

El trabajo precario desde una perspectiva de género e interseccionalidad, y formas de combatirlo ¹

Contexto general

A efectos del presente estudio, se entiende por «trabajo precario» el empleo que satisfaga al menos uno de los criterios siguientes: remuneración muy baja, horarios de trabajo de intensidad muy baja o estabilidad laboral escasa. Este último criterio se interpreta en sentido amplio para abarcar no solo los contratos temporales, sino también los puestos de trabajo con pocas oportunidades de formación y desarrollo profesional, falta de representación colectiva y ausencia de derechos de protección social o prestaciones relacionadas con el empleo. La interseccionalidad, las formas en que el sexo y el género se interrelacionan con otras características o identidades personales, y el modo en que estas interrelaciones contribuyen a originar experiencias de discriminación singulares, se incorpora en la definición esencial de trabajo precario de este estudio. La discriminación en forma de «desigualdades transversales» basadas en la edad, el país de origen, la discapacidad, el nivel de educación o la orientación sexual de una persona es un factor determinante clave tanto de su exposición al trabajo precario como de su experiencia de este tipo de empleo. Aunque los hombres se ven claramente afectados por la precariedad laboral, las mujeres son especialmente vulnerables frente a este fenómeno.

Conclusiones principales

Logros en el ámbito del trabajo precario

En la última década se han adoptado diversas normas tanto a escala internacional como de la UE para abordar la precariedad laboral, en particular la de las mujeres. En particular, las Directivas de la UE sobre «condiciones de trabajo transparentes y predecibles» y «equilibrio entre la vida laboral y la personal para padres y cuidadores» pretenden prohibir el abuso de contratos atípicos y situar a mujeres y hombres en un plano de mayor igualdad poniendo en cuestión las percepciones relativas a las responsabilidades atribuidas a los dos sexos. Estas normas vinculantes de la UE se complementan con dos resoluciones del Parlamento Europeo sobre «condiciones de trabajo y empleo precario» y «trabajadoras precarias», así como con varias iniciativas políticas dirigidas a reducir el número de personas con contratos de corta duración y en situaciones de desempleo, y a desafiar los estereotipos relacionados con la educación y las trayectorias profesionales.

Problemas pendientes

A pesar de estos logros, el trabajo precario sigue siendo un problema tanto en el conjunto de la UE como en los ocho Estados miembros considerados en este estudio, donde resulta evidente que las mujeres tienen más probabilidades de verse afectadas por el trabajo precario que los hombres. Esta sobrerrepresentación obedece, entre otros factores, a la cantidad desproporcionada de tiempo que dedican las mujeres a tareas de provisión

¹ Estudio completo en inglés:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)



de cuidados y trabajo doméstico, en ambos casos sin remuneración y en gran medida sin reconocimiento. Los estereotipos incorporados constituyen otro factor desencadenante del trabajo precario femenino: las opciones profesionales derivan en parte de un constructo social, y la segregación por razones de género se encuentra profundamente arraigada en los sistemas educativos y las ocupaciones en toda la UE. Esta situación ha dado lugar a una elevada prevalencia del trabajo precario femenino en algunos sectores, en particular en el de la provisión de cuidados, en el que las mujeres tienden a verse sometidas a condiciones salariales y laborales menos favorables que en otros sectores. Otros sectores dominados por las mujeres, como los de la educación, la limpieza, el turismo y los servicios personales, presentan porcentajes especialmente elevados de trabajo a tiempo parcial, a menudo asociado a la exclusión de prestaciones sociales y a desventajas en lo que atañe al acceso a la promoción profesional.

Aunque no siempre es posible identificar patrones de género comunes entre determinados grupos de hombres y mujeres, en los ocho Estados miembros considerados las mujeres y los varones nacidos fuera de la UE y los pertenecientes a minorías étnicas, los jóvenes, las personas con baja cualificación y las personas con discapacidad son especialmente vulnerables frente al trabajo precario. El brote de la pandemia de la COVID-19 ejerce un impacto tangible en los trabajadores precarios. Las mujeres se ven especialmente afectadas, dado que los sectores que han sido más duramente golpeados (como el de la provisión de cuidados, la educación y la hostelería) son aquellos en los que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas. La pandemia también ha repercutido negativamente en el equilibrio entre la vida laboral y la personal y en las responsabilidades en materia de provisión de cuidados. Así, la proporción de mujeres que llevan a cabo trabajos no remunerados ha aumentado considerablemente al pasar más tiempo en el hogar. Una consecuencia de esta situación es que las mujeres tienen más probabilidades que los varones de haber perdido su empleo o de renunciar al mismo desde que comenzaron los confinamientos nacionales.

Buenas prácticas en el abordaje del trabajo precario femenino

En este estudio se identifican diversas buenas prácticas que podrían mejorar las condiciones de las mujeres en trabajos precarios. En el ámbito jurídico, la introducción de un salario mínimo ha demostrado ser eficaz para sacar a las mujeres de situaciones precarias en Alemania y España. Por otra parte, la transparencia salarial (Alemania), el reconocimiento del derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo (Suecia), las limitaciones a la duración de los contratos atípicos y la extensión de los derechos de los trabajadores sujetos a tales contratos (Francia, Alemania, Italia y Polonia), además de las medidas sobre el permiso parental (Italia), también han ejercido un impacto positivo en la reducción del trabajo precario de las mujeres. En lo que atañe a la formulación de políticas, las buenas prácticas comprenden: la expedición de certificados de igualdad para las empresas que aplican la igualdad de género, los programas que ayudan a las mujeres migrantes a incorporarse al mercado laboral, las iniciativas encaminadas a conciliar la vida laboral y la familiar, las campañas de refuerzo de las competencias informáticas de las mujeres, la mejora de las condiciones de trabajo en el sector asistencial, y las medidas para mitigar el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el ámbito del trabajo.

Recomendaciones

Partiendo de las conclusiones anteriores, el estudio plantea varias recomendaciones encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en trabajos precarios. Entre ellas figuran las propuestas para la adopción de legislación comunitaria, y en particular, de una Directiva sobre transparencia salarial, que abordaría las consecuencias permanentes de la brecha salarial de género en cuanto a la ausencia de mujeres en profesiones de alta remuneración y dominadas por los varones, y a la sobrerrepresentación de mujeres en trabajos precarios mal remunerados. Por otra parte, se proponen modificaciones de la legislación vigente de la UE (por ejemplo, la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional) para mejorar la protección de los progenitores solos, que se encuentran a menudo en situaciones de precariedad laboral. La ratificación por parte de la UE del Convenio de Estambul garantizaría una mayor protección para las víctimas tanto de la violencia en el lugar de trabajo (las mujeres en empleos precarios suelen ser víctimas de acoso en el trabajo) como en el hogar, teniendo en cuenta en particular el aumento del tiempo que pasan las mujeres en el hogar a causa de la pandemia.

También se recomiendan varias medidas de política, como la puesta en marcha de programas educativos y campañas de sensibilización para prevenir y combatir la precariedad laboral y poner en cuestión los estereotipos de género en la educación. Dada la medida en que las mujeres del sector asistencial se ven

afectadas por el trabajo precario, la provisión de cuidados debe constituir una prioridad esencial para la UE y sus Estados miembros en los próximos años, y se requiere una inversión significativa en el sector. La movilización de sindicatos y otros agentes también es importante para garantizar los derechos de los trabajadores en condiciones precarias. Por otra parte, deben emprenderse más estudios sobre el trabajo no declarado e iniciativas de recogida de datos sobre las brechas salariales de género para arrojar luz sobre estos aspectos relacionados con el trabajo precario. Por último, reviste una enorme importancia que la consideración de la perspectiva de género se integre en los planes nacionales y de la UE de recuperación frente a la COVID-19, y que la presupuestación con perspectiva de género devenga habitual.

Exención de responsabilidad y derechos de autor. Las opiniones expuestas son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente la posición del Parlamento Europeo. Se autoriza la reproducción y la traducción con fines no comerciales, a condición de que se indique la fuente, se informe previamente al Parlamento Europeo y se le envíe un ejemplar de la publicación. © Unión Europea, 2021.

Autores externos:

Sophie BUCKINGHAM, VVA

Camille FIADZO, VVA

Virginia DALLA POZZA, VVA

Laura TODARO, VVA

Claire DUPONT, Milieu

Kari HADJIVASSILIOU, Instituto Tavistock

Administrador responsable: Jos HEEZEN Asistente editorial: Sandrina MARCUZZO

Contacto: poldep-citizens@europarl.europa.eu

Este documento está disponible en la siguiente dirección de Internet: www.europarl.europa.eu/supporting-analyses

PE 662.491

IP/C/FEMM/FWC/2015-056/LOT2/C6/SC2

Versiones impresas

ISBN 978-92-846-7805-1 | doi:10.2861/336905 | QA-02-21-187-ES-C

PDF

ISBN 978-92-846-7809-9 | doi:10.2861/219300 | QA-02-21-187-ES-N