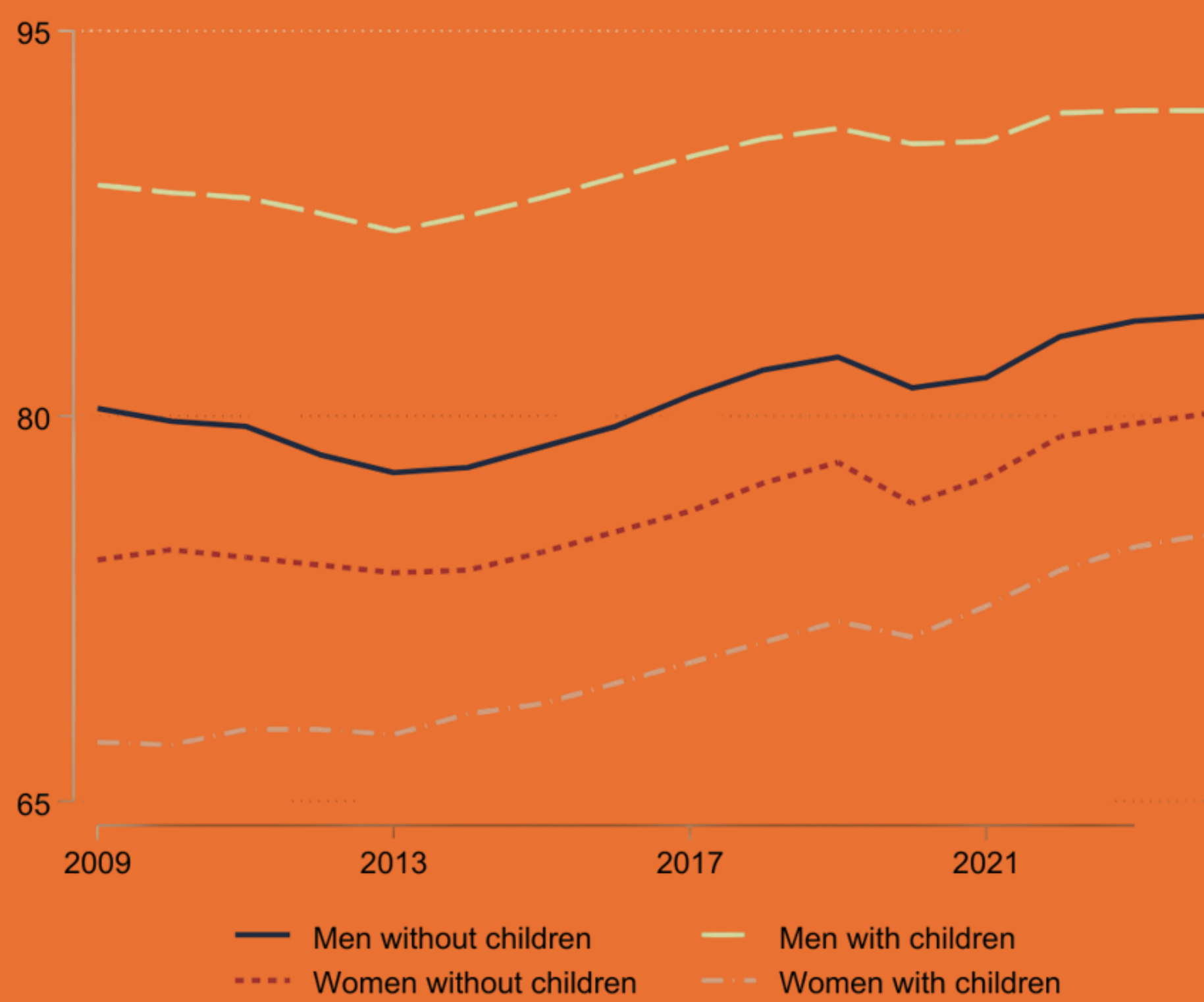


Igualdad de oportunidades de empleo entre mujeres y hombres



Brecha parental de género en el empleo

Tasa de empleo por género y situación parental (basada en los datos de la Encuesta de Población Activa de la UE)



La brecha parental en el empleo persiste en Europa:

- **Penalización por maternidad:** La maternidad afecta negativamente al empleo femenino
- **Prima por paternidad:** El empleo de los padres permanece estable o incluso aumenta
- **No hay datos concluyentes** que expliquen el origen de estos patrones

Obstáculos y oportunidades para la igualdad de género en los mercados laborales

Impacto de las normas de género en los patrones del mercado laboral de los progenitores

Si bien se observa un avance gradual en la UE hacia normas de género más progresistas, aún persiste la perspectiva tradicional.

Las normas de género progresistas permiten:

A las **madres**:

- Aumentar el índice de empleo a tiempo parcial y teletrabajo
- Mayor flexibilidad para conciliar el trabajo y el cuidado de los hijos

A los **padres**:

- Reducir las desventajas en el mercado laboral (por ejemplo, el subempleo)
- Aumentar las ventajas (por ejemplo, ser supervisor)

Diferencias regionales: Los países nórdicos tienen normas de género más igualitarias y menor brecha de empleo que los países centroeuropeos y de Europa oriental.

→ Las normas de género progresistas producen **resultados positivos** tanto para las mujeres como para los hombres.

El teletrabajo favorece la inclusión de la mujer en el mercado laboral

Efectos del teletrabajo tras la pandemia de COVID-19:

- Mayor probabilidad de que las madres **trabajen a tiempo completo**, lo que reduce en un 25% la **brecha laboral** entre mujeres con y sin hijos
- Ampliación de la **jornada laboral**
- Aumentode las **horas de trabajo deseadas**, lo que reduce la brecha de las horas laborales deseadas entre las mujeres con y sin hijos

El impacto varía en función de **la edad de los niños** y las circunstancias del hogar.

→ El teletrabajo ayuda a **aliviar las limitaciones de tiempo** de las madres, lo que favorece su inclusión en el mercado laboral.

¿Por qué es importante?

Las **madres** trabajan a menudo a tiempo parcial o en puestos de menor cualificación, lo que acaba **perjudicando** a largo plazo su nivel de ingresos, sus posibilidades de ascenso y su futura pensión.

Los **padres** pueden verse privados de los beneficios emocionales y madurativos asociados a la crianza activa.

La igualdad de género en el mercado laboral incide en el **bienestar infantil** desde el punto de vista económico, social y del desarrollo. El acceso equitativo de madres y padres a empleos de calidad, salarios justos y condiciones de trabajo favorables se traduce en beneficios múltiples y cuantificables para los niños.

La UE ha establecido el objetivo de reducir a la mitad la brecha de género en el empleo (en comparación con 2019) para 2030. **Los principales marcos normativos europeos se centran en la igualdad de género:** Hoja de ruta de la UE para los derechos de la mujer, Estrategia de igualdad de género 2026-2030, Pilar europeo de derechos sociales.

¿Cómo promover la igualdad de género en los mercados laborales?

- Promover **entornos laborales que apoyen la familia** con esquemas de trabajo flexible, como el teletrabajo, es clave para asegurar la continuidad laboral de las madres tras la baja por maternidad y mitigar la penalización laboral asociada.
- Servicios asequibles de cuidado infantil y políticas de permiso parental igualitarias que fomenten **un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado de los hijos**.
- Cuestionar **los estereotipos** y normas **de género** en torno al cuidado de personas y el trabajo, apoyando tanto a los padres que desean implicarse más en casa como a las madres que buscan puestos de liderazgo a tiempo completo.
- **Diversidad de los modelos de conducta** en las campañas de sensibilización, los medios de comunicación, la educación y los lugares de trabajo para agilizar la normalización de los modelos no tradicionales.
- **Medidas a nivel de la organización** contra la discriminación en la contratación de madres.
- **Políticas adaptadas a nivel regional**, ya que las actitudes culturales varían significativamente entre los países y dentro de ellos.
- **Ampliar la investigación** sobre las normas de género y el empleo, los efectos del teletrabajo en otros resultados profesionales, como el aumento salarial, los índices de ascenso laboral o de movilidad laboral, y analizar si hay diferencias entre niveles de cualificación y sectores, además de estudiar la salud mental y el bienestar de los padres.

PATHS2INCLUDE es un proyecto de investigación de 3 años financiado por Horizon Europa que investiga los aspectos multidimensionales de la discriminación, las políticas que podrían reducir las desigualdades y fomentar la inclusión social en los mercados laborales europeos y los factores de riesgo de vulnerabilidad que pueden surgir en el futuro del trabajo. La investigación examina tres procesos clave del mercado laboral: la contratación, la trayectoria profesional y el abandono prematuro de la vida laboral, con especial atención a cómo interactúan factores como el género, la etnia, la edad, la salud, la discapacidad y las responsabilidades de cuidados en la participación laboral.



Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. Tanto la Unión Europea como la autoridad otorgante declinan toda responsabilidad al respecto.