



# Análisis con enfoque de género de las medidas de "escudo social" adoptadas en el ámbito del empleo, en el contexto COVID-19

---

GRACIELA MALGESINI

23 12 2021

# Objetivo del estudio

---

- Análisis y la evaluación de los impactos más significativos del impacto de la pandemia y de las políticas laborales desplegadas por el Gobierno en el marco de ésta, desde una perspectiva de género.
  - Este objetivo implica la determinación de no abordar otros aspectos del “Escudo Social”, como las medidas relativas al mantenimiento de la vivienda, el bono social, etc. ni a otros impactos, como el incremento de la brecha digital, el incremento de las privaciones materiales, o de la violencia de género, etc., dado que han sido estudiados o lo serán en un futuro inmediato, por parte de EAPN.
  - Para ello, hemos tenido en cuenta especialmente a los grupos de entornos desfavorecidos, siempre teniendo en cuenta una perspectiva de género o al menos las diferencias existentes entre mujeres y hombres.

# Contenidos del estudio

---

- i. Contextualiza con un enfoque de género la situación del mercado laboral en España.
- ii. Distribución responsabilidad de los cuidados.
- iii. Brecha digital en relación con el empleo
- iv. Medidas excepcionales que ha puesto en marcha el Gobierno de España a través del llamado “escudo social” con especial a cómo ha afectado a las mujeres estas medidas en el ámbito del empleo.

# Situación de partida del empleo femenino

---

- Las mujeres partían en condiciones de desigualdad en el mercado laboral
- Más intensas debido el carácter interseccional de desigualdad: el origen extranjero, la diversidad étnica, la edad, la condición de salud o discapacidad, la residencia en un ámbito rural.
- La situación ocupacional de las mujeres se ha deteriorado como consecuencia de la crisis generada por la pandemia de COVID-19 y las medidas adoptadas por los gobiernos para proteger a la población de los contagios.

# Discriminación en el empleo

---

- El crecimiento constante del desempleo y de la inactividad durante la crisis económica de 2008 fue un caldo de cultivo para una mayor «tolerancia» hacia la discriminación de las mujeres.
- La mayor o total responsabilización de las tareas de cuidado conlleva un grado de “inactividad”, sea reducción de la jornada a tiempo parcial, o salida del mercado.
- Si la “inactividad” laboral no conlleva protección social, el paro prolongado provoca una pérdida de la protección social y éste es el camino a la situación de pobreza sobrevenida (en la cual el hogar pasa a carecer de ingresos o se queda con ingresos inferiores al umbral establecido para definir la pobreza).
- **Las estadísticas no hablan del empleo sumergido, dedicado a las actividades de la economía sumergida o de la economía formal, sin contrato o con subcontrataciones, más vulnerable.**

# Brechas de género de empleo y de actividad

- Las brechas de género de empleo y de actividad se han profundizado con la pandemia. Las mujeres siguen teniendo una tasa de actividad que es 10 puntos menor que la de los hombres. La brecha de empleo es ahora de casi 11 puntos y presentan una diferencia de más de 4 puntos en su tasas de paro.
- Aunque ambos sexos se han visto afectados, como se observa en las cifras totales, este impacto no ha revestido la misma intensidad. Para las mujeres, los dos indicadores que más han variado con respecto a 2019 son la tasa de paro, que ha aumentado en casi 3 puntos y la tasa de empleo, que ha descendido en 2 puntos. En el caso de los hombres, la tasa de actividad se ha reducido en casi 1 punto, ha aumentado el paro en casi 2 puntos y bajado la tasa de empleo en casi 2 puntos.

Dentro del deterioro de la situación para ambos sexos, los datos confirman el empeoramiento de la situación laboral de las mujeres

	<b>Actividad</b>	<b>Paro</b>	<b>Empleo</b>
<b>Total 2020</b>	58,19	16,13	48,81
<b>Total 2019</b>	58,74	13,78	50,64
<b>Hombres 2020</b>	63,3	14,17	54,33
<b>Hombres 2019</b>	64,24	12,23	56,38
<b>Mujeres 2020</b>	53,35	18,33	43,57
<b>Mujeres 2019</b>	53,54	15,55	45,21

## Mayor paro entre las mujeres de origen extracomunitario

- Un número desconocido de personas inmigrantes no han podido renovar sus permisos de trabajo al quedarse sin empleo, ni oferta laboral, por lo cual no estarán ya inscritas y pasarán a una situación de irregularidad sobrevenida. Otro porcentaje no podrá aspirar a regularizar su situación, si no encuentran un trabajo formal rápidamente. El número de personas sin papeles ya era elevado y crecerá más por la pérdida de actividad de la economía sumergida, en la cual estas personas encontraban su sustento

	<b>Española</b>	<b>Extranjera: Total</b>	<b>Extranjera: Unión Europea</b>	<b>Extranjera: pertenecentes a Unión Europea</b>	<b>No a la</b>
<b>Ambos sexos</b>	14,46	26,58	21,86	28,84	
<b>Hombres</b>	12,95	22,22	17,79	24,34	
<b>Mujeres</b>	16,18	31,	26,	33,42	

# Impacto por edad

---

**A mayor edad y a partir de los 25 años, mayor paro femenino en términos absolutos y en comparación con la media de la Comunidad Autónoma.**

---

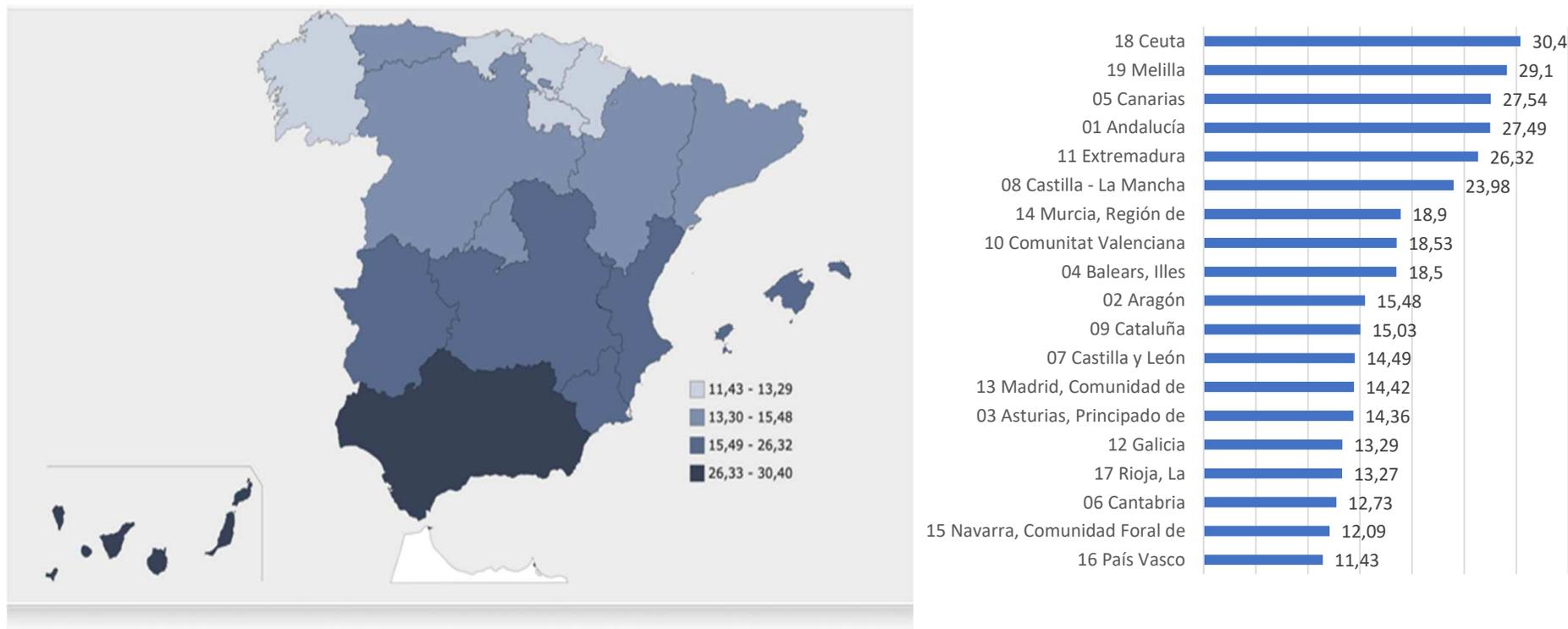
Aunque una parte del paro se puede atribuir al impacto de la pandemia, otra parte se deriva de los problemas estructurales de discriminación que sufren las mujeres jóvenes.

# Impacto de la COVID-19

- A las consecuencias directas provocadas por la COVID-19 se suman también factores agravantes del desempleo en España y que impactan de manera diferente en mujeres y hombres, como son la elevada tasa de temporalidad, la dependencia del turismo, un tejido empresarial formado por pymes y personas trabajadoras autónomas y una brecha en la tasa de empleo de las mujeres de 11,7%7.
- Se produce también una pérdida de ingresos de personas que trabajan en la economía informal, que cuenta con una representación desproporcionada de las mujeres en el empleo doméstico y de cuidados, los servicios de proximidad, la agricultura (muchas de ellas inmigrantes), el sector textil, los servicios de relacionados con el turismo.

Al finalizar el año 2020, la tasa de paro femenina de 16 a 64 años muestra enormes diferencias entre Comunidades Autónomas.

Tasas de paro de la población de 16 y más años y de la población de 16 a 64 años por sexo y Comunidad Autónoma, Mapa y tabla de datos



Las tasas de paro femenino por grupos de edad a fines de 2020 muestran importantes diferencias por CCAA

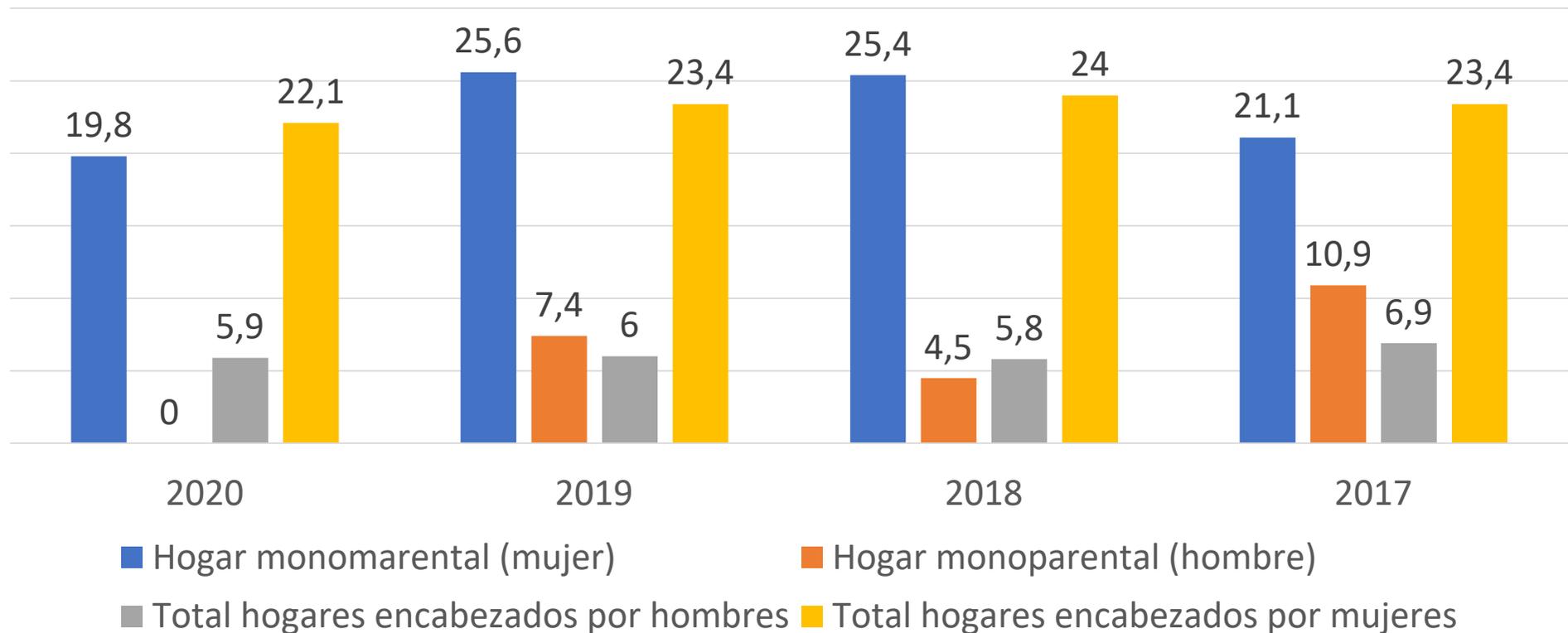
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	3,5	9,5	22,5	26,3	26,7	11,6
Aragón	3,3	15,0	21,9	19,6	23,5	16,7
Asturias, Principado de	1,4	6,9	26,1	26,5	25,2	13,8
Balears, Illes	1,6	7,0	35,5	26,2	17,2	12,4
Canarias	2,2	9,3	26,9	23,8	23,0	14,7
Cantabria	1,6	8,0	20,4	27,0	27,8	15,2
Castilla y León	1,9	9,8	20,9	18,9	27,8	20,7
Castilla - La Mancha	2,0	9,5	23,9	22,4	23,9	18,2
Cataluña	5,3	13,9	26,1	24,4	19,3	10,9
Comunitat Valenciana	3,9	8,8	20,5	24,5	23,6	18,6
Extremadura	2,0	10,4	25,1	22,2	26,9	13,4
Galicia	1,9	8,4	26,4	26,3	24,4	12,6
Madrid, Comunidad de	2,2	11,0	23,3	24,8	24,0	14,8
Murcia, Región de	2,6	11,7	20,3	31,5	20,6	13,3
Navarra, Comunidad Foral de	..	8,6	38,0	30,2	14,5	8,7
País Vasco	3,6	12,3	23,2	28,5	21,6	10,8
Rioja, La	3,6	6,0	28,2	23,4	23,4	15,3
Ceuta	5,1	24,0	19,7	21,5	26,1	3,5
Melilla	5,1	10,2	36,6	24,9	11,5	11,7

# Mayor precariedad y pobreza laboral

El 48% de las personas asalariadas están en precariedad laboral, según CCOO. Teniendo en cuenta el género, el 54% de las mujeres asalariadas tienen condiciones precarias, frente al 42,4% de los hombres.

- Entre los nuevos perfiles de pobreza laboral, hay varios muy feminizados, muchos de los cuales no recogen las estadísticas oficiales:
- Mujeres que trabajaban en servicios de limpieza, domésticos y de cuidados, a menudo con contratos informales.
- Mujeres que trabajaban en la economía sumergida, por ejemplo, como temporeras o prostitutas.
- Las mujeres que "voluntariamente" tenían que dejar su trabajo para cuidar de sus hijos/as y familiares dependientes, por lo que no tenían derecho al seguro de desempleo.
- Las mujeres trabajadoras "de primera línea" infectadas con COVID-19 (es decir, los limpiadores de hospitales o los conductores de transporte público), ya que la COVID no estaba reconocida como una enfermedad "relacionada con el trabajo" y no tenían derecho a la protección social (completa).
- Mujeres jóvenes, menor de 30 años: el 55,4% tiene un contrato temporal.

Conciliar empleo y vida familiar: “a tiempo parcial, la posibilidad de tener horarios flexibles, los permisos de maternidad/paternidad, la reducción en el número de horas trabajadas, y las excedencias”.



# Estrategias que comprometen a las mujeres a medio y largo plazo

- **Estas estrategias para sobrellevar la crianza son un arma potencialmente peligrosa, porque pueden poner en riesgo la estabilidad en el empleo, reducen los ingresos y la autonomía económica presente y futura (a través de menores cotizaciones previsionales) y perjudican la carrera profesional.**
- **Con la llegada del primer hijo/a sólo el 4,5% de los padres opta por trabajar a tiempo parcial para afrontar los cuidados infantiles frente al 26,3% de las madres,** lo cual representa una de las principales causas de interrupción de las carreras laborales de las mujeres

# Brecha salarial

---

- Al finalizar 2020, las mujeres trabajadoras vieron profundizarse la brecha de género con una mayor tasa de paro y de inactividad: también de ingresos.
- Si se tratase únicamente de una diferencia de salario podría clasificarse como discriminación salarial y esta conducta estaría penada por la ley.
- La realidad es más compleja, incluyendo la falta de movilidad ascendente dentro de la empresa, al acceso diferencial a incentivos, complementos, vales comida, dietas de desplazamientos y otros factores que provocan que las mujeres acaben recibiendo una retribución por hora brutos un 14,1% menores que los trabajadores hombres, según indica Eurostat
- La brecha de género en los salarios por hora se incrementa con la edad, pasando de un valor de 4,6 en el tramo de los trabajadores de 25 a 34 años, de 18,2 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años y en el grupo de edad de 65 y más años con un valor de 34,3. (valores de 2018, últimos disponibles)

# Consecuencias psicosociales de la precariedad y la pobreza laboral

- La precarización **afecta la trayectoria laboral**, tanto en las condiciones de empleo (tipo de contrato o despido, por ejemplo), como a las condiciones de trabajo (salario, jornada, intensidad del trabajo, etc.), **pero también a las vidas de las personas**, introduciendo condicionalidad y vulnerabilidad cotidiana
- Casi la mitad de la población asalariada **empeoró su estado de salud percibida y aumentó el consumo de psicofármacos** desde el inicio de la pandemia.

# Crisis de los cuidados

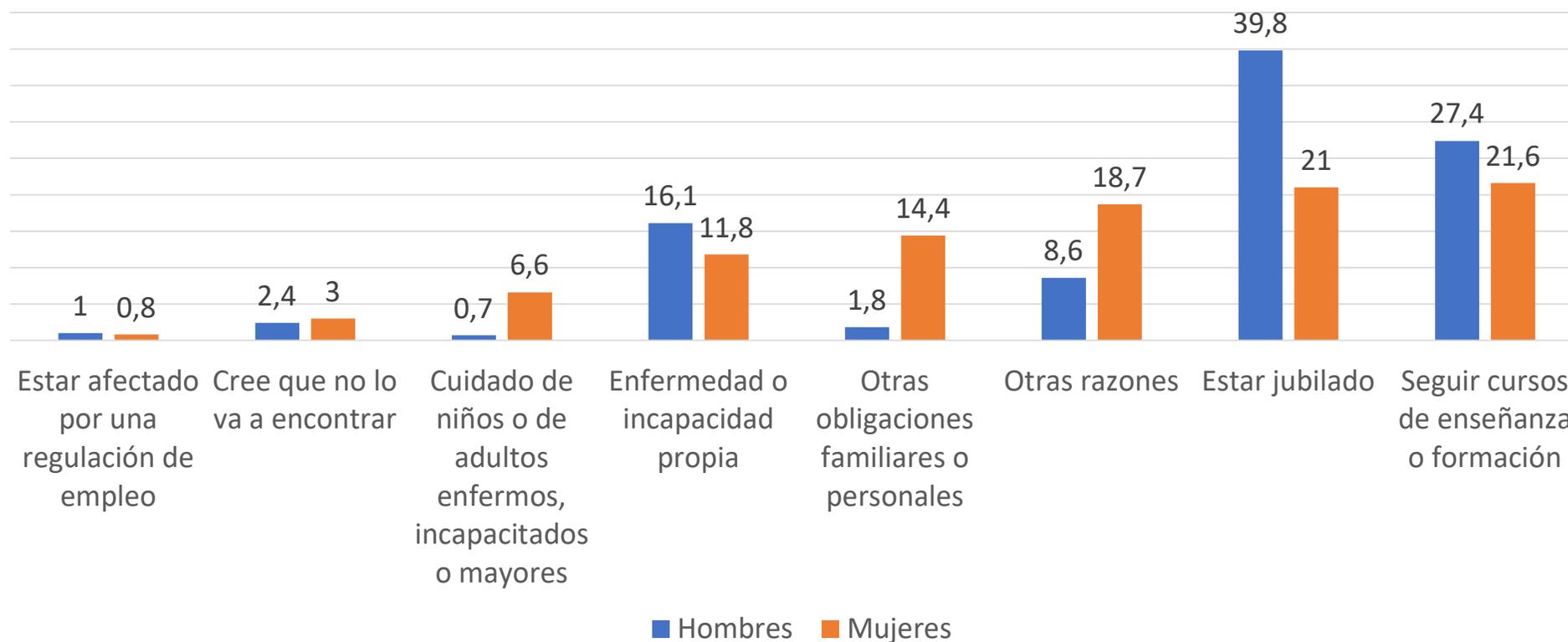
---

- El trabajo mismo de cuidar. Por ejemplo, con los niños/as: higienizarlos, alimentarlos, apoyarlos en su educación, atender a sus necesidades físicas y mentales, cuidar de su salud.
- La dimensión económica. Los costes que implican cuidar a una o varias personas.
- Coste directo, cuidar a alguien implica una serie de gastos, de insumos necesarios que implican un gasto.
- Coste indirecto, asociado a lo que se deja de hacer por cuidar a alguien.
- La dimensión afectiva y subjetiva, de tipo psicológico. El cuidado conlleva una relación que se establece entre quien cuida y quien es cuidado.

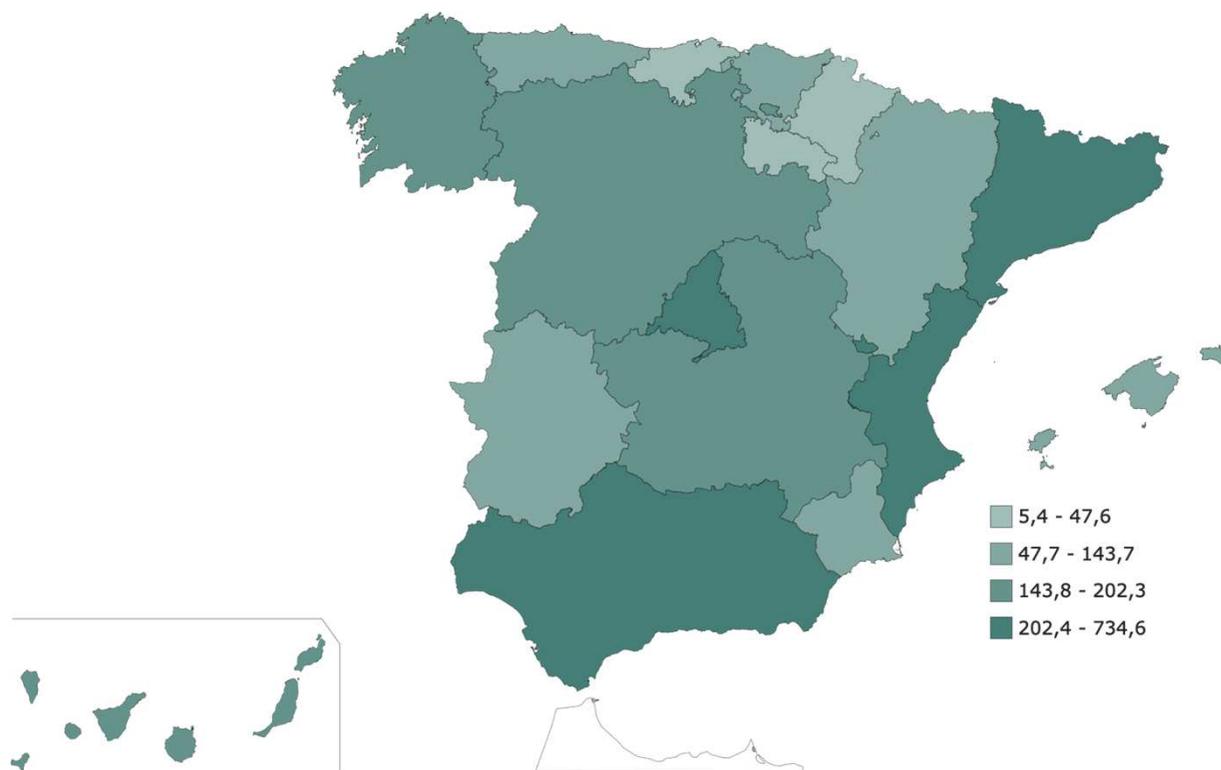
# Crisis de los cuidados: La “inactividad”

- **La tasa de empleo de los hombres aumenta a medida que tienen hijos/as mientras que la de las mujeres desciende hasta situarse en el 68,4% cuando se tienen dos hijos/as menores de 12 años y la de ellos en el 90,3%. La de los padres solo se reduce a partir del tercer hijo/a, cuando se sitúa en el 80,5% frente al 47,7% de las madres.**
- En el año 2020, entre los hombres las razones principales para estar inactivos eran las siguientes: 39,8% por jubilación, el 27,4% por razón de educación o formación y el 16,1% por enfermedad o incapacidad propia.
- Entre las mujeres, las principales razones de la inactividad eran: el 21,6% educación o formación, el 21,0% por jubilación y el 14,4% por responsabilidades personales o familiares.
- **Del total de personas que permanecen inactivas en el año 2020 por cuidar a personas dependientes (niños/as, adultos/as), el 92,3% eran mujeres.**

# Personas inactivas, razones para no buscar empleo, por sexo, en porcentajes



Mujeres inactivas por dedicación a “las labores del hogar” y Comunidad Autónoma. Valores absolutos. Miles Personas, 2020 - Refamiliarización y refeminización de los cuidados



# Escudo Social

- Impedir los despidos masivos, mediante los recursos de retención de trabajadores, ERTE.
- Extender la protección de la prestación del desempleo.
- Otorgar el acceso a la renta extraordinaria a las personas trabajadoras en condiciones precarias, incluyendo las trabajadoras del servicio doméstico, a través del subsidio extraordinario temporal;
- Dotar de más liquidez temporal a los hogares con ingresos totales por debajo de un perfil definido (3 veces el umbral del IPREM, más leves ajustes por hijos/as y personas mayores; o ajustes por discapacidad del titular, hasta 5 veces el IPREM) mediante: la postergación del servicio de la deuda por hipotecas, de los préstamos personales o de consumo, del pago del alquiler de la vivienda habitual, del pago de servicios de la vivienda y mediante el rescate de los planes de pensiones (que tuvieran las personas trabajadoras, lo cual es difícil en este rango de renta).
- Evitar la pérdida de la vivienda habitual y el corte de suministros esenciales;
- Garantizar unos ingresos mínimos para la población en pobreza severa, priorizando a aquellos hogares que ya eran perceptores de la prestación por hijo a cargo, mediante el Ingreso Mínimo Vital.
- Reforzar los servicios de proximidad y los servicios sociales en general, con el objeto de ampliar la capacidad para una mejor atención de la población.

MEDIDA	BENEFICIARIOS	GASTO
<b>Prestaciones extraordinarias por desempleo ligadas al Covid</b>		
Prestaciones de ERTE	3,5 millones de trabajadores	17840 mill. € (estimados por el Gobierno para 2020)
Cese de actividad para autónomos	1,5 millones de trabajadores	5.339 mill. €
Reposición de prestaciones agotadas en la primera ola de Covid	250.000	Estimado en 325 mill. €
Subsidio extraordinario de empleadas de hogar	55.000 solicitudes	10 mill. €
Subsidio fijos discontinuos	45.000 beneficiarios	45 mill. €
Ayudas a artistas	10.000 beneficiarios	73 mill. €
Subsidio cese contrato temporal	8.000 beneficiarios	17,6 mill. €
<b>Protección de la salud y prevención de contagios</b>		
Incapacidad temporal por Covid	Se han reconocido un total de 2,4 millones e bajas	1.369 mill. €
Accidente de trabajo por contagio por Covid-19	80.000 personas contagiadas (noviembre 2020) pero solo 3.000 prestaciones reconocidas	Sin datos
<b>Medidas para paliar impacto económico</b>		
Exoneración de cotizaciones empresariales de los ERTE	3,5 millones de trabajadores (570.000 empresas)	6.349 mill. € (acumulado a septiembre)
Exoneración cuota de autónomos	1,5 millones de trabajadores	2.708 mill. € (acumulado a septiembre)
Moratoria y aplazamientos de cotizaciones a la Seguridad Social	-	656,6 mill. €
<b>Otras medidas sociales</b>		
Moratoria legal hipotecaria	226.525 solicitudes concedidas	Por valor de 20.309 mill. € de saldo pendiente de amortización de los créditos suspendidos
Moratoria legal créditos al consumo	366.669 solicitudes concedidas	Por valor de 2.706 mill. € de saldo pendiente de amortización de los préstamos suspendidos
Prohibición de suspender suministros de agua, electricidad y gas	Sin datos	Sin datos
Prórroga de arrendamientos y otras ayudas al alquiler	Sin datos	350 mill. €
Ingreso Mínimo Vital (IMV). Permanecerá tras la pandemia.	160.000 hogares (más de 400.000 personas) a diciembre.	Más de 160 mill. € (a octubre)

Fuente: CCOO. Plan Presupuestario 2021 y elaboración propia

A. M. / CINCO DÍAS

# Medidas empleo y seguridad social

- **Medidas adoptadas en materia de empleo para proteger a todas las personas trabajadoras**
  - Medidas extraordinarias prorrogadas y vigentes en 2021 de protección del empleo, vinculadas a la flexibilización temporal de la actividad para evitar despidos.
  - Protección por desempleo a personas trabajadoras fijas discontinuas y fijas periódicas, tanto activas como inactivas.
  - Medidas prorrogadas con el RD-ley 2/2021, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo
- **Medidas de transferencias de renta**
  - Despliegue de los ERTE
  - Subsidio COVID extraordinario para personas trabajadoras autónomas
  - Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial de empleados de hogar familiar.
  - Moratoria y aplazamiento del pago de las deudas a la Seguridad Social a empresas y autónomos
  - Ingreso Mínimo Vital
  - Revalorización del Salario Mínimo Interprofesional
  - Prestación de orfandad no contributiva para víctimas de violencia de género
  - Aumento de las cuantías de las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación
  - Incremento de la cuantía del subsidio por nacimiento y cuidado de menor
  - Refuerzo del subsidio por desempleo a nivel asistencial

## Personas beneficiarias, según clase de prestación, por sexo - abril 2021: más mujeres en el nivel asistencial

	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO			NIVEL ASISTENCIAL				RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN	PROGRAMA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO
		Total	Contributiva (1)	Trabajadores eventuales agrarios	Total	Subsidio (2)	Renta agraria	Subsidio de trabajadores eventuales agrarios		
<b>VARONES</b>	1.002.923	499.816	480.957	18.859	446.277	385.801	31.210	29.266	56.829	1
<b>MUJERES</b>	<b>1.165.992</b>	498.724	493.849	4.875	<b>567.634</b>	461.373	43.704	62.557	<b>99.629</b>	5
<b>AMBOS SEXOS</b>	2.168.915	998.540	974.806	23.734	1.013.911	847.174	74.914	91.823	156.458	6

	Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial
<b>VARONES</b>	46,2%	50,1%	44,0%
<b>MUJERES</b>	53,8%	49,9%	56,0%

# Feminización de los ERTE

- Un promedio del 51,31% y de 48,69% para los hombres.
- Hay algo más de mujeres con ERTE con contrato indefinido (50,94%), pero su peso destaca en las jornadas a tiempo parcial (68,75%).
- También hay más mujeres en los contratos indefinidos fijos discontinuos (59,40%), llegando al 72,67% de los que son a tiempo parcial.
- Son algo más (51,71%) entre quienes tienen contratos temporales, pero nuevamente debido a su peso en las jornadas parciales (58,95%).
- Los hombres tienen mayoría de ERTE entre los que se clasifican como “sin tipo de contrato”, con un 60,63% del total

TIPO DE CONTRATO	% mujeres	% hombres
<b>TOTAL</b>	51,31	48,69
<b>INDEFINIDO</b>	50,94	49,06
<b>Jornada completa</b>	44,46	55,54
<b>Jornada parcial</b>	68,75	31,25
<b>INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO</b>	59,40	40,60
<b>Jornada completa</b>	50,70	49,30
<b>Jornada parcial</b>	72,67	27,33
<b>TEMPORAL</b>	51,71	48,29
<b>Jornada completa</b>	45,63	54,37
<b>Jornada parcial</b>	58,95	41,05
<b>SIN TIPO DE CONTRATO (1)</b>	39,37	60,63
<b>Jornada completa</b>	37,46	62,54
<b>Jornada parcial</b>	48,48	51,52

El Gobierno ha adoptado medidas en el ámbito laboral que, en teoría, tienen un impacto de género positivo, pero éstas no fueron diseñadas para prevenir, atacar o abordar la desigualdad creciente generada por la pandemia

- 1) El **teletrabajo**, en teoría con la simple autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora a los efectos de la obligación de evaluación de riesgos laborales prevista la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales;
- 2) La **adaptación de horarios**, con reducción de jornada para cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado de consanguinidad cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19;
- 3) La **reducción especial de la jornada de trabajo** en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren circunstancias excepcionales, que deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y con la posibilidad de alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario. ; 4) si se disfrutaba de medidas de conciliación previstas en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores posibilidad de modificar o renunciar por el tiempo en que concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

# Diferencias entre teletrabajo y conciliación

Objeto	Fomentar el trabajo a distancia	Conciliación
Problema colectivo	Competencia mundial fruto de la globalización económica	Baja participación femenina en el mercado laboral con respecto a los varones.
	Pandemia mundial de COVID-19 en 2020	Techo de cristal para las mujeres en el mercado laboral Baja tasa de natalidad y acelerado envejecimiento de la población
Respuesta	Trabajo a distancia apoyado en las TIC	Reorganización del tiempo de trabajo, permiso de maternidad, de paternidad, permiso para cuidar a personas dependientes adultas.
	La empresa decide la modalidad de trabajo (virtual o presencial) hasta la reforma laboral de 2019	Servicios públicos universales: guarderías, residencias y centros de día para personas mayores o con discapacidad, atención a domicilio. Prestaciones monetarias y desgravaciones fiscales

*Fuente: Roig, R., & Pineda Nebot, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182-189), 593-608.*

# Uso del teletrabajo

- El número de personas que ha teletrabajado durante 2020 es indicativo del alcance limitado de esta modalidad laboral en 2020. En total, es utilizado por el 9,3% de la población de 16 a 74 años, un total de 1.542.326 mujeres y 1.740.647 hombres.
- Dentro de las personas ocupadas, lo utilizan más mujeres, aunque la diferencia es de sólo 1 punto porcentual con los hombres empleados. Es más destacable tal vez la situación de personas que no han teletrabajado, aunque su trabajo sí se lo hubiera permitido.
- En este caso, se trata del 15,3% de los hombres y del 20% de las mujeres, es decir que hay una brecha de género de 4,7 pp.
- Además, dentro de las personas ocupadas que no han teletrabajado porque su empleo no les permitía hacerlo, hay más hombres que mujeres. Es decir, que los hombres han sacado más partido de esta modalidad que las mujeres.

	Personas que han teletrabajado	Personas que no han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar	Personas que no han teletrabajado porque les permitiría teletrabajar	Personas que no han teletrabajado
Hombres ocupados	17,1%	15,3%	67,6%	..
Mujeres ocupadas	18,1%	20%	62%	..
Diferencias entre mujeres-hombres en puntos porcentuales	1	4,7	-5,6	
Total de personas de 16 a 74 años	9,3%	9,3%	34,5%	46,9%

# Plan ME CUIDA ¿para la Conciliación?

- La adaptación de la jornada laboral, sin que esta suponga la pérdida de salario, al mantenerse la jornada: distribución del tiempo o cambio de centro de trabajo, por ejemplo.
- La reducción de jornada: supone una pérdida de ingresos que puede llegar al 100% si se reduce la totalidad de la jornada.
- Solo 11.758 personas se acogieron a fines de noviembre 2020

# Conclusiones

---

- La primera conclusión de este estudio se refiere a las políticas de igualdad de género en el ámbito laboral. El análisis de las políticas relacionadas con el empleo y la actividad, desplegadas en el marco del Escudo Social, **no han tenido un enfoque de género**, en el sentido de disminuir la desigualdad preexistente, ni de prevenir un incremento de la misma debido a la pandemia. Concretamente, no hay medidas dirigidas exclusivamente al empleo femenino.
- La segunda conclusión es que las medidas de mantenimiento del empleo y de conciliación, así como otras de transferencia de rentas como subsidios y prestaciones no contributivas, sin tener a las mujeres como destinatarias, han protegido más a las mujeres que a los hombres.

## Conclusiones/2

- El mantenimiento del empleo femenino gracias a los ERTE ha llegado a 360.617 mujeres en diciembre de 2020. Esta cifra no representa la acumulación, sino el dato final, con lo cual el impacto pudo haber sido algo mayor, por el posible retorno a la actividad de algunas de las empresas a lo largo del segundo semestre, es decir entradas y salidas del esquema.
- Considerando esta cifra con respecto al número total de mujeres desempleadas en la misma fecha, se observa que corresponde al 21,04% del ese total (1.851.600). **Si no hubiera habido la protección de los ERTE, el paro femenino habría llegado al 21,9%**

# Conclusiones/3

- La tercera conclusión es que estas medidas, como el Plan ME CUIDA tienen un carácter transitorio, de por sí con una baja intensidad protectora con respecto al problema de la responsabilidad de los cuidados, y otra como el Teletrabajo, aunque se presenta como un recurso de conciliación, no lo es realmente.
- La cuarta conclusión es que el teletrabajo, una modalidad que es distinta de la conciliación, sino que se trata de una opción que se ha expandido durante la pandemia, para mantener la actividad laboral, ha beneficiado más a los hombres que a las mujeres. Si bien las mujeres ocupadas lograron 1 punto más que los hombres en términos globales, analizando la situación de quienes podrían haber teletrabajado y no han podido hacerlo, la diferencia es de 4,7 puntos porcentuales a favor de los hombres. Por sesgo de género, discriminación u otros motivos, los hombres ocupados han sacado más partido de esta modalidad que las mujeres. Por otra parte, sólo un 7,5% de las personas con hogares monoparentales (mayoritariamente mujeres) ha logrado teletrabajar y un 8,5% no ha logrado hacerlo, a pesar de que su trabajo se lo permitía. En definitiva, el teletrabajo se ha expandido durante la pandemia, pero no es un recurso de conciliación, y sólo llega a un porcentaje reducido de la población ocupada.

## Conclusiones/4

- La quinta conclusión es que, debido a la falta de enfoque de género y al carácter específico de las medidas en el ámbito laboral puestas en marcha durante el primer año de la pandemia, se prevé un deterioro importante de la situación laboral de las mujeres a pesar de que se produzca una recuperación de la actividad económica, especialmente de aquellas que están en situaciones de mayor precariedad laboral, las que tienen mayores dificultades de conciliación (como es el caso de las que cuentan con familias monomarentales) y especialmente quienes se han visto obligadas a pasar a la “inactividad” para poder afrontar la crisis de los cuidados.

*No se han desplegado medidas específicas de calado para prevenir o atajar el empeoramiento de la desigualdad de género en el ámbito laboral a raíz de la crisis del COVID-19 en 2020.*

- **Las medidas adoptadas fueron dirigidas a ambos sexos, aunque han recalcado mayoritariamente en las mujeres, en el caso de los ERTE y del Ingreso Mínimo Vital (el cual, aunque no es de carácter laboral, es una prestación de la Seguridad Social, razón por la cual la incluimos en este estudio), aunque no en el caso de la ampliación del teletrabajo. Más aún, se están acentuando procesos relacionados con la Refamiliarización y refeminización de los cuidados que impactan negativamente en la desigualdad de género y que pueden lastrar la recuperación posterior a la pandemia.**