

Nerea Turrado Martínez

## **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

### **EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL MUNDO LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Dirigido por la Sra. María Inmaculada Pastor Gonsálbez**

**Profesora de Sociología**

**Grado de Relaciones Laborales y Ocupación**



**UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI**

**Tarragona 2020-2021**

**El presente TFG se ha desarrollado en modalidad de Trabajo de Investigación, que seguirá las normas para autores previstas en la revista Cuadernos de Relaciones Laborales.**

**<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/about/submissions#authorGuidelines>**

# **ÍNDICE**

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1-ESTADO DE LA CUESTIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2-DESIGUALDAD DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1-Historia de los derechos de la mujer trabajadora en España. ....</b>	<b>7</b>
<b>2.3-Tipo de discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras. ....</b>	<b>8</b>
<b>3-IMPACTO DE LA COVID EN EL TRABAJO DE LA MUJER.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1- Evolución de la pandemia a nivel laboral 2019-2021.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1.1- Empleo .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1.2-Conciliación .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.3-Teletrabajo.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1.4-Jornada laboral .....</b>	<b>13</b>
<b>4-COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON OTROS PAÍSES.....</b>	<b>14</b>
<b>5-POSIBLES SOLUCIONES PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO .....</b>	<b>16</b>
<b>6-CONCLUSIONES .....</b>	<b>17</b>
<b>7-REFERENCIAS.....</b>	<b>18</b>

Cuadernos de **Relaciones Laborales**

## **EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL MUNDO LABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA**

**Nerea Turrado Martínez**

### **RESUMEN**

El artículo es un análisis sobre el impacto que ha tenido la Covid-19 en el ámbito laboral de las mujeres. El estudio presentará datos de España, y con ellos se estudiará la desigualdad de género que existía antes de la pandemia, y seguidamente se analizarán los cambios producidos a raíz de la aparición del virus. A raíz de la pandemia y el confinamiento obligado; ha aumentado la desigualdad de género respecto al tiempo dedicado al trabajo doméstico, las jornadas de trabajo, el abandono del empleo, el techo de cristal, el número de desempleados, y una vez más se observará que la segregación ocupacional ha vuelto a perjudicar más a las mujeres, ya que la pandemia ha dañado a sectores de trabajo que mayormente están ocupados por mujeres. Nuevamente, las mujeres han sufrido un mayor daño en una crisis, y tal circunstancia hace aumentar el número de mujeres con trabajos precarios.

-PALABAS CLAVE: Covid-19; Desigualdad laboral de Género; Precariedad; Segregación ocupacional; Teletrabajo; Trabajo doméstico.

### **THE IMPACT OF COVID-19 ON THE WORLD OF WORK FOR WOMEN IN SPAIN**

#### **SUMMARY**

The article is an analysis of the impact that Covid-19 has had on women in the workplace. The study will present data from Spain, which will be used to study the gender inequality that existed before the pandemic, followed by an analysis of the changes that have occurred since the appearance of the virus. As a result of the pandemic and forced confinement, gender inequality has increased with respect to time dedicated to domestic work, working hours, job abandonment, the glass ceiling, the number of unemployed, and once again it will be observed that occupational segregation has once again harmed women more, since the pandemic has damaged work sectors that are mostly occupied by women. Once again, women have suffered more damage in a crisis, and this circumstance increases the number of women in precarious jobs.

-KEY WORDS: Covid-19; Domestic work; Gender labor inequality; Occupational segregation; Precariousness; Telework;

## INTRODUCCIÓN

El presente análisis estudiará cómo ha impactado la Covid-19 en el ámbito laboral de las mujeres. El marco geográfico del presente trabajo se centrará en España, pero de manera secundaria se hará una comparativa con más países y continentes. Finalmente se tratarán las medidas que quiere emprender Europa para conseguir la igualdad de género, las cuales España deberá aplicar.

El objetivo principal es hacer un análisis de toda la información recopilada para poder llegar a una conclusión y tener pleno conocimiento de cómo se encuentra actualmente la mujer trabajadora en España y destacar en que aspectos se han visto más perjudicadas a raíz de la aparición del Coronavirus.

La crisis de la Covid-19 ha supuesto una situación de desconocimiento mundial, donde los Gobiernos de cada país han tenido que tomar una serie de medidas para poder hacer frente a la pandemia e intentar que el nivel de contagios y muertes sea el menos posible. Dichas medidas han afectado a las economías de todos los países, dado que esas reglas han perjudicado de manera directa a muchos sectores laborales, destacando que unos se han visto más perjudicados que otros.

Antes de esta pandemia, España presentaba una serie de datos que verificaban que la desigualdad de género era existente, en este caso, se va a estudiar la desigualdad en el ámbito laboral.

La Confederación Sindical de la UGT (2021), hizo un balance para estudiar la situación de las mujeres en el mercado laboral en el cierre del año. En dicho informe se reflejan las problemáticas y desigualdades que siguen existiendo entre hombres y mujeres en el trabajo remunerado fuera del hogar. Los datos muestran que, en el año 2019, la tasa de actividad femenina era de un 53,53% frente a una tasa de actividad masculina de 64,24%, presentando una diferencia entre ambos sexos de 10,98 puntos.

Por otro lado, la tasa de inactividad de ese mismo año la seguía predominando la mujer, ya que un 58% de ellas se encontraban en esa situación. Los datos de EPA muestran que había 6.866.050 hombres inactivos y 9.421.122 mujeres inactivas, es decir, había 2.600.000 mujeres más inactivas que hombres, agregando que el número de inactividad masculina se da porque muchos optan por la jubilación o prejubilación, en cambio, la inactividad femenina se da mayormente porque muchas mujeres deciden quedarse fuera del mercado laboral por dedicarse al cuidado del hogar y familiar de manera no remunerada. Otro dato a comentar, es el número de población ocupada que había en el año 2019. Los datos indican que había más hombres que mujeres con trabajo, es decir, la diferencia entre ambos sexos era de 1.650.300. Esta situación es considerada como un problema, porque complica la eliminación de la brecha entre hombres y mujeres en la ocupación. No obstante, aquellas mujeres ocupadas se enfrentan a dificultades laborales, como por ejemplo el nivel de estudios, ya que, a día de hoy, tener un nivel de estudios no garantiza la posibilidad de poder promocionar. La cifra de paro de 2019 también era desigual, ya que había un 15,55% de mujeres en el paro, frente a la cifra de 12,23% de paro de los hombres.

El estudio de la Confederación Sindical de la UGT también explica que existe una clara desigualdad de género en el tipo de jornada de trabajo, pues los porcentajes muestran que la mayoría de personas que trabajan a jornada parcial son mujeres, y esto puede venir dado por elección de la misma persona o porque es la única opción que le proporcionan para ser contratadas.

A pesar de existir una normativa en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, las mujeres siguen accediendo al mercado de trabajo en condiciones de más precariedad y con un acceso laboral que sigue sufriendo discriminaciones por el simple hecho de ser mujeres.

En este estudio me he centrado en estudiar las desigualdades y discriminaciones que padecen las mujeres en el ámbito laboral, para luego poder analizar cómo ha repercutido la pandemia. Un tema que se comentará entre otros, será la segregación ocupacional, donde la mujer se ve limitada a la hora de escoger su profesión a causa de los roles y estereotipos marcados por la sociedad, y también se comentará el techo de cristal junto al suelo pegajoso, que impide que la mujer pueda crecer en su trabajo y poder llegar a un cargo directivo, asumiendo una alta responsabilidad.

Para realizar el artículo, he hecho un análisis documental que permite examinar los resultados de artículos e informaciones que son citados al final del proyecto. Así pues, la redacción se

realizará a través de datos empíricos obtenidos de diferentes estudios, donde se compararán las informaciones para llegar a una conclusión fiable.

El estudio se estructura en siete apartados, que trataran sobre la comparativa del antes de la pandemia con la situación actual, las repercusiones que ha causado en el ámbito laboral y las conclusiones finales.

El primer apartado tratará sobre el estado de la cuestión, explicando lo que hasta día de hoy se sabe sobre el tema a estudiar. En el segundo apartado se tratarán las desigualdades de género existentes a día de hoy, y se mostrará cómo se han visto afectadas a causa de la aparición de la pandemia. En el tercer apartado se tratarán las repercusiones de la Covid-19 en el ámbito laboral de la mujer, donde se explicará la situación actual de empleo, paro, conciliación y el tipo de jornada laboral que predomina la mujer. Este mismo apartado también incluirá una comparativa del antes de la pandemia (2019) y la aparición/actualidad de la pandemia (2020-2021).

En el cuarto apartado se hará una comparativa de la situación en la que se encuentran las mujeres de España y las mujeres de otros países en el ámbito laboral, des de la aparición del Coronavirus. En el quinto apartado se tratarán las posibles soluciones que se quieren implantar en Europa para poder conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, pero sobretodo en el ámbito laboral, que es donde hoy en día se presentan más desigualdades.

En el sexto apartado se expondrán las conclusiones del trabajo obtenidas de todas las informaciones expuestas en los apartados anteriores. Finalmente, en el séptimo y último apartado se encontrará la Web gráfica, donde se citarán todos los artículos, noticias e investigaciones utilizados para realizar el presente trabajo.

## **1-ESTADO DE LA CUESTIÓN**

A día de hoy se sabe lo siguiente sobre las crisis de la Covid-19 respecto a las mujeres trabajadoras:

La crisis de la Covid-19 introduce un conjunto de nuevos elementos que inciden sobre los cambios que se venían dando en la distribución de los tiempos de trabajos entre mujeres y hombres. En una primera etapa, la situación de confinamiento de la población implica la obligación de trabajar a distancia desde casa siempre que sea posible, el cierre de centros educativos y la imposibilidad de contar con servicios para atender las tareas domésticas y el trabajo de cuidados (limpieza, actividades extraescolares, servicio de atención domiciliaria para personas adultas dependientes, etc.). Posteriormente, con el inicio del período de desescalada, una parte de la población ocupada sigue manteniendo la modalidad de teletrabajo, reabren los centros educativos y se recupera la posibilidad de disponer de servicios. Sin embargo, la persistencia de las restricciones y medidas sanitarias según la evolución de la pandemia dibuja un escenario donde la población está muchas más horas dentro de los hogares donde aumenta el volumen de trabajo doméstico y de cuidados a realizar. (Borràs y Moreno 2021)

Se podría decir que la Covid-19 ha perjudicado a la sanidad y economía de los países, además, de algún modo, la pandemia ha influido para que la desigualdad de oportunidades y recursos de las mujeres aumente. El cierre de los colegios como medida preventiva contra el virus ha provocado que muchas mujeres tengan que volver a sus casas, dejando su trabajo o trabajando a distancia, para hacerse cargo del cuidado de los menores. Una situación que apenas afecta a los hombres, pero que si afecta de manera directa al progreso profesional de las mujeres. (USO, 2021)

A raíz de la aparición de la Covid-19, a escala mundial, las mujeres se han visto más afectadas que los hombres respecto al empleo y las horas dedicadas en el hogar. La causa de dicha desigualdad puede venir dada porque gran parte de las mujeres sin empleo están sobre representadas en los sectores perjudicados por el confinamiento y medidas de seguridad. Además, el confinamiento ha podido tener consecuencias en el reparto de las responsabilidades en el hogar y cuidados de los hijos, ya que las mujeres suelen ser quienes suelen dedicar más horas en ello, y podría haberse acentuado durante la crisis sanitaria. (Hupkau y Victoria, 2020 y El Economista, 2021)

Los sectores económicos que posiblemente se vean más afectados por las medidas de cierre parcial de la actividad económica son sectores altamente feminizados (por ejemplo, hostelería, turismo o peluquería), a diferencia de lo que ocurrió en la anterior crisis económica, en la que el sector más afectado fue el de la construcción, que es un sector muy masculinizado. Por tanto, a corto y medio plazo, muchas mujeres cuya situación ya era precaria perderán su empleo y sus ingresos. Incluso la reducción del transporte público debido a las restricciones de movilidad tiene un mayor impacto en las mujeres, teniendo en cuenta que un porcentaje considerable de ellas utilizan el transporte público como único medio de transporte (Castellanos; Mateos y Chilet, 2021)

## **2-DESIGUALDAD DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL.**

### **2.1-Historia de los derechos de la mujer trabajadora en España.**

La igualdad entre hombres y mujeres ha consistido en un proceso donde las mujeres han luchado y siguen luchando para ser tratadas y valoradas de la misma manera que a los hombres.

En el año 1910, las mujeres adquirieron el derecho de poder estudiar en la universidad, pero tal como muestra el artículo de Aina Valls (2019) y la tesis de Paloma Belmonte (2017), la participación de las mujeres universitarias era bajo porque la mayoría de la población femenina era analfabeta. Otro derecho que también se le reconoció en ese mismo año a las mujeres, fue la libertad y el derecho de poder trabajar, pero dicha libertad estaba limitada, ya que para poder hacer vida fuera de la esfera privada de manera remunerada necesitaban la autorización del marido, y en caso de no tenerlo, del padre o del familiar masculino más cercano. Además, el gobierno liberal de Canalejas, presentó un proyecto de ley que prohibía que las mujeres pudieran trabajar en industrias con horario nocturno, incluyendo talleres y fábricas. (Nielfa, 2003:11)

La ley no cambió hasta 1926, dando permiso a las mujeres de poder trabajar sin necesidad del consentimiento patriarcal. A principio de los años 30, fue cuando las mujeres comenzaron a disponer de los mismos derechos que los hombres, gracias a la Constitución Española de 1931. Dicha ley reconoció el derecho a no sufrir discriminación laboral, así que las mujeres comenzaron a trabajar en puestos con más responsabilidad e incluso comenzaron a formar parte de la política. Pero estos nuevos derechos se vieron perjudicados con la llegada de la Guerra Civil Española, ya que el partido franquista ganó y creó un retroceso en los derechos de las mujeres. El patriarcado volvió a dominar sobre la libertad de las mujeres, volviendo a necesitar el permiso del marido o padre para poder trabajar. En los años 50, el sexo femenino, aun estando casadas, seguían teniendo prohibido trabajar en talleres, construcción, minería o industrias, e incluso no podían firmar contratos de trabajo sin autoridad del esposo. Otro retroceso de esta década fue que el sexo femenino no podía formar parte de la política ni justicia.

Con el tiempo, la sociedad iba avanzando a pasos diminutos para conseguir un país con igualdad de derechos entre sexos, no fue hasta el año 1961 cuando se permitió que las mujeres pudieran trabajar fuera de casa, y unos años después (1966) se les reconoció el derecho de poder acceder a ser juezas y fiscales, es decir, se hizo un cambio en los derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer.

El gran cambio hacia la igualdad no se dio hasta la aprobación de la Constitución Española de 1978, donde se volvió a reconocer el derecho a no ser discriminadas dentro ni fuera del trabajo remunerado, también se les dio el derecho de poder firmar ellas mismas sus propios contratos de trabajo sin depender de nadie. Pero, aunque el camino hacia la igualdad iba en buen camino, las mujeres no estaban protegidas de la violencia de género ni tampoco estaba permitido que ellas pudieran formar parte del servicio militar ni trabajar en la minería.

En la década de los años 80 se fueron consiguiendo algunos derechos para que las mujeres fueran libres e independientes, como el derecho de poder divorciarse y a más poder tener la potestad de los hijos, abortar en casos específicos, poder conciliar el trabajo con la familia y poder presentar la renta de manera individual. Fue en el año 1990, cuando se aceptó que ellas pudieran

acceder y formar parte del servicio militar y también a trabajar dentro las minas. En esa misma década, se aprobó el Plan de Acción contra la violencia doméstica.

Durante el siglo XXI, las mujeres han seguido obteniendo una igualdad formal reconocida en la Constitución Española de 1978, pero a día de hoy, la sociedad sigue luchando por evolucionar y conseguir una plena igualdad real y efectiva, donde las personas no discriminan por razón de sexo, dejando apartados los estereotipos y roles.

## **2.2-Discriminación Directa/ Indirecta**

La ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo trata sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 1 de esta ley especifica que los hombres y mujeres son iguales, y que ambos deben tener derecho a la dignidad humana y a obtener los mismos derechos y deberes. Esta normativa busca conseguir la igualdad de trato, para que ambos sexos puedan tener las mismas oportunidades en los ámbitos de la vida sin tener que sufrir discriminación por razón de sexo. Dicha ley reconoce que la discriminación se puede dar de dos formas, de manera directa o de manera indirecta.

La discriminación directa es aquella se da por razón de sexo cuando una persona es tratada de manera menos favorable en una situación comparable. Este tipo de discriminación lo suelen padecer las mujeres, y lo suelen expresar de forma clara y explícita, por eso es más fácil de detectar. Un ejemplo de discriminación directa es despedir a una mujer por quedarse embarazada o porque una mujer denuncia acoso sexual en el trabajo y deciden prescindir de ella en vez de solucionar el problema. (Ley Orgánica 3/2007, igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 6)

La discriminación indirecta se da cuando por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o practica que aparentemente son considerado neutros, hace que una persona de un sexo determinado se sienta en desventaja respecto a una persona del otro sexo. No se considerará discriminación si dicho acto se justifica de manera objetiva con una finalidad legítima y con unos medios adecuados y necesarios. Este tipo de discriminación es más difícil de detectar porque no se ve a simple vista, es decir, se realiza de manera sutil. (Ley Orgánica 3/2007, igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 6)

## **2.3-Tipo de discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras.**

### **2.3.1-Segregación Ocupacional:**

La segregación tiene carácter estructural, ya que la sociedad ha dividido los trabajos haciendo una construcción sexuada de las categorías profesionales, es decir, que dentro del mercado laboral hay determinados trabajos ocupados por mujeres y otras ocupaciones para los hombres, reflejando un reparto desigual en el empleo masculino y femenino. Tal circunstancia produce discriminación, porque se está limitando a ambos sexos a desarrollarse con libertad profesionalmente en ámbitos contrarios al patrón.

Las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza, y tareas administrativas. Mientras los índices de masculinidad se reparten entre un mayor y más variado número de ocupaciones. Los datos españoles permiten observar cómo en el año 2012, los sectores con un mayor índice de feminización fueron: las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio (90,1%); las actividades sanitarias y de servicios sociales (76,7%); la educación (67,6%) y otros servicios (64,2%).

Hay dos tipos de segregación ocupacional. Por un lado, se encuentra la segregación ocupacional horizontal, donde los hombres y las mujeres tienen tendencia a desempeñar profesiones distintas.

*“La segregación horizontal es cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular. Un ejemplo de segregación horizontal se*

*puede encontrar en la construcción, donde los hombres constituyen la mayoría de la fuerza laboral de la industria, mientras que el cuidado de los niños es casi exclusivamente una ocupación femenina.”* (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2009)

Tal como dice Marta Soriano (2020), la segregación horizontal laboral puede crear tres consecuencias, las cuales van encadenadas, es decir, con la primera consecuencia se crea la segunda y luego la tercera.

La primera consecuencia es que las mujeres sienten la presión y la responsabilidad de tener que asumir gran parte del trabajo doméstico y cuidados de hijos o personas dependientes, y esto hace que se vean en la situación de tener que aceptar trabajos de consideración femenina para poder tener conciliación laboral y familiar.

En el momento que las mujeres aceptan tal circunstancia, se crea la siguiente consecuencia, que es aceptar de algún modo la discriminación, es decir, asume que hay diferencias entre hombres y mujeres, y por eso llevan estilos de vida diferentes. Si la sociedad toma este tipo de decisiones y aceptan que las mujeres sirven para una serie de trabajos y los hombres para otros, da lugar a normalizar que el empleador discrimine a la hora de elegir a un sexo determinado para un puesto de trabajo concreto sin tener en cuenta las habilidades y talento de la persona.

Por otro lado, existe la segregación ocupacional vertical, que explica la desigualdad en el reparto de los puestos directivos, lo que impide que la mujer se pueda desarrollar profesionalmente y alcance un puesto mejor remunerado. Es una práctica o situación que no permite que la mujer pueda promocionarse para ocupar puestos más altos. Este concepto se puede relacionar con el techo de cristal.

Los datos muestran la continuidad de la segregación ocupacional. Segregación horizontal, visualizada a través de la concentración del empleo femenino en los sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales. Y segregación vertical, expresada a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con cuasi nula presencia femenina en las cúpulas directivas (Torns y Recio, 2012: 10).

### **2.3.2- Techo de cristal y suelo pegajoso**

Isabel Cuadrado y Francisco Morales explican en su artículo “Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones”, que el techo de cristal es un tipo de discriminación que sufren las mujeres en su desarrollo profesional, el cual fue creado a finales de los años 80, y se define como una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas, como grupo, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan. Es decir, son todas aquellas dificultades que se encuentra la mujer a la hora de ascender a puestos directivos.

Por otro lado, también se puede dar la discriminación de suelo pegajoso, que se da cuando una serie de impedimentos obstaculizan que las mujeres se puedan desarrollar profesionalmente, como por ejemplo tener que ocuparse de las tareas del hogar y de la vida familiar. (Pérez, 2020). Este tipo de discriminación se puede deshacer equilibrando el trabajo dentro y fuera del hogar entre la pareja, dejando de lado los roles y estereotipos que encasillan a las mujeres y a los hombres en la tradición de tener que hacer tareas concretas.

### **2.3.3-Brecha salarial**

La brecha salarial de género es la diferencia de salario anual entre un hombre y una mujer, y se calcula sobre la base de la diferencia media que hay entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. (ONU Mujeres, 2018). Para poder hacer desaparecer la brecha salarial, se creó el Real Decreto-Ley 6/2019 del 1 de marzo, que son una serie de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y ocupación.

La brecha salarial se crea a través de todas las discriminaciones que sufren las mujeres, ya que todas estas discriminaciones como la segregación ocupacional o el techo de cristal limitan a las mujeres a la hora de desarrollarse profesionalmente.

María Camacho (2021) defiende que las principales causas que agudizan la brecha de género son todas las discriminaciones que tienen lugar en el puesto de trabajo, donde una mujer realiza el mismo trabajo que un hombre, pero tiene un salario inferior. También destaca que otro factor que agudiza la brecha salarial es la conciliación familiar y laboral, y esto es debido a que muchas mujeres se ven en la situación de trabajar a tiempo parcial para poder compaginar el trabajo con la familia. Otra discriminación que suele darse, es la diferencia de salarios por sectores; los trabajos feminizados suelen tener salarios más bajos a comparación de los salarios de sectores masculinizados. Además, añade que no hay que olvidar que la baja participación de las mujeres en puestos de alto nivel también influye en la existencia de la brecha salarial.

### **3-IMPACTO DE LA COVID EN EL TRABAJO DE LA MUJER**

La pandemia de la COVID-19 ha creado daños de manera desproporcionada tanto a hombres como a mujeres, pero tal como informa BBC News Mundo (2020), una de las grandes consecuencias de esta crisis será el crecimiento que sufrirá la desigualdad de género, la cual ya existía con antes de esta situación. Tal circunstancia hará que todo lo que se ha trabajado en estos últimos 25 años para conseguir la igualdad de género, se pierda en solo un año a causa de la crisis sanitaria.

Generalmente, en el mundo entero las mujeres ganan menos dinero que los hombres, ahorran menos y tienden a tener puestos de trabajos más vulnerables. A raíz de la aparición de la COVID-19, se prevé que, a nivel mundial, probablemente van a tener más consecuencias negativas las mujeres que los hombres, por estar más expuestas en trabajos que han sido afectados por el confinamiento y medidas sanitarias, a más, son ellas las que tienen una mayor probabilidad de pérdida de empleo, incluso en los sectores que no se han visto directamente afectados. Esta situación ha creado que la brecha de género se agudice y cree más desigualdad. (ONU Mujeres, 2020).

Raquel Llorente (2020) muestra a través de unos datos estadísticos que la economía de España se verá afectada de manera diferente para los hombres y mujeres. Los hombres se verán afectados por la crisis a corto plazo, porque en un inicio la pandemia hizo que el sector de la construcción y de la industria se viera paralizado durante el confinamiento obligado, a más, el número de pedidos y ventas disminuyó a causa de la cantidad de personas que se quedaron sin empleo o en ERTE. En cambio, las mujeres tendrán una repercusión negativa a causa de la crisis, a medio y largo plazo, y esto sucede porque gran parte de los sectores que se han visto afectados por la pandemia estaban mayormente ocupados por mujeres como por ejemplo la hostelería, el comercio, la educación, el turismo. Como sector afectado hay que incluir a las trabajadoras del hogar, las cuales trabajan en situación de precariedad e incluso muchas de ellas trabajaban sin contratos, por lo cual no tendrán derecho a subsidio por desempleo.

En cambio, los datos del Instituto de la Mujer (2020) muestran que el sector de sanidad está representado con un 68% por mujeres, trabajando en situación de sobrecarga extrema (Solanas, 2020). A corto plazo el trabajo aumentó, pero a medio y largo plazo, muchos sanitarios serán despedidos o se les reducirá las horas de trabajo, irá a medida que disminuyan los contagios.

Por lo cual esto las convierte en el colectivo más afectado a nivel económico y laboral. Según el informe de la OIT, otro motivo por el cual las mujeres se verán más afectadas a raíz de la aparición de la presente pandemia, es porque el sexo femenino sigue siendo un colectivo vulnerable por trabajar en un mercado laboral segregado, de peor calidad y más precario, la cual cosa hace que tengan un menor ingreso económico y tengan dificultades para afrontar la crisis. (Instituto de la Mujer, 2020)

### 3.1- Evolución de la pandemia a nivel laboral 2019-2021

#### 3.1.1- Empleo

En el último trimestre de 2020, como se muestra en la Tabla I de los datos obtenidos de INE (2021), en España se registró un total de 3.719.800 personas desempleadas, es decir se calculó una tasa de paro de 16,13% (EPA). Dicha cantidad de personas desempleadas es diferente entre hombres y mujeres. En la tabla II, se muestra que la tasa de paro de los hombres en 2020 era de un 14,17%, es decir, un total de 1.728.400 millones de hombres desempleados, frente a una tasa de desempleo de mujeres del 18,33% que equivale a 1.991.400 de desempleadas. Es decir, a finales del 2020, había una diferencia de 4,16 puntos entre hombres y mujeres desempleados, obteniendo el peor resultado las mujeres.

Se puede observar que, a medida que avanza la pandemia, la tasa de desempleo ha ido aumentando para ambos sexos, pero la tasa de paro sigue siendo más alta para las mujeres. En el año 2019, la tabla II muestra que las mujeres tenían una tasa de desempleo de 15,55% y en 2020 ha crecido unos tres puntos, con un 18,33%. En cambio, la tasa de paro de los hombres ha crecido dos puntos, en 2019 tenía una tasa de desempleo de 12,23% y en 2020 14,17%.

En el primer trimestre de 2021, los datos tuvieron una escasa disminución, la tasa de desempleo femenina es de 18,13% y la masculina de un 14,07%. Esto quiere decir que desde la llegada de la Covid-19, si bien el desempleo creció para ambos sexos, pero creció más para el sexo femenino.

En referencia al número de personas desempleadas, en la tabla III se muestra que entre el año 2019-2021 el número de personas ocupadas ha disminuido, y esto viene dado por la cantidad de personas que hemos nombrado en los apartados anteriores que se encuentran en situación de desempleo a causa de la pandemia.

**TABLA I: Total de personas desempleadas en España.**

SEXO	TASA DE PARO
Hombres	1.728.400
Mujeres	1.991.400
Ambos sexos	3.719.800

Fuente: INE, 2021.

**TABLA II: Tasa de paro por sexo y grupo de edad.**

Unidades: Tasas

Sexo/ Año	2019 T4	2020 T4	2021 T1
Mujeres	15,55	18,33	18,13
Hombres	12,23	14,17	14,07
Ambos sexos	13,78	16,13	15,98

Fuente: INE

**TABLA III: Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.**

Unidades: Miles Personas.

Sexo/ Año	2019 T4	2020 T4	2021 T1
Hombres	10.808,6	10.469,8	10.385,0
Mujeres	9.158,3	8.874,5	8.821,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En cambio, se puede observar que los datos de la Tabla IV sobre la tasa de actividad en España durante el año 2019 y 2020 apenas ha variado, así que se considera que sigue estando activa más o menos el mismo número de población.

**TABLA IV: Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.**

*Unidades: Tasas*

Sexo/ Año	2020 T4	2019 T4
Hombres	63,30	64,24
Mujeres	53,35	53,53

*Fuente: INE*

### 3.1.2-Conciliación

La discriminación que han sufrido las mujeres en el mercado laboral existe desde siempre, pero la Covid-19 ha demostrado que las mujeres frente las situaciones de crisis son más vulnerables. Uno de los motivos por el cual son consideradas más vulnerables, es porque muchas se ven frente la situación de obtener un oficio que le permita conciliar la vida laboral con la familiar, que le permita poder realizar el trabajo remunerado y poder ocuparse del cuidado y tareas del hogar.

A día de hoy, las mujeres y los hombres son libres de decidir si quieren participar en el mercado laboral o no, dejando atrás el patriarcado donde la mujer trabajadora dependía del hombre. Pero aun que la situación ha evolucionado y ha mejorado con el tiempo, la mujer sigue teniendo que hacer frente a ciertas desigualdades; que crean una clara diferenciación en el trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres. Una clara desigualdad es el uso de tiempo según el sexo, ya que el sexo femenino realiza al día dos horas y cuarto más que los hombres en las tareas domésticas y cuidados de familiares (Solanas, 2020 y INE 2020). Esto quiere decir que las mujeres dedican más parte de su tiempo al hogar, la cual cosa obstaculiza que puedan progresar profesionalmente de igual manera que los hombres.

El Coronavirus ha hecho que los países tuvieran que adoptar una serie de medidas preventivas para frenar el virus, y una de ellas fue la decisión de cerrar guarderías y escuelas durante un periodo de tiempo. Esta situación tendría que haber dado lugar a la corresponsabilidad, que trata de que las responsabilidades y cuidados del hogar y familia se repartan de manera equitativa entre hombre y mujer. Tales responsabilidades antes de la pandemia, ya solían recaer sobre la mujer, así que esta crisis sanitaria lo ha acentuado más. En 2020 solo el 50% de las mujeres participaron de forma activa en el mercado laboral, a diferencia de los hombres que participaron en un 75%.

Los datos muestran que el número de mujeres empleadas ha disminuido, ya sea por pérdida de empleo o por abandono. Muchas otras; se han visto forzadas a reducir sus jornadas de trabajo o incluso tener que pedir excedencias, y todo esto ha pasado por la falta de apoyo que han recibido las familias para el cuidado infantil, a consecuencia de ello, muchas se ven con la responsabilidad de hacerse cargo de los menores durante 24 horas al día, ya que estos no podían acudir a las escuelas por las restricciones. (ONU, 2020)

Cabe destacar que la situación del hogar influye en la brecha de género, y esto es porque más de dos tercios de las madres con hijos a cargo, se ven obligadas a permanecer en el hogar a causa de las medidas por la crisis sanitaria, ya sea porque trabajan en empleos no esenciales o porque directamente no trabajan (Sara Moreno, 2009: 199). Así pues, se puede observar que, por norma general, tal como dice Farre y González (2020), las mujeres tienden a hacerse responsables de las principales tareas del hogar, incluyendo el cuidado de los hijos, incluso cuando ambos progenitores trabajan. Esto significa que por mucho que la sociedad avance, la mujer sigue haciendo el papel de ama del hogar, sacrificando su carrera profesional por mantener el orden en su casa.

Durante el confinamiento de 2020 la participación de ambos sexos en las tareas y cuidados del hogar fue más equitativa, pero a pesar de que el hombre ha contribuido, las mujeres siguen

asumiendo más horas de trabajo doméstico. Esta situación ha creado que muchas mujeres hayan sufrido estrés y presión, por tener que llevar dos trabajos a la vez, el remunerado y el no remunerado. (Instituto de la Mujer, 2020)

La conciliación familiar y laboral podría mejorar si las empresas optaran por ofrecer a sus trabajadores más flexibilidad horaria y teletrabajo, sobretudo en trabajos de oficinas o aquellos que no es requisito esencial estar en el puesto de trabajo de manera física.

### **3.1.3-Teletrabajo**

En el año 2019 solo el 4,8% de los trabajadores españoles tele-trabajaron des de su hogar (INE), en 2020 con la aparición de la Covid-19 y el obligado confinamiento hizo que muchas empresas optaran por esta opción para evitar la propagación del virus. La encuesta realizada por el Banco de España muestra que el 80% de las empresas han elegido tele-trabajar para poder seguir desarrollando su actividad.

El tele-trabajo está amparado en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, pero dicha ley no protege en todos los aspectos a los trabajadores, es decir, muchos de ellos trabajan mucho más tiempo sin recibir ningún beneficio, y, por otro lado, esta nueva modalidad de trabajo trae gastos de luz e internet que deben pagar ellos mismos.

El instituto de la Mujer (2020) a través de su informe “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19” explica que la implementación del teletrabajo debe realizarse aplicando el enfoque de género y atendiendo al principio de corresponsabilidad.

Des de otra perspectiva; se puede considerar que el hecho de tele-trabajar puede permitir tener una mejor conciliación familiar, pero esto no tiene por qué ser así, todo depende de la gestión del tiempo. En el artículo de Vicent Borràs y Sara Moreno (2021) se expone que el trabajo a distancia crea cierta dificultad para combinar y sincronizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados. Con esto se refiere, a que frente la situación de confinamiento obligado, muchas empresas han optado por tele-trabajar, y esto ha conllevado a que haya un impacto negativo en la igualdad de género, ya que ha acentuado la división sexual en el trabajo doméstico. Además, se considera que los estereotipos y roles han tenido un papel importante a la hora de decidir la organización de los hogares, en el cual las mujeres han asumido la mayor parte de trabajo. Esta situación viene dada porque el trabajo remunerado es difícil de compatibilizarse con las exigencias que se requieren en el trabajo del hogar, donde se incluye las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. El confinamiento a causa de la pandemia, hizo que ambos trabajos coexistieran en el mismo espacio y tiempo, y muchas mujeres sintieron la obligación de priorizar y renunciar, escogiendo la atención de los menores por encima de su profesión. Este tipo de decisiones han traído estrés, culpabilidad y malestar.

Por otro lado, algunas trabajadoras que no han renunciado a ninguno de los dos trabajos, han podido sentir que su concentración a la hora de trabajar era menor, la cual cosa repercutido a la hora de querer desconectar y relajarse al finalizar su jornada de trabajo, y esto puede crearle fatiga y estrés. (Estudio Centro Trabajo y Familia del IESE).

Así pues, se apunta que durante el periodo de la pandemia causada por la COVID-19 ha sido complicado realizar un reparto igualitario del trabajo remunerado y no remunerado.

### **3.1.4-Jornada laboral**

En el año 2019, el Informe del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social aprobó que tanto la temporalidad como la parcialidad de la jornada influyen en la brecha salarial entre hombres y mujeres. El informe muestra que 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres. Gran parte de las trabajadoras optan por el contrato a tiempo parcial de manera involuntaria por tener que hacer frente a las obligaciones y cuidados familiares. Esta circunstancia hace que muchas de ellas tengan que aceptar trabajos precarios, dando lugar a que las mujeres sean más pobres a nivel económico.

El artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020 da el derecho a los españoles que, en caso de estar en estado de alarma, puedan adaptar su horario laboral a través de una reducción de jornada.

Se puede observar en la tabla V, que son datos extraídos de INE, que de por sí, las mujeres son el colectivo que suele trabajar a jornada parcial, pero en el último año, a causa del Coronavirus, tal como muestran los datos de la tabla, se puede observar que el número de mujeres que trabajaban a jornada completa y a jornada parcial ha disminuido. Pero si se compara con la de los hombres, se puede contemplar la gran desigualdad que existe entre antes y durante la pandemia.

**Tabla V: Tipo de jornada laboral por sexo**

	2019 T 4		2020 T4	
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
<b>Hombres</b>	10.046,7	762,0	9.751,4	717,4
<b>Mujeres</b>	6.975,4	2.182,9	6.792,8	2.081,7

Fuente: INE

En el artículo de María Antonia Ribas Bonet (2004) se considera que el trabajo a jornada parcial, que está ocupado mayormente por mujeres, se puede considerar como trabajo precario, porque tener este tipo de contrato conlleva tener menos beneficios sociales, con menos responsabilidades y posibilidades de promoción. Además, comenta que tener un contrato parcial da la posibilidad de que las mujeres que no puedan trabajar a tiempo completo adquieran un mínimo de ingresos, pero al mismo tiempo conlleva que las mujeres sean infra cualificadas, con salarios más bajos y que tengan la constante inseguridad por perder su empleo. La autora del artículo, además de considerar que este tipo de contrato es precario, también considera que es una forma de discriminación hacia la mujer, porque refuerza la división sexual, dando naturalidad y normalidad de que exista un modelo de empleo masculino a tiempo completo y otro de empleo femenino a tiempo parcial, para poder llevar a cabo el trabajo doméstico.

#### **4-COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON OTROS PAÍSES.**

La pandemia del Covid-19 ha afectado a todos los países y todos han tenido consecuencias negativas. Los datos coinciden que mundialmente, las mujeres serán el colectivo que más sufran a nivel de ocupación.

Los datos del nivel de ocupación en el mundo entero presentan una clara desigualdad de género, ya que las cifras muestran que en 2020 hubo una disminución del nivel de ocupación, donde el número total de mujeres ocupadas a nivel mundial se redujo un 5%, a diferencia del hombre que solo disminuyó un 3,9%. Estos datos muestran que la mujer siempre se inclinada a ser el colectivo más afectado cuando hay crisis. (El Economista 2021)

La Unión Sindical Obrera (2021) explica que generalmente en la Unión Europea, los sectores que se han visto más afectados son los que están mayormente ocupados por mujeres, ya que son sectores destinados a la guarda de infantes, hogar, secretariado, turismo, hostelería y comercio. Actualmente, en los países de toda la Unión Europea, incluyendo España, más del 30% de las

mujeres trabajan a tiempo parcial realizando trabajos de la economía informal, contando con menos derechos laborales, sin seguridad social y otros derechos. Esto se da porque actualmente muchas de ellas trabajan sin contrato o con contratos de empleo temporal. Además, se hacen cargo del cuidado de la familia, la cual cosa aumento durante el periodo de confinamiento.

En Estados Unidos; muchas mujeres abandonaron su empleo a causa de la Covid-19. Los datos de septiembre de 2020 muestran que 617 mil mujeres abandonaron su trabajo, a diferencia de los hombres, que solo abandonaron 78 mil. Nicole Mason explica que, en Estados Unidos, la Covid-19 ha dañado mucho más el empleo de las mujeres de color.

Los datos proporcionados por la ONU Mujeres, muestran que antes del coronavirus, las mujeres ya se hacían cargo mayormente del trabajo doméstico y cuidado familiar no remunerado. A raíz del confinamiento en 2020, el nivel de trabajo doméstico ha aumentado, dado que se ha tenido que llevar a cabo a la misma vez el cuidado infantil 24 horas al día, más las tareas que conlleva el hogar, y sin olvidar que tenían que trabajar para poder recibir un salario. Esta situación ha hecho que muchas mujeres se sientan limitadas en su capacidad para llevar a cabo todas las tareas, así que muchas mujeres han optado por abandonar su puesto laboral, sobre todo las mujeres que son madres.

En la zona de América Latina y el Caribe la mujer también es el colectivo más perjudicado. La participación de la mujer en el mundo laboral también disminuyó; a causa de despidos o por abandono de empleo. En el segundo trimestre de 2020 fue cuando esta zona del planeta hizo la mayor caída de empleo, donde más del 50% de las mujeres de estos países trabajaban en los sectores más perjudicados (turismo, manufactura, comercio, trabajo doméstico), los cuales se tuvieron que paralizar durante el confinamiento. En Colombia la mujer tenía una tasa de desocupación del 11,7% y Costa Rica un 15,5%. Esto significa que las mujeres de estos países tienen pocos ingresos en el hogar, y se prevé que más de 118 millones de mujeres latinoamericanas se encuentren en situación de pobreza, la cual cosa hará que los derechos de la mujer retrocedan creando más desigualdad. (USO, 2021)

A día de hoy, algunas mujeres trabajadoras se ven en la obligación de compaginar el teletrabajo con la educación y cuidado de los menores, junto las tareas del hogar.

La zona del Asia ha sido la que menos consecuencias negativas ha sufrido la economía, gracias a las duras restricciones que impuso el gobierno. Aunque han sufrido pocas consecuencias negativas, las mujeres han sido el colectivo más afectado y por ello siguen apoyándolas para que puedan seguir integrándose en el mundo laboral y que así no queden apartadas. En Asia sud-Oriental, las mujeres ocupaban los puestos de trabajo que más afectados se han visto por la pandemia (industria manufacturera, turismo, hostelería, venta al por menor y servicios informales), así que muchas de ellas se vieron sin trabajo porque la pandemia lo impedía. Por otro lado, también las mujeres de Asia fueron las que se ocuparon del cuidado de infantes y personas mayores, dedicando más parte de su tiempo a estas tareas que no son remuneradas. Filipinas y Tailandia afirma que las mujeres tienen más trabajo en el hogar a raíz de la aparición del virus, y esto crea daños en su salud mental y emocional. Otra consecuencia que ha traído el confinamiento es que el número de víctimas de violencia de género ha incrementado, y el secretario General ha tenido que intervenir para frenar esta grave consecuencia. (USO, 2021)

En el continente africano, generalmente las mujeres tienen una tasa de actividad baja, pero con la aparición de la Covid-19, las mujeres son las que ocupan el 70% de puestos de enfermería, estando al frente de la atención sanitaria. Las mujeres que continuaron con sus empleos, lo han hecho con condiciones más precarias. (USO, 2021)

Así pues, el virus ha dañado de manera proporcional a todos los países del mundo, a unos más que otros, pero todos tienen en común que el colectivo de la mujer siempre es el que sufre las peores consecuencias, tanto en lo doméstico como en lo laboral. A pesar de que la vacunación da esperanzas a acabar con esta pandemia, se prevé que la situación de las mujeres en el mundo laboral no tenga solución a corto plazo. ONU Mujeres; explica que las consecuencias del virus tardarán en mejorar, y esto hará que la vuelta de la mujer en la fuerza de trabajo e ingresos será lenta.

## 5-POSIBLES SOLUCIONES PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para poder crear un mundo igualitario entre hombres y mujeres, se tienen que implantar una serie de normas y estrategias. Hasta el momento, las políticas de igualdad más recientes que se han obtenido, al menos en Europa son: *La carta de la mujer en 2010*, *La estrategia por la igualdad entre mujeres y hombres en 2010-2015*, y actualmente *La estrategia europea por la igualdad de género 2020-2025*. Dada la situación actual, se han dado pasos hacia atrás en la igualdad de las personas a causa de la pandemia, y para frenar tal circunstancia los gobiernos deberán realizar una estrategia de recuperación para que el colectivo más afectado que es la mujer, pueda seguir dando pasos hacia delante.

La Unión Europea da mucho valor a la igualdad de género porque considera es un derecho fundamental y social muy importante que se debe respetar por encima de todo. Este derecho está en constante y continua lucha, porque ningún Estado ha conseguido llegar a tener la plena igualdad de género.

A día de hoy, la Comisión Europea (2020) ha creado una estrategia de igualdad de género que fue implantada en 2020 y seguirá utilizándose hasta 2025. El objetivo, es crear una Europa donde mujeres, hombres, niños y niñas sean valorados de manera igualitaria, donde el género/ sexo no sea motivo de privación de libertad y que puedan disfrutar de las mismas oportunidades para poder seguir creciendo y participando en la sociedad sin ningún tipo de estereotipos.

La UE ha realizado un plan estratégico que pretende estudiar todos los aspectos de mejora para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. En este caso me centraré en la estrategia de igualdad de género referida a la economía y empleo.

Por un lado, quieren que la mujer y el hombre tengan las mismas posibilidades para poder prosperar en la vida y poder ser independientes económicamente, y para ello es necesario que la retribución por un trabajo realizado tenga el mismo valor sin tener en cuenta el sexo que lo haya realizado.

Otro aspecto que quiere mejorar es la conciliación entre la vida privada y la profesional, ya que esta situación se da de manera desigual entre mujeres y hombres, y esto debería ser igualitario ya que ambos son responsables y tienen las mismas facultades para llevarlo a cabo. Así pues, la directiva quiere introducir normas para aplicar un trabajo más flexible para los trabajadores y para que así sea posible la repartición de las responsabilidades familiares y laborales entre ambos progenitores de manera equitativa.

También quiere hacer una mejora empresarial para las mujeres, es decir, que puedan reintegrarse en el mercado laboral y que puedan acceder a sectores que son considerados masculinos. Esto significa que quiere romper la segregación horizontal a través de unas medidas que promueven que la mujer participe en trabajos “inusuales”. Para poder romper la segregación horizontal, la comisión propondrá que la educación y formación profesional se realizará de manera equilibrada sin poner estereotipos y sin seguir la tradición predominante.

Por otro lado, quieren abordar la brecha general existente entre hombres y mujeres, y para ello exigen que la retribución por realizar un mismo trabajo sea pagada de manera igualitaria. Para poder destruir la brecha salarial es necesario estudiar de donde proviene, y algunos motivos son que es hay menos mujeres participando en el mercado laboral, otras no tienen contratos y muchas otras optan por el trabajo a tiempo parcial. Estos motivos tendrán consecuencias en el futuro, ya que las pensiones de estas mujeres serán inferiores y serán consideradas pobres. Así pues, para poder luchar contra esto, la comisión presenta una serie de medidas para mantener la transparencia salarial, dando a los trabajadores el pleno derecho a obtener información de sus niveles salariales.

En resumen, la Comisión obliga a los Estados Miembros a:

- a) Aplicar la Directiva sobre la Conciliación familiar y profesional, aplicando la igualdad de género.
- b) Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres a través de las políticas y Medidas aplicadas.

- c) Invertir en la educación infantil, servicios de cuidados de larga duración y servicios asistenciales.

Por otro lado, la ONU Mujeres (2020) en su informe nombrado “La respuesta de ONU Mujeres a la crisis del COVID-19”, considera que se deben aplicar las siguientes medidas de manera mundial para que las mujeres puedan conseguir la igualdad de género:

1. Reducir la violencia de género, tanto dentro como fuera del hogar.
2. Dar protección social tanto a mujeres como hombres de manera igualitaria, junto a incentivos para fomentar la contratación de mujeres.
3. Conseguir que tanto hombres como mujeres practiquen el reparto equitativo del trabajo del hogar, incluyendo el cuidado de los hijos o personas dependientes.
4. Que las mujeres puedan liderar y participar en la participación y toma de decisiones.

## 6-CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio; era hacer un análisis de información sobre la mujer trabajadora en España, para poder conocer las desigualdades que sufre en el mundo laboral y que aspectos se han visto más dañados a causa de la Covid-19.

A lo largo de la historia; las mujeres han participado de manera desigual e inferior en el ámbito laboral respecto a los hombres, además, es el colectivo que siempre obtiene consecuencias más negativas frente a las crisis.

A día de hoy nos encontramos en plena crisis sanitaria a causa del virus Covid-19, y generalmente esta crisis ha afectado tanto a mujeres como a hombres, pero en el ámbito laboral-familiar la mujer es la que ha sufrido mayores daños.

Tal como se ha comentado en el apartado 3 del presente trabajo, Raquel Llorente (2020) muestra que los estudios indican que los hombres han sufrido consecuencias negativas en el mundo laboral a corto plazo, pero con el paso del tiempo se irán recuperando, a diferencia de las mujeres, las cuales a medio y a largo plazo sufrirán esta crisis sanitaria, porque los sectores que se han visto más afectados por la pandemia han sido la hostelería, el comercio, la sanidad, la educación y el turismo, los cuales más del 50% de estos puestos son ocupados por mujeres, y son estos mismos sectores los que más tiempo tardarán en volver a la normalidad y recuperarse económicamente. Así pues, es por esta causa por la cual hay más mujeres en situación de desempleo, y esto da lugar a que muchas de ellas acepten trabajos precarios y con un salario bajo. La recuperación económica después de la pandemia va a ser mucho más lenta para las mujeres.

Por otro lado, la pandemia ha dado lugar a que se pueda tele-trabajar desde el hogar familiar, pero esto no ha sido beneficioso para el sexo femenino, ya que muchas de ellas han tenido que sacrificar su empleo para poder ocuparse de sus hijos o personas dependientes, o muchas otras se han visto en la situación de tener que repartir su tiempo para realizar dos trabajos a la vez, por un lado, el remunerado y por otro el no remunerado. Esa situación se da porque las mujeres son quienes siguen asumiendo la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los infantes. Durante el periodo de confinamiento por la pandemia, los trabajos del hogar y el cuidado de los hijos se pudieron repartir de manera más equitativa, ya que muchas familias se vieron en la obligación de que el padre y madre permanecieran en hogar.

Se esperaba, que al ver el gran trabajo que hay detrás de las tareas domésticas y de cuidados, los hombres cogieran consciencia de ello y que a partir de esta pandemia participarían de manera equilibrada y equitativa en equipo, pero no ha sido así; es más, después del confinamiento muchas mujeres han tomado la decisión de reducir sus jornadas de trabajo e incluso muchas otras han abandonado su empleo para poder ocuparse de todo aquello que comporta el hogar familiar. Tal circunstancia agudiza que siga predominando el sexo femenino en la jornada parcial.

Todo lo comentado en el párrafo anterior, da lugar a que el techo de cristal se haga más fuerte, porque a causa de que las mujeres se ven en la obligación de repartir su tiempo en cuidar y organizar el hogar más el trabajo remunerado, hace que ellas no se puedan desarrollar profesionalmente como le gustaría, y le dificulta todavía más acceder a altos puestos, asumiendo más responsabilidades y toma de decisiones.

Todos estos hechos muestran que la sociedad ha dado un paso para atrás respecto a la igualdad de género, y que una vez más las mujeres son las que se ven más perjudicadas en las crisis, siendo el colectivo que más hándicaps tiene, sufriendo una serie de limitaciones que se les ponen por el camino que dificultan poder seguir creciendo y obtener una independencia económica.

La sociedad debe cambiar de pensamiento, dejando los estereotipos y roles tradicionales de lado, centrándose en que hombres y mujeres tenemos la misma capacidad para poder desarrollar un trabajo como para cuidar del hogar, y que lo único que nos diferencia son características biológicas.

## 7-REFERENCIAS

- BBVA. (2020a, diciembre). *Diversidad de género y Formación Diciembre 2020 Una aproximación al mercado laboral en España*. BBVA Resech. (En línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/diversidad-de-genero-y-formacion-una-aproximacion-al-mercado-laboral-en-espana/> (Consultada 8 febrero de 2021)
- BBC News Mundo. (2020, 2 diciembre). *El coronavirus “puede hacernos retroceder 25 años en igualdad para las mujeres”*. (En línea) <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55086718> (Consultada 8 febrero de 2021)
- BBVA. (2020, 1 diciembre). *El impacto de la pandemia en el mercado laboral ha ampliado la brecha de genero en España según BBVA Research*. BBVA NOTICIAS. (En línea) <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/> (Consultada 10 de febrero de 2021)
- Belmonte, P. (2017). Tesis Doctoral sobre la situación de las mujeres en España (1800-1930). Un ejercicio de microhistoria. Universidad Miguel Hernández. (En línea) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=123659> (Consultada 8 de abril)
- Bonet, M. A. R. (2004, 2 febrero). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. IDEAS. <https://ideas.repec.org/p/ubi/deawps/6.html> (Consultado 10 de abril de 2021)
- Borràs, V., & Moreno, S. (2021). LA CRISIS DE LA COVID-19 Y SU IMPACTO EN LOS TRABAJOS: ¿UNA OPORTUNIDAD PERDIDA? *IET de trabajo y relaciones laborales*, 7, 187–192. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.100> (Consultada 19 marzo de 2021)
- Camacho, M. (2021, 4 mayo). Todo lo que quieres saber sobre la brecha salarial en España en 2021. Factorial Blog. (En línea) <https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/>
- Castellanos-Torres, E., Mateosc, J. T., & Chilet, E. (2021, 15 febrero). COVID-19 en clave de género. *Gaceta Sanitaria*, 34(5). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112020000500001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112020000500001) (Consultada 20 de marzo de 2021)
- Colella, A. (2019, 24 octubre). *Encuesta de Población Activa: resultados T3 2019*. Observatorio de Igualdad y Empleo. ( En línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/encuesta-de-poblacion-activa-resultados-t3-2019/> (Consulta 15 de enero de 2021)

- Colella, A. (2020, 5 noviembre). *ONU: La igualdad de género en el mercado laboral se estanca*. Observatorio de Igualdad y Empleo. (En línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/onu-la-igualdad-de-genero-en-el-mercado-laboral-se-estanca/>
- Colella, A. (2021, 8 enero). *La COVID-19 y la brecha de género en el mercado laboral*. Observatorio de Igualdad y Empleo. (En línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-covid-19-y-la-brecha-de-genero-en-el-mercado-laboral/> (consultada 14 de febrero de 2021)
- Comisión Europea. (-2020, 5 marzo). *COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1617089920408> (Consultada 14 de mayo de 2021)
- Cuadrado, I. y Morales, J.F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), fecha de Consulta 25 de Mayo de 2021]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317597002>.
- Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora. (2020, 8 marzo). *Balance de la situación del empleo de las mujeres 2018/2019*. UGT FEMINISTA. (En línea) <https://www.ugt.es/balance-de-la-situacion-del-empleo-de-las-mujeres-20182019>
- ElEconomista.es. (2021, 25 enero). *Seis gráficos de cómo ha afectado la pandemia de covid-19 al empleo alrededor del mundo*. (En línea) <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11011734/01/21/Seis-graficos-de-como-ha-afectado-la-pandemia-de-covid19-al-empleo-alrededor-del-mundo.html> (Consulta 24/04/2021)
- Eurofound (2020), *La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- Fernández, S. (2020). Primera Historia de la crisis del Coronavirus en España. *Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*, 46. <https://www.revistalarazonhistorica.com/46-2/> (Consultado 2 de mayo 2021)
- Fresneda, D. (2021, 9 marzo). *8M | Mujer: precariedad laboral con o sin pandemia*. RTVE.es. (En línea) <https://www.rtve.es/noticias/20210308/mujeres-pandemia-mas-paro-precariedad/2080457.shtml> (Consultada 10 abril de 2021)
- González Rodríguez, M. <sup>a</sup>. L. (2021, 24 abril). *Teletrabajo*. Organización de Mujeres. (En línea) <https://organizaciondemujeres.org/las-mujeres-y-el-teletrabajo-en-pandemia/> (Consulta 23/04/2020)
- Huerta, E. (2020, 24 noviembre). *¿Por qué la pandemia de coronavirus afecta más a las mujeres?* CNN. (En línea) <https://cnnespanol.cnn.com/2020/11/24/seis-maneras-en-las-que-la-pandemia-de-coronavirus-ha-afectado-mas-a-las-mujeres-que-a-los-hombres/> (18/01/2021)
- Hupkau, C. (2020, 24 abril). *Covid-19 y desigualdad de género en España*. Esade. (En línea) <https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero> (Consulta 03/03/2021)
- INE: *Información estadística para el análisis del impacto de la crisis COVID-19*. (2020). INE. (En línea) [https://www.ine.es/covid/covid\\_inicio.htm](https://www.ine.es/covid/covid_inicio.htm) (Consultada 10 marzo de 2021)

- INE: *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad.* (2021). INE. (En línea) <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4168#!tabs-grafico> (Consulta 03/03/2021)
- INE: *Tasas de actividad por sexo y grupo de edad.* (2021). INE. ( En línea) <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4050&L=0> ( consultado 10/03/2021)
- INE: *Tasa de paro España 2021* (2021). ENTERAT.COM. (En línea) <https://www.enterat.com/actualidad/tasa-paro-desempleo-espana.php> (Consulta 18 enero de 2021)
- INE: *Tasas de paro por sexo y grupo de edad.* (2021). INE. (En línea) <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086&L=0> (consultada 10/03/2021)
- Instituto de la Mujer. (2010). *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Mujeres en Cifras, Conciliación, Usos del tiempo.*(En línea) Instituto de las Mujeres. (En línea) <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm> (Consultada 17/04/2021)
- Instituto de la Mujer. (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19* (En línea) . <https://cpage.mpr.gob.es/producto/la-perspectiva-de-genero-esencial-en-la-respuesta-a-la-covid-19/>.
- IQ Observatori. (2020, 15 junio). La contractació es redueix i elles continuen sent les menys contractades. *Quotidiana.Coop.* (En línea) <http://www.quotidiana.coop/contractacio-redueix-continuen-sent-menys-contractades/> (Consultada 14/02/2021)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611 a 12645. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Llorente, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social de la Universidad de Alcalá, Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/691084> (Consultada el 22 de abril de 2021)
- López, G. (2020, 17 junio). *Impacto del teletrabajo en las mujeres.* Ingeniería Social. (En línea) <https://ingenieriasocial.es/desigualdad-teletrabajo-mujeres/> (Consultada 23 de abril 2021)
- López, M., Nicolás, C., Riquelme, P., & Vives, N. (2019, julio). ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA (2002–2017). *Revista Prisma Social* N° 26, 26(3ª), 164–165.
- Nielfa, G. (2003). Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral. Universidad Complutense. (En línea). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Qsa1Hrw5Qe8J:https://www.aehe.es/wpcontent/uploads/2001/10/nielfa.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es&client=firefox-b-d> (Consultada 8 de abril de 2021)
- Martínez Ayuso, V. (2015). Causas del Techo de Cristal: Un estudio aplicado a las empresas del IBEX35. Directora Irene Saavedra Robledo, Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Massó de Pablo, N. (2016, 3 noviembre). *Techos de cristal y cemento: Los frenos del talento femenino.* Generando Igualdad. (En línea) <https://www.generandoigualdad.com/techos-de-cristal-y-cemento-los-frenos-del-talento-femenino/> . (Consultada 14 de marzo de 2021)

- Moreno.S (2009, 24 febrero) Uso del tiempo, desigualdades sociales y ciclo de vida. *Política y Sociedad*, 46(3), 193–197. (Consultado 17 de febrero de 2021)
- Observatorio de igualdad y empleo. (2020, 7 octubre). *Información COVID-19*. (En línea) [https://www.observatorioigualdadyempleo.es/informacion-covid-19/?cp\\_397=2](https://www.observatorioigualdadyempleo.es/informacion-covid-19/?cp_397=2) (consultada 14 de febrero de 2021)
- ONU MUJERES. (2020, mayo 19). *Cómo COVID-19 afecta a mujeres y niñas*. (En línea) <https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html> (Consultada 15 de marzo de 2021)
- ONU MUJERES. (2020). *Informe de políticas: LAS REPERCUSIONES DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES Y LAS NIÑAS*. Plataforma de Acción de Beijing. (En línea) <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TamSkYHCMMQJ:https://www.un.org/es/file/48582/download%3Ftoken%3DdZ2TNKTJ+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es&client=firefox-b-d> (Consultada el 14 de marzo 2021)
- ONU MUJERES. (2020, 16 septiembre). *La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números*. (En línea) <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women> (Consultada 4 abril de 2021)
- ONU MUJERES. (2020). *La respuesta de ONU Mujeres a la crisis del COVID-19*. (En línea) <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/un-women-response-to-covid-19-crisis> (Consultada 4 abril 2021)
- ONU MUJERES. (2018). *¿Qué es la brecha salarial de género?* ONU Mujeres | América Latina y el Caribe. (En línea) <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> ( 12 de mayo de 2021)
- Parlamento Europeo. (2021, 1 marzo). *¿Cómo ha impactado la crisis de Covid-19 en las mujeres? (infografías)*. Noticias Parlamento Europeo. (En línea) <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210225STO98702/como-ha-impactado-la-tesis-de-covid-19-en-las-mujeres-infografias> (Consulta 07/04/2021)
- Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo(4084)*. (2021). INE. (En línea) <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0> (Consultada 10 de marzo de 2021)
- Pérez, N. (2020, 30 julio). *«Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas»*. Observatorio de Igualdad y Empleo. (En línea) <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/> (Consultada 7 de abril de 2021)
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 7 de marzo de 2019, núm. 57, pp. páginas 21692 a 21717. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6> (Consultada 12 de mayo de 2021).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado. Madrid, 23 de septiembre de 2020, núm. 253, pp. 79929 a 79971. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28> (Consultada 24 de abril de 2021)
- Sanz de Miguel, P. (2013). *La activación en la estrategia europea de empleo: traslación a los discursos y las políticas de España y Reino Unido*. Lope Peña, A. (dir.), Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. (Consultada 12 de mayo de 2021)

- Seminario, M. (2021, 4 febrero). *La segregación vertical y su influencia en el mercado laboral*. Grupo Atico34. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-vertical/> ( En línea) Consultada 5 de mayo de 2021)
  
- Seminario, M. (2021b, febrero 4). *Segregación horizontal. Definición, causas y consecuencias*. Grupo Atico34. (En línea) <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/segregacion-horizonta-definicion-causas-y-consecuencias/> (Consultado 5 de mayo de 2021)
  
- Solanas, M. (2020, 1 abril). *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*. Real Instituto elcano Royal Institute. (En línea) [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano\\_es/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CO NTEXT=/elcano/elcano\\_es/zonas\\_es/ari33-2020-solanas-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CO NTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari33-2020-solanas-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero) (Consulta 05/05/2021)
  
- UGT. (2021, 4 marzo). *¿Por qué no iguales? La igualdad de Género en el empleo en tiempos de pandemia?* <https://www.ugt.es/la-tesis-derivada-del-covid-se-ceba-con-las-mujeres> (consultada 11 de abril de 2021)
  
- Unión Sindical Europea. (2021, 8 marzo). *Un año de covid: el retroceso de los derechos de la mujer en el mundo*. Sindicato USO. (En línea) <https://www.uso.es/un-ano-de-covid-retroceso-de-derechos-de-la-mujer-en-el-mundo/> (Consultada 16/03/2021)
  
- Torns, T., & Recio, C. (2012, noviembre). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. *Revista de Economía Crítica*, 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095557>
  
- Valls, A. (2019, 7 marzo). *¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral?* Epos. (En línea) <https://www.epos-ett.com/index.php/historia-laboral-de-la-mujer/> (8 de abril de 2021)