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

Introducción

La desigualdad de género en muchos aspectos de la vida es una realidad bien documentada.[1] La enorme segregación por género del trabajo, tanto remunerado como no remunerado, refleja unas normas sociales profundamente arraigadas acerca de los roles de género de las mujeres como cuidadoras principales. Estas diferencias se traducen en brechas en el mercado laboral, los salarios y el bienestar, y en particular en la pobreza y en el conflicto entre la vida profesional y la privada. La crisis de la 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.

En el presente informe se examinan los patrones que existían en la UE antes de la pandemia en cuanto a las desigualdades de género en los ámbitos del mercado laboral, el trabajo no remunerado y el bienestar, y analiza cómo se han visto afectados durante la reciente crisis de la COVID-19. También se analizan las diversas respuestas políticas de los gobiernos nacionales de toda la UE para abordar las brechas de género y evitar que se ampliaran durante la pandemia. Por último, el informe describe el panorama de las desigualdades de género en Europa. El futuro de la igualdad entre mujeres y hombres vendrá determinado por factores como la segregación por razones de género en los mercados laborales, las brechas de género en el teletrabajo y el trabajo híbrido, y la integración de la perspectiva de género en la formulación de políticas, especialmente en relación con los servicios asistenciales y de cuidados.

Contexto político

La igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea, y su promoción está consagrada en numerosas estrategias y políticas a escala de la UE. Desde hace tiempo se reconoce que la igualdad de género no puede alcanzarse si se trata como un objetivo independiente; antes al contrario, debe incorporarse a todos los ámbitos políticos (integración de la perspectiva de género).

La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 y el pilar europeo de derechos sociales, 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 ponen de relieve 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 requiere explicaciones sobre la contribución de las medidas previstas a la igualdad de género.

En lo que respecta a las desigualdades de género en el mercado laboral, en los últimos años se han desarrollado diversas iniciativas. Entre ellas figuran el plan de acción del pilar europeo de derechos sociales, cuyo objetivo es reducir a la mitad la brecha de género en el empleo de aquí a 2030, y la Estrategia para la Igualdad de Género, que ofrece orientaciones sobre cómo pueden los sistemas fiscales y de prestaciones nacionales (des)incentivar a los segundos trabajadores. Uno de los principales objetivos tanto de la propuesta de Directiva sobre transparencia salarial como de la Directiva sobre salarios mínimos es la reducción de la persistente brecha salarial de género. La resolución del Parlamento Europeo en favor del derecho a desconectarse del trabajo remunerado fuera del horario de trabajo es especialmente pertinente para las mujeres, que están sobrerrepresentadas entre los teletrabajadores.

En cuanto a las desigualdades de género en el hogar, la Estrategia para la Igualdad de Género reconoce que son sustanciales y están interrelacionadas con las del mercado laboral. La Estrategia pone de relieve la importancia de abordar la brecha de género en materia de cuidados, por ejemplo, proporcionando créditos de pensión para las interrupciones de la carrera profesional relacionadas con los cuidados. El pilar europeo de derechos sociales establece unas normas mínimas para los permisos parentales, de paternidad y para cuidadores, y presenta opciones para fórmulas de trabajo flexibles en el marco de su iniciativa para la promoción de la conciliación de la vida familiar y la profesional. Es probable que la Estrategia Europea de Cuidados prevista incluya recomendaciones pertinentes para el bienestar de los cuidadores tanto informales como formales, categoría en la que las mujeres tienen una representación desproporcionada. En el marco de la Estrategia, la revisión de los objetivos de Barcelona (para aumentar el empleo entre los progenitores de niños de corta edad, especialmente entre las mujeres) intenta

1 En el presente informe, el término «género» se utiliza para diferenciar entre las personas que se identifican como mujeres y las que se identifican como hombres.

garantizar una mayor convergencia al alza entre los Estados miembros en lo que respecta a la educación y el cuidado de la primera infancia.

Conclusiones principales

- A diferencia de lo que sucedió con la Gran Recesión, los efectos de la pandemia de COVID-19 en las tasas de empleo y desempleo y en las horas trabajadas han sido notablemente neutros en cuanto al género en lo que respecta a los agregados de la UE. Sin embargo, para las mujeres la pérdida de empleo ha sido más frecuente entre los trabajos peor remunerados, mientras que para los hombres se ha distribuido de manera más uniforme. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como el hotelero, que quedaron paralizados durante largos períodos y sufrieron pérdidas de puestos de trabajo, así como en sectores que pueden acogerse al teletrabajo y en sectores esenciales, que fueron los que perdieron menos puestos de trabajo.
- 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 acentuó, con un aumento de la proporción de mujeres en las tareas que requieren mucho tiempo (como el cuidado de personas, la preparación de comidas y la limpieza), mientras que también aumentó la proporción de hombres en las tareas que requieren menos tiempo (como la jardinería, las reparaciones domésticas y el transporte de los miembros de la familia). Sin embargo, en las familias con dos salarios en las que la madre no teletrabajaba, entre los padres teletrabajadores aumentó la proporción de tareas relacionadas con el cuidado de los hijos.
- Entre las personas empleadas, en la UE el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres (combinación del trabajo remunerado y el no remunerado) supera al de los hombres en siete horas.
- Las mujeres declaran más deterioros del estado general de salud que los hombres. Además, las mujeres 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 la vida profesional y la personal han aumentado drásticamente, especialmente entre las madres teletrabajadoras de niños de corta edad, el 31 % de las cuales señala que «siempre» o «la mayor parte del tiempo» tenían dificultades para concentrarse en sus puestos de trabajo a causa de las responsabilidades familiares.

Indicadores políticos

- Los criterios de admisibilidad para las prestaciones sociales deben extenderse a las personas que trabajan a tiempo parcial o que sufren interrupciones de la carrera profesional. Al haber más mujeres que hombres que trabajan a tiempo parcial e interrumpen su carrera profesional, es menos probable que las mujeres reciban prestaciones adecuadas, lo que contribuye a las brechas de género en la pobreza y la exclusión social. El problema es especialmente grave entre las madres solteras, lo que pone de relieve la importancia de tener en cuenta las desigualdades interseccionales.
- El teletrabajo en periodo de pandemia -a menudo obligatorio, de rápida implantación y combinado con la falta de servicios de cuidado- se correlaciona con un mal equilibrio entre la vida profesional y la familiar y con la pobreza de tiempo de los progenitores, que tenían que compaginar el trabajo remunerado con la educación en casa y las tareas de cuidado. Cuando las modalidades de trabajo flexibles y el trabajo a distancia son voluntarios, es muy probable que las mujeres los adopten, y es necesario que los reglamentos correspondientes lo reconozcan.
- Deben mejorarse las condiciones de trabajo en los sectores de la asistencia y la salud humana para garantizar unos servicios adecuados de alta calidad. Entre los ejemplos de políticas a corto plazo en esta dirección en el periodo de pandemia se incluyen los subsidios adicionales a los trabajadores del sector de la atención a la tercera edad (Alemania), las ayudas salariales a los trabajadores del sector 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 permiso parental, si bien son las mujeres las que suelen hacer uso de este permiso. 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 la brecha salarial de género, las normas de género desempeñan un papel importante en las decisiones de los padres sobre el disfrute del permiso parental. De ahí la importancia del papel que pueden desempeñar las prácticas empresariales a la hora de animar a los padres a acogerse a un permiso parental.
- Los Estados miembros deben apoyar la prestación de unos servicios de guardería de buena calidad, accesibles y asequibles. La pandemia ha puesto de relieve que la prestación de estos servicios puede apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la seguridad financiera y el 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 ciclo virtuoso en el que se debaten y proponen políticas más inclusivas.
- Los planes de recuperación posteriores a la pandemia deben abordar explícitamente las desigualdades interseccionales de género, respaldadas por la recopilación de datos desglosados por género (incluidas encuestas sobre el uso del tiempo) que conduzcan a la elaboración de políticas basadas en la investigación y a una evaluación de los progresos.

Más información

El informe *La pandemia de COVID-19 y la brecha de género en el trabajo y en el hogar* está disponible en: http://eurofound.link/ef22010

Dirección de investigación: Sanna Nivakoski y Massimiliano Mascherini

information@eurofound.europa.eu