

La pandemia del COVID-19 y la brecha de género en el trabajo y el hogar

(Versión traducida y adaptada por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Resumen ejecutivo

Introducción

La desigualdad de género en muchos aspectos de la vida es una realidad bien documentada. **Tanto el trabajo remunerado como el no remunerado están fuertemente segregados por género**, lo que refleja normas sociales muy arraigadas sobre el papel de la mujer como principal cuidadora. Estas divisiones se traducen en **brechas en el mercado laboral, en la remuneración y en el bienestar**, incluso en la pobreza y en el conflicto entre trabajo y vida privada. La crisis del COVID-19 ha suscitado preocupación por su **potencial para ampliar muchas brechas entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y en el hogar**.

Este informe examina los patrones prepandémicos de las desigualdades de género en la UE en los ámbitos del mercado laboral, el trabajo no remunerado y el bienestar, y analiza cómo se han visto afectados durante la reciente crisis COVID-19. También analiza las respuestas políticas de los gobiernos nacionales de toda la UE para hacer frente a las divisiones de género y evitar que aumenten durante la pandemia. Por último, el informe describe las perspectivas de las desigualdades de género en Europa. **El futuro de la igualdad entre mujeres y hombres vendrá determinado por factores como la segregación de género en los mercados de trabajo, las divisiones de género en el teletrabajo y el trabajo híbrido, y la integración de la perspectiva de género en la elaboración de políticas**, especialmente en relación con los servicios de atención y cuidados.

Contexto político

La igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea, y su promoción está consagrada en muchas estrategias y políticas de la UE. Desde hace tiempo **se reconoce que la**

igualdad de género no puede alcanzarse tratándola como un objetivo aislado, sino que debe incorporarse a todos los ámbitos políticos (integración de la perspectiva de género).

La Estrategia de Igualdad de Género para 2020-2025 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS), junto con su Plan de Acción, se centran en las desigualdades de género en múltiples dimensiones a través de objetivos y acciones que fomentan la integración de la perspectiva de género y destacan la naturaleza interseccional de las desigualdades. La importancia de la integración de la perspectiva de género se reconoce en el instrumento de financiación de la UE, **el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que exige explicaciones sobre cómo las medidas previstas contribuyen a la igualdad de género.**

En lo que respecta a las desigualdades de género en el mercado laboral, se han desarrollado varias iniciativas en los últimos años. Entre ellas se encuentran **el Plan de Acción PEDS, con su objetivo de reducir a la mitad la brecha de empleo entre hombres y mujeres para 2030**, y la **Estrategia de Igualdad de Género, que contiene orientaciones sobre cómo los sistemas fiscales y de prestaciones nacionales pueden (des)incentivar a los segundos asalariados.** Tanto la propuesta de Directiva de Transparencia Salarial como la Directiva de Salarios Mínimos tienen como uno de sus principales objetivos la reducción de la persistente brecha salarial de género. **La resolución del Parlamento Europeo a favor del derecho a desconectarse del trabajo remunerado fuera del horario laboral es especialmente relevante para las mujeres, ya que están sobrerrepresentadas entre los teletrabajadores.**

En cuanto a las desigualdades de género en el hogar, la Estrategia de Igualdad de Género reconoce que son sustanciales y están interrelacionadas con las del mercado laboral. Da importancia a abordar la brecha de género en el cuidado de personas, por ejemplo, proporcionando créditos de pensión para las interrupciones de la carrera profesional relacionadas con el cuidado de personas. El PEDS establece normas mínimas para los permisos parentales, de paternidad y para los cuidadores, y presenta opciones de acuerdos de trabajo flexible en el marco de su Iniciativa de Equilibrio de la Vida Laboral. **Es probable que la futura Estrategia Europea de Cuidados incluya recomendaciones relevantes para el bienestar de los cuidadores informales y formales, categoría en la que las mujeres están desproporcionadamente representadas.** Dentro de la estrategia, la revisión de los objetivos de Barcelona (para aumentar el empleo entre los padres de niños pequeños, especialmente

las mujeres) pretende **garantizar una mayor convergencia al alza entre los Estados miembros en lo que respecta a la educación y los cuidados de la primera infancia.**

Principales resultados

- A diferencia de la Gran Recesión, el impacto de la pandemia de COVID-19 en la tasa de empleo, de desempleo y las horas trabajadas ha sido notablemente neutro en cuanto al género a nivel agregado de la UE. Sin embargo, **las pérdidas de empleo se han concentrado entre las mujeres peor pagadas**, mientras que las pérdidas de empleo de los hombres se han distribuido más uniformemente. Las mujeres están **sobrerrepresentadas en sectores como el de la hostelería**, que cerraron durante largos periodos y sufrieron pérdidas de empleo; **también lo están en los sectores teletrabajables y esenciales, que fueron los que menos puestos de trabajo perdieron.**
- Se mantuvo la tendencia anterior a la pandemia de que las mujeres realizaran aproximadamente el doble de horas de trabajo no remunerado que los hombres, mientras que la crisis aumentó la necesidad de que los propios hogares prestaran servicios como el cuidado de los niños y la limpieza. **La segregación de género en las tareas no remuneradas se profundizó, con un aumento de la cuota de las mujeres en las tareas que requieren mucho tiempo** (como cuidado, preparación de comidas y limpieza), mientras que la cuota de los hombres en las tareas que requieren menos tiempo (como jardinería, reparaciones de casa y transporte familiar) también aumentó. Como excepción, en familias con dos ingresos en las que la madre no teletrabaja, la proporción de tareas de cuidado entre los padres que teletrabajan aumentó.
- **Entre las personas empleadas, el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres** (si se combina el trabajo remunerado y el no remunerado) **supera al de los hombres en 7 horas en la UE.**
- Las mujeres son más propensas que los hombres a declarar un deterioro de su salud general. Las mujeres también han experimentado **mayores niveles de depresión, menores niveles de optimismo sobre el futuro y mayores tasas de riesgo de pobreza o exclusión social.**
- Los conflictos entre el trabajo y la vida privada han aumentado drásticamente, sobre todo entre las madres de niños pequeños que teletrabajan, ya que **el 31% afirma que**

"siempre" o "la mayoría de las veces" les resulta difícil concentrarse en su trabajo debido a las responsabilidades familiares

Indicadores políticos

- **Los criterios de elegibilidad para las prestaciones sociales deben extenderse a las personas que trabajan a tiempo parcial y/o tienen interrupciones en sus carreras.** Como hay más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial y hacen interrupciones en su carrera, tienen **menos probabilidades de recibir prestaciones adecuadas, lo que contribuye a las diferencias de género en la pobreza y la exclusión social.** El problema es especialmente grave entre las madres solteras, lo que pone de manifiesto la importancia de tener en cuenta las desigualdades cruzadas.
- El teletrabajo en periodo de pandemia se correlaciona con un mal equilibrio entre la vida laboral y la personal y con la pobreza de tiempo de los padres que tienen que hacer malabarismos para compaginar el trabajo remunerado con la educación en casa y las tareas de cuidados. Las normativas sobre acuerdos de trabajo flexible y trabajo a distancia deberían reconocer que, cuando son voluntarias, es más probable que las adopten las mujeres.
- **Hay que mejorar las condiciones de trabajo en los sectores de la asistencia y la salud humana para garantizar unos servicios adecuados de alta calidad.** Algunos ejemplos de políticas a corto plazo durante la pandemia en este sentido son los **subsidios adicionales para los trabajadores del cuidado de ancianos (Alemania)**, los **subsidios salariales para los trabajadores del cuidado de niños (Irlanda)** y los **servicios de salud mental para los trabajadores de primera línea (Irlanda).**
- Durante la pandemia, los gobiernos de países como Luxemburgo y España introdujeron modificaciones en las políticas de permisos parentales, pero estos permisos son tomados predominantemente por las madres. **Las políticas de permiso parental deberían incluir incentivos para que los padres compartan las tareas de cuidado de los hijos de forma más equitativa,** por ejemplo, reservándoles exclusivamente una parte del permiso (remunerado). Además de las diferencias salariales, las normas de género desempeñan un papel importante en las decisiones de los padres sobre el permiso

parental. Esto pone de relieve el importante papel que pueden desempeñar las prácticas de las empresas para animar a los padres a tomar el permiso parental.

- **Los Estados miembros deben apoyar la prestación de servicios de cuidado de niños de buena calidad, accesibles y asequibles.** La pandemia ha puesto de relieve cómo la prestación de estos servicios puede apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral, su seguridad financiera y su bienestar general.
- **Debe garantizarse el equilibrio de género en todos los niveles de la toma de decisiones,** reconociendo que existe una relación bidireccional entre la igualdad de género y las políticas públicas. **La inclusión de las mujeres en la elaboración de políticas conduce a un círculo virtuoso en el que se debaten y proponen políticas más inclusivas.**
- Los planes de recuperación pospandémica deberían abordar explícitamente las desigualdades de género que se entrecruzan, con el apoyo de la recopilación de datos desglosados por género que conducirían a la elaboración de políticas basadas en la investigación y a la evaluación de los progresos.

Conclusiones

Hay muchas cuestiones en el ámbito de la igualdad de género que deben ser revisadas en los años posteriores a la pandemia, a medida que se sigan construyendo y desarrollando datos representativos. De este modo, **la crisis inducida por la pandemia también ha instigado una rica agenda de investigación para el futuro.**

Está claro que el grado de igualdad de género (en todos los aspectos de la vida) influye directamente en la medida en que las crisis tienen impactos diferenciales en hombres y mujeres. El hecho de que la Gran Recesión haya tenido un impacto más severo en el mercado laboral sobre los hombres que sobre las mujeres es una consecuencia de las desigualdades de género en el mercado laboral, incluyendo las brechas en la participación en el mercado laboral y la segregación sectorial de género. **En un mundo de perfecta igualdad de género en todas las dimensiones de la vida, las consecuencias de cualquier choque o evento serían neutrales en cuanto al género por definición.** En consecuencia, se puede pensar en el progreso hacia la igualdad de género como un continuo: **cuanto más cerca esté una sociedad de la igualdad de género, más equitativos serán los impactos de los choques.** Por otro lado, la persistencia de

las desigualdades de género significa que los resultados también son de género. En consecuencia, la desigualdad de género en las crisis significa que las respuestas políticas para aliviar los impactos negativos de las crisis deben incorporar un enfoque sensible al género.

La experiencia de la pandemia ha puesto de manifiesto que los distintos ámbitos de la igualdad de género no deben examinarse de forma aislada. Los desequilibrios entre mujeres y hombres son un problema en muchas dimensiones de la vida, y están estrechamente interrelacionadas y se influyen mutuamente. Los efectos positivos en un ámbito pueden tener repercusiones positivas en otros ámbitos, y viceversa. Como ejemplo de ello, **la reducción de las diferencias de género en el trabajo de cuidados no remunerado tiene el potencial de reducir las diferencias de género en el mercado laboral.**

En la raíz de las desigualdades de género se encuentran las normas sociales y los comportamientos individuales, que a menudo son lentos de cambiar. Las crisis como la pandemia del COVID-19 ofrecen oportunidades para que estas normas y comportamientos evolucionen, ofreciendo **un progreso hacia que mujeres y hombres, y niñas y niños, tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en la vida.**