

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO de las medidas de “escudo social” adoptadas en el ámbito del empleo, EN EL CONTEXTO COVID-19



European Anti-Poverty Network (EAPN) es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una or-

ganización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local.

Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 19 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

Título:

ESTUDIO: Análisis con enfoque de género de las medidas de “escudo social” adoptadas en el ámbito del empleo, en el contexto COVID-19

Edita:



EAPN España

C/Tribulete, 18 Local, 28012 Madrid

91 786 04 11 - eapn@eapn.es

EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ES

www.eapn.es

Depósito Legal: M-28301-2021

Coordinación: Secretaría Técnica EAPN-ES

Autoras: **Graciela Malgesini Rey**, Responsable de Incidencia Política y Asuntos Europeos de EAPN-ES y co-chair del EUISG, Grupo de Inclusión Social de EAPN EU y **Natalia Jiménez Laserna**, Técnica Dinamizadora de EAPN-ES

Colaboraron en el equipo de campo: Débora Quiroga Terreros y Aitana Alguacil Denche.

Fecha: Diciembre 2021

Financiado por:



Esta publicación ha recibido el apoyo económico del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 dentro del Programa de Subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF (Expediente: IRPF 101 / 2020 / 227 / 9 / INVESTIGACIÓN APLICADA NUEVAS M.I.R.A.D.A.S.). La información contenida en la publicación no refleja la posición oficial del Ministerio.

Diseño: Guindilla Comunicación

© **de la Edición:** EAPN España

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Objetivos y Metodología	7
2. LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES ANTES Y DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA PANDE- MIA	8
2.1 Brechas de género en el empleo	8
2.2 Brecha de paro por grupos de edad y Comunidades Autónomas	9
2.2.1 El caso de la ciudad de Madrid.....	14
2.2.2 Paro femenino y origen extranjero	15
2.3 Mayor precariedad en el empleo.....	15
2.3.1 Elevado nivel de precariedad en el personal sanitario y profesionales médicos.....	16
2.3.2 Las mujeres jóvenes y con familia, más perjudicadas	17
2.3.3 Las mujeres con familias monomarentales	18
2.3.4 Trabajadoras domésticas	19
2.4 Brecha salarial	20
2.5 Consecuencias psicosociales de la precariedad y la pobreza laboral	22
2.6 Inactividad.....	22
3. LA RESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO	27
3.1 Refamiliarización y refeminización de los cuidados	28
3.1.1 Insuficientes recursos universales para el cuidado y la educación infantil	30
3.1.2 Baja cobertura, insuficiencia e inadecuación de la prestación por hijo/a a cargo	30
4. BRECHA DIGITAL, GÉNERO Y EMPLEO	31
5. ESCUDO SOCIAL: MEDIDAS RELACIONADAS PRINCIPALMENTE CON EL EMPLEO	34
5.1 La política de la UE y los fondos dirigidos a paliar los efectos laborales de la pandemia	34
5.2 El despliegue de políticas de protección social en España.....	35
5.2.1 Medidas del Gobierno con respecto a las personas trabajadoras y en edad activa durante el COVID 19 y el Estado de Alarma	37
5.2.2 Prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo.....	39
5.2.3 ERTE	40
5.2.4 Trabajo autónomo	45
5.2.5 Subsidio trabajadoras que realizan tareas domésticas y de cuidado	45

5.2.6	Ingreso mínimo vital.....	46
5.3	Las políticas de atención a los cuidados durante la pandemia.....	47
5.3.1	Teletrabajo y la conciliación	49
5.3.2	El Plan ME CUIDA	52
5.3.3	El Plan Corresponsables	54
5.4	Otras medidas relacionadas	56
5.4.1	El Fondo de contingencia para la protección a la familia y atención a la pobreza infantil	56
5.4.2	La protección de riesgos laborales al personal sanitario	56
5.5	Personas que se quedan fuera.....	57
6.	CONCLUSIONES.....	59
6.1	Recomendaciones hacia la igualdad de género	61

1. INTRODUCCIÓN

La actual pandemia de COVID-19 ha dejado al descubierto aún más las desigualdades estructurales e injusticias que están profundamente arraigadas en la sociedad, el empleo y la economía.

La pandemia es diferente a otras crisis no sólo por su enorme mortalidad, sino por el gran impacto en el empleo, la situación económica y de vivienda de muchos países europeos, especialmente los del sur de la UE y, entre ellos, España, con un alto porcentaje de economía y empleo sumergidos. Este derrumbe económico ha modificado las pautas, las redes sociales y de movilidad, y ha redefinido el trabajo de cuidado.

EAPN ha comprobado que, en muchos casos, se están reforzando la desigualdad de género en el hogar y en el trabajo. Durante los meses de cuarentena, la violencia de género se manifestó en un aumento de llamadas a los números de auxilio telefónico. Una vez finalizado este período, se han comenzado a producir cada vez más asesinatos de mujeres, asesinatos de niños y niñas, y violencia sexual fuera del ámbito de la pareja. El desempleo creciente, la pobreza y la privación material que afectan especialmente a las mujeres puede estar actuando como freno para que muchas mujeres abandonen convivencias peligrosas.

Debido a las incertidumbres originadas por la pandemia, los empleos ofertados en los meses de reapertura de la actividad, muchos en sectores tradicionales como el turismo, los servicios de restauración y hostelería, los servicios de cuidados a personas y de trabajo en los hogares, históricamente feminizados, suelen entrañar contratos ocasionales, de corta duración, que no ofrecen estabilidad económica a las mujeres que los aceptan y, por lo tanto, son un factor que coarta la capacidad de tomar decisiones vitales importantes.

A este panorama se suma el aumento de la carga de la mujer en el trabajo de cuidado no remunerado, que se produjo durante los primeros meses de la pandemia y que parece haber llegado para quedarse. Esta desproporción en las responsabilidades de cuidado condiciona fuertemente a la igualdad de género. Durante la pandemia, se produjo una tormenta perfecta sustentada en cuatro procesos paralelos:

1. El retroceso con respecto al lento progreso en el reparto igualitario de las tareas de cuidado experimentado en las últimas décadas, como consecuencia de la re-familiarización y, por tanto, re-feminización de las tareas (como había sucedido en la crisis económica de 2008).¹
2. La existencia de 1,9 millones de hogares monomarentales, en los que las mujeres tienen la exclusividad de estas tareas. En estos últimos casos, la desaparición de los apoyos externos, de familiares, amistades o de personas contratadas, ha conducido al aislamiento y a una ‘paralización’ de las madres monomarentales, de mayor

magnitud que la sufrida por otros tipos de hogares en los que conviven otras personas adultas, además de la madre.

3. La interrupción de los servicios públicos y privados de atención a las personas dependientes, niños, niñas y adolescentes, personas adultas con discapacidad, personas mayores en situación de dependencia.
4. La falta de políticas de conciliación y de apoyo a los hogares con mayor vulnerabilidad.

Las respuestas de los gobiernos y las instituciones multilaterales han sido variadas. En el caso del Gobierno de España, se han movido para fortalecer las medidas de protección social y hacer un llamamiento a la solidaridad y la cooperación entre los Estados, otros han fracasado en el cumplimiento de sus obligaciones estatales mientras anunciaban más políticas neoliberales, privatizaciones y programas de austeridad. Muchos gobiernos han fracasado incluso en satisfacer las necesidades básicas de las personas o en garantizar la transparencia, mientras que casi todos han aumentado la vigilancia, los toques de queda y los confinamientos y, en muchos casos, estos han ido acompañados de medidas radicales y desproporcionadas por parte de la policía o las fuerzas militares. Algunas respuestas de los gobiernos se centran en los paquetes de rescate de las empresas en lugar de los que más lo necesitan, perpetuando la falsa narrativa de que las empresas ayudarán al mundo a superar esta crisis. Las mujeres y las comunidades marginadas —las que se han visto más negativamente afectadas por la pandemia y la crisis actual— deben liderar y formar parte de los procesos de toma de decisiones en su comunidad y a nivel nacional, regional y mundial, para que las políticas hechas respondan a la crisis actual y a la recuperación que viene después. Esta crisis actual es un recordatorio de que las décadas de críticas y demandas firmemente propuestas por el movimiento feminista de cambios sistémicos y estructurales no se han concretado. También, nos recuerda por qué no podemos volver a las mismas reglas dominantes, las mismas que se consideraban las reglas “normales” que dieron forma al mundo en el pasado y que nos han fallado en esta época de crisis.

Desde que estalló la crisis sanitaria y económica provocada por la COVID-19, el Gobierno de España ha adoptado una serie de medidas urgentes y excepcionales para minimizar el impacto negativo de esta. Este estudio tiene el objetivo de analizar esas medidas excepcionales desde un enfoque de género, con especial atención a aquellas medidas destinadas a los colectivos más vulnerables.

1 Malgesini, Graciela y Cesarini-Sforza, Letizia (2017), Invisibilidad de las mujeres en la Europa 2020. EAPN, disponible en https://www.academia.edu/24588100/Invisibilidad_de_las_mujeres_en_la_Europa_2020

1.1 Objetivos y Metodología

El objetivo de este estudio es el 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 mapear de manera efectiva los grupos de interés o los grupos sociales, 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.

La participación de las mujeres afectadas ha facilitado el tra-

bajo, dado que tienen un buen conocimiento de los factores que les afectan y tienen experiencias relevantes para compartir.² Se ha consultado también a las entidades de la sociedad civil, en cumplimiento de un requisito general de la EAPN y de la UE de consultar a los actores implicados en relación con los “impactos sociales”.

Este estudio tiene una introducción, cuatro capítulos y conclusiones. El primer capítulo está destinado a contextualizar con un enfoque de género la situación del mercado laboral en España. El segundo capítulo se refiere a la responsabilidad de los cuidados. El tercero analiza la brecha digital en relación con el empleo y, finalmente, el cuarto examina el impacto de las 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.



2 Las entrevistas realizadas han sido la siguientes.

1. Extremadura, familia monoparental, perceptora del IMV
2. Asturias, viviendo con su padre, ERTE
3. Aragón, inmigrante, subsidio empleadas hogar
4. Comunitat Valenciana, familia monoparental, ERTE
5. Madrid, Denegación IMV y Bono Social
6. Andalucía, denegación de IMV
7. Aragón, inmigrante, familia monoparental, perceptora del IMV
8. Aragón, familia monoparental, perceptora del IMV
9. Madrid, atendida por servicios sociales, violencia de género

2. LA SITUACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES ANTES Y DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA PANDEMIA

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 afrontarla. Las mujeres partían en condiciones de desigualdad en el mercado laboral, más aún si a los factores de género se suman los de carácter interseccional, como el origen extranjero, la diversidad étnica, la edad, la condición de salud o discapacidad, la residencia en un ámbito rural.

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. Muchos empresarios consideran que las mujeres son menos deseables como empleadas debido a factores “intrínsecos” como el embarazo, el parto, la lactancia, la maternidad o la posible incompatibilidad de horarios y dedicación ilimitada a las demandas del puesto de trabajo (por asumir de manera exclusiva o preferente las tareas de cuidado a personas mayores, niños y niñas o personas con discapacidad).³ La inexistencia de bajas parentales obligatorias e indelegables para los hombres, la falta de políticas de recualificación profesional y laboral, así como de políticas activas con un enfoque de género, para reincorporar a las mujeres que han estado ausentes del mercado por motivos relacionados con la familia, son factores

que terminan de hacer imposible la igualdad de oportunidades con los hombres. 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 sobrenvenida (en la cual el hogar pasa a carecer de ingresos o se queda con ingresos inferiores al umbral establecido para definir la pobreza).

Para analizar el impacto de género de la pandemia y de las medidas adoptadas en el ámbito del empleo, comenzamos por describir la situación ocupacional de las mujeres entre el último trimestre de 2019 y el último trimestre de 2020, en sí misma y en comparación con la de los hombres, con los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística.

Los resultados de la Encuesta de Población Activa muestran una parte importante del impacto de la crisis generada por la pandemia. **No hablan, sin embargo, del empleo sumergido, dedicado a las actividades de la economía sumergida o de la economía formal, sin contrato o con subcontrataciones, que se deduce como altamente más vulnerable.**

2.1 Brechas de género en el empleo

Antes de la pandemia, las estadísticas del mercado laboral indicaban que las mujeres tenían un mayor grado de inactividad y de desempleo. Existían las denominadas “brechas” de empleo, salarial y de condiciones de trabajo, con tasas más altas de contratos temporales y trabajo a tiempo parcial involuntario.

Al comenzar el 2021, la creación de empleo se estaba ralentizando y la previsión de la tasa de paro llegaba al 12,8% en España (7,3% para la Eurozona). Con los resultados del mes de marzo de 2021, la creación de empleo asalariado y autónomo no sólo se ha detenido, sino que ha comenzado a retroceder, a pesar de los esfuerzos para mantener los puestos de trabajo y la 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 mis-

ma 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.

Tabla 1. Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo, último trimestre 2020 y último trimestre 2019, en porcentajes

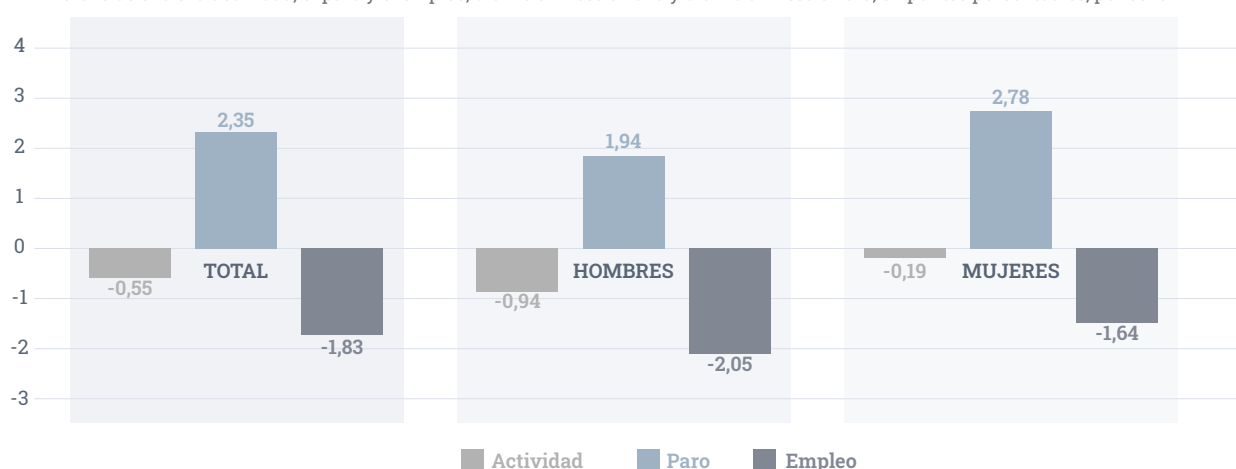
	Actividad	Paro	Empleo
Total 2020	58,19	16,13	48,81
Total 2019	58,74	13,78	50,64
Hombres 2020	63,3	14,17	54,33
Hombres 2019	64,24	12,23	56,38
Mujeres 2020	53,35	18,33	43,57
Mujeres 2019	53,54	15,55	45,21

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, EPA, 4º trimestre 2020

3 Malgesini, Graciela and Oviedo, María José (2019), *Género y Desigualdad. Empoderamiento y defensa de los derechos de la mujer en España*. Madrid, EAPN-España, en https://eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1587468121_estudio-gnero-y-derechos_empoderamiento-y-defensa.pdf

En comparación, dentro del deterioro de la situación para ambos sexos, los datos confirman el empeoramiento de la situación laboral de las mujeres.

Tabla 2. Diferencias entre la actividad, el paro y el empleo, último trimestre 2020 y último trimestre 2019, en puntos porcentuales, por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

2.2 BRECHA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las estadísticas indican que, 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. Sería necesario ahondar en las situaciones de cada Comunidad Autónoma para conseguir explicaciones para los resultados que se ofrecen a continuación y que destacan importantes diferencias territoriales.

Como se aprecia en las tablas siguientes, en el tramo de 16 a 19 años, destacan Baleares, Madrid, Aragón y La Rioja. En el tramo de 20 a 24 años, las mayores diferencias se hallan en Melilla, La Rioja, País Vasco y Baleares. En el grupo de 25 a 34, se encuentran Ceuta, Murcia, Castilla-La Mancha y Cantabria. En el tramo de 35 a 44, sobresalen Aragón, Baleares, Canarias y Castilla y León. En el grupo de 45 a 54, destacan Melilla, Navarra, La Rioja y Cataluña. Finalmente, en el tramo de 55 años y más, sobresalen las cifras de Navarra, Ceuta, Extremadura y Galicia.

Entre las mujeres de **16 a 19 años**, la tasa de paro más elevada corresponde a Cataluña (5,3%) y la más baja a Asturias (1,4%).

Tabla 3. Población activa en paro, total y mujeres, de 16 a 19 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Cataluña (5,3%)	Asturias (1,4%)
Ceuta (5,1%)	Íles Balears (1,6%)
Melilla (5,1%)	Cantabria (1,6%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad de 16 a 19 años, las Comunidades y Ciudades Autónomas con la tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma son Ceuta y Melilla, la Comunidad Valenciana y el País Vasco.

Tabla 4. Población activa en paro, total y mujeres, de 16 a 19 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	3,6	3,5
Aragón	4,3	3,3
Asturias, Principado de	1,7	1,4
Balears, Illes	4,8	1,6
Canarias	2,3	2,2
Cantabria	1,3	1,6
Castilla y León	2,7	1,9
Castilla - La Mancha	2,5	2,0
Cataluña	5,7	5,3
Comunitat Valenciana	3,6	3,9
Extremadura	2,7	2,0
Galicia	1,9	1,9
Madrid, Comunidad de	3,5	2,2
Murcia, Región de	3,3	2,6
Navarra, Comunidad Foral de	0,5	..
País Vasco	2	3,6
Rioja, La	4,5	3,6
Ceuta	2,6	5,1
Melilla	4,2	5,1

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En el grupo de **20 a 24 años**, la tasa de paro femenino más elevada corresponde a Ceuta (24%) y la más baja a La Rioja (6%).

Tabla 5. Tasas más altas y más bajas de paro femenino para el grupo de edad de 20 a 24 años, por CCAA, en el último trimestre de 2020.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Ceuta (24%)	La Rioja (6%)
Aragón (15%)	Asturias (6,9%)
Cataluña (13,9%)	Iles Balears (7%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad de 20 a 24 años, las Comunidades y Ciudades Autónomas con la tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma son Ceuta, Melilla y Aragón.

Tabla 6. Población activa en paro, total y mujeres, de 20 a 24 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	10,9	9,5
Aragón	14,4	15,0
Asturias, Principado de	9,7	6,9
Balears, Iles	9,9	7,0
Canarias	10,4	9,3
Cantabria	10,4	8,0
Castilla y León	10,6	9,8
Castilla - La Mancha	10,5	9,5
Cataluña	15,9	13,9
Comunitat Valenciana	11	8,8
Extremadura	11,1	10,4
Galicia	9	8,4
Madrid, Comunidad de	12	11,0
Murcia, Región de	12,2	11,7
Navarra, Comunidad Foral de	9,9	8,6
País Vasco	15,8	12,3
Rioja, La	10	6,0
Ceuta	22,7	24,0
Melilla	14,7	10,2

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En el grupo de edad de **25 a 34 años**, la tasa más alta de paro femenino está en Navarra, con un 38%. La más baja en Murcia, con un 20,3%.

Tabla 7. Tasas más altas y más bajas de paro femenino para el grupo de edad de 25 a 34 años, por CCAA, en el último trimestre de 2020.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Navarra (38%)	Murcia (20,3%)
Melilla (36,6%)	C.Valenciana (20,5%)
Iles Balears (35,5%)	Cantabria (20,4%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad, las Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma **son 8 en total**: Navarra (38%), Baleares (35,5%), La Rioja (28,2%), País Vasco (28,2%), Canarias (26,9%), Galicia (26,4%), Cataluña (26,1%) y Extremadura (25,1%).

Tabla 8. Población activa en paro, total y mujeres, de 25 a 34 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	24,7	22,5
Aragón	22,4	21,9
Asturias, Principado de	27,5	26,1
Balears, Iles	29,2	35,5
Canarias	25,9	26,9
Cantabria	23,7	20,4
Castilla y León	22,8	20,9
Castilla - La Mancha	27,4	23,9
Cataluña	24	26,1
Comunitat Valenciana	21,4	20,5
Extremadura	23,2	25,1
Galicia	25,9	26,4
Madrid, Comunidad de	24,5	23,3
Murcia, Región de	25,1	20,3
Navarra, Comunidad Foral de	32	38,0
País Vasco	24,2	23,2
Rioja, La	28,1	28,2
Ceuta	30,3	19,7
Melilla	34,4	36,6

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En el grupo de edad de **35 a 44 años**, la tasa más alta de paro femenino se localiza en Murcia (31,5%). La más baja en Castilla y León (18,9%).

Tabla 9. Tasas más altas y más bajas de paro femenino para el grupo de edad de 35 a 44 años, por CCAA, en el último trimestre de 2020.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Murcia (31,5%)	Castilla y León (18,9%)
Navarra (30,2%)	Aragón (19,6%)
País Vasco (28,5%)	Canarias (23,8%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad de 35 a 44 años, las Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma **son 15 en total**. Las únicas que tienen una tasa **inferior** son: Aragón, Iles Balears, Canarias y Castilla y León.

Tabla 10. Población activa en paro, total y mujeres, de 35 a 44 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	23,1	26,3
Aragón	21	19,6
Asturias, Principado de	23,6	26,5
Balears, Illes	27,9	26,2
Canarias	24,3	23,8
Cantabria	23,3	27,0
Castilla y León	19,3	18,9
Castilla - La Mancha	20,6	22,4
Cataluña	23,2	24,4
Comunitat Valenciana	22,2	24,5
Extremadura	20,8	22,2
Galicia	25,3	26,3
Madrid, Comunidad de	23,4	24,8
Murcia, Región de	27,8	31,5
Navarra, Comunidad Foral de	27	30,2
País Vasco	23,4	28,5
Rioja, La	20,2	23,4
Ceuta	15,9	21,5
Melilla	23,2	24,9

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En el grupo de edad de **45 a 54 años**, la tasa más alta de paro femenino está en Extremadura (26,9%). La más baja se sitúa en Melilla (11,5%).

Tabla 11. Tasas más altas y más bajas de paro femenino para el grupo de edad de 45 a 54 años, por CCAA, en el último trimestre de 2020.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Extremadura (26,9%)	Melilla (11,5%)
Andalucía (26,7%)	Navarra (14,5%)
Ceuta (26,1%)	Iles Balears (17,2%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad de 45 a 54 años, las Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma **son nueve y once**. Las únicas que tienen una tasa **inferior** al promedio son: Iles Balears, Cataluña, C. Valenciana, Galicia, Navarra, La Rioja y Melilla.

Tabla 12. Población activa en paro, total y mujeres, de 45 a 54 años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	24,1	26,7
Aragón	22,4	23,5
Asturias, Principado de	23,6	25,2
Balears, Illes	17,6	17,2
Canarias	22,1	23,0
Cantabria	24	27,8
Castilla y León	24,1	27,8
Castilla - La Mancha	20,8	23,9
Cataluña	20,5	19,3
Comunitat Valenciana	23,7	23,6
Extremadura	24,8	26,9
Galicia	22,4	24,4
Madrid, Comunidad de	21,3	24,0
Murcia, Región de	19,5	20,6
Navarra, Comunidad Foral de	16,2	14,5
País Vasco	21,5	21,6
Rioja, La	23,9	23,4
Ceuta	20,9	26,1
Melilla	14,9	11,5

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En el **grupo de edad de 55 y más años**, la tasa más alta de paro femenino está en Castilla y León (20,7%). La más baja se sitúa en Ceuta (3,5%).

A continuación, se ofrece una tabla con los resultados consolidados del paro femenino en 2020, por Comunidades Autónomas y por grupos de edad.

Mapa 1. Tasa de paro femenino en 2020 por Comunidades Autónomas

Tabla 13. Tasas más altas y más bajas de paro femenino para el grupo de edad de 55 y más años, por CCAA, en el último trimestre de 2020.

Tasa más alta paro femenino	Tasa más baja paro femenino
Castilla y León (20,7%)	Ceuta (3,5%)
C. Valenciana (18,6%)	Navarra (8,7%)
Aragón (16,7%)	País Vasco (10,8%)

Fuente: EPA, 4º trimestre, 2020

En este grupo de edad de 55 y más años, las Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de paro femenino más elevado que la media de su Comunidad Autónoma **son 8**: Aragón, Iles Balears, Castilla y León, Cataluña, C. Valenciana, Murcia, La Rioja y Melilla.

Tabla 14. Población activa en paro, total y mujeres, de 55 y más años, por Comunidades y Ciudades Autónomas, en porcentajes.

	Ambos sexos	Mujeres
Andalucía	13,7	11,6
Aragón	15,5	16,7
Asturias, Principado de	13,9	13,8
Balears, Illes	10,6	12,4
Canarias	15	14,7
Cantabria	17,3	15,2
Castilla y León	20,5	20,7
Castilla - La Mancha	18,2	18,2
Cataluña	10,7	10,9
Comunitat Valenciana	18	18,6
Extremadura	17,4	13,4
Galicia	15,5	12,6
Madrid, Comunidad de	15,5	14,8
Murcia, Región de	12,2	13,3
Navarra, Comunidad Foral de	14,3	8,7
País Vasco	13,1	10,8
Rioja, La	13,3	15,3
Ceuta	7,6	3,5
Melilla	8,6	11,7

Fuente: INE, EPA, 4º trimestre, 2020



Fuente: INE, EPA, datos promedio 2020.

Tabla 15. Mujeres paradas por grupo de edad y Comunidad Autónoma, diciembre de 2020

	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

Fuente:INE, EPA, 2020, datos anuales

PÉRDIDA DE EMPLEO

“La manera que me ha marcado más es laboral porque yo siempre he sido insegura, ese miedo a que me van a salir bien las cosas o mal. Entonces como yo parto de eso, cuando yo estaba haciendo el estudio y luego empecé con contrato en el hotel yo claro iba perdiendo ese miedo y esa inseguridad. Esto del COVID a mí me ha partido en dos. Quiero decir que si antes me iba soltando y perdiendo esa inseguridad pues ahora me ha frenado totalmente. Si ahora me pongo a dar cenas ya no las doy como antes, eso quiero decir”.

(Teresa, 23 años, Asturias, viviendo en casa familiar, ERTE)

2.2.1 El caso de la ciudad de Madrid

El Ayuntamiento de Madrid ha publicado un informe estadístico con el objetivo de reflejar el impacto que ha tenido la crisis sanitaria, económica y social ocasionada por la pandemia de la COVID-19 en el mercado laboral de la ciudad de Madrid.

Resalta el impacto que ha tenido la pandemia en el empleo de las mujeres, quienes desempeñan sus actividades en "primera línea". Las mujeres representan el 85% del personal de enfermería, el 78% del personal de residencia de mayores y/o personas dependientes, el 94% de las empleadas del hogar y el 68% del personal del sector de la enseñanza.

Asimismo, representan la mayoría de los empleos de la hostelería y del comercio minorista. Todos sectores que se han visto afectados de forma directa por la pandemia de la COVID-19, resaltando las brechas de género entre mujeres y hombres que ya se encontraban presentes. El estudio utiliza datos de la Encuesta de Población Activa y del Paro Registrado para poder visibilizar los cambios que se han producido en el mercado laboral, desagregados por sexo.⁴

Los resultados reflejan la situación en mayo de 2020, es decir, el primer impacto de la pandemia, y son los siguientes:

- > El aumento del paro en Madrid en el primer trimestre del año ha sido 100% femenino, incrementándose en 5.500 personas y siendo mujeres en su totalidad.
- > Los cambios en las tasas de actividad masculina y femenina de un trimestre a otro aún no son muy reseñables, situándose la brecha en la tasa de actividad entre mujeres y hombres en el primer trimestre de 2020 en -9,2 puntos, y la de empleo en -8,8, lo que indica que las mujeres están todavía lejos de incorporarse a la actividad y la ocupación en las mismas condiciones que los varones.
- > Los datos del paro registrado indican que había 26.119 personas más desempleadas, 13.920 hombres y 12.199 mujeres. El aumento del paro entre febrero y abril, tanto en cifras absolutas como relativas, ha sido superior en el caso de los hombres, presumiblemente debido a la alta feminización de los trabajos declarados como esenciales durante el Estado de Alarma.
- > Sin embargo, el número de mujeres paradas sigue superando al de hombres parados: 105.345 mujeres y 87.962 hombres y, por ello, la tasa absoluta de paro femenino es superior a la masculina en casi un punto.
- > Esta preeminencia no sólo está en las cifras globales de paro. En todos los grupos de edad, las mujeres superan en número a los hombres parados. También entre la población nacional y extranjera. Ocurre también en todos los distritos de la capital.
- > Los hombres tienen mayor cobertura en prestación por desempleo: casi la mitad de los hombres parados tienen

prestación 49,3%, frente al 42,5% de las mujeres. Hay que destacar que la cobertura de las prestaciones se ha incrementado para ambos sexos, como consecuencia de la incorporación de nuevos parados/as. Pero esta mayor cobertura no ha mejorado la situación de la que partían las mujeres y sigue habiendo más mujeres desempleadas que no cuentan con una cobertura para el desempleo: 55.522 mujeres y 39.063 hombres.

- > Las mujeres reciben menos ingresos en concepto de prestación por desempleo que los hombres. Teniendo en cuenta que la parcialidad en el empleo en las mujeres es tres veces mayor que en los varones y la brecha de género en la base media de cotización en la Comunidad de Madrid a 31 de diciembre de 2019 se situaba en -424,2 euros, la cobertura en ingreso por prestación por desempleo será muy inferior en las mujeres, situándolas en una posición de mayor vulnerabilidad.
- > Las mujeres demandantes de empleo de larga duración duplican a los hombres en la misma situación, 41.397 mujeres frente a 27.443 hombres, suponiendo éstas el 60,1 % del desempleo de larga duración.
- > La incidencia del paro es mayor en las mujeres en todos los distritos sin excepción. Son los distritos de Villaverde, Puente de Vallecas, Usera, Villa de Vallecas, Carabanchel, Vicálvaro y Latina los más afectados por el paro, siendo Villa de Vallecas y Vicálvaro los que muestran una brecha de género más amplia.
- > El aumento del paro por sectores económicos y sexo es un reflejo de la desigual distribución por ramas de actividad que tenían y siguen teniendo hombres y mujeres en el mercado laboral. Un ejemplo de ello es el aumento del desempleo de mujeres en el sector educativo, altamente feminizado, por el cierre de centros educativos de todos los niveles y tipologías. Esto ha trasladado a las familias el cuidado y educación que se prestaba desde dichos centros y se traduce en un aumento significativo de la carga total de trabajo de las mujeres, por ser quienes asumen la mayor parte de esta carga, como muestran las encuestas de uso del tiempo.
- > Llama la atención que sectores protagonistas durante esta crisis, como es el sector sanitario y de servicios sociales altamente feminizado, el desempleo masculino haya descendido ligeramente y aumentado el femenino. Esto ha ocurrido también en el sector del trabajo doméstico, donde ha disminuido levemente el paro masculino y ha aumentado el femenino, además de producirse una bajada de 2.850 afiliaciones a la seguridad social en este sector.

⁴ Ayuntamiento de Madrid (2020), **Impacto de género del COVID-19 en el mercado de trabajo madrileño**. Oficina de conciliación y cooperación institucional para la igualdad de oportunidades.

2.2.2 Paro femenino y origen extranjero

Si desagregamos los datos de paro por nacionalidad y sexo, vemos que la tasa media de la población extranjera es de 12 puntos superior que la de la población española. La diferencia

es aún más destacada si nos fijamos en la población extracomunitaria, que duplica directamente dicha tasa, incluso entre las mujeres.

Tabla 16. Tasas de paro por nacionalidad y sexo, población activa, 4º trimestre 2020, en porcentajes

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
ESPAÑOLA	14,46	12,95	18,18
EXTRANJERA: Total	26,58	22,22	31
EXTRANJERA: Unión Europea	21,86	17,79	26
EXTRANJERA: No pertenecientes a la Unión Europea	28,84	24,34	33,42

Fuente: INE, EPA, 4º trimestre, 2020, en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4249>

Las mujeres inmigrantes tienen las tasas de paro más elevadas. 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.

2.3 MAYOR PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Las personas trabajadoras pobres, la llamada “pobreza en el empleo” (personas que son trabajadoras y sus ingresos las sitúan en riesgo de pobreza) era del 11,7% en 2008, subió hasta un 14,8% entre 2012 y 2015 y antes de la pandemia se situaba en un 13,2% de la población activa. Entre los menores de 30 años este porcentaje subió hasta el 16,3%. El incremento en el número de personas ‘trabajadores pobres’ mientras la economía se expandía coexistía con el crecimiento de formas de subempleo.

Los contratos indefinidos a tiempo completo solo representan el 3,39% de todas las nuevas contrataciones en 2019. Uno de cada tres contratos iniciales es temporal y a tiempo parcial, representando esta modalidad contractual la más usada en 2019 (33.05%). La precarización del empleo es también bien representada por el dato que confirma el aumento de la rotación en el empleo y la imparable reducción media de la duración de los contratos temporales (tres de cada diez contratos iniciales celebrados en 2019 tenían una duración inferior a siete días y dos de cada cinco no llegaban a un mes de duración), que han vuelto a representar casi una tercera parte de todas las contrataciones (incluyendo por tanto no solo las iniciales).

Entre los nuevos perfiles de pobreza laboral, hay varios muy feminizados, muchos de los cuales no recogen las estadísti-

cas 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).

En 2021, el 48% de las personas asalariadas están en precariedad laboral, según el sindicato Comisiones Obreras. Teniendo en cuenta el género, el 54% de las mujeres asalariadas tienen condiciones precarias, frente al 42,4% de los hombres. De acuerdo con el estudio que analiza los microdatos de la Encuesta de Población Activa, las mujeres sufren más carencias en todos los indicadores monetarios y no monetarios, salario mensual bajo, salario por hora bajo, contrato temporal, jornada a tiempo parcial involuntaria, sobrecualificación, a excepción

de la jornada laboral extensa y de la jornada laboral atípica.⁵

La generalización de la precariedad laboral pesa sobre el crecimiento de la productividad y alimenta la desigualdad y la pobreza en el trabajo. La proporción de personas empleadas con contrato temporal es la más alta de la UE, con alrededor del 26%. Los contratos temporales son cada vez más cortos y se utilizan comúnmente incluso en sectores con poca estacionalidad. Las políticas de incentivos a la contratación no han resultado efectivas para promover el empleo estable. Las medidas de mejora del salario mínimo interprofesional han sido un paso en la buena dirección, aunque restringidas en su alcance, ya que llegarían a unos 2 millones de personas trabajadoras, según estimaciones oficiales. Este alto nivel de precariedad tiene un impacto negativo en la formación de capital humano y en las decisiones vitales que afectan a todas las personas. La incidencia de la precariedad laboral es más elevada entre las personas jóvenes (más entre las mujeres), quienes poster-

gan la emancipación del hogar de origen, la formación de una familia propia con hijos/as, o la adquisición de bienes de larga duración.

Dada la naturaleza de la crisis, el impacto laboral en el corto plazo es desigual en función del perfil de las personas trabajadoras, por territorios y por ramas de actividad. La temporalidad especialmente a la población más joven, especialmente la de menos de 30 años, donde el 55,4% de las personas trabajadoras tienen un contrato temporal. Paradójicamente, las personas jóvenes que constituyen el colectivo menos vulnerable al coronavirus desde el punto de vista sanitario son, a la vez, las más expuestas a los daños que la epidemia puede ocasionar en el mercado laboral.⁶ Se debe mencionar también la situación de las trabajadoras por cuenta propia, quienes tienen una ocupación algo menos sensible al ciclo económico, aunque el mantenimiento de la actividad puede enmascarar que éste se hace a costa de un deterioro significativo de la renta.

PRECARIEDAD LABORAL

"Finalicé grado superior de cocina y nada más salir empecé las prácticas en el Hotel Palacio la Magdalena y bueno estuve haciendo extras y ya me conocían del grado medio, la suerte que tenía, y luego nada me hicieron un contrato y estoy ahí de momento, por esto del covid que nos ha afectado a todos ahora estoy en ERTE y estoy a la espera". (Teresa, 23 años, Asturias, viviendo en casa familiar, ERTE)

"Soy una persona de 55 años, ahora mismo no tengo un trabajo fijo, no tengo una estabilidad económica tampoco, al no tener trabajo fijo no tengo estabilidad económica". (Carmen, 55 años, Aragón, Mujer en inseguridad residencial, que ha renegociado el alquiler o la hipoteca por motivos de la pérdida de ingresos derivada de la pandemia)

2.3.1 Elevado nivel de precariedad en el personal sanitario y profesionales médicos

La precariedad analizada se extiende también al sector sanitario, extremadamente feminizado. Los contratos eventuales se utilizan tanto en el sector público como en el privado para todo el personal (médicas, enfermeras, auxiliares, celadoras...). Esta contratación ha ido respondiendo a las necesidades marcadas por la pandemia, a pesar de existir cuellos de botella constantes en el sector sanitario y una fuerte carencia de especialidades. Anualmente, se colapsan las urgencias y las plantas de hospitalización, no hay planificación y los contratos se realizan en función de la demanda. Por las condiciones de trabajo, de protección personal y de exposición a la carga viral,

el sector sanitario feminizado y ha sido blanco preferido de los contagios, de acuerdo con la proporción de hombres y mujeres (un 75% de contagios en mujeres y un 25% de hombres, un dato que no se corresponde con los fallecimientos, mientras que en hombres es un 0,3% de los contagiados en mujeres es un 0,1%).⁷

5 "En la gran mayoría de los indicadores la incidencia observada es significativamente mayor para las mujeres, lo que refleja, en general, la peor calidad relativa del empleo femenino tanto en el plano monetario como en el no monetario". CCOO (2021), **La precariedad laboral en España. Una doble perspectiva**. Noviembre, páginas 10, 12 y 23. Disponible en: <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>

6 Universidad Complutense, OTRI (2020), "Los perfiles de riesgo de la crisis laboral del COVID-19: los jóvenes y el turismo", en <https://www.ucm.es/otri/noticias-los-perfiles-de-riesgo-de-la-crisis-laboral-del-covid-19-los-jovenes-y-el-turismo>

7 La Federación de Sanidad de CCOO destaca que el informe del Instituto de Salud Carlos III evidencia la inseguridad con la que trabaja el personal sanitario, CCOO, 7 de mayo 2020, en https://www.ccoo.es/noticia:490129-La_Federacion_de_Sanidad_de_CCOO_destaca_que_el_informe_del_Instituto_de_Salud_Carlos_III_evidencia_la_inseguridad_con_la_que_trabaja_el_personal_sanitario&opc_id=c43b2b5ef0fa63fd6bd57d9fa8119d3a

2.3.2 Las mujeres jóvenes y con familia, más perjudicadas

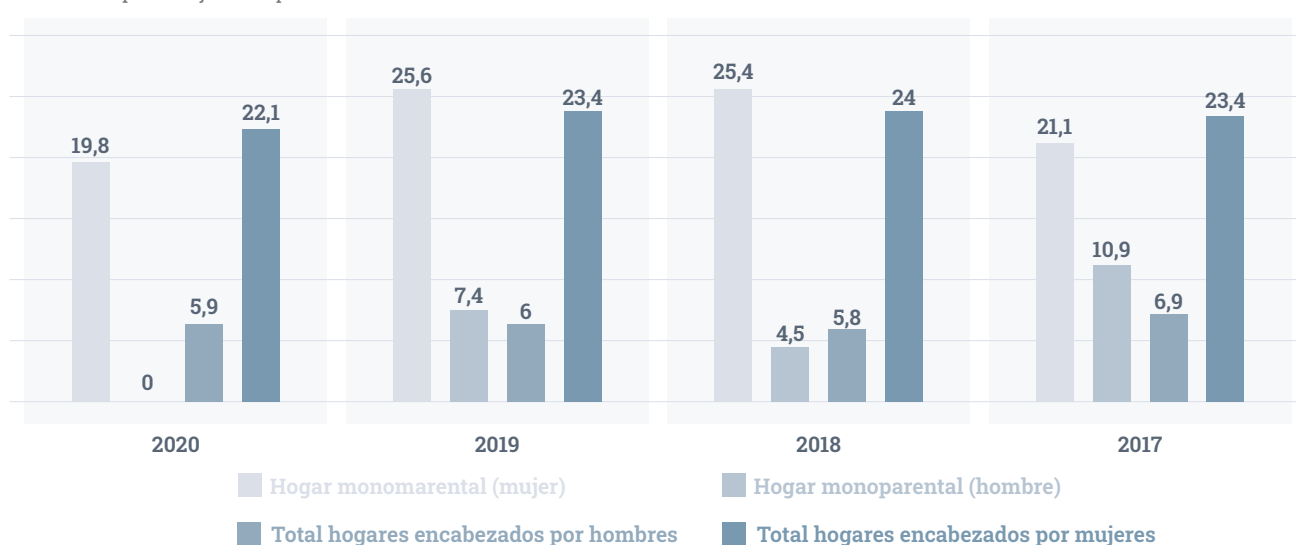
Ante la ausencia de otras medidas adecuadas desde una perspectiva de igualdad de género, algunas de las maneras de conciliar empleo y vida familiar son el trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de tener horarios flexibles, los permisos de maternidad/paternidad, la reducción en el número de horas trabajadas, y las excedencias.

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.⁸

Gráfico 1. Ocupados a tiempo parcial por tipo de hogar y periodo, hogar monomarental (mujer), monoparental (hombre), y total de hogares por sexo, en 2017-2020. Unidades: porcentaje de ocupados de 25 a 54 años



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=ctf02002.px

Los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (49,5%), otros motivos no especificados (20,7%) y el cuidado de niños/as o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores (14,3%).

Entre los hombres, los principales motivos son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (60,0%), otros motivos no especificados (19,6%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,9%).

En cuanto a la relación con la actividad de las mujeres, las inactivas son las que en mayor porcentaje consideran estos servicios como demasiado caros (11,2%). Las mujeres que organizan el cuidado de sus hijos solas o con su pareja son 41,6% ocupadas, 55,0% paradas y 60,7% inactivas. Del total de mujeres que organizan el cuidado de hijos solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos un 27,1% son ocupadas, un 13,5% paradas y un 6,6% inactivas.

Los porcentajes de mujeres que **no necesitan cuidados para todos/as los/as hijos/as** (o los casos en los que estos y estas cuidan de sí mismos/as) son 14,2% ocupadas, 9,5% paradas y 10,2% inactivas.

Respecto al cuidado de personas en dependencia, según la información que se deduce del módulo del año 2018 de la Encuesta Población activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el total de hombres y mujeres entre 18 y 64 años

que han dejado de trabajar durante al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes es del 2,3% y de 5,6% respectivamente. Un 57,7% de hombres y un 52,2% de mujeres nunca tuvieron que cuidar de familiares dependientes.⁹

8 En relación con el empleo y el cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores), la Encuesta de Población Activa utiliza una submuestra (desde el año 2005) distribuida a lo largo de todo el año con el fin de proporcionar información sobre variables de carácter estructural en media anual. INE, https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&t¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

9 INE, https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf y INE, EPA, https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&t¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

2.3.3 Las mujeres con familias monomarentales

Los hogares monoparentales como tipo de familia crecen (1.944.800, 10,4% del total) y están encabezado mayoritariamente por mujeres (81,4%, 1.531.100 son monoparentales), de acuerdo con los datos de la Encuesta de Hogares del INE. Sin embargo, el número de familias monoparentales es mucho mayor. Estas estadísticas solo contabilizan hogares por su constitución y olvidan que dentro de estos pueden convivir varias unidades familiares.

Al finalizar 2019, con datos indirectos dado que la Encuesta de Población Activa no presenta la información por tipo de hogar, **el 43% de las mujeres con hogares monoparentales estaban desocupadas, mientras que el 17% tienen algún tipo de ocupación, pero sin contrato.** En 2020, los hogares monoparentales tienen un ingreso anual promedio de 21.051 euros, casi 10.000 menos que la media de hogares, de acuerdo con la Encuesta de Condiciones de Vida publicada de 2020, en la cual aún no se refleja el peso económico de la pandemia. Algo más de la mitad de los hogares monoparentales se hallan en una buena o muy buena posición económica, mientras que el restante 43,9% cuenta con ingresos medios y bajos, con un grupo pequeño situado en los tres últimos deciles. El riesgo de pobreza antes de 2020 era de 38,9%, un 55,8% no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos y el 69% tiene dificultad para llegar a fin de mes.¹⁰

Debido a las características más precarias de sus empleos, a la disponibilidad de un solo ingreso en el hogar y el bajo nivel de ayudas públicas existentes, estos hogares tienen la mayor tasa relativa de riesgo de pobreza por tipo de hogar, el 46,8% en 2019.¹¹

Más de la mitad de estos hogares no pudo permitirse ir de vacaciones una semana al año y no pueden afrontar gastos imprevistos de 650€. El 7,4% no pudo incorporar proteínas a su dieta cada dos días. El 18% ha tenido retrasos a la hora de pagar gastos relacionados con la vivienda principal y el 16,4% no pudo mantener una temperatura adecuada en casa (pobreza energética). El 16,5% no pudo permitirse un coche y el 11,5% no pudo adquirir un ordenador personal. El 74,9% han llegado a fin de mes con algún tipo de dificultad y uno de cada dos hogares monoparentales se encontraban en riesgo de pobreza y/o exclusión (ARPE), casi doblando la cifra correspondiente al valor del total de los hogares (26,1%). Estas mujeres tenían menos estabilidad en el régimen y en las condiciones de la vivienda y residían en mayor proporción en zonas degradadas o conflictivas (solo un 62,9% indicaron no tener problemas fren-

te a un 71,3% del total de los hogares).¹²

Como señala el primer Sondeo de la FAMS, su trabajo se ha visto afectado seriamente con esta crisis sanitaria. El 87% de estas madres han visto cómo su situación laboral u ocupacional ha empeorado su situación personal. Más de la mitad de las madres (61%) que han respondido al sondeo están trabajando con contrato, el 12% está en el paro, el 6% es autónoma, el 3% refiere estar trabajando sin contrato, el 2% es funcionaria y otro 2% cuida a familiares. En el momento de decretarse el estado de alarma el 9% está en situación de baja y el 6% de excedencia. Un dato significativo es que el 6% señalan que ya están incorporadas a un ERTE por parte de su empresa en el momento de responder al sondeo.

En este sondeo, realizado durante el confinamiento domiciliario de la pandemia, se describe también en primera persona cómo la relación con el empleo es frágil y depende de los apoyos disponibles para las tareas de cuidados: “Mis hijos y yo estamos en casa, pero a las 12 de la mañana los llevo con mis padres para que les den la comida y los echen la siesta para, mientras tanto poder venir yo a trabajar online a casa porque no puedo quedarme sin empleo. Sé que no deberíamos salir, pero vivimos muy cerca, vamos directos y al llegar nos lavamos. No puedo hacer otra cosa, tengo que trabajar. A las 14 h. voy yo a comer allí, como enseguida y me vuelvo a mi casa a seguir trabajando un rato hasta las 5 que vuelvo a casa de mis padres y ya me quedo allí hasta las 7 o así que nos volvemos los niños y yo para casa. No deberíamos salir, pero si los tengo que sacar hasta para tirar la basura y para ir a comprar. No voy a meter a mis hijos en un supermercado, para comprar igualmente os llevo donde mis padres.... así que ya aprovecho y trabajo algo.”¹³

Muchas mujeres no tienen competencias digitales o no tienen disponibles recursos informáticos, incluyendo la conexión a Internet, considerando que cerca de la mitad de estas familias están en riesgo de pobreza y exclusión, con lo cual las opciones de teletrabajo se hacen especialmente difíciles.

10 Encuesta de Condiciones de Vida, 2021, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9948>

11 Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil (2021), **Madre no hay más que una: Monoparentalidad, género y pobreza infantil.** Disponible en: <https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/sites/default/files/Informe%20monoparentales%20mini.pdf>

12 Es por todos estos factores, que la satisfacción media con la situación económica de los hogares monoparentales era menor que para el conjunto de los hogares. La satisfacción en cuanto al tiempo disponible para hacer lo que más les gusta era también menor. El 6,5% incluso consideraron que su nivel de exclusión social era alto-muy alto. Malgesini, Graciela (2019), **Estudio sobre las familias monoparentales, receptoras de rentas mínimas.** Madrid, EAPN-España, en https://eapn.es/ARCHIVO/documentos/noticias/1568715221_estudio-familias-monoparentales.pdf

13 FAMS (2020), **Impacto de la crisis Covid-19 en las familias Monoparentales (I)**, disponible en <https://familiasmonoparentales.es/wp-content/uploads/2021/07/Monoparentales-I-Impacto-del-Estado-de-Alarma1.pdf>

2.3.4 Trabajadoras domésticas

Durante los años 2000, la llegada de mujeres inmigrantes dentro del sistema de cuotas estuvo asociada a la incorporación de éstas al mercado de trabajo, en el sector del empleo de hogar y de los cuidados.

El aumento de la tasa de empleo de las mujeres españolas anterior a 2008 y el envejecimiento demográfico, así como la falta de división de las responsabilidades de cuidado con los hombres, fueron factores que promovieron la *cadena transnacional de cuidados*: de mujeres de los países desarrollados hacia mujeres migrantes y de estas hacia sus familiares (generalmente a cargo de las madres) en los países de origen.

En muchos casos, los hombres se encuentran ausentes o asumen una función marginal en estas cadenas.¹⁴ Las trabajadoras migrantes cubrían y siguen cubriendo en la actualidad, (una vez pasado el peor momento de la crisis económica), una parte del trabajo reproductivo, de cuidado y de limpieza en condiciones de precariedad e incluso de explotación laboral, avaladas por la situación de irregularidad jurídica. En el caso de las mujeres extranjeras, a la falta de regulación garantista de este trabajo, se suma en muchas ocasiones el problema de no contar con permisos de trabajo y residencia, lo cual les genera una mayor vulnerabilidad laboral y social. De hecho, muchas mujeres aspiran a conseguir su documentación de trabajo en este sector para, una vez alcanzado el tiempo obligatorio, poder cambiarse a otro empleo, en un sector diferente.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, supuso una equiparación casi total del régimen especial de empleo de hogar con el régimen general de trabajadores, aunque las condiciones no eran las esperadas por las sindicalistas de este colectivo, aunque cubría algunos aspectos importantes, como la obligatoriedad del contrato por escrito, la cobertura total ante contingencias laborales, la prevención del abuso en relación con los salarios en especie (techo y comida) o la equiparación (aunque paulatina) de la cotización por parte de los empleadores. Sin embargo, no contempló el derecho al subsidio por desempleo y fue poco contundente en cuanto a los despidos improcedentes o la regulación de las horas de presencia (en el caso de las internas). Además, según algunas asociaciones, no prohibió el régimen de internas, principal causante de la explotación laboral.¹⁵

El número de empleadas de hogar en la actualidad es de alrededor de unas 700.000 (en 1995 eran 361.500), el 98% mujeres. España sigue sin ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos,

y sin integrarlas en el Estatuto de los Trabajadores. El Presupuesto del Estado para 2018, prorrogado a 2019, retrasa a 2021 el compromiso asumido en 2011 de equipararlas en 2019 al sistema general de Seguridad Social, en protección por desempleo, cálculo de las pensiones, prevención de riesgos laborales, reconocimiento de enfermedades profesionales, Inspección de Trabajo, negociación colectiva y limitación de jornada de las internas, ahora con tiempos de disponibilidad esclavistas.

En los últimos años, colectivos como el Sindicato Sindihogar Sindillar, SEDOAC, Territorio Doméstico o Grupo Turín, integrados mayoritariamente por mujeres migrantes, han exigido al Gobierno de España que ratifique el Convenio de las Trabajadoras domésticas de la Organización Internacional del Trabajo y acabe con un régimen especial que les priva de importantes derechos laborales. En 2020, durante la pandemia de COVID-19 reclamaron ayudas para todas las que se habían quedado sin empleo, tuviesen contrato o no. Siguen esperando una respuesta.

Un informe del sindicato UGT indica que los sueldos de las personas que trabajan en el sector doméstico son aproximadamente un 60% menores al salario medio bruto en España. En la jornada de trabajo de esta actividad hay una acusada diferencia entre mujeres y hombres. En el año 2019 había 595.200 personas ocupadas en actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico. De ellas, 522.300 mujeres, el 87,8% del total. Pero mientras que el 59,1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres el porcentaje apenas supera el 25%. Esto conlleva que los salarios percibidos por los hombres sean relativamente más elevados (teniendo en cuenta que el 75% de los hombres ocupados en esta actividad lo están a tiempo completo, frente a un 40,9% de las mujeres). La precariedad en el empleo se proyecta en la protección social del futuro. Con excepción del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), las pensiones (incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar) del Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH) son las más bajas de todo el sistema. Pero con una diferencia entre mujeres y hombres por las carreras más largas de cotización, además del salario medio más elevado.¹⁶

Muchas de esas trabajadoras domésticas tuvieron que dejar a sus hijos e hijas en sus países, a cargo de los padres de estos, de sus abuelos y, especialmente, de sus abuelas. Países como Nicaragua u Honduras dependen económicamente de las remesas que envían su población que se ha visto forzada a mi-

14 Término acuñado por la socióloga americana Arlie Russell Hochschild. La socióloga Saskia Sassen retomó esta noción, calificándola de estratégica para examinar las dinámicas organizadoras de la globalización y de aquellas que exigían el reconocimiento y la valorización del trabajo reproductivo. Ver Malgesini, Graciela (Coordinadora); Monteros, Silvina; Gutiérrez, Encarnación; Vega, Cristina; Caixeta, Luzenir (2004), *Hogares, cuidados y fronteras... HOMES, CARETAKING, FRONTIERS...HÄUSER, CARETAKING, GRENZEN..* Ministerio de Trabajo y Cruz Roja Española, disponible en https://www.academia.edu/36294012/HOMES_CARETAKING_FRONTIERS...Immigrant_Women_Rights_and_Conciliation

15 Monteros Obelar, Silvina (2019), “El empleo de hogar como campo de batalla. Breve historia de los movimientos de las luchas en España”, en *Revista AFIN*, Nº 111, disponible en https://ddd.uab.cat/pub/afin/afinSPA/afin_a2019m2n111iSPA.pdf

16 En el año 2019, el salario bruto medio total para el personal doméstico es un 56% inferior al salario medio de todas las ramas de actividad. En el caso de la jornada completa, perciben un 41,7% menos y el 39,7% en el caso de la jornada a tiempo parcial. Vicesecretaría general de UGT (2021), *Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances. Otra década de precariedad*. UGT, disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_empleadas_de_hogar.pdf

grar a países como Estados Unidos o España, pese a que sus gobiernos no reconocen su contribución ni su sacrificio. En el caso de las mujeres hondureñas, el 81% de las que estaban dadas de alta en la Seguridad Social española en 2017 trabajaban en el ámbito doméstico. En el caso de Nicaragua, de las 57.000 personas empadronadas en España en 2020, más de 40.000 son mujeres. La mayoría de ellas trabajan también en labores domésticas.¹⁷

Durante la pandemia, las empleadas domésticas sufrieron la enorme precariedad de sus condiciones laborales, fueron despedidas aquellas que carecían de contratos y expusieron su vida ante el peligro del contagio, si tenían que permanecer al cuidado de personas que estaban contagiadas, entre otras razones por la carencia de una vivienda propia, en el caso de las llamadas “internas”.

LA CRISIS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

“Yo iba a una casa 2 días a la semana, me pagaban bien la hora. Por el COVID ya no me quieren. Desde marzo, antes del estado de alarma, me quedé parada. Antes tenía mi paguita, podíamos tirar, pero resulta que el amo no me quiere por la cosa del COVID. Que yo me estoy haciendo la prueba todos los meses, pero nada, no quiere que ya limpie”. (Francisca, 44 años, Andalucía, denegación de IMV).

“No tengo trabajo estable porque la señora con la que estuve 3 años, la que me hizo el contrato, con el confinamiento se puso muy mala y ahora que ha pasado todo esto la metieron en la residencia. Las 2 cuidadoras que éramos nos quedamos sin eso. Por eso yo solicité el subsidio extraordinario que dieron el año pasado a las trabajadoras del hogar (...) Me enteré de él porque yo estoy informada y estaba en una asociación de mujeres trabajadoras del hogar, estábamos organizadas, también en el colectivo de inmigrante donde nos movemos e intercambiamos información (...) Tardaron 9 meses en darme la respuesta a ese subsidio de 3 meses. Me hubiera muerto de hambre. De marzo a mayo no me pagaron, fue entonces cuando lo solicité y me avisaron en enero”. (Aimara, mujer soltera con dos hijos en Nicaragua, subsidio extraordinario empleadas del hogar)

2.4 BRECHA SALARIAL

Al finalizar 2020, las mujeres trabajadoras vieron profundizarse la brecha de género, mucho mayor para aquellas a cargo de una familia. Como hemos visto, no sólo con una mayor tasa de paro y de inactividad, sino también de ingresos.

La brecha salarial, además de la obvia diferencia entre remuneraciones de hombres y mujeres, contempla también los suplementos salariales, los cuales se aplican de forma facultativa. Si se tratase únicamente de una diferencia de salario podría clasificarse como discriminación salarial y esta conducta estaría penada por la ley. No obstante, 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 hom-

bres, según indica Eurostat.¹⁸

Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. Para analizar las retribuciones según tipo de jornada, especialmente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, es necesario considerar el salario por hora.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género. A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las

17 Patricia Simón, “Trabajadoras domésticas en pandemia”, Lamarea, 25 enero 2021, disponible en <https://www.lamarea.com/2021/01/25/esenciales-trabajadoras-domesticas-en-pandemia/>

18 Ministerio de Trabajo Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019), Mujeres en el mercado de trabajo, **Mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI**, pp. 29-30, en <https://euskadi.fespugt.es/actividades/mujer-e-igualdad/guias-mujer-e-igualdad/noticia/2068-informe-mujeres-en-el-mercado-de-trabajo-mujeres-pensionistas-y-mujeres-migrantes-en-el-siglo-xxi>

características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa igual pago por igual trabajo.

Según datos del año 2018, 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 hasta un valor de 18,2 en el tramo de los trabajadores de 55 a 64 años.

En el año 2018 la brecha salarial de género más alta corresponde al grupo de edad (65 y más años) con un valor de 34,3. En el periodo 2010-2018 el valor más alto siempre ha correspondido a este grupo de edad (65 y más años). El segundo valor más alto corresponde al grupo de 55 a 64 años con un valor de 18,2 en el año 2018 y un valor de 23,7 en el año 2010. El valor más bajo del año 2018 corresponde al grupo de edad de menores de 25 años, con un valor de 1,7 y un valor de 4,8 en el año 2010.

Brecha de género en los salarios por hora según tipo de jornada

Según el tipo de jornada, en el año 2018 la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) fue de 6,5 en la jornada a tiempo completo y de 20,6 en la jornada a tiempo parcial. En el año 2010 la brecha salarial en jornada a tiempo completo era de 10,2 y en jornada a tiempo parcial 34,6.

Brecha de género en los salarios por hora según sectores de actividad económica.

Por sectores económicos, en España la brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en los salarios por hora del año 2018 es positiva en todos los sectores excepto en el sector B Industrias extractivas. Los valores más altos corresponden en el año 2018, en primer lugar, al sector Q de Actividades sanitarias y de servicios sociales (22,3), en segundo lugar, al sector G de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (19,8) y en tercer lugar al sector M de Actividades profesionales, científicas y técnicas (18,7). Si se considera el bloque de actividades económicas B-S excepto O de la CNAE-2009, en España la brecha de género alcanzó en el año 2018 un valor de (11,9) menor que el valor en la UE-28 (15,0).¹⁹

Brecha de género salarial por Comunidades Autónomas.

Las diferencias entre Comunidades componen un panorama complejo, en el que la desigualdad de género se mezcla con la territorial: una asalariada del País Vasco gana un 45% más que una extremeña, y más que los hombres de 12 autonomías. Hay 13,71 puntos porcentuales entre la que más y menos igualado tiene el salario: Canarias y Asturias. Con el 25,22%, Asturias es la comunidad con mayor brecha porcentual entre hombres y mujeres. También es en la que existe mayor diferencia en bruto, pues los varones ganan 7.183 euros más: 21.298 euros al año contra 28.481. Ellas necesitan trabajar casi dos meses más para equiparar a sus compañeros en términos salariales, es decir, un aumento del 33,73% sobre las horas actuales.

Las mujeres trabajadoras autónomas también sufren una brecha de renta.

Antes de la pandemia, el número de mujeres autónomas era de 1.037.800, representando sólo el 33,43% del total de trabajadores autónomos. El ratio de mujeres emprendedoras es del 11,68% y el de los hombres alcanza el 19,43%, es decir, existe una brecha de emprendimiento de 7,75 puntos. La «brecha de emprendimiento» apenas se ha reducido en los últimos 15 años. La proporción de mujeres emprendedoras en España es ligeramente superior a la media de la Unión Europea. No obstante, la tasa de mujeres autónomas varía dependiendo del tipo de situación profesional, siendo su presencia menos relevante en el sector empresarial y siendo mayoría aquellas clasificadas como «ayudando en el negocio familiar».²⁰



19 INE, Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FFPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 y Ministerio de Trabajo... (2019), loc. cit., pp. 29-30.

20 Ministerio de Trabajo... (2019), loc. cit., pp. 11-12.

2.5 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 (no llegar a final de mes, no poder hacer frente a los pagos de la vivienda o de los servicios indispensables, no poder planificar la vida cotidiana, no poder formar una familia).²¹

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. Este es el resultado preliminar del proyecto “Condiciones de trabajo, inseguridad y salud de los y las trabajadoras residentes en España en el contexto del COVID-19”, una encuesta epidemiológica realizada por IS-TAS-CCOO y la Universidad Autónoma de Barcelona, apunta la gravedad de la situación.²²

En un estudio realizado con datos de la Unión Europea, se describe que las personas que trabajan de manera precaria declaran en mayor proporción sufrir dolor muscular, dolor de cabeza, problemas respiratorios, alergias y problemas de piel entre otros²³. Existen diferencias entre hombres y mujeres en

este sentido. Tanto la proporción de la población trabajadora en precariedad laboral, como los efectos en salud de la precariedad laboral, es muy superior en mujeres respecto a los hombres. Las mujeres tienen más riesgo de sufrir precariedad laboral respecto a los hombres a lo largo de toda su vida laboral, como se ve reflejado en la enorme brecha salarial originada por las desigualdades de género: las mujeres son las principales responsables de realizar el trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado y, por estos motivos, acceden a trabajos de peor calidad (trabajos informales, contratos flexibles, etc.). Por otra parte, como ya se ha comentado, sufren la discriminación laboral en los procesos de reclutamiento, de promoción laboral y profesional, y están sujetas a “suelos pegajosos” y “techos de cristal”.

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, apuntó al origen laboral de muchos problemas de salud: “Se está extrayendo y automatizando la salud mental como algo individual a las personas. **Una de las principales razones del deterioro de la salud mental tiene que ver con la precariedad laboral**”, sostuvo en una entrevista en la que indicó que el Ministerio creará un grupo de expertos para analizar esta realidad.²⁴

2.6 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.²⁵

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo (cuando existen hijos o adultos que requieren cuidados) es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado de niños y adultos, y la falta de oportunidades para

conciliar trabajo y familia. Para los próximos años las políticas de flexiseguridad tratan de promover unos mercados laborales más abiertos, más flexibles y accesibles que supongan un acceso igual a puestos de trabajo de calidad para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar.

A las personas que no buscan empleo se las denomina “inactivas”. Este término tiene una connotación negativa que no se ha cambiado a lo largo del tiempo, porque implica que toda actividad que no corresponda al mercado no puede ser considerada como tal. Por ejemplo, una persona que se dedica plenamente al voluntariado sería “inactiva”, una persona cui-

21 “La civilización del malestar: precarización del trabajo y efectos sociales y de salud”, FUHEM, 25 junio 2021, disponible en <https://www.fuhem.es/2021/06/25/la-civilizacion-del-malestar-precariacion-del-trabajo-y-efectos-sociales-y-de-salud/>

22 CCOO, https://www.ccoo.es/noticia:497215-Casi_la_mitad_de_la_poblacion_asalariada_empeoro_su_estado_de_salud_percibida_y_aumento_el_consumo_de_psicofarmacos_desde_el_inicio_de_la_pandemia&opc_id=c43b2b5ef0fa63fd6bd57d9fa8119d3a

23 Según testimonios recogidos por La Sexta en agosto de 2021: Carolina sufre desde hace años una depresión profunda y hace apenas unos días perdió su trabajo como administrativa. “Son contratos precarios, ocho horas que he estado cobrando menos de 500 euros”, ha apuntado. Reconoce que, ha intentado, incluso, quitarse la vida, pero que el apoyo de su pareja y de su hija ha conseguido salir adelante. También Piedad ha sufrido en sus propias carnes los efectos mentales de la precariedad. En su caso, agravados: dice ser víctima de la violencia de género y tiene dos hijos. Durante años ha encadenado contratos temporales como limpiadora. “¿Cómo voy a alimentar a mis hijos con 400 euros? Eso solo para pagar la casa. No me da ni para cortarles el pelo, ni para comprarles ropa”, denuncia la mujer. Ahora vive el día a día en una vivienda social de Cáritas y solo pide “un trabajo en condiciones, como todo el mundo”. Disponible en: https://www.lasexta.com/noticias/sociedad/rostros-problemas-salud-mental-precariacion-laboral-tengo-problemas-sueno-depresion_2021080261084a3e007f4e0001cf6d1a.html

24 Declaraciones a Público, 1 agosto 2021, disponible en <https://www.publico.es/politica/gobierno-creara-septiembre-grupo-expertos-estudiar-impacto-precariacion-salud-mental.html>

25 INE, EPA, https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

dadora que no tiene contrato, una persona estudiante, también se llamarían así. No podemos dejar de destacar el sesgo de género que tiene esta categorización, dado que la mayoría de las cuidadoras y voluntarias son mujeres.

Analizando las estadísticas proporcionadas por la Encuesta de Población Activa, entre los años 2015 y 2020 ha aumentado el número de mujeres y de hombres inactivos.

En el año 2020, según grupos de edad, en los hombres los porcentajes más altos de inactivos corresponden a los grupos de mayor edad (60 a 64 años, 65 a 69 años, 70 y más) y a los jóvenes (de 16 a 19 años, de 20 a 24 años). En el mismo año, en las

mujeres, los porcentajes más altos de inactivas corresponden a los grupos de mayor edad y menores. En los grupos de edad comprendidos entre los 35 y los 49 años, ha disminuido los porcentajes de mujeres inactivas en relación con el año 2015.

Si comparamos el año 2019 con el año 2020, observamos que no hay grandes diferencias en términos globales: aumenta el porcentaje de quienes creen que no van a encontrar trabajo y se mantiene la dedicación al cuidado de personas en situación de dependencia.²⁶ El porcentaje más llamativo corresponde a la variable que no explica nada, “otras razones”, categoría que crece 3,8 puntos porcentuales en los hombres y 1,7 puntos porcentuales en las mujeres.

Tabla 17. Personas inactivas, razones para no buscar empleo por sexo, 2019 y 2020

	2020	2019	Diferencia puntos porcentuales 2020-2019	2020	2019	Diferencia puntos porcentuales 2020-2019
	HOMBRES			MUJERES		
Estar afectado por una regulación de empleo	1	0,1	0,9	0,8	0	0,8
Enfermedad o incapacidad propia	16,1	17,3	-1,2	11,8	12,4	-0,6
Otras obligaciones familiares o personales	1,8	2,2	-0,4	14,4	16,2	-1,8
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,7	0,7	0	6,6	6,9	-0,3
Seguir cursos de enseñanza o formación	27,4	28,4	-1	21,6	21,6	0
Estar jubilado	39,8	43	-3,2	21	21,1	-0,1
Cree que no lo va a encontrar	2,4	1,7	0,7	3	2,8	0,2
Otras razones	8,6	4,8	3,8	18,7	17	1,7

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2020, Personas inactivas, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11204>

Como se ve, 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.

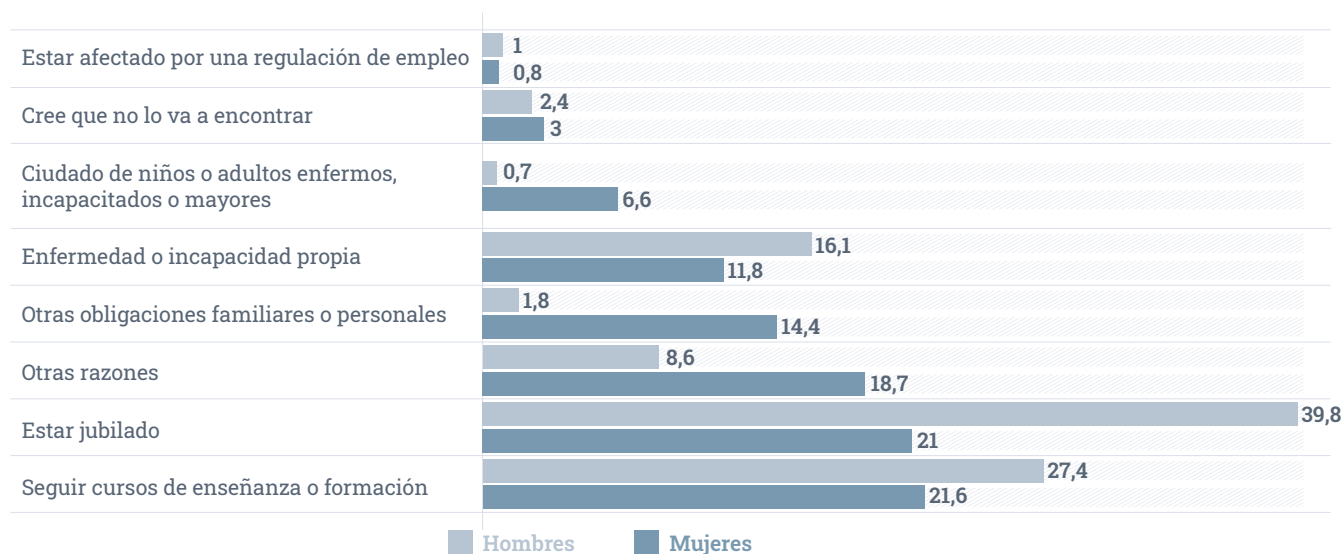
Entre las mujeres, las principales razones de la inactividad eran: el 21,6% educación o formación, el 21,0% por jubilación y el 14,4% por responsabilidades personales o familiares.

Además de la jubilación, un porcentaje mayor de hombres que de mujeres indica estar más haciendo formación y sufrir enfermedades o discapacidad, mientras que un porcentaje

más elevado de mujeres señala “otras razones” y “otras obligaciones familiares o personales”. El porcentaje sumado de ambas variables inespecíficas, 33,1%, es demasiado elevado como para que estas respuestas queden sin clasificar, porque seguramente encierran un mayor poder explicativo que su denominación.

26 Según el INE, las personas dependientes incluyen niños (de 14 años o menos, tanto propios como del cónyuge, residan o no en la vivienda), otros hijos mayores (residan o no en la vivienda), así como adultos necesitados de cuidados (por enfermedad, discapacidad, personas mayores). Se excluyen los cuidados realizados como trabajo remunerado. Ver: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463294&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYS-Layout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

Gráfico 2. Personas inactivas, razones para no buscar empleo, por sexo, en porcentajes



Nota: Los porcentajes suman 96,8% en los hombres y 97,1% en las mujeres.

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2020, Personas inactivas, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11204>

Según la edad, se aprecia que los chicos han dejado de formarse, con -3,7 puntos porcentuales de diferencia en el grupo más joven y de -6,4 puntos entre 2019 y 2020. Esta diferencia es de -1,4 puntos porcentuales en el caso de las chicas de 15

a 24 y de -2,4 puntos en el de 25 a 49 años. Es muy llamativo que este último grupo ya tenía un tamaño mucho menos destacado que el de los hombres, para esta variable (11,5% frente a 21,6% en 2019).

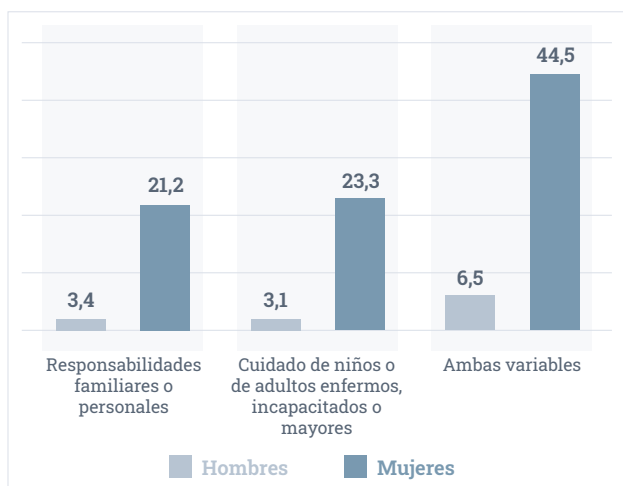
Tabla 18. Personas inactivas, razones para no buscar empleo, por sexo y edad, en porcentajes, 2020 y 2019

	2020	2019	Diferencia puntos porcentuales 2020-2019	2020	2019	Diferencia puntos porcentuales 2020-2019
HOMBRES						
15 A 24 AÑOS						
Estar afectado por una regulación de empleo	0,5	..	0,5	3,6	..	3,6
Enfermedad o incapacidad propia	3,6	3,3	0,3	33,5	41,4	-7,9
Responsabilidades familiares o personales	1,9	1,8	0,1	3,4	7,6	-4,2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3,1	2,5	0,6
Seguir cursos de enseñanza o formación	85,4	89,1	-3,7	15,2	21,6	-6,4
Cree que no lo va a encontrar	1,9	0,6	1,3	4,7	4,3	0,4
Otras razones	5,3	3,7	1,6	27,4	13,3	14,1
MUJERES						
15 A 24 AÑOS						
Estar afectado por una regulación de empleo	0,2	..	0,2	2,5	..	2,5
Enfermedad o incapacidad propia	2,7	2,8	-0,1	16	17,1	-1,1
Responsabilidades familiares o personales	2,2	3	-0,8	21,2	27,1	-5,9
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,6	0,5	0,1	23,3	26	-2,7
Seguir cursos de enseñanza o formación	87,6	89	-1,4	9,1	11,5	-2,4
Cree que no lo va a encontrar	0,8	0,8	0	4,3	2,9	1,4
Otras razones	4,8	2,3	2,5	17,2	9,8	7,4

INE, Encuesta de Población Activa 2020, Personas inactivas, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11206>

Del total de personas que están inactivas (que no buscan empleo) por cuidar a personas dependientes, el 94,3 % son mujeres. En el grupo de edad de 25 a 49 años e ven claramente las mayores responsabilidades de cuidado que afrontan las mujeres en inactividad, porque representan casi la mitad del total, 44,5%, frente al 6,5% de los hombres en 2020.

Gráfico 3. Distribución de las responsabilidades de cuidado o familiares por sexo de las personas inactivas en el grupo de edad de 25 a 49 años, en 2020



INE, Encuesta de Población Activa 2020, Personas inactivas, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11206>

Según el nivel de formación alcanzado, en el año 2020 los mayores porcentajes de personas inactivas corresponden a la educación superior, a la segunda etapa de educación secundaria con orientación general y a la primera etapa de educa-

ción secundaria y similar en los hombres. En las mujeres, los porcentajes más elevados pertenecen a las que carecen de estudios, tienen estudios primarios incompletos y a la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior).

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. El 31,4% de las mujeres inactivas por cuidar a personas dependientes tenían de 35 a 44 años y el 26,9% de 25 a 34 años. El 35,3% de las mujeres de 35 a 44 años inactivas por cuidar a personas dependientes alega como motivo de la inactividad no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, y un 10,9% de mujeres inactivas de este grupo de edad alega no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores.

La distribución territorial de las mujeres que indican que están "inactivas" porque declaran dedicarse a "labores del hogar" es heterogénea entre las Comunidades Autónomas. Esta variable no coincide completamente con la anterior, porque se refiere a todas las tareas, no sólo a los cuidados, pero ratifica la enorme feminización, ya que el 86,79% son mujeres. Los porcentajes más elevados de mujeres en esta situación con respecto al total de personas inactivas por este motivo se hallan en Melilla (93,10%), Asturias (92,48%) y Castilla-La Mancha (92,33%). Los territorios donde hay mayor presencia masculina dentro de la inactividad por dedicarse a los trabajos del hogar y del cuidado son Canarias, Baleares y Galicia (en estas Comunidades el porcentaje femenino desciende al 77,01%, 77,84% y 84,90%).

Mapa 2. Mujeres inactivas por dedicación a "las labores del hogar" y Comunidad Autónoma. Valores absolutos. Miles Personas

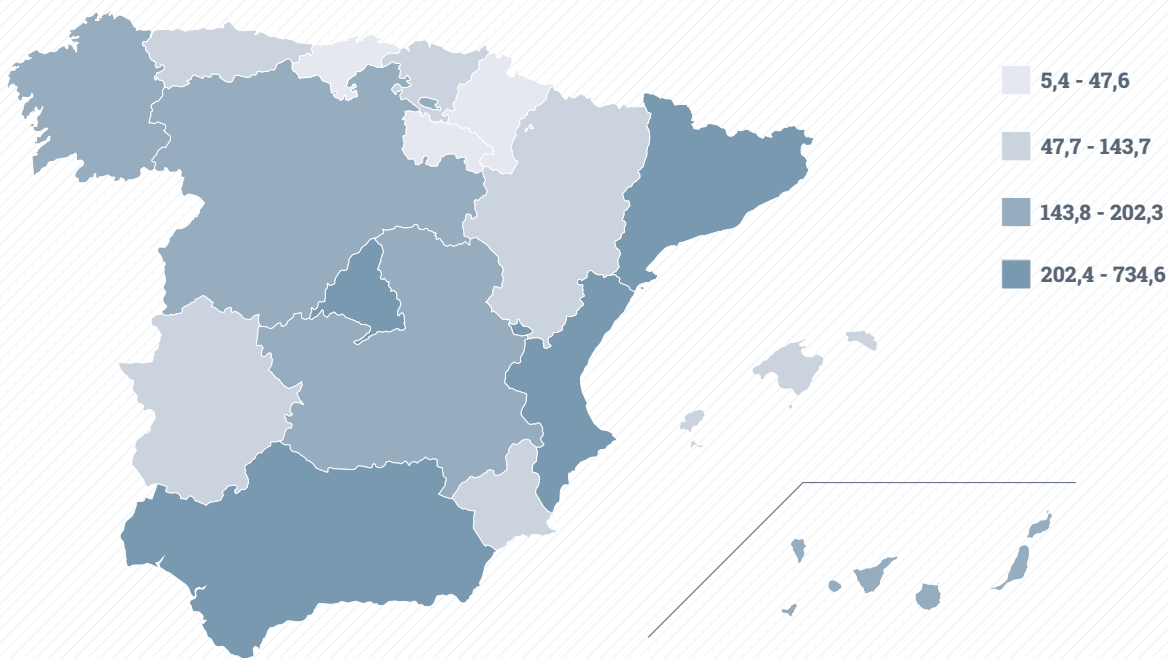


Tabla 19. Personas inactivas por dedicación a las "laborales del hogar" y Comunidad Autónoma. Miles Personas, año 2020.

	Mujeres	Hombres	Diferencia entre mujeres y hombres	Total "Labores del hogar"	% de mujeres sobre total "Labores del hogar"
Total Nacional	3.410,00	519	2.891,00	3.929,00	86,79
Andalucía	734,6	102,3	632,30	836,90	87,78
Aragón	91,3	10,6	80,70	101,90	89,60
Asturias, Principado de	84,9	6,9	78,00	91,80	92,48
Baleares, Illes	75,7	22,6	53,10	98,30	77,01
Canarias	182	51,8	130,20	233,80	77,84
Cantabria	47,6	5,4	42,20	53,00	89,81
Castilla y León	202,3	22,5	179,80	224,80	89,99
Castilla - La Mancha	187,7	15,6	172,10	203,30	92,33
Cataluña	441	78,4	362,60	519,40	84,91
Comunitat Valenciana	352,2	49,6	302,60	401,80	87,66
Extremadura	84,9	11,9	73,00	96,80	87,71
Galicia	179,9	32	147,90	211,90	84,90
Madrid, Comunidad de	412,6	63,2	349,40	475,80	86,72
Murcia, Región de	112,3	15,3	97,00	127,60	88,01
Navarra, Comunidad Foral de	42,1	5,5	36,60	47,60	88,45
País Vasco	143,7	21,7	122,00	165,40	86,88
Rioja, La	21,5	2,6	18,90	24,10	89,21
Ceuta	8,4	0,7	7,70	9,10	92,31
Melilla	5,4	0,4	5,00	5,80	93,10

Fuente: INE, EPA, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4975>

3. LA RESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Los cuidados son todas las acciones necesarias que se desarrollan para el bienestar diario, el bienestar en la vida cotidiana de una persona, de una persona dependiente, sea dependencia por ciclo vital -los niños y niñas obviamente- o dependencia por distintas circunstancias de la vida: personas mayores o con discapacidad en situación de dependencia. Son todas aquellas actividades necesarias para el bienestar en la vida diaria y que se realizan para aquellas personas que no pueden realizarlas por sí mismas. El cuidado implica tres grandes dimensiones que, en muchas familias (como las monoparentales, pero no exclusivamente) se hacen y afrontan en solitario, especialmente durante la pandemia:

- 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.

Como muestran los datos estadísticos, uno de los aspectos fundamentales de la visibilización y denuncia de las desigualdades de género se ha centrado en los muchos aspectos de la economía del cuidado, empezando por la división del trabajo que tradicionalmente ha concentrado a las mujeres en el trabajo doméstico, los cuidados y el trabajo no remunerado. Especialmente desde la década de 1980, la economía feminista ha hecho visible la infravaloración del trabajo de las mujeres en las estadísticas laborales, tanto refiriéndose al tiempo trabajado como a su valor monetario a nivel nacional (PIB) e internacional.²⁷ Se ha conseguido mejorar la recolección de datos mundiales y hacer que una gran mayoría de gobiernos y otras instituciones como Naciones Unidas incluyan estos indicadores en sus programas.

Según la experta Lourdes Benería, “La economía de los cuidados es la visión contraria a la todavía preponderante idea de que la conducta humana busca la maximización de la ganancia individual y la acumulación, ya sea la maximización de

beneficios, rentas u otros tipos de remuneración”.²⁸ Los cuidados suponen un problema de naturaleza económica porque comportan “el uso de recursos escasos, materiales e inmateriales, de energía y tiempo, con costes directos e indirectos más o menos evidentes y requieren la realización de un auténtico trabajo que satisfice las necesidades humanas básicas”, según la eurodiputada Lina Gálvez.²⁹

Según el estudio de la OIT, en España mayoritariamente las mujeres dedican de promedio en un año 130 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado. Hay 16 millones de personas trabajando ocho horas al día ‘gratis’. Tomando en cuenta el salario mínimo por hora, esto equivaldría al 14,9% del PIB español.³⁰

Las últimas encuestas del uso del tiempo disponibles, anteriores al COVID-19, señalaban que las mujeres realizaban más del 75% de todo el trabajo de cuidados no remunerado, y le dedican tres veces más tiempo que los hombres. A lo largo de un año, dedicaban al hogar el equivalente a 201 días de trabajo (sobre una base de ocho horas diarias), en comparación con 63 días de trabajo para los hombres. En cuanto a la relación con la actividad de hombres y mujeres un 12,9% de hombres parados no utilizan estos servicios por considerarlos muy caros frente a los ocupados e inactivos que los consideran demasiado caros en un menor porcentaje (6,0% y 6,2% respectivamente). El 51,2% de los ocupados organiza el cuidado de sus hijos solos o con su pareja, no habiendo diferencias significativas con parados e inactivos (53,3% y 51,2% respectivamente). Un 20,2% de ocupados organiza el cuidado de sus hijos solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos/as frente a un 12,2% de parados/as y un 9,9% de inactivos/as. Un 11,9% de ocupados/as no necesitan de estos servicios para todos/as sus hijos/as o bien los/as hijos/as se cuidan a sí mismos/as, dicho porcentaje aumenta significativamente hasta un 20,2% en los inactivos.

La evaluación del impacto de la pandemia en la profundización o cambios de estas tendencias aún está pendiente. Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el segundo trimestre del 2021, en España sigue habiendo 1,3 millones más de hombres que de mujeres con empleo. En concreto la tasa de actividad de este segundo trimestre tiene una brecha de género de 9,76%, es decir, de la tasa de actividad total, el 63,59% son hombres, mientras que el 53,83% son mujeres. Es interesante destacar que esto, entre otras cuestiones, puede deberse a que casi 600.000 mujeres no buscan empleo por estar dedicándose a los cuidados (dato que ha aumentado

27 La economía del cuidado trata de precisar quién produce y quién consume el cuidado y, dentro de los productores, establecer la distinción entre quienes lo hacen de modo profesional, por dinero (economía monetarizada) y quien lo hace por lazos de afecto o familiares (economía no monetarizada). Durán, Mariángeles (2018), **La riqueza invisible del cuidado**. Valencia, Universidad de Valencia.

28 <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/que-es-la-economia-feminista>
https://www.eldiario.es/alternativaseconomicas/economia-cuidados-base-desigualdad_132_1297600.html

29 Lina Gálvez (2016) La economía de los cuidados. DeCulturas, 2016, <https://linagalvez.eu/la-economia-de-los-cuidados/>

30 <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/care-for-fow/lang-es/index.htm>

en 150.000 mujeres desde el inicio de la pandemia).³¹ Con la pandemia se han exacerbado la refamiliarización y refeminiza-

ción de los cuidados.

3.1 REFAMILIARIZACIÓN Y REFEMINIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

La pandemia ha sido un momento crucial para dejar este aspecto al descubierto, con situaciones invisibles a los ojos de la sociedad, como los cuidados en casos de monoparentalidad y/o de personas en situación de dependencia. Los arreglos individuales de los cuidados han significado una sobrecarga para las mujeres de los hogares. En los momentos de buena situación económica, a través de la delegación de una parte de los cuidados a las mujeres contratadas, generalmente inmigrantes, quienes, a su vez dejan de cuidar, transfiriendo esa responsabilidad no compartida a otras mujeres de la familia de origen por lo general. En los momentos de mala situación económica, se produce una ‘refamiliarización’ de los cuidados, que se traduce en una ampliación de las responsabilidades a cargo de las mujeres y una menor activación laboral.³²

Como hemos visto en el punto 2.3. sobre inactividad, de las mujeres que figuran como ‘inactivas’ en la EPA, el 44% lo es por tener que dedicarse a tareas de cuidados, una cifra muy diferente a la de países con un amplio Estado de bienestar como Dinamarca, donde esta cifra en mujeres es de apenas el 7%. Los hombres inactivos españoles por tener que dedicarse a los cuidados, en cambio, son solo el 5,1%.³³

Muchas mujeres intentan ‘conciliar’ dividiendo el horario central del día en dos partes, para la familia y para el trabajo; de ello deviene la feminización de los empleos a tiempo parcial (75%) y la masculinización de los empleos a tiempo completo (solo el 40% son mujeres). Aquí también se origina un problema que redundará en la menor renta de las mujeres, ya que el trabajo a tiempo parcial remunera el 62% menos que el del tiempo completo, ampliándose la brecha salarial de género. En España las mujeres ganan de media 4.849 euros anuales menos que los hombres por el mismo trabajo. De media, Gestha calcula que en España podrían tardarse 87 años para eliminar la brecha.³⁴

Un desafío específico relacionado con una economía con

igualdad de género es trabajar para lograr un mejor equilibrio de género en el cuidado y el trabajo doméstico no remunerados y un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida al alcance de mujeres y hombres. La distribución actual de las tareas domésticas y las actividades de cuidado de los NNA entre mujeres y hombres sigue siendo muy desigual. Antes de la pandemia de COVID-19, las mujeres de la UE dedicaban una media de 13 horas más que los hombres al cuidado y las tareas domésticas no remuneradas cada semana.³⁵ Esto tiene un impacto desproporcionado en la participación de la mujer en el mercado laboral, lo que contribuye al alto grado de trabajo a tiempo parcial de la mujer y a las brechas de género en el empleo y la remuneración. Las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial por motivos relacionados con el cuidado de la infancia o el cuidado de las personas adultas dependientes.³⁶ Además, el 16,9% de las mujeres en la UE27 en 2019 informaron que no buscaban empleo debido a responsabilidades de cuidado, un porcentaje mucho más alto que el 1,4% de los hombres. Eso significa que 7,7 millones de mujeres de entre 20 y 64 años se quedan sin empleo en comparación con 450.000 hombres. Se espera que el impacto de la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y el trabajo no remunerado se vea agravado por el acceso limitado a las instalaciones y servicios de cuidado durante la pandemia de COVID-19.

En 2019, la UE dio un paso adelante con la adopción de la **Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar**, que analiza las excedencias laborales por cuidados relacionados con la familia desde la perspectiva de la vida de una persona y fomenta el intercambio de dichas excedencias familiares y la flexibilidad de los horarios de trabajo entre mujeres y hombres. La Directiva aborda el reparto desigual de las responsabilidades del cuidado, la perpetuación de los roles de género tradicionales y estereotipados y las desigualdades de género en los ingresos y las perspectivas de empleo derivadas de políticas inadecuadas de permisos familiares. La mayoría de los Estados miembros han comenzado a transponer la Directiva

31 Fundación Mujeres, Observatorio Igualdad y Empleo, septiembre de 2021, disponible en: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-trabajo-de-las-mujeres/>

32 Malgesini, G. y Cesarini-Sforza, L (2018), Más visibilidad de las mujeres en la Europa 2020. <https://www.eapn.es/publicaciones/253/mas-invisibilidad-de-las-mujeres-en-europa-2020>

33 El impacto negativo de la pandemia sobre el empleo femenino también se registró en la UE en general. Las cifras recientes de Eurostat muestran que el desempleo entre las mujeres creció del 6,9% en abril al 7,9% en septiembre de 2020, mientras que el desempleo masculino aumentó del 6,5% al 7,1% en el mismo período. Eurostat, Unemployment by sex and age – monthly data, une_rt_m, Last update: 18-02-2021, Available at: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en

34 Según el tercer informe **Brecha salarial y techo de cristal**, de 2019, realizado por GESTHA, la brecha salarial se ensancha en 100 euros y las mujeres ya cobran casi 4.900 euros menos que los hombres <https://www.gestha.es/index.php?seccion=actualidad&num=594>

35 European Institute for Gender Equality (2020), **Health: Unpaid care and housework**. Disponible en: <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>

36 Eurofound (2015), **Gender equality at work, European Working Conditions**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p.13. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19003en.pdf

a la legislación nacional y **tienen hasta agosto de 2022 para completar la transposición**.³⁷ Para garantizar la transposición completa y sin problemas de la Directiva sobre conciliación, la Comisión sigue debatiendo y supervisando la evolución legislativa en los Estados miembros. En diciembre de 2020, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social recomendaron un conjunto de indicadores de equilibrio entre el trabajo y la vida personal para medir la aceptación y la duración de la paternidad, la licencia por paternidad y cuidadora y las modalidades de trabajo flexible. La transposición de la Directiva sobre conciliación de la vida personal y laboral por sí sola no cerrará la brecha de género en la atención. Las Conclusiones del Consejo aprobadas bajo la Presidencia alemana en diciembre de 2020, y respaldadas por el informe de investigación del EIGE sobre las desigualdades de género en la atención y la remuneración, instaron a redoblar los esfuerzos para reducir las brechas de género en el trabajo de cuidados.³⁸

El 21 de enero de 2021, el Parlamento Europeo adoptó una **Resolución sobre el derecho a desconectarse**.³⁹ La Resolución toma nota del impacto del teletrabajo digital, particularmente acentuado en el contexto de la pandemia COVID-19, en la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas empleadas que ejercen funciones de cuidado, la mayoría de las cuales tienden a ser mujeres. La Resolución pide a la Comisión que proponga legislación para garantizar que puedan ejercer su derecho a desconectarse. Los servicios de educación y atención de la primera infancia (AEPI) de alta calidad para los niños y los cuidados de larga duración para las personas

mayores y las que tienen una enfermedad crónica o discapacidad son fundamentales para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Por tal razón, el Comité de Protección Social está mapeando los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración en todos los Estados miembros para apoyar esta convergencia social ascendente.

En línea con la Directiva europea, e l 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 ha modificado determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores con el fin principal de **mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar**, sobre todo en relación con el nacimiento de un/a hijo/a. Uno de los aspectos más destacados de este Real Decreto-ley fue el incremento del permiso de paternidad hasta las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que habrán de disfrutarse a jornada completa. Por lo tanto, ambos progenitores están obligados a disfrutar de manera ininterrumpida y a jornada completa, las seis semanas posteriores al parto. Transcurridos esas seis semanas, el permiso de paternidad o de maternidad se puede disfrutar hasta que el bebé cumpla doce meses, distribuyéndose, a su voluntad, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.⁴⁰



37 <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/#> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>

38 European Institute for Gender Equality (2020), Gender inequalities in care and pay in the EU. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-pay-eu>.

39 Council of the European Union, Council Conclusions on the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work, 2020. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>.

40 <https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOEn>

3.1.1 Insuficientes recursos universales para el cuidado y la educación infantil

Según la información del módulo del año 2018 de la Encuesta de Población Activa sobre Conciliación entre la vida laboral y familiar, el total de hombres de entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja, que **no utilizan habitualmente servicios para el cuidado de todos ellos por ser demasiados caros, es de un 6,7%**. Un 51,4% del total se organizan el cuidado de hijos/as (propios o de la pareja) solos o con su pareja; un 19,1% organizan el cuidado de hijos/as (propios o de la pareja) solos o con la ayuda de abuelos/as, parientes o amigos/as. Un 12,1% no necesitan ayuda para todos los hijos o los hijos cuidan de sí mismos.

El 7,9% de las mujeres declaran que estos servicios para el cuidado de sus hijos/as (propios o de la pareja) son demasiado caros. Un 47,8% se organiza el cuidado de sus hijos/as (propios o de la pareja) solos o con su pareja y un 20,6% organizan el cuidado de sus hijos solos o con la ayuda de abuelos/as, parientes o amigos/as.⁴¹

En España la mayor parte de los niños y niñas escolarizados en el primer ciclo infantil están en escuelas públicas. Según indica el Informe Datos y Cifras del Sistema Educativo, elaborado por el Ministerio de Educación, en el curso 2018 / 2019 el 51% de los niños y niñas estaban matriculados en un centro público, el 33,9% asistían a centros privados y el 15,1%, a concertados. No obstante, existen regiones donde la tasa de escolarización en centros privados puede elevarse hasta el 90%. En general, la tarea de encontrar un jardín de infancia

al que llevar a los/as hijos/as está estrechamente vinculada con la reinserción laboral de las madres, a la espera de que se generalicen las bajas paternales que ahora están previstas. Aunque estos precios varían en función de la comunidad autónoma en la que se resida, de la ciudad e incluso de la zona. Por ejemplo, desde el año pasado la matriculación en las escuelas infantiles públicas municipales de Madrid es gratuita. Según un informe de Save The Children, **existe una brecha social y territorial de acceso a la enseñanza infantil de primer ciclo.** El 26,3% de las familias en pobreza lleva a sus hijos/as a la guardería. Entre los hogares con más recursos la escolarización alcanza al 62,5%.⁴²

A nivel estatal, existe el llamado ‘cheque guardería’, que se puso en marcha en 2018 como deducción de IRPF. Permite descontarse hasta 1.000 euros al año a familias con hijos/as menores de tres años en guarderías o escuelas de educación infantil autorizadas y cuyas madres sean trabajadoras. Este cheque contempla gastos como el comedor o la cuota de reserva.

Con la llegada de la pandemia, los servicios de cuidado formales y la mayoría de los informales (familiares y amistades) se vieron interrumpidos por las restricciones sanitarias como el confinamiento y los procesos de cierre de centros educativos. Las familias debieron asumir los cuidados y nuevamente fueron las mujeres las que se vieron obligadas a realizarlos en mayor medida.

3.1.2 Baja cobertura, insuficiencia e inadecuación de la prestación por hijo/a a cargo

Como señala un reciente estudio del SIIS del gobierno vasco, “La práctica totalidad de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) cuentan con asignaciones familiares por hijo/a a cargo orientadas a compensar los gastos generales que supone la crianza. Junto con el resto de los subsidios y prestaciones familiares — las prestaciones por maternidad y paternidad abonadas por la Seguridad Social para el mantenimiento de rentas durante los primeros meses de vida de los hijos/as o las prestaciones orientadas a compensar los gastos derivados del cuidado infantil —, estas ayudas tienen un impacto relevante desde muy diversos puntos de vista y suponen un importante esfuerzo económico: en el conjunto de la Unión Europea, el gasto destinado a estas ayudas supera los 163.000 millones de euros, lo que representa casi el 1% del PIB de la Unión y en torno al 3,8% del gasto en protección social.”⁴³ Lamentablemente, en el caso de España, en lugar de prestar una ayuda de carácter universal que podría favorecer el pago de servicios de cuidado y mejorar

la distribución de las responsabilidades dentro de los hogares, entre otros factores, los sucesivos gobiernos han establecido la Prestación por hijo/a a cargo focalizada o selectiva, dirigida a familias en pobreza extrema y con unas cuantías muy bajas. Con la entrada del Ingreso Mínimo Vital dirigido a este grupo de población, esta prestación ha quedado suspendida. Se espera sea reemplazada por una nueva “prestación por crianza”, que tendría un carácter universal.

41 https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout

42 Save the Children (2019), Donde todo empieza. Disponible en: https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/donde_todo_empezamos_0.pdf

43 Zalakain, Joseba (2021), “Diseño e impacto de las prestaciones por hijos a cargo en los países de la OCDE”, en Revista de Servicios Sociales, N° 74. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7965346>

4. BRECHA DIGITAL, GÉNERO Y EMPLEO

El proceso de digitalización de la economía en el que está embarcada la Unión Europea y España como Estado Miembro, especialmente a partir de los planes y financiación de salida o recuperación de la crisis generada por la COVID-19 deja a millones de personas fuera.

Existe una brecha digital, que tiene como origen el nivel educativo, el nivel de renta, la localización residencial (urbana-rural) y la edad, además de otros factores más específicos: la práctica cotidiana, el requisito de uso dentro de las actividades habituales y en el puesto de trabajo, o las preferencias personales.

A los factores económicos, se suma la inexistencia del servicio en muchas zonas rurales. Si bien la cobertura de banda ancha a 100Mbps alcanza al 88% de la población y se reduce la brecha digital rural, hay zonas que aún no tienen ese servicio y allí residen personas que no tienen cómo conectarse a Internet para solicitar prestaciones o el Ingreso Mínimo Vital.¹¹

Contar con un dispositivo y haberlo usado, son datos que no indican necesariamente una capacidad para la utilización de

Internet, las herramientas digitales más básicas o para utilizar correcta y eficazmente los buscadores. Es decir, que se trata de un tema complejo, en el que actúan varias variables y se despliegan diferentes capacidades.

La tabla siguiente expresa el porcentaje de personas de 16 a 74 años que han utilizado Internet al menos 5 días en la semana, en 2020. Se observa que un mayor porcentaje de mujeres que de hombres realiza este uso intensivo entre las pertenecientes a casi todos los niveles educativos (a excepción de los estudios terminados universitarios de licenciatura y máster, y “otro tipo de estudios”). Con respecto a las personas en edad activa, tanto las proporciones de paradas como de ocupadas exceden a la proporción de hombres; sólo las inactivas por dedicación a las “labores del hogar” muestran una brecha de género de 9,1 puntos porcentuales. Esta situación es similar en lo relativo a la situación profesional, donde encontramos una gran brecha entre las que realizan “ayuda familiar” (17,8 puntos porcentuales). En el resto de las categorías, se registran porcentajes de mujeres más altos que de hombres.



Tabla 20. Personas que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)

	HOMBRES	MUJERES	Dif. Entre hombres y mujeres, en pp
Estudios terminados: Analfabetos y primaria incompleta	37,8	44,1	-6,3
Estudios terminados: Educación Primaria	59,3	60,2	-0,9
Estudios terminados: Primera etapa de Educación Secundaria	81,3	82,3	-1
Estudios terminados: Segunda etapa de Educación Secundaria	89,6	92,3	-2,7
Estudios terminados: Formación Profesional de Grado Superior	92	95,6	-3,6
Estudios terminados: Diplomatura universitaria y equivalentes	95,8	97	-1,2
Estudios terminados: Licenciatura universitaria, máster y equivalentes	97,8	96,4	1,4
Estudios terminados: Doctorado universitario	98,9	100	-1,1
Estudios terminados: Otros	64,2	22,6	41,6
Situación laboral: Activos ocupados	91,8	94,1	-2,3
Situación laboral: Activos parados	81,3	89,9	-8,6
Situación laboral: Inactivos: Estudiantes	96,3	98,8	-2,5
Situación laboral: Inactivos: Labores del hogar	79,7	70,6	9,1
Situación laboral: Inactivos: Pensionistas	59,6	59,7	-0,1
Situación laboral: Otra situación laboral	82,9	82,8	0,1
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta ajena con contrato indefinido	92,5	94,3	-1,8
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta ajena con contrato temporal	92,5	95	-2,5
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta propia con empleados	89,3	94,8	-5,5
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta propia sin empleados	89	90,9	-1,9
Situación Profesional (en trabajo principal): Ayuda familiar (sin sueldo estipulado)	95,1	77,3	17,8
Jornada laboral (en trabajo principal): A tiempo completo	91,9	94,9	-3
Jornada laboral (en trabajo principal): A tiempo parcial	90,7	92	-1,3
Ocupación principal: Manual	86,7	88,4	-1,7
Ocupación principal: No Manual	95,5	95,5	0
Ocupación principal: Trabajadores TIC	97,5	98,2	-0,7
Ocupación principal: Otros trabajadores	91,4	94,1	-2,7
Ingresos mensuales netos del hogar: Menos de 900 euros	69,3	74,3	-5
Ingresos mensuales netos del hogar: De 900 a menos de 1.600 euros	82,3	84,4	-2,1
Ingresos mensuales netos del hogar: De 1.600 a menos de 2.500 euros	88,8	92,5	-3,7
Ingresos mensuales netos del hogar: De 2.500 a menos de 3.000 euros	96	95,9	0,1
Ingresos mensuales netos del hogar: 3.000 o más euros	95,2	98,3	-3,1
Ingresos mensuales netos del hogar: NS/NR	81,2	82,9	-1,7

Fuente: INE, Resumen de datos de Personas por sexo, características socioeconómicas y tipo de uso de TIC, disponible en <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50085>

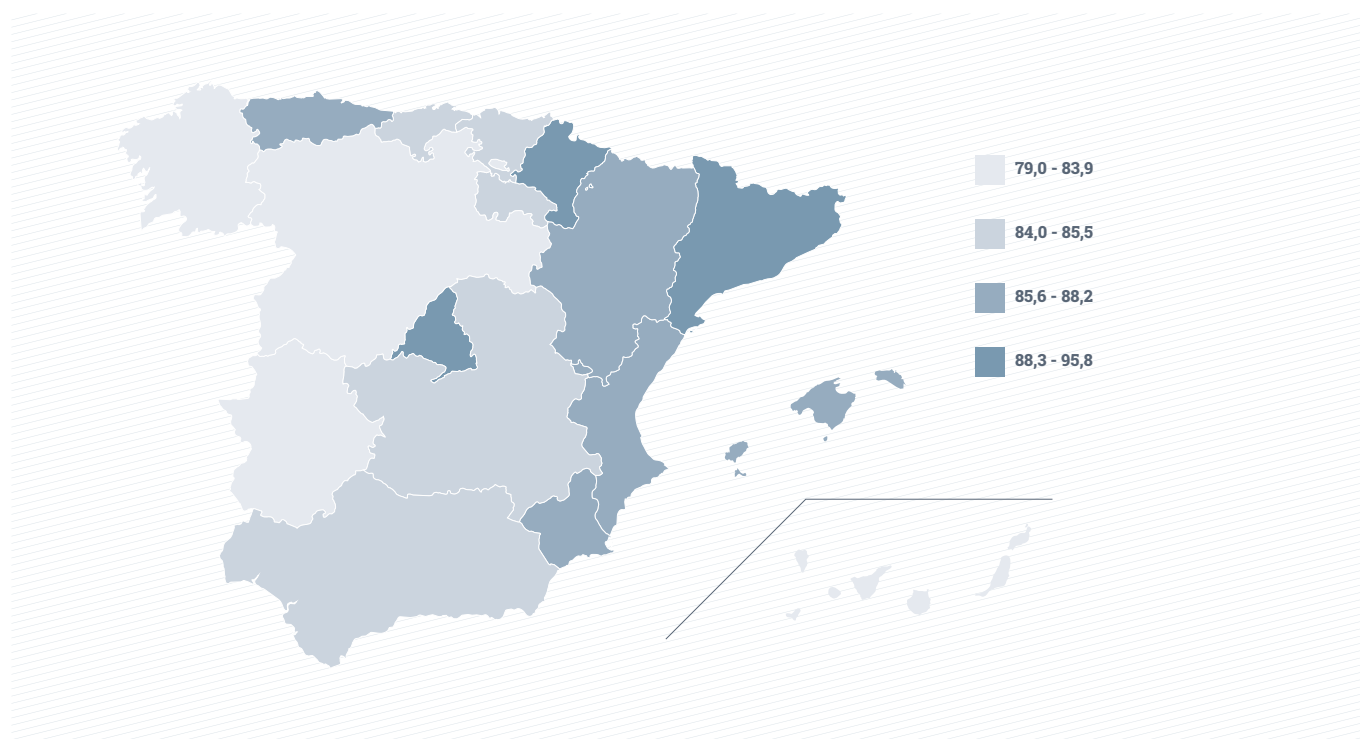
Si se analiza el uso intensivo de Internet a nivel territorial por las mujeres de 16 a 74 años, se pueden observar diferencias. Los porcentajes más bajos se registran en Ceuta, Galicia y Ex-

tremadura, con el 79%, 82% y 83,4% respectivamente. Las proporciones más altas en Melilla, Madrid y Cataluña, con 95,8%, 89,4% y 88,5% respectivamente.

Tabla 21. Mujeres que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana), por CCAA, en porcentajes, 2020

Andalucía	85,2
Aragón	87,3
Asturias, Principado de	86,4
Baleares, Illes	88
Canarias	82,8
Cantabria	85,5
Castilla y León	83,9
Castilla - La Mancha	85,1
Cataluña	88,5
Comunitat Valenciana	88,2
Extremadura	83,6
Galicia	82
Madrid, Comunidad de	89,4
Murcia, Región de	87,1
Navarra, Comunidad Foral de	89
País Vasco	85,3
Rioja, La	84,3
Ceuta	79
Melilla	95,8

Mapa 3. Mujeres que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana), por CCAA, en porcentajes, 2020



5. ESCUDO SOCIAL: MEDIDAS RELACIONADAS PRINCIPALMENTE CON EL EMPLEO

5.1 La política de la UE y los fondos dirigidos a paliar los efectos laborales de la pandemia

En un estudio realizado a nivel europeo por EAPN Europa sobre el impacto del COVID-19 en la población en pobreza y vulnerabilidad social,⁴⁴ se observó que, antes de la pandemia, los sistemas sanitarios, de protección y servicios sociales habían dejado a millones de personas con coberturas insuficientes o sin ellas, que muchas personas trabajadoras contaban con empleo precario o atípico, sin derechos, y que -junto las personas con trabajo autónomo- eran eslabones especialmente débiles. Esta realidad era aún peor para quienes estaban trabajando en la economía sumergida, sobre todo en el Sur y el este de Europa. En la UE hay alrededor de 110 millones de personas en riesgo de pobreza y exclusión, 12 millones de ellos en España.

La Comisión Europea quiso actuar de manera diferente a la crisis económica de la década pasada, debido al tremendo impacto social que esta última generó, promoviendo una serie de recursos compartidos:

- Mecanismos de retención del Empleo, como los ERTE en España, que ya existían (derivados de los ERE) o recursos nuevos (Austria, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, **España**, Reino Unido)
- Extensión del seguro de desempleo (Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, **España**)
- Extensión de los programas de prestaciones no contributivas basadas en determinados perfiles (Finlandia, Alemania, Irlanda, Italia, Países Bajos, Eslovenia, **España**, Reino Unido),
- Nuevas transferencias directas a determinados grupos vulnerables (Austria, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, Portugal, Eslovenia, **España**, Reino Unido)
- Moratorias y ayudas con gastos corrientes de la vivienda, contribuciones sociales o pagos de impuestos (Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, **España**, Reino Unido).

Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes y dada la gravedad de la crisis económica, la Comisión Europea estimó que “por primera vez desde su introducción en 2011, concurren las condiciones para la activación de la cláusula de salvaguardia general”. Dicha cláusula general de salvaguardia no suspende los procedimientos del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, pero ha permitido a la Comisión y al Consejo tomar las medidas necesarias de coordinación de las políticas en el marco del Pacto, al margen de las obligaciones presupuestarias que normalmente resultarían de aplicación.⁴⁵

El 17 de diciembre de 2020, el Parlamento Europeo aprobó su Resolución sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas, la cual contiene tres partes.⁴⁶ Una primera parte focalizada en la implementación del Pilar Social Europeo y la adopción de un Pacto de Desarrollo sostenible y de un Pacto de Progreso Social. Una segunda parte relativa a los instrumentos financieros para acometer una transición justa como el Fondo Social Europeo, la Garantía Juvenil, la Garantía Infantil, el instrumento SURE para financiar los ERTE y el Fondo de Transición Justa.

El 25 de marzo de 2021, la Comisión publicó su primera evaluación preliminar del impacto de SURE, el instrumento de 100.000 millones de euros diseñado para proteger los puestos de trabajo y los ingresos afectados por la pandemia de COVID-19.

El informe encuentra que SURE **ha tenido éxito en amortiguar el severo impacto socioeconómico resultante de la crisis de COVID-19**. Ha ayudado a garantizar que el aumento del desempleo en los Estados miembros beneficiarios durante la crisis haya sido significativamente menor que durante la crisis financiera mundial, a pesar de que experimentaron una mayor disminución del PIB.

SURE es un elemento crucial de la estrategia integral de la UE para proteger a la ciudadanía y mitigar las consecuencias socioeconómicas muy negativas de la pandemia de COVID-19. Proporciona apoyo financiero de la UE en forma de préstamos concedidos en condiciones favorables a los Estados miembros para financiar planes de retención temporal de empleo, como los ERTE en España y otras medidas similares para preservar el empleo y apoyar los ingresos, en particular para las

44 Malgesini, Graciela (2020), **The impact of COVID-19 on people experiencing poverty and vulnerability**. EAPN EU, julio. En <https://www.eapn.eu/the-impact-of-covid-19-on-people-experiencing-poverty-and-vulnerability-eapn-report/>

45 Comisión Europea, COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO relativa a la activación de la cláusula general de salvaguardia del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, Bruselas, 20.3.2020 COM (2020) 123 final.

46 Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas (2020/2084(INI)), disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0371_ES.html

personas autónomos, así como algunos servicios de atención sanitaria.

Hasta mediados de 2021, la Comisión ha propuesto un total de 90.600 millones de euros en apoyo financiero a 19 Estados miembros. SURE todavía puede poner a disposición más de 9.000 millones de euros de ayuda financiera y los Estados miembros todavía pueden presentar solicitudes de apoyo. La Comisión está dispuesta a evaluar las solicitudes de recarga adicionales de los Estados miembros en respuesta al resurgimiento de las infecciones por COVID-19 y las nuevas restricciones.

El informe de la Comisión ha concluido que el instrumento SURE ayudó a entre 25 y 30 millones de personas en 2020. Esto representa alrededor de una cuarta parte del número total de personas empleadas en los 18 Estados miembros beneficiarios. También estima que entre 1,5 y 2,5 millones de empresas afectadas por la pandemia COVID-19 se han beneficiado de SURE, lo que les ha permitido retener a las personas trabajadoras.

Los Estados miembros han ahorrado aproximadamente 5800 millones de euros en pagos de intereses utilizando SURE, en

comparación con si hubieran emitido deuda soberana ellos mismos, gracias a la alta calificación crediticia de la UE. Es probable que los desembolsos futuros generen más ahorros. Los comentarios de los beneficiarios muestran que el apoyo de SURE jugó un papel importante en la creación de sus esquemas de trabajo de retención de empleo y en el aumento de su cobertura y volumen.

El informe constata que la demanda de los Estados miembros por el instrumento ha sido fuerte, con más del 90% de la dotación total de 100.000 millones de euros disponible en el marco de SURE ya asignado. El interés de los inversores en los bonos SURE ha sido igualmente sólido. A la fecha de cierre del informe, la Comisión había recaudado 53.500 millones de euros en las cuatro primeras emisiones, que en promedio fueron más de diez veces suscritas. Todos los fondos se han recaudado como bonos sociales, lo que da a los inversores la confianza de que su dinero se destina a medidas con un propósito social real, sustentando los ingresos de las familias en tiempos de crisis. La capacidad de la UE de recaudar fondos para SURE fue respaldada por una garantía de 25.000 millones de euros de todos los Estados miembros, una fuerte señal de solidaridad europea.

5.2 El despliegue de políticas de protección social en España

En España, la emergencia sanitaria y la situación socioeconómica generada por los sucesivos Estado de Alarma, lockdown y confinamientos están teniendo un impacto extraordinario en las poblaciones en pobreza, vulnerabilidad y exclusión social, así como en el ámbito de los servicios sociales. El denominado “Escudo Social” recoge la normativa sancionada para paliar los efectos de la crisis del COVID-19 desde múltiples enfoques:

- 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.

Este “escudo protector” tuvo vigencia durante el primer Estado de Alarma y varias de las medidas se han prorrogado posteriormente, teniendo en cuenta también la variabilidad de las actuaciones frente a la pandemia hasta el 31 de octubre de 2021. Por ejemplo, se ha vuelto a poner en funcionamiento el sistema de prestación extraordinaria para quienes agotaron la prestación por desempleo (para quienes se quedaron en paro del 14 marzo al 30 de junio). No tenemos la suficiente perspectiva de tiempo para saber cómo han funcionado las medidas adoptadas, al estar aún en marcha muchas de ellas.





En mayo, cuando el Gobierno tuvo que enviar a Bruselas el Plan de Estabilidad, el Gobierno **estimó en unos 23.128 millones de euros el coste de estas medidas**.⁴⁷ Teniendo en cuenta esta cifra y la facilitada por el ministro, el Ejecutivo ya se ha gastado el 95% de lo presupuestado para el escudo social anti-covid antes de que entre en vigor la nueva prórroga. En el documento que se envió a la Unión Europea, se estimaba el coste de los ERTE era de 17.840 millones de euros, el de las prestaciones por cese de actividad de los autónomos sería de 3.766 millones y 1.354 millones costarían las incapacidades

47 <https://www.elindependiente.com/economia/2020/05/02/el-31-de-la-poblacion-activa-recibe-una-prestacion-social-por-el-coronavirus/>

temporales. El documento hacía referencia a las fases de la desescalada de la primera ola de la crisis del coronavirus. Sin embargo, los nuevos contagios y las nuevas restricciones de actividad que se han ido produciendo en distintos territorios han obligado a prorrogar también las medidas sociales mien-

tras que el empleo y la actividad económica no se recuperan por completo. Así, las medidas que el Gobierno había puesto en marcha para paliar los efectos de esa primera ola se han tenido que extender, y también lo ha hecho su coste.

Tabla 22. Esquema del "Escudo social" para combatir la pandemia

MEDIDA	BENEFICIARIOS	GASTO	
Prestaciones extraordinarias por desempleo ligadas al Covid			
Prestaciones de ERTE	3,5 millones de trabajadores	17.840 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. €	
Protección de la salud y prevención de contagios			
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	
Medidas para paliar impacto económico			
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. €	
Otras medidas sociales			
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: CC OO, Plan Presupuestario 2021 y elaboración propia

A. M. / CINCO DÍAS

Un elemento adicional a las medidas que tienen cierta influencia sobre la situación de las mujeres jubiladas es el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias

en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.⁴⁸

5.2.1 Medidas del Gobierno con respecto a las personas trabajadoras y en edad activa durante el COVID 19 y el Estado de Alarma⁴⁹

La Unión Europea ha aprobado formalmente el fondo SURE de 100.000 millones para proteger el empleo, de los que más de una quinta parte, concretamente 21.325 millones, han sido destinados a España para financiar los ERTE y otras ayudas a los trabajadores. Como se ha dicho, una de las claves del escudo social español es el ámbito laboral.

El Gobierno aprobó un subsidio extraordinario para las personas paradas que acabaron sus prestaciones durante el primer estado de alarma, entre el 14 de marzo y el 30 de junio, que no pudieran acceder a otras ayudas, ni pudieran buscar trabajo debido a las restricciones frente a la pandemia; aproximadamente, unas 250.000 personas desempleas. La cuantía a percibir se estableció en el 80 % del IPREM, unos 430 euros con una duración de tres meses.

Se establecieron prestaciones específicas para trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial y cooperativas en materia de prestaciones por desempleo por fin de contrato temporal, con contratos de al menos 2 meses de duración,⁵⁰ la prestación especial por desempleo al colectivo de artistas⁵¹ y la prohibición de despidos.⁵²

En este marco se impulsaron los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), dirigidos a personas trabajadoras las compañías afectadas por los cierres. Se trata de un instrumento ya existente que evita los despidos y garantiza a las personas trabajadoras el 70% de los sueldos brutos. En la quinta prórroga de los ERTE, el Gobierno, la patronal y los sindicatos acordaron que las empresas están obligadas a mantener el empleo durante seis meses más si se acogen a un ERTE.

DIFICULTAD PARA TRAMITAR EL ERTE

“El ERTE lo tramitó todo la empresa. Lo único que tuve que hacer fue un curso online de prevención frente al COVID. El curso era una condición para entrar en el ERTE para mí y para todos mis compañeros. Vino una carta después del curso, siempre nos mantuvieron informados, pero el tiempo que estuve parada que me pararon el ERTE, me tuve que mover yo, porque la empresa no tiene la culpa de cómo se gestionaba, así que tuve que llamar, una amiga también me dijo cómo, y al final bueno, fue un poco cooperativo con todos”. (Teresa, 23 años, Asturias, viviendo en casa familiar, ERTE)

48 Artículo 60. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. 1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1529>

49 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Real Decreto-ley 15/2020, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

50 Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal <https://www.msbs.gob.es/ssi/covid19/trabajadores/subsidio.htm>

51 Prestación especial por desempleo al colectivo de artistas, dirigida a aquellas personas artistas no incluidas en un ERTE. La prestación se reconoce desde el día siguiente al de su solicitud y por el tiempo de 120 días, para periodos de entre 20 y 54 días de actividad, y de 180 días de prestación, para periodos de 55 días de actividad en adelante. La cuantía de la prestación será de 775.83 euros (70% de 1.108,33 €-base mínima del grupo 7) y es incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública. Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019.

52 En el horizonte de medio plazo, figura la alta exposición al impacto de las nuevas tecnologías digitales en la vida de los negocios y las personas, como ha señalado la OCDE en sucesivos informes, que se representará también en una pérdida de puestos de trabajo.

El Gobierno ha sancionado varios decretos en los cuales se ha priorizado la protección a las personas trabajadoras. El objetivo de este paquete de medidas ha sido evitar despidos masivos durante y por causa de la crisis del COVID-19. Además de los nuevos ERTE, otras medidas implementadas son las siguientes: garantizar la prestación a todas las trabajadoras y trabajadores afectados; Contador a 0 (se permite que no se consuma paro mientras se esté cobrando del ERTE. Así, toda persona que pierda su empleo antes o durante el 2021 tendrá garantizada su prestación. La protección se eleva de 180 a 196 días y se extenderá hasta del 1 de enero de 2022); Prórroga automática de las prestaciones; programa ME CUIDA mediante un permiso de ausencia especial y promoción del trabajo a distancia (ley de Teletrabajo). A continuación, se presentan de manera sucinta.

Medidas adoptadas en materia de empleo para proteger a todas las personas trabajadoras

1. Medidas extraordinarias prorrogadas y vigentes en 2021 de protección del empleo, vinculadas a la flexibilización temporal de la actividad para evitar despidos.
2. Protección por desempleo a personas trabajadoras fijas discontinuas y fijas periódicas, tanto activas como inactivas.
3. Medidas prorrogadas con el RD-ley 2/2021, de refuerzo

y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo

Medidas de transferencias de renta

1. Despliegue de los ERTE
2. Subsidio COVID extraordinario para personas trabajadoras autónomas
3. Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial de empleados de hogar familiar.
4. Moratoria y aplazamiento del pago de las deudas a la Seguridad Social a empresas y autónomos
5. Ingreso Mínimo Vital
6. Revalorización del Salario Mínimo Interprofesional
7. Prestación de orfandad no contributiva para víctimas de violencia de género
8. Aumento de las cuantías de las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación
9. Incremento de la cuantía del subsidio por nacimiento y cuidado de menor
10. Refuerzo del subsidio por desempleo a nivel asistencial

DE UNA VIDA "NORMALIZADA" A LOS SERVICIOS SOCIALES

"Empiezo a entrar en el maravilloso mundo de Servicios Sociales y del ciudadano desamparado".
(Helena, 43 años, Madrid, Denegación IMV y Bono Social)



5.2.2 Prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo

Las medidas del escudo social, como en otros países europeos, están teniendo un efecto de contención de estas consecuencias, aunque las variables de alcance y velocidad de la resolución de las prestaciones serían mejorables, a fin de asegurar que las personas y hogares en peor situación reciben esta protección.

personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. El importe total de estas prestaciones ascendió a 2.629 millones de euros. El gasto medio mensual por persona beneficiaria, sin incluir el subsidio agrario de Andalucía y Extremadura, en el mes de enero ha sido de 1.130,8€ con un aumento sobre el mismo mes del año anterior de 196,9€ (21,1%). Nótese el elevado número de mujeres que perciben el subsidio eventual agrario.

El mes de enero de 2021 terminó con un total de **2.376.847**

Tabla 23. Personas beneficiarias, según clase de prestación, por sexo - abril 2021

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

Fuente: Estadística de prestaciones por desempleo NIPO: 117-20-042-5

Las prestaciones por desempleo han sido feminizadas, un 53,8% del total, predominando las de nivel asistencial y, por

ende, de muy bajas cuantías, un 56%.

Tabla 24. Distribución por sexo de las prestaciones

	TOTAL	NIVEL CONTRIBUTIVO	NIVEL ASISTENCIAL
VARONES	46,2%	50,1%	44,0%
MUJERES	53,8%	49,9%	56,0%

Fuente: Estadística de prestaciones por desempleo NIPO: 117-20-042-5

BRECHA DIGITAL

"Con esto de la pandemia no hay nada presencial, llamaba al SEPE y no te cogían el teléfono y luego te daban para 3 meses y ese tiempo ¿Qué hacía yo? Cobraba, acaba de trabajar 3 días o 2 o los que fueran y en el SEPE el mes siguiente, el paro al mes siguiente a lo mejor no me lo pagaban porque yo no me manejo con los ordenadores. Así que, pasándolo pues regular". (María Pilar, 55 años, Aragón, Mujer en inseguridad residencial, que ha renegociado el alquiler o la hipoteca por motivos de la pérdida de ingresos derivada de la pandemia)

5.2.3 ERTE

De enero a agosto de 2020, en España, el número de personas trabajadoras que se vieron afectadas por un ERTE de ámbito estatal ascendió a 968.452, un incremento del 1.855,9% sobre los ocho primeros meses de 2019.

El año 2020 cerró con 702.808 personas protegidas por ERTE, 23.375 más mujeres que hombres.

Tabla 25. Personas afiliadas en ERTes vinculados al COVID-19 por sexo, tipo de contrato y tipo de jornada. Total y tipo de suspensión, números absolutos, diciembre de 2020

TIPO DE CONTRATO	TOTAL TRABAJADORES			TRABAJADORES SUSPENSIÓN TOTAL			TRABAJADORES SUSPENSIÓN PARCIAL		
	Mujer	Varón	Total	Mujer	Varón	Total	Mujer	Varón	Total
TOTAL	360.617	342.191	702.808	264.035	237.379	501.414	96.582	104.812	201.394
INDEFINIDO	291.158	280.404	571.562	207.928	188.241	396.169	83.230	92.163	175.393
Jornada completa	186.289	232.730	419.019	124.374	150.230	274.604	61.915	82.500	144.415
Jornada parcial	104.869	47.674	152.543	83.554	38.011	121.565	21.315	9.663	30.978
INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO	12.637	8.637	21.274	9.188	6.547	15.735	3.449	2.090	5.539
Jornada completa	6.515	6.335	12.850	5.057	4.779	9.836	1.458	1.556	3.014
Jornada parcial	6.122	2.302	8.424	4.131	1.768	5.899	1.991	534	2.525
TEMPORAL	56.672	52.919	109.591	46.830	42.467	89.297	9.842	10.452	20.294
Jornada completa	27.180	32.385	59.565	21.531	24.971	46.502	5.649	7.414	13.063
Jornada parcial	29.492	20.534	50.026	25.299	17.496	42.795	4.193	3.038	7.231
SIN TIPO DE CONTRATO (1)	150	231	381	89	124	213	61	107	168
Jornada completa	118	197	315	71	97	168	47	100	147
Jornada parcial	32	34	66	18	27	45	14	7	21

Fuente: Seguridad Social, Afiliados en ERTE COVID-19, disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

Considerando la proporción de mujeres, al finalizar 2020 las cifras indicaban una feminización de la mayoría de las modalidades de ERTE, con 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. Por último, son algo más que la mayoría (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

Tabla 26. Distribución por sexo de los ERTE por tipo de contrato, en porcentajes, diciembre de 2020,

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

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social, Afiliados en ERTE COVID-19, disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bf-b5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

Si se analiza por tipo de suspensión del empleo, total o parcial, se aprecia que las mujeres son el 52,66% de la total y representan el 47,96% de las parciales.

Tabla 27. Distribución por sexo de los ERTE según tipo de suspensión, total o parcial, diciembre de 2020

TRABAJADORES SUSPENSIÓN TOTAL				
Mujer	Varón	Total	% mujeres	% hombres
264.035	237.379	501.414	52,66	47,34

TRABAJADORES SUSPENSIÓN PARCIAL				
Mujer	Varón	Total	% mujeres	% hombres
96.582	104.812	201.394	47,96	52,04

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social, Afiliados en ERTE COVID-19, disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bf-b5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

La distribución por Comunidades Autónomas indica diferencias destacadas. Si bien la media de mujeres con ERTE es de 51,31%, en Andalucía los hombres son mayoría, a excepción de la provincia de Almería y Málaga. Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja cuentan con más mujeres a nivel autonómico y a nivel provincial. Canarias tiene mayoría masculina, tanto en Las Palmas como en Santa Cruz de Tenerife. En Ceuta y Melilla también predominan los hombres con ERTE. En Cataluña, los hombres son mayoría, así como en la provincia de Barcelona, pero en el resto de las provincias hay más mujeres que hombres.

Tabla 28. Distribución por Comunidades Autónomas de las personas afiliadas en ERTE vinculadas al COVID-19 por sexo, diciembre de 2020

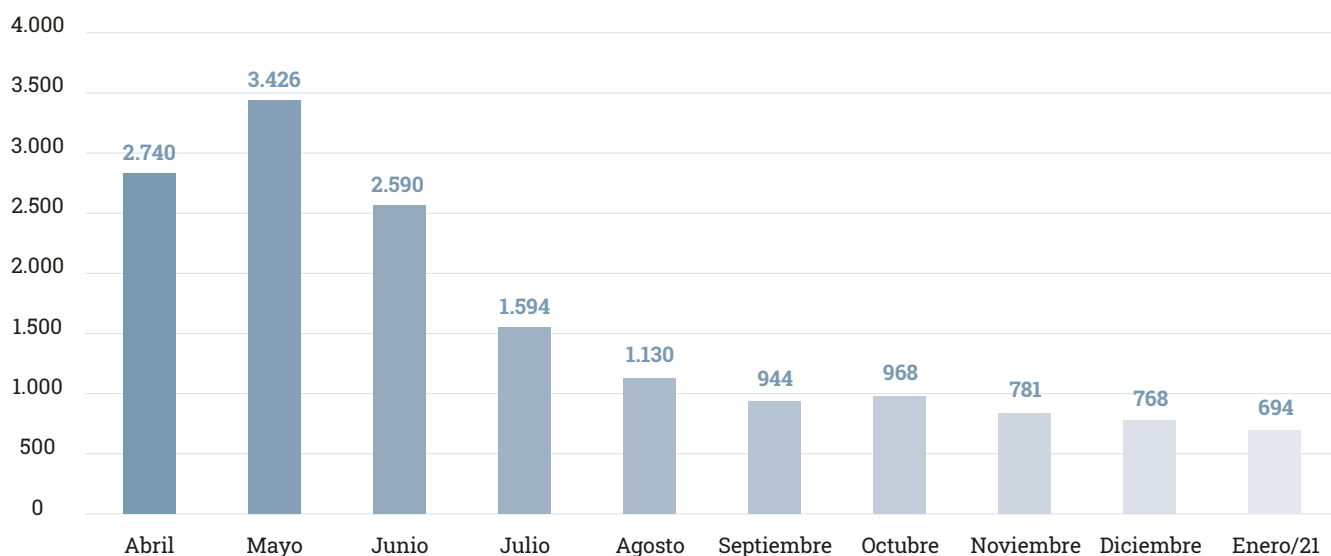
CC.AA / PROVINCIAS		TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS			
		PROVINCIA	Varón	Total	% mujeres
TOTAL		360.617	342.191	702.808	51,31
ANDALUCÍA		46.299	47.501	93.800	49,36
4	Almería	2.428	2.354	4.782	50,77
11	Cádiz	5.247	5.870	11.117	47,20
14	Córdoba	2.922	3.125	6.047	48,32
18	Granada	5.192	5.410	10.602	48,97
21	Huelva	1.350	1.549	2.899	46,57
23	Jaén	1.525	1.653	3.178	47,99
29	Málaga	16.627	16.083	32.710	50,83
41	Sevilla	11.008	11.457	22.465	49,00
ARAGÓN		9.182	6.058	15.240	60,25
22	Huesca	1.748	1.257	3.005	58,17
44	Teruel	1.135	640	1.775	63,94
50	Zaragoza	6.299	4.161	10.460	60,22
ASTURIAS		7.262	6.429	13.691	53,04
33	Asturias	7.262	6.429	13.691	53,04
ISLAS BALEARES		16.760	16.435	33.195	50,49
7	Balears, Illes	16.760	16.435	33.195	50,49
CANARIAS		38.100	40.207	78.307	48,65
35	Palmas, Las	20.885	22.518	43.403	48,12
38	Santa Cruz de Tenerife	17.215	17.689	34.904	49,32
CANTABRIA		4.497	3.768	8.265	54,41
39	Cantabria	4.497	3.768	8.265	54,41
CASTILLA-LA MANCHA		7.756	6.480	14.236	54,48
2	Albacete	1.810	1.482	3.292	54,98
13	Ciudad Real	1.550	1.180	2.730	56,78
16	Cuenca	770	519	1.289	59,74
19	Guadalajara	821	606	1.427	57,53
45	Toledo	2.805	2.693	5.498	51,02
CASTILLA Y LEÓN		15.294	10.964	26.258	58,25
5	Ávila	928	688	1.616	57,43
9	Burgos	2.834	1.684	4.518	62,73
24	León	2.561	1.728	4.289	59,71
34	Palencia	854	592	1.446	59,06
37	Salamanca	2.300	1.910	4.210	54,63

40	Segovia	1.269	891	2.160	58,75
42	Soria	534	416	950	56,21
47	Valladolid	3.092	2.434	5.526	55,95
49	Zamora	922	621	1.543	59,75
CATALUÑA		81.553	85.579	167.132	48,80
8	Barcelona	62.505	69.048	131.553	47,51
17	Girona	9.314	9.112	18.426	50,55
25	Lleida	3.121	2.103	5.224	59,74
43	Tarragona	6.613	5.316	11.929	55,44
COMUNIDAD VALENCIANA		23.830	22.215	46.045	51,75
3	Alicante/Alacant	11.505	11.230	22.735	50,60
12	Castellón/Castelló	2.113	1.632	3.745	56,42
46	Valencia/València	10.212	9.353	19.565	52,20
EXTREMADURA		2.754	2.552	5.306	51,90
10	Cáceres	1.267	1.218	2.485	50,99
6	Badajoz	1.487	1.334	2.821	52,71
GALICIA		16.564	12.578	29.142	56,84
15	Coruña, A	6.717	5.348	12.065	55,67
27	Lugo	1.630	1.079	2.709	60,17
32	Ourense	1.648	1.428	3.076	53,58
36	Pontevedra	6.569	4.723	11.292	58,17
COMUNIDAD DE MADRID		60.728	56.303	117.031	51,89
28	Madrid	60.728	56.303	117.031	51,89
REGIÓN DE MURCIA		5.482	4.652	10.134	54,10
30	Murcia	5.482	4.652	10.134	54,10
NAVARRA		4.338	2.549	6.887	62,99
31	Navarra	4.338	2.549	6.887	62,99
PAÍS VASCO		17.615	15.410	33.025	53,34
1	Araba/Álava	2.246	1.936	4.182	53,71
20	Gipuzkoa	6.802	5.651	12.453	54,62
48	Bizkaia	8.567	7.823	16.390	52,27
LA RIOJA		2.007	1.506	3.513	57,13
26	Rioja, La	2.007	1.506	3.513	57,13
51	Ceuta	243	443	686	35,42
52	Melilla	353	562	915	38,58

Fuente: Seguridad Social, Afiliados en ERTE COVID-19, disponible en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/22bfb5ae-8eba-4c44-a258-93a26194e11b>

Las prestaciones de ERTE que se abonaron entonces alcanzaron un importe de 751,7 millones de euros, llegando a 694 millones de euros en el mes de enero.

Gráfico 4. Evolución del gasto en prestaciones ERTE, 2020-2021, en millones de euros



Fuente: La Moncloa, Loc. Cit., en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/020321-paro.aspx>

MOVERSE PARA CONSEGUIR UN ERTE

“El ERTE lo tramitó todo la empresa. Lo único que tuve que hacer fue un curso online de prevención frente al COVID. El curso era una condición para entrar en el ERTE para mí y para todos mis compañeros. Vino una carta después del curso, siempre nos mantuvieron informados, pero el tiempo que estuve parada que me pararon el ERTE, me tuve que mover yo, porque la empresa no tiene la culpa de cómo se gestionaba, así que tuve que llamar, una amiga también me dijo cómo, y al final bueno, fue un poco cooperativo con todos”. (Alexandra, 23 años, Asturias, viviendo en casa familiar, ERTE)

“Cuando en enero nos volvieron a meter en el ERTE, fui a ver en servicios sociales a ver qué tipo de ayudas daban y si había algo y era tanto el lío de papeles que había que hacer y tan poca la ayuda que casi no sé si, no llegué a pedirlo, porque el día 15 nos pusimos a trabajar otra vez y al final no llegué pedirlo”. (Quica, 50 años, Comunidad Valenciana, familia monoparental, ERTE)

Bueno, algo me han hablado de ello, pero no lo conozco realmente no sé cómo funciona ni como nada. Como tengo paro no tengo acceso a eso”. (María Pilar, 55 años, Aragón, Mujer en inseguridad residencial, que ha renegociado el alquiler o la hipoteca por motivos de la pérdida de ingresos derivada de la pandemia)

5.2.4 Trabajo autónomo

A raíz del estado de alarma y las restricciones a la actividad, muchas personas trabajadoras autónomas se vieron obligadas a cerrar sus negocios, por lo que el Gobierno puso en marcha una prestación por cese de actividad, que se recuperó hasta el 31 de enero y ahora se ha prorrogado hasta el 30 de septiembre. La cuantía de la prestación se eleva al 70% de la base mínima de cotización. Además, la persona trabajadora autónoma queda exonerada de pagar las cuotas a la Seguridad Social, aunque ese periodo le contará como cotizado y, en su caso, será compatible con ingresos del trabajo por cuenta ajena hasta 1,25 veces el Salario Mínimo interprofesional (SMI).⁵³ Además, se mantiene la prestación compatible con

la actividad si se cumplen tres criterios. Primero, el requisito de carencia para acceder a la prestación ordinaria de cese de actividad, que su facturación del segundo y tercer trimestre en 2021 caiga el 50 % frente al segundo y tercer trimestre de 2019 y no haber obtenido unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 7.980 euros. Quienes no cumplen con los parámetros anteriores, pueden solicitar una prestación extraordinaria del 50 % de la base mínima de cotización, estando igualmente exonerados de abonar las cuotas y computando como tiempo cotizado.⁵⁴

5.2.5 Subsidio trabajadoras que realizan tareas domésticas y de cuidado

Este sector laboral también está altamente feminizado, pero además reúne situaciones de especial precariedad. En este sentido, el Gobierno ha sancionado el Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial de empleados de hogar familiar. Pueden solicitarlo las personas dadas de alta como empleadas de hogar antes de la entrada en vigor del estado de alarma, el 14 de marzo de 2020 en dos situaciones: 1) que hayan dejado de prestar servicios en uno o varios domicilios, total o parcialmente, para reducir el riesgo de transmisión a causa de la crisis sanitaria de la COVID-19; 2) que hayan sido objeto de despido o desistimiento de contrato durante la crisis sanitaria. El subsidio equivale al 70% de su base reguladora en el caso de que la pérdida de actividad sea total. Si la empleada reduce su jornada, percibe la parte proporcional correspondiente a esa reducción de jornada.⁵⁵

Como señala el informe de UGT ya citado, este grupo compuesto fundamentalmente por mujeres trabajadoras que realizan tareas domésticas, pero también de cuidados no profesionalizados y profesionalizados, contratadas a través de la relación laboral especial (en el mejor de los casos), se encontró de repente fuera de la red de protección social al llegar la pandemia. Sin derecho a la protección por desempleo, puesto

que no se cotiza por esta contingencia en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, en un sector en que ambas partes quedaban fuera de las medidas establecidas para el resto de las personas trabajadoras, con una actividad que, en el caso del cuidado de personas mayores, menores, dependientes o personas con discapacidad había sido declarada esencial y sin que su trabajo estuviera cubierto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La situación era aún peor para las mujeres que se encontraban en situación administrativa irregular.

El subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar en los casos de reducción temporal de jornada o baja del Sistema, requería presentar una solicitud de gran complejidad. Según respuesta escrita del Gobierno a una pregunta en el Congreso de Diputados, se presentaron 55.994 solicitudes, de las que se resolvieron favorablemente 40.349, pero lo cierto es que hasta la fecha no se ha publicado informe alguno sobre estos datos desagregados por sexo, nacionalidad, jornada completa o parcial, baja en la Seguridad Social o reducción de jornada, relaciones laborales o relaciones laborales por persona afectadas, lo que sin duda, sería esencial para medir, al menos parcialmente, el impacto de la pandemia en el colectivo que podía acceder a la prestación.⁵⁶



53 Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6838

54 <https://www.rtve.es/noticias/20210627/guia-ayudas-para-hacer-frente-coronavirus/2010678.shtml>

55 Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

56 Loc. Cit., página 6, en https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_empleadas_de_hogar.pdf

VALORACIÓN POSITIVA SUBSIDIO PARA TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

“Lo positivo es que existiera. Así, en Grosso modo”. (Silvia, 43 años, Extremadura, madre monoparental, perceptora del IMV)

“El subsidio extraordinario empleadas del hogar ... está muy bien, es genial, pero llegó muy tarde. Ha ayudado muchísimo a un sector muy vulnerable. Conozco casos de mujeres que tuvieron quedarse encerradas en las casas y sin cobrar nada y no lo pidieron porque no sabían cómo hacerlo. Sobre todo, las personas que no están regularizadas lo han pasado fatal, ha habido explotación laboral porque no les han pagado en la pandemia y no pueden salirse”. (Aimara, mujer soltera con dos hijos en Nicaragua, subsidio extraordinario empleadas del hogar)

5.2.6 Ingreso mínimo vital

El 29 de mayo el Gobierno sancionó el Ingreso Mínimo Vital (IMV), dirigido a los hogares más necesitados de España, aquellos que entran dentro de la situación de ‘pobreza severa’; este colectivo correspondería al 20% del total nacional.

Según la EPA, había 1,1 millones de hogares con todos sus miembros en situación de desempleo, de los cuales aproximadamente 850.000 entrarían en el marco de este IMV. Se esperaba dar cobertura a unos 100.000 hogares sin haberlo solicitado, llegando a aproximadamente a unos 850.000 hogares en total. La medida iba a suponer un desembolso de aproximadamente 3.000 millones de euros a las arcas del Estado.

Esta prestación está muy feminizada, en parte porque las titulares de los hogares perceptores de la prestación por hijo/a a

cargo que se traspasaron automáticamente al IMV eran más mujeres que hombres.

En mayo de 2021, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) llegaba en mayo a 260.000 hogares en los que viven más de 680.000 personas, de las que más de 276.000 son menores de 18 años. Más del 70% de los titulares de la prestación eran mujeres y también lo eran la mayoría entre las personas beneficiarias, con 316.163 mujeres que forman parte de las unidades de convivencia que reciben el Ingreso Mínimo Vital. En septiembre de 2021, de los 316.000 hogares que perciben la prestación correspondiente a este mes, 211.000, es decir dos de cada tres, tienen como titular a una mujer. Del total, más de 176.000, el 55%, tienen menores a cargo, de los que 78.000 son hogares monoparentales.⁵⁷

DESCONFIANZA EN EL SISTEMA

“He sido de ese número de españoles que le han concedido el ingreso mínimo de oficio (...) qué pasa que yo estoy guardando en una cuenta todo el MV porque me da a mí que me lo van a pedir en algún momento (...) (...) yo me leí todo el decreto participé en una formación que hicisteis vosotros (...) escribí una carta donde adjunté mi contrato de trabajo como que yo esté informando de mi situación actual (...) no sé qué datos han cogido para hacer los cálculos ni nada (...) Me informaron por un SMS (...) Al cabo de unos meses recibí una carta, pero ahí no te dicen cómo lo han Calculado (...) Me dicen que me lo han concedido por mí y por mi hijo” (Estrella, 43 años, Extremadura, madre monoparental, perceptora del IMV)

Solicité el IMV el año pasado y me lo negaron porque dijeron que mis ingresos del 2019 superaban el límite (...) Me tienen en cuenta el 2019, pero yo lo he pasado mal el 2020 (...)”. (María, mujer soltera con dos hijos en Nicaragua, estudios superiores (médica), subsidio extraordinario empleadas del hogar)

“El gobierno no se ha acordado de mí y ahora, lo que fastidia, cuando he hecho todos los escritos, cuando he metido a los niños y he mandado la solicitud”. (Sara, 44 años, Andalucía, denegación de IMV)

“El desorden de los canales para poder solicitarlo. El no poder hablar con una persona In situ o por teléfono en aclarar dudas (...) En servicios sociales no saben ni qué hacer con mi caso, por ejemplo (...) El haber muchas dudas y no poder resolverlas (...) la labor de un trabajador social de base, que estás trabajando en un Ayuntamiento y que estás teniendo contacto más cercano. Por lo menos lo primero hubiera sido de escucha en todos los casos. Y eso no se ha dado porque ya que no puedes atender o tener un primer contacto de ver a esta persona como está (...) ha sido muy caótico y para mí”. (Silvia, 43 años, Extremadura, madre monoparental, perceptora del IMV)

5.3 Las políticas de atención a los cuidados durante la pandemia

En España no existe una legislación de ámbito estatal que proteja integralmente a las familias en términos de conciliación, menos aún con un enfoque dirigido a corregir la desigualdad en las responsabilidades en materia de cuidados entre sexos.

Como se ha expuesto en el punto 4 de este estudio, el modelo de los cuidados es profundamente injusto, está escasamente financiado, está basado de forma desproporcionada en el trabajo no remunerado o altamente precarizado de las mujeres y que es preciso rehacerlo. Esta situación, que ya se evidenciaba antes de la pandemia pero que permanecía oculto, ha salido a la luz y se ha exacerbado durante el confinamiento.

Un estudio realizado por 10 universidades españolas, realizado entre julio de 2020 y diciembre de 2021, ofrece un diagnóstico con perspectiva de género sobre el impacto de la pandemia ha tenido en los mayores y dependientes, con especial énfasis sobre las cuidadoras, los sistemas de atención a domicilio, las residencias, las trabajadoras del hogar e incluso en las iniciativas comunitarias como forma de cuidado.⁵⁸

El estudio destaca que el confinamiento y la supresión de los servicios ha “rehogarizado, refamiliarizado y refeminizado” el cuidado de mayores y dependientes. Es decir que el cuidado desproporcionadamente lo ejercen las familias y en especial las mujeres. Un trabajo por el que cobran un salario bajo o nulo. Entre los factores que definen esta discriminación figuran el “género, la clase y la extranjería”. De las más de más de 684.000 personas que se dedican al trabajo de cuidados en España, el 95,5% son mujeres y de éstas más de la mitad (el 51,6%) inmigrantes, la mayoría de las cuales trabajan como empleadas del hogar donde en una gran proporción realizan tareas de cuidados, muchas de ellas (en torno a 200.000) sin contrato y en la economía sumergida.⁵⁹

Esta precarización de los cuidados, una función clave para el mantenimiento de la vida, descansa en una doble devaluación: la falta de valor que se da al trabajo de las mujeres, en especial en los cuidados, y a una discriminación que existe la sociedad hacia la vejez, lo que ha conducido a una gravísimas situaciones de exclusión social durante la pandemia, como también se describen en este estudio de EAPN.

58 El estudio **El cuidado importa. Impacto de género en las cuidadoras/es de personas mayores y dependientes en tiempos de la COVID-19** ha sido financiado por el Fondo Supera COVID-19 creado por Santander Universidades, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la CRUE. En la investigación han participado equipos de 10 universidades españolas: Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, Universidade da Coruña, Euskal Herriko Unibertsitatea, Universitat de Barcelona, Universitat Rovira i Virgili, Universitat de València, Universidad de Murcia, Universidad de Granada y Universidad de Zaragoza. La investigación ha sido coordinada por Dolors Comas-d'Argemir (Universitat Rovira i Virgili). Se ha presentado el 16 de diciembre de 2021, aún no está disponible para descarga online.

59 Declaraciones de Dolors Comas a Marisa Kohan, “La pandemia aumenta las desigualdades de género y sociales en atención a la dependencia”, Público, 16 diciembre 2021, disponible en: <https://www.publico.es/sociedad/pandemia-aumenta-desigualdades-genero-sociales-atencion-dependencia.html/amp>

INESTABILIDAD LABORAL Y CONCILIACIÓN

“Me encanta el trabajo en el cole que realicé con la otra ONG, pero era un trabajo muy precario en el sentido de inestabilidad, porque claro trabajé 6 meses luego otros 6 meses y yo tengo que darle de comer todos los días a mi hijo”. (Silvia, 43 años, Extremadura, madre monoparental, perceptora del IMV)

“No tengo trabajo estable porque la señora con la que estuve 3 años, la que me hizo el contrato, con el confinamiento se puso muy mala y ahora que ha pasado todo esto la metieron en la residencia. Las 2 cuidadoras que éramos nos quedamos sin eso”. (Aimara, mujer soltera con dos hijos en Nicaragua, subsidio extraordinario empleadas del hogar)

“Soy una persona de 55 años, ahora mismo no tengo un trabajo fijo, no tengo una estabilidad económica tampoco, al no tener trabajo fijo no tengo estabilidad económica”. (María Pilar, 55 años, Aragón, Mujer en inseguridad residencial, que ha renegociado el alquiler o la hipoteca por motivos de la pérdida de ingresos derivada de la pandemia)

“Cuando salimos del confinamiento yo decidí poner a la bebé en la guardería porque para mí, estando sola, el que la bebé no esté en la guardería me limita mucho el conseguir trabajo (...) Tengo permiso de trabajo, ya ahorita voy por la segunda renovación de residencia (...) Creo que para esta segunda renovación si hace falta para cotizar entonces así estoy porque me he estado formando y no he conseguido un trabajo (...) Hice 2 o 3 entrevistas de trabajo, pero no me llamaron. Sí hubo la oportunidad de empezar a trabajar con Lowie como teleoperadora. Hice el curso y todo, pero el horario que te daban no me daba conciliación con las niñas, sobre todo con la bebé” (Ayleen, 35 años, Aragón, familia monoparental, perceptora del IMV)

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.⁶⁰

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 concurran 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 concurran 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.⁶¹
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 concurran las circunstancias excepcionales relacionadas con la COVID-19.

60 Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

61 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

5.3.1 Teletrabajo y la conciliación

En este punto, es conveniente exponer las diferencias entre una política pública como es el regular el teletrabajo y otra política pública orientada a conciliar entre la vida familiar y laboral. Son dos políticas públicas con desafíos y fines muy

diferentes que a efecto prácticos resultan incompatibles entre sí. En la siguiente tabla elaborada por GIGGAP se muestra las diferencias entre teletrabajo y conciliación.⁶²

Tabla 29. Diferencias entre Teletrabajo y Conciliación según el GIGGAP

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.

Con datos recogidos en una muestra de mujeres con responsabilidades familiares, la realidad es que una de cada cuatro (22%) ha renunciado a todo o parte de su trabajo para poder cuidar. A falta de datos estadísticos oficiales, esta es la información procedente de la Encuesta #YoNoRenuncio, con 7.561 encuestas, realizada entre el 12 y 14 de febrero de 2021.⁶³ La denegación de la posibilidad de realizar el teletrabajo a un 37% de las mujeres encuestadas por parte de los empleadores durante la pandemia, a pesar de tratarse de empleos compatibles con esta modalidad, es llamativo de la falta de concienciación sobre la realidad de la distribución desigual de los cuidados. Debe tenerse en cuenta que, en este contexto, no es una medida de conciliación per se, sino una modalidad de realizar una actividad laboral que no rebaja la productividad, la producción, los plazos de entrega, no disminuye responsabilidades, ni tiempo de dedicación.

De ese 22% de mujeres madres que ha renunciado a todo o parte de su trabajo, un 21% ha cogido excedencias o días sin sueldo; un 11% ha solicitado la reducción de jornada al 100%, sin sueldo también; y un 74% ha tirado de sus días de vacaciones para atender a los menores durante las cuarentenas preventivas.

De estos datos se deduce que son las madres las que están costeando, con sus salarios y sus carreras laborales, las cuarentenas preventivas de los niños y niñas. En este sentido, la Asociación Yo No Renuncio ha denunciado desde el inicio de la pandemia la gravedad de esta desigualdad y ha solicitado infructuosamente medidas firmes de apoyo a las familias, como el teletrabajo obligatorio o excedencias para padres o madres a fin de que puedan realizar las tareas de cuidados.

La corresponsabilidad no ha mejorado espontáneamente con la pandemia y, junto con la falta de políticas laborales y sociales de calado, está generando una profundización de las brechas tradicionales. La encuesta desvela que para el 73% de las mujeres que conviven con su pareja la corresponsabilidad se ha mantenido igual o incluso ha empeorado (11%), frente a un exiguo 14% que ha experimentado una mejora.

Desde una perspectiva europea, este panorama es similar al que narramos para España. **Una mayor proporción de trabajadoras ha pasado a la inactividad, más que al desempleo, abandonando el mercado laboral y, por lo tanto, las estadísticas de desempleo.** Muchas trabajadoras que se benefician de los esquemas de retención temporal del empleo (similares a los ERTE) y de los planes de trabajo de jornada reducida

62 Roig, R., & Pineda Nebot, C. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182-189), 593-608. Recuperado a partir de <http://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>

63 Encuesta de "Yo no Renuncio", Asociación por la Conciliación, tamaño de la muestra 7.561 encuestas, realizada entre el 12 y el 14 de febrero de 2021. Disponible en <https://yonorenuncio.com/una-de-cada-cuatro-mujeres-ha-renunciado-a-todo-o-parte-de-su-trabajo-para-cuidar-segun-la-encuesta-yonorenuncio/>

debido al cierre de empresas siguen estando empleadas oficialmente, pero no han trabajado durante gran parte del último año. También corren un mayor riesgo de desempleo cuando se reanude la vida económica “normal”, dado que no todos los empleadores estarán en condiciones de reabrir los negocios cerrados, e incluso para aquellos que han continuado trabajando desde marzo de 2020, el horario laboral promedio ha disminuido en línea con la inevitable disminución de la actividad económica inducida por los confinamientos.⁶⁴

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 15

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.

Tabla 30. Incidencia del teletrabajo por características demográficas, por sexo, en porcentajes, 2020

	Personas que han teletrabajado	Personas que no han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar	Personas que no han teletrabajado porque su trabajo no les permitiría teletrabajar	Personas que no han trabajado
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 16 a 74 años	9,3%	9,3%	34,5%	46,9%

Fuente: INE; Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares 2021, <https://ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=8320&capsel=8327>

La modalidad de teletrabajo es muy sensible a otros factores, como la edad, dado que es más frecuente entre quienes tienen 45 a 54 años y, en segundo lugar, en el grupo de 25 a 34 años. Es mucho más utilizada en las ciudades de 100.000 o

más habitantes, con una diferencia de 4,5 puntos porcentuales con las ciudades intermedias y con 7,1 pp. con las zonas más rurales. No hay una gran heterogeneidad según el tamaño del hogar, pero sí es más notable la diferenciación de acuerdo con el tipo de hogar.



Es preocupante la situación de los hogares monoparentales, mayoritariamente a cargo de mujeres tal como se ha explicado en el punto 2.3.3, de las cuales sólo un 7,5% ha logrado teletrabajar y un 8,5% no ha logrado hacerlo, a pesar de que su trabajo se lo permitía. Este valor es el más bajo por tipo de hogar.

64 Hurley, John (2021), “COVID-19: A tale of two service sectors”, en Social Europe, **Women in the Coronavirus Crisis**, Social Europe & Friedrich Ebert Stiftung, disponible en <https://socialeurope.eu/wp-content/uploads/2021/09/Women-and-the-Coronavirus-Crisis-final.pdf>

Tabla 31. Incidencia del teletrabajo por características demográficas, por edad, hábitat, tamaño del hogar y tipo de hogar, en porcentajes, 2020. Unidades: personas de 16 a 74 años (Número de personas ocupadas que han teletrabajado, 16 a 74 años, y porcentajes horizontales)

	Personas que han teletrabajado	Personas que no han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar	Personas que no han teletrabajado porque su trabajo no les permitiría teletrabajar	Personas que no han trabajado
De 16 a 24 años	2,2	3	18,3	76,5
De 25 a 34 años	11,9	11,5	44,7	32
De 35 a 44 años	15	13,9	46	25,2
De 45 a 54 años	12,7	12,2	45,5	29,6
De 55 a 64 años	8,2	9,4	34,9	47,5
De 65 a 74 años	0,8	0,8	2,8	95,6
Hábitat: De 100.000 y más habitantes y capitales de provincia	12,8	11	29,6	46,7
Hábitat: De 20.000 a menos de 100.000 habitantes	8,3	7,8	36,9	47
Hábitat: Menos de 20.000 habitantes	5,7	8,3	38,9	47,1
Hogares de 1 miembro	9,7	10,9	34,8	44,6
Hogares de 2 miembros	8,3	7	28,1	56,7
Hogares de 3 miembros	9,4	8,4	37,5	44,7
Hogares de 4 o más miembros	10	11,2	37,1	41,7
Hogar unipersonal	9,7	10,9	34,8	44,6
Padre o madre solo/a que conviva con algún hijo	7,5	8,5	35,9	48
Pareja sin hijos que convivan en el hogar	8,6	6,9	25,6	58,9
Pareja con hijos que convivan en el hogar	10,6	10,6	37,4	41,4
Otro tipo de hogar	6,2	6,3	33,9	53,6

Fuente: INE, Ventajas y desventajas declaradas sobre teletrabajo, por características demográficas, <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50166>

Tanto hombres como mujeres puntúan como valor más elevado evitar desplazamientos, y a continuación, destacan las ventajas de la gestión propia del tiempo, el aprovechamiento del tiempo y la conciliación con la vida familiar y personal, más

las mujeres que los hombres. Por orden de importancia medida como la proporción de mujeres que señalan una variable como ventaja principal, la conciliación estaría en tercer lugar, y en segundo lugar en el caso de los hombres.

Tabla 32. Ventajas declaradas sobre teletrabajo, por características demográficas. Unidades: Número de personas ocupadas que han teletrabajado (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

	Ventajas						
	Total	Gestión propia del tiempo de trabajo	Aprovechamiento / ahorro de tiempo	Conciliación con vida familiar/personal	Ahorro de dinero	Evitar desplazamientos	Comodidad de trabajar en el hogar
Hombre	1.740.647	85,6	85,5	86,5	69,8	95,8	78,4
Mujer	1.542.326	89,2	87,8	88,1	67,5	95	76,8

Fuente: INE, Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años, Teletrabajo, <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50166>

Entre las desventajas señaladas, la principal es la falta de contacto social con los/as compañeros/as, destacado por 8 de cada 10 personas. Le siguen en importancia la sobrecarga

laboral y la falta de desconexión laboral, más destacadas por las mujeres que por los hombres. La falta de recursos técnicos también afecta más a las mujeres.

Tabla 33. Desventajas declaradas sobre teletrabajo, por características demográficas. Unidades: Número de personas ocupadas que han teletrabajado (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

	Desventajas					
	Peor organización y coordinación del teletrabajo	Sobrecarga laboral	No desconexión laboral	Falta de contacto social con compañeros/as	Falta de recursos técnicos	Incomodidad de trabajar desde el hogar
Hombre	32,6	44,3	58,8	82	26,1	24,2
Mujer	25,9	50	63	82,4	31,8	23,9

Fuente: INE, Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años, Teletrabajo, <https://ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50166>

En conclusión, **el teletrabajo ha sido una modalidad que se ha desarrollado más durante la pandemia, pero no es un recurso de conciliación, y sólo llega a un porcentaje reducido de la población ocupada.**

las estadísticas y del análisis que se ha realizado sobre las diferencias conceptuales con la conciliación, en el preámbulo de la ley se señalaba que esta modalidad concretaba “un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia”.⁶⁵

En 2021, se sancionó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. A pesar de los resultados antes expuestos por

5.3.2 El Plan ME CUIDA

El Plan ME CUIDA se regula en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Gracias a este, se puede flexibilizar la jornada laboral para ejercer las tareas de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora, por circunstancias excepcionales, para evitar la transmisión comunitaria de la COVID-19. Es decir, padres, madres y abuelos/as en línea ascendente, y los hijos/as y nietos/as en línea descendente.

Como ocurre con muchas otras medidas, **esta solo es aplicable a personas trabajadoras por cuenta ajena**, las cuales deben justificar las circunstancias excepcionales mencionadas. Aparecen asimismo contempladas en el decreto las circunstancias que se deriven de decisiones institucionales relacionadas con el virus como, por ejemplo, el cierre de centros educativos.

El Plan ME CUIDA es una de las medidas extraordinarias que aprobó el Gobierno para brindar cobertura a las personas trabajadoras durante la emergencia sanitaria de la COVID-19. En este caso, para reforzar la conciliación de las familias, **que termina indirectamente dirigiéndose a las mujeres, debido a su mayor papel en las tareas de cuidados.**

Aunque la conciliación corresponde a ambos progenitores, debido a la estructura de la distribución del trabajo ya comentada, es probable que sea más escogida por las mujeres trabajadoras, que por los hombres. Esta medida puede facilitar la

situación de los hogares monomarentales.

No se trata de un permiso remunerado, sino que permite a quienes accedan a él quedarse en casa sin que por ello puedan ser despedidas o sancionadas, mientras dure el estado de alarma. Las personas beneficiarias pueden reducir hasta el 100% de su jornada laboral, o reorganizarla, para afrontar el cierre de colegios y de otros centros sociales de atención. Se pueden solicitar cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, teletrabajo. Se pueden acoger las personas trabajadoras por cuenta ajena que “acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de sus familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora”, presentando su solicitud a la empresa. La acreditación en tan poco tiempo y sin antelación puede resultar problemática.

Las dos principales soluciones que ofrece el Plan son:

- 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.

Tanto la necesidad de adaptar la jornada como la de reducirla tiene que ser “justificada, razonable y proporcionada” en rela-

65 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

ción con la situación de la empresa. En caso de que se produjera un conflicto, este se resolverá a través de la jurisdicción social, por el procedimiento de urgencia. Aunque la empresa pueda acreditar debida y objetivamente la imposibilidad de llevarse a cabo cualquiera de los dos supuestos (adaptación o reducción), acogerse a este plan supone hacer uso de un

derecho regulado por ley. No es, por tanto, una solicitud como otra cualquiera.

En la siguiente tabla, se recoge una comparación entre el Plan y la jornada convencional.

Tabla 34. Diferencias entre el Plan ME CUIDA y la Jornada Convencional

ADAPTACIÓN DE JORNADA CON EL PLAN ME CUIDA	ADAPTACIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>En circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido.</p> <p>Empresa y persona trabajadora deben de hacer lo posible para llegar a un acuerdo.</p>	<p>Ante la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de 30 días. Finalizada, la empresa por escrito comunicará la aceptación de la petición, propuesta alternativa o negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión</p>
<p>Podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado. Puede consistir en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambio de turno 2. Alteración del horario 3. Horario flexible 4. Jornada partida o continuada 5. Cambio de centro de trabajo 6. Cambio de funciones 7. Cambio en la forma de prestación del trabajo (trabajo a distancia o cualquier otro que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse) 	<p>La solicitud de adaptación de jornada comprende las siguientes modalidades a aplicar de manera aislada o conjunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada 2. En la ordenación del tiempo de trabajo 3. En la forma de prestación incluida la prestación del trabajo a distancia
REDUCCIÓN DE JORNADA CON EL PLAN ME CUIDA	REDUCCIÓN DE JORNADA CONVENCIONAL
<p>Puede llegar hasta el 100% si resultara necesario.</p> <p>Puede comunicarse con un preaviso de 24H de antelación.</p>	<p>Entre una octava parte y la mitad de la jornada.</p> <p>El plazo de preaviso es de 15 días</p>

Fuente: Comisiones Obreras. Disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Plan-MeCuida-comparativa.pdf>

El 20 de noviembre de 2020 se le realizó una pregunta al Gobierno en el Senado sobre las estadísticas de personas acogidas a este Plan. El Ministerio de Trabajo y Economía Social únicamente dispone de los datos correspondientes a la reducción de jornada; en ese sentido informa que **el número de personas que se han acogido a esta reducción de jornada es de 11.758 personas. En esta cifra se incluyen tanto los que están actualmente beneficiándose de esta medida, como los que se**

han beneficiado anteriormente.⁶⁶

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional de salario y el mantenimiento de garantías, beneficios o especificaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores u otras normas (por ejemplo, de beneficios a la cotización de la Seguridad Social, despido etc.). El Plan ME CUIDA ha sido prorrogado por sexta vez, hasta el 28 de febrero de 2022.⁶⁷

EL PROGRAMA ME CUIDA NO ES SOLUCIÓN

“No sé qué programa es ese”. (María Pilar, 55 años, Aragón, Mujer en inseguridad residencial, que ha renegociado el alquiler o la hipoteca por motivos de la pérdida de ingresos derivada de la pandemia)

“Me ha ocurrido tuve que reducir la jornada y dejar a mi hija sola durante el tiempo que estaba trabajando, ya que en el Plan Me Cuida no contempla las familias monomarentales” (Entrevistada en la investigación de EAPN sobre el acceso de los hogares monomarentales e ingreso mínimo vital, en 2021, Loc. Cit.).

5.3.3 El Plan Corresponsables

El 5 de marzo de 2021, el Ministerio de Igualdad comunicó la implantación de una red pública de cuidado de niños y niñas para que las madres puedan trabajar, dotado con 190 millones un plan dirigido a familias monoparentales, víctimas de violencia machista, desempleadas y mujeres mayores de 45 años.⁶⁸

Este Plan se fundamentó en el hecho de que la pandemia “ha dejado al descubierto distintas realidades que ahondan en la desigualdad entre hombres y mujeres”. Una de ellas es que las mujeres asumen de forma mayoritaria la carga de los cuidados familiares y domésticos, algo que ya hacían antes de esta crisis sanitaria. Con este punto de partida, el Ministerio de Igualdad ha cerrado con las comunidades autónomas el reparto de 190 millones de euros este año para crear una red pública de cuidadoras y cuidadores profesionales -se trata de un sector feminizado- que atiendan a los niños menores de 14 años mientras sus madres trabajan.

El objetivo es facilitar la conciliación de esas familias, crear “empleo de calidad en el sector de los cuidados” y “dignificar y certificar” la experiencia profesional de las cuidadoras no formales, es decir, aquellas que trabajan sin cobrar dentro de la familia o cobrando en negro para terceros. Un estudio de 2017 de CC OO reflejaba que las cuidadoras profesionales de niños son en el 94% de las ocasiones mujeres. Según datos de Eurostat de 2019, por cada hombre que abandona su trabajo remunerado para cuidar, hay 17 mujeres que lo hacen.

El llamado **Plan Corresponsables** prevé dos fórmulas para facilitar estas cuidadoras y cuidadores a las familias: profesionales que acudan a las casas y también la opción de que se habiliten servicios públicos para más de un menor en centros escolares fuera del horario escolar, como pasa ya en muchos colegios por las mañanas. Los profesionales saldrán de una bolsa de cuidadores y cuidadoras que habilitarán las comunidades.

Una de las líneas rojas, explican fuentes del ministerio, es que no se podrán habilitar sistemas como los “cheques guardería”, es decir, dar el dinero directamente a las familias. El objetivo, según estas fuentes, es que las comunidades vigilen que la red de trabajadores tenga condiciones dignas y generen derechos laborales.

El Plan Corresponsables funcionará como un plan piloto en esta primera edición de 2021, que el ministerio espera que arranque a partir de abril con la tramitación de expedientes y la entrega de fondos a las comunidades. La cobertura de este primer año, que el ministerio espera ampliar en próximos presupuestos, irá dirigida “con carácter prioritario” a familias monoparentales —formadas en más del 80% de los casos por mujeres—; víctimas de violencia machista, mujeres en situación de desempleo de larga duración, mujeres mayores de 45 años o familias en las que existan otras personas a las que cuidar, como mayores o enfermos. En los procesos de valoración para acceder a los programas, las comunidades deberán

66 <https://www.senado.es/web/expedientdocblob?legis=14&id=67282>

67 USO, <https://www.uso.es/nueva-prorroga-del-plan-me-cuida-hasta-el-28-de-febrero-de-2022/>

68 <https://elpais.com/sociedad/2021-03-05/igualdad-impulsa-una-red-de-cuidadoras-de-ninos-para-que-las-madres-puedan-trabajar.html>

tener en cuenta “el nivel de renta y las cargas familiares de las personas que pretendan participar en los mismos”, según el texto del acuerdo. La idea es que el servicio sea gratuito para las familias con menos recursos. Las comunidades autónomas deberán establecer a quiénes bonifican y por qué cantidades en función de las rentas.

Desde el Ministerio trasladan que son conscientes de que harán falta mucho más de 190 millones para cubrir las necesidades de cuidados que puedan tener todas las familias. En ediciones posteriores esperan incluir más fondos y ampliar así el grupo de personas beneficiarias. Son las comunidades autónomas las que deben fijar los detalles de la red, los sueldos o los posibles pagos que puedan hacer las familias, algo que irá determinado por la renta, explican desde Igualdad.

La conciliación se ha centrado tradicionalmente en los primeros años de vida de los niños y niñas: los permisos de nacimiento, los de lactancia o las reducciones de jornada. El Ministerio de Igualdad ha negociado con las Comunidades Autónomas los detalles del reparto y de la articulación de la red. Este despliegue se verá en 2022, pero el desafío “está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país.”⁶⁹

La distribución de fondos se ha elaborado considerando sobre todo la población de menores de 14 años de cada comunidad (con un 60% de la puntuación). También se han tenido en cuenta la superficie, las grandes urbes y la insularidad o la dispersión de la población. Las Comunidades Autónomas no están obligadas a poner partidas propias en este primer año 2021, según el Ministerio de Igualdad, aunque éste aplaude cualquier ampliación que hagan de las partidas. Andalucía es

la que tendrá más fondos, recibe 30 millones. Estas son las partidas que corresponden al resto de comunidades: Aragón, 10,4 millones; Asturias, 4,4; Baleares, 4,9; Canarias, 9,8; Cantabria, 3; Castilla y León, 15; Castilla-La Mancha, 16,2; Cataluña, 23,2; Comunidad Valenciana, 16,4; Extremadura, 9,8; Galicia, 10,8; Madrid, 22,1; Murcia, 7; La Rioja, 3,3; Ceuta, 1,8 y Melilla, 1,8.

En esas bolsas de cuidado se primarán, según el acuerdo, perfiles profesionales como técnicos en actividades socioculturales, monitores de ocio y tiempo libre, técnicos superiores de animación sociodeportiva y auxiliares de guardería y educación infantil. Y, a través de los servicios de empleo, se quiere “fomentar” que se incluya también a personas con experiencia profesional en el sector de cuidados “formales e informales”, con atención sobre todo a las mujeres mayores de 45 años.⁷⁰

Como en este estudio nos situamos en el horizonte 2020, el Plan Corresponsables no tiene relevancia desde el punto de vista de la conciliación efectiva.⁷¹ Aunque el Plan ME CUIDA y el Plan Corresponsables nacieron con el objetivo de facilitar la conciliación, siguen siendo las mujeres las que se esfuerzan para poder hacerse cargo de sus familiares, aumentando su estrés y carga de trabajo.

Como hemos visto, según los datos del INE para el segundo trimestre de 2021, el 94,4% de las reducciones de jornada para el cuidado de hijos, mayores o dependientes fueron solicitadas por mujeres. Igualmente, las consultas sobre herramientas de conciliación que atendemos desde la USO provienen en su totalidad de mujeres. Las estadísticas nacionales también revelan que, en el segundo trimestre, las mujeres ocupaban el 74,2% del empleo a tiempo parcial.

Es necesario implantar un cambio cultural que impulse la corresponsabilidad y el reparto de las tareas de cuidados, así como una red de profesionalización de estos, que permita desahogar a las personas trabajadoras de las dobles y triples jornadas.

69 Ministerio de Igualdad, Plan Corresponsables, disponible en <https://www.igualdad.gob.es/prioridades/plancorresponsables/Paginas/index.aspx>

70 <https://www.rtve.es/noticias/20200922/gobierno-aprueba-ley-del-teletrabajo-prorroga-plan-cuida/2042695.shtml>

71 En marzo de 2021, se hizo la siguiente pregunta al Gobierno en el Senado: “El Plan Corresponsables, está diseñado para facilitar la conciliación a las familias con hijos e hijas menores de 14 años. Este plan deberá implementarse en colaboración con las comunidades autónomas y dará los primeros pasos para implementar a largo plazo un Sistema Estatal de Cuidados. ¿Cuáles son las acciones previstas para este año? ¿Cuáles son los plazos previstos? (684/032507)”. La respuesta es que todavía no se había puesto en marcha. <https://www.senado.es/web/actividadparlamentaria/iniciativas/detalleiniciativa/textosexpedientes/index.html?legis=14&i-d1=684&i-d2=032507>

5.4 Otras medidas relacionadas

5.4.1 El Fondo de contingencia para la protección a la familia y atención a la pobreza infantil

La administración central ha establecido un fondo social extraordinario, el Fondo de Contingencia para la partida «**Protección a la familia y atención a la pobreza infantil. Prestaciones básicas de servicios sociales**», dotado con 300 millones de euros, dedicado a financiar los proyectos y las contrataciones laborales necesarias para reforzar los servicios de proximidad de carácter domiciliario, incrementar y reforzar el funcionamiento de los dispositivos de teleasistencia domiciliaria, trasladar cuando sea necesario al ámbito domiciliario los servicios de rehabilitación, reforzar los dispositivos de atención a personas sin hogar, adquirir medios de prevención o ampliar las plantillas de centros de servicios sociales o centros residenciales.

El confinamiento domiciliario dificulta la atención a las personas mayores y/o dependientes que residen en sus domicilios, bien debido al cierre de los centros de día, debido a la dificultad para que sus cuidadores/as habituales puedan atenderles. Frente a esas situaciones, se han puesto en marcha medidas diversas: refuerzo de los servicios de teleasistencia, acceso extraordinario a Servicios de Atención Domiciliaria (SAD) de personas que no pueden acudir a los centros de día, segui-

miento telefónico y reparto a domicilio de alimentación, adelantos en el pago de las prestaciones de dependencia, etc.⁷²

Muchas Comunidades Autónomas han establecido fondos adicionales para los mismos fines, desde sus propios presupuestos, con medidas como la prestación de apoyo psicológico a los trabajadores/as de los servicios sociales,⁷³ la agilización en los mecanismos de financiación de los Servicios Sociales municipales, la flexibilización de las posibilidades para reasignar las funciones de los profesionales ya contratados, la puesta en marcha de equipos especiales de detección de necesidades,⁷⁴ o la creación de canales específicos de coordinación.⁷⁵

Al declararse el Estado de Alarma, el gobierno central y los gobiernos autonómicos acordaron la consideración de los Servicios Sociales como servicios esenciales, y la flexibilización de los criterios y procesos para la contratación de profesionales. **No hay estadísticas disponibles para establecer si estas ayudas han favorecido la empleabilidad de las mujeres o la igualdad de género.**⁷⁶

5.4.2 La protección de riesgos laborales al personal sanitario

El gobierno adoptó medidas para la protección de todos los trabajadores sanitarios, **aunque como las mujeres tienen una sobre-representación en este sector, podría considerarse que se ha establecido un nivel de protección mayor, que el que han tenido y tienen otras actividades.**

En el contexto de la covid-19, el Ministerio de Sanidad elaboró el documento 'Protección de los trabajadores con riesgo de exposición al nuevo coronavirus (covid-19)',¹⁴ de 21 de febrero de 2020, que recoge una pormenorizada regulación de los equipos de protección individual. En él se establecen los diferentes escenarios de riesgo en los que se pueden encontrar estos profesionales:

- Exposición de alto riesgo: situaciones laborales en las que puede producirse un contacto estrecho¹⁵ con un caso confirmado y sintomático de infección por COVID-19.
- Exposición de bajo riesgo: situaciones en las que la relación que se pueda tener con un caso en investigación o confirmado no incluye contacto estrecho.
- Baja probabilidad de exposición: situaciones en las que no existe atención directa al público o, si existe, se produce a más de 2 metros de distancia o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto (mampara de cristal, separación de cabina de ambulancia, etc.).

72 Ayuntamiento de Barcelona, El País, 21 de marzo de 2020, en: https://elpais.com/espana/catalunya/2020-03-21/el-ayuntamiento-de-barcelona-refuerza-la-teleasistencia-con-3000-llamadas-diarias.html?ssm=TW_CC

73 Govern de Catalunya, “Trellall, Afers Socials i Famílies i el Col·legi de Psicòlegs amplien el servei de suport psicològic gratuït pel COVID19 a les professionals de serveis socials”, 22 de marzo 2020, disponible en: <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/383549/trellall-afers-socials-families-col-legi-psicologs-amplien-servei-suport-psicologic-gratuït-pel-covid-19-professionals-serveis-socials>

74 Gobierno de Aragón, Aragón Hoy, “El IASS organiza un equipo de 52 técnicos para identificar y cubrir las necesidades que se detecten vía telefónica”, 23 marzo 2020, disponible en: <http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.noticias/mem.detalle/area.1050/id.257855>

75 Illes Balears, Conselleria d'afers socials i esports, “Es crea la Mesa de Seguiment de Serveis Socials COVID-19”, 23 marzo 2020, disponible en: <http://www.caib.es/pidip2front/jsp/ca/fitxa-noticia/pstronges-crea-la-mesa-de-seguiment-de-serveis-socials-covid-19-strongp0>

76 COVID-19. Medidas excepcionales para el personal del sector de servicios sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia relacionadas con la prestación de servicios y la contratación, disponible en: <https://www.laboral-social.com/COVID-19-medidas-personal-sector-servicios-sociales-obligacion-pres-tacion-movilidad-funcional-cambio-centro-contratacion-sin-titulacion-reincorporacion-liberados-sindicales.html>

El Ministerio de Sanidad también elaboró el documento ‘Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SRAS-CoV-2’.¹⁶ Este recoge diferentes aspectos relacionados con la protección del personal sanitario y sociosanitario, entre ellos:

- Componentes de los EPI recomendados para la protección frente al coronavirus.
- Reconocimiento del contagio por COVID-19 como accidente laboral.

Sin embargo, esta medida se revirtió el 22 de julio de 2021 para el personal sanitario y sociosanitario. De esta manera, **las personas empleadas del sector contagiadas solo tienen una cobertura de prestaciones a efectos de incapacidad temporal.**⁷⁷

Es decir, que las trabajadoras sanitarias con trabajos precarios, que sí están expuestas, no han recibido la misma protección, ni cobertura económica. Se ha considerado la COVID-19 como “enfermedad profesional” en el sector altamente feminizado del personal sanitario, lo cual es positivo, con la salvedad de que quedan fuera las trabajadoras de limpieza o de comedor de los hospitales y residencias, quienes tienen un alto nivel de exposición y menor protección, al no estar incluidas como personal prioritario en la vacunación, contar con menores recursos técnicos en sus actividades laborales, y por estar re-

gulado su trabajo a través de empresas externalizadas a los hospitales.

La declaración de la Incapacidad Laboral por “Coronavirus” COVID-19 como Enfermedad Profesional supone que se comparte con el accidente la cuantía de la prestación económica, la responsabilidad de la mutua en su asistencia sanitaria y el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene, establecidas en el artículo 164 de la LGSS. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la infección se produzca por causa de equipos de trabajo deficientes o actividades en centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La responsabilidad del pago del recargo establecido recaerá directamente sobre el empresario o institución sanitaria infractora y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. Esta responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.⁷⁸

5.5 Personas que se quedan fuera

La última anual Encuesta de Población Activa correspondiente a 2020 registra 670.900 hogares sin ingresos, con más de 1 millón de personas. Algunos de los grupos en situación de extrema precariedad o exclusión laboral que quedan claramente fuera de este paraguas de ayudas del ámbito laboral son:

- Las personas que ya estaban en paro de larga duración y sin prestaciones antes de la llegada de la pandemia.
- Las personas que trabajan en la economía sumergida y han perdido súbitamente sus ingresos.
- Las personas inmigrantes que, por la situación laboral, quedan en situación irregular inicial o sobrevenida por la crisis.
- Las personas que no han podido acceder a las prestaciones que han solicitado (ERTES, prestaciones servicio doméstico, entre otros).
- Las personas que no han podido acceder al IMV por los

requisitos establecidos (principalmente por superar los valores de la renta y el patrimonio establecidos como límite, fijados en valores de 2019, es decir de antes de la pandemia) y que han debido dejar de percibir las rentas mínimas autonómicas, las cuales contaban con itinerarios de inserción sociolaboral.

- Las personas trabajadoras autónomas que no cumplen alguno de los requisitos establecidos para percibir las ayudas.
- Las pymes y personas trabajadoras autónomas que no están en el listado elaborado por el Gobierno de 95 tipos diferentes de actividades económicas que pueden acceder a las ayudas, en las cuales quedan fuera algunas actividades muy feminizadas, como las peluquerías o los centros de estética.
- Las empleadas del régimen de servicio doméstico que no han podido demostrar su relación laboral o no han podido presentar la documentación requerida.

77 Médicos sin Fronteras (2020), Informe sobre la protección del personal sanitario durante la COVID-19 en España. Junio, página 14, disponible en <https://www.msf.es/sites/default/files/documents/msf-informe-covid19-proteccion-web01.pdf>

78 El personal externalizado ha quedado excluido del Real Decreto que considera la COVID enfermedad profesional. Las personas trabajadoras afectadas, mayoritariamente mujeres, están buscando asesoramiento legal en marzo de 2021. El Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, proroga la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo, de las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o sociosanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2, hasta que las autoridades sanitarias decreten el levantamiento de todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a esta crisis sanitaria. Araceli López Guillén-García y José Manuel Vicente Pardo, “COVID-19 Enfermedad Profesional en personal sanitario y sociosanitario, un derecho laboral sin restaurar”, en Prevenir, 8 de febrero de 2021, disponible en <https://prevencionar.com/2021/02/08/covid-19-enfermedad-profesional-en-personal-sanitario-y-sociosanitario-un-derecho-laboral-sin-restaurar/#:~:text=El%20Real%20Decreto%2Dley%2027,CoV2%2C%20hasta%20que%20las%20autoridades>

Analizando la situación de las mujeres, se han podido observar tres cuestiones exacerbadas por la pandemia que las someten a una especial vulnerabilidad. Dicha condición es más pronunciada, si se añaden factores de desigualdad interseccional, como el origen nacional o étnico, la discapacidad, el bajo nivel educativo, entre otros.

1. Las mujeres sufren **mayor precariedad y pobreza laboral**, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados.⁷⁹ Los hombres tienen una tasa de empleo a tiempo parcial del 7%, mientras que las mujeres tienen una tasa del 23,9%, es decir 4 veces más elevada. El alto nivel de precariedad se completa con empleos fijos-discontinuos y en sectores en los que el pago se realiza por hora trabajada, como es el caso de las 700.000 trabajadoras domésticas. Si no hay trabajo, no hay salario. Hasta que no se materialicen las ayudas extraordinarias, se está generando una cascada de consecuencias negativas con respecto a los ingresos familiares.
2. **Centralidad de las tareas de cuidados**: las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados. En las familias monoparentales, la responsabilidad de gestionar la crisis recae exclusivamente sobre el más de 80% de mujeres que componen estos hogares (que son el 10% del total de hogares de España). Si no cuentan con ayudas de sus redes de familiares y amistades, el impacto será el máximo.

3. **Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales**: las mujeres representan el 70% del personal sanitario y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones.

Además, se han visto acrecentado dos procesos de carácter social que están muy feminizados y que tienen un impacto directo sobre sus posibilidades laborales y su situación ocupacional:

1. **Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia** contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento, que tiene un impacto integral en sus vidas, incluyendo el ámbito laboral y la posibilidad de acceder, mantener y mejorar en el empleo. En el contexto de las medidas de confinamiento, se ha producido un incremento de la violencia de género debido al mayor tiempo de convivencia víctima-agresor, mayor control sobre la víctima, más dificultad para recibir ayuda externa, agresiones más invisibilizadas y más dificultad para acudir a los centros de asistencia., lo cual ha dado lugar a la necesidad de reforzar las medidas de protección.
2. **Impacto negativo en la salud física y mental** de las mujeres, debido en parte a estas razones, sumadas a las condiciones individuales. Estas consecuencias también repercuten en el desempeño laboral, en la empleabilidad, en la estabilidad laboral, etc. y, a su vez, los problemas de salud están influidos por las dificultades y experiencias negativas que suceden en el empleo y las condiciones de trabajo.⁸⁰ De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud de España de 2017, las mujeres duplican las tasas de depresión y ansiedad crónica de los hombres. Esta cifra puede dispararse ante estas nuevas circunstancias generadas por la crisis sanitaria.⁸¹

IMPACTO EMOCIONAL

“La pandemia me ha dejado a mí colgá. He ido al psiquiatra, me mandó una pastilla para quitarme el bolo que tengo en la cabeza y resulta que me está dejando colgá (...) el médico no me quiere ver, sólo por teléfono. Me ha afectado bastante (...) Me afectó mucho, mi cabeza no es la misma”. (Sara, 44 años, Andalucía, denegación de IMV)

79 En sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70% y la ralentización de la economía española estará determinada por la continuidad de la cadena de suministro, comercio, turismo y consumo interno.

80 Malgesini, Graciela (2020), Género y Pobreza: determinantes sociales de la salud y el acceso a servicios sociosanitarios de las mujeres. EAPN, disponible en https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1612197892_estudio-generoypobreza-web-final.pdf

81 Dirección General de Igualdad, Instituto de la Mujer (2020), La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19, [http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

6. CONCLUSIONES

La situación de partida del empleo de las mujeres estaba caracterizada por una serie de brechas: de empleo, de paro y salarial, que tienen una naturaleza estructural debido al peso desproporcional que éstas asumen en las responsabilidades de los cuidados, la discriminación en el acceso y en el progreso en el empleo, o la feminización ocupacional, con sectores de bajo nivel remunerativo y alta concentración de trabajo femenino.

Considerando los datos estadísticos producidos por el primer año de la pandemia, dentro del deterioro de la situación para ambos sexos, **los datos confirman el empeoramiento de la situación laboral de las mujeres**. Estas cierran el año 2019 con una tasa de paro de 15,55% y terminan el año 2020 con una de 18,33% (un incremento del 17,88%, una diferencia de 2,78 puntos porcentuales. En el mismo período, los hombres pasan de una tasa de desempleo del 12,23% a una del 14,17% (un incremento del 15,86%, una diferencia de 1,94 puntos porcentuales).

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.

Con la llegada de la pandemia, los servicios de cuidado formales y la mayoría de los informales (familiares y amistades) se vieron interrumpidos por las restricciones sanitarias como el confinamiento y los procesos de cierre de centros educativos. Las familias debieron asumir los cuidados y nuevamente fueron las mujeres las que se vieron obligadas a realizarlos en mayor medida.

Con el objetivo de dar respuesta a los efectos socioeconómicos de la crisis generada por la Covid-19, el Gobierno adopta, entre otras, las siguientes medidas:

- Expansión de los ERTE, los Expedientes de Regulación Temporal del Empleo.
- Establecimiento del carácter preferente del teletrabajo, frente al cese temporal o reducción de la actividad.
- Adaptación de horario y/o reducción de la jornada para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras por cuenta ajena ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo.
- Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar Familiar.

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.

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%.**

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.

Por otro lado, el número de bajas por cuidado establecidas en el Plan ME CUIDA no es una estadística, sino una pregunta al Gobierno en el Senado, que indicó que 11.758 personas que se acogieron a la jornada parcial, sin aportar información sobre su distribución por sexo. De todos modos, el escaso número hace que esta medida no tenga un impacto destacado.

Como en este estudio nos situamos en el horizonte temporal de diciembre de 2020, el Plan Corresponsables no tiene relevancia desde el punto de vista de la conciliación efectiva porque aún no se había puesto en marcha.

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.

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.

Como aspecto moderadamente positivo, en la línea de que no se trata de una medida de igualdad de género, se podría destacar la protección de las personas trabajadoras del servicio doméstico y de cuidado. Sin embargo, como se ha señalado, sólo cubren a las empleadas dadas de alta antes del inicio del estado de alarma y, de este modo, dejan fuera a las que no lo están, sea por decisión de las personas empleadoras o propia. Es particularmente grave la situación de las mujeres inmigrantes en situación irregular que hacen este tipo de tareas, ya que se encuentran en la máxima indefensión.

En general, se podría concluirse que no se han desplegado medidas específicas 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.

CONFORMARSE Y SEGUIR

“Tienes un poquito de respiro y puedes decir, bueno no lo pierdo todo, no tengo que ir a robar para comer que tienes ahí algo pues eso, tengo un mínimo garantizado en teoría, te da un poco de más tranquilidad, yo he tenido suerte”. (Quica, 50 años, Comunidad Valenciana, familia monoparental, ERTE)

“Por lo menos no estoy sin trabajo, estoy cobrando”. (Alexandra, 23 años, Asturias, viviendo en casa familiar, ERTE)

6.1 Recomendaciones hacia la igualdad de género

Con los datos de antes de la pandemia, el índice de Igualdad de Género de la Unión Europea, EIGE, situaba a España en una posición mejor que la media de 68 puntos sobre 100, al contar con 73.7 sobre 100. Esa misma puntuación se obtuvo en el ámbito del Empleo, pero el baremo baja hasta 64 puntos sobre 100 en la disposición del Tiempo. Junto con el campo del Conocimiento, puntuado en 67,9, se trata de las dos notas más bajas.⁸² Estos datos, que no reflejan el impacto negativo de la pandemia, pueden ser el punto de partida para modificar las políticas y ampliar decididamente la inversión en igualdad de género.

España se enfrenta a muchos desafíos, entre ellos el de la reconstrucción post-pandemia. En el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se ha insertado un capítulo VIII dedicado a la Nueva Economía de los Cuidados y Políticas de Empleo, que parece promisorio, pero habrá que ver cómo y con qué intensidad se lleva a cabo. Es necesario que todo el Plan, no sólo el capítulo mencionado, tengan presente la necesidad de superar estas brechas, mediante procedimientos transversales de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a través de medidas específicas de gran impacto, directas e indirectas. Es fundamental apoyar a las mujeres en la incorporación plena a la transición digital y medioambiental en la que está inmersa la Unión Europea. No puede ser este cambio una razón nueva para generar una mayor desigualdad de género en el empleo.

Los cuidados no deben seguir descansando en el trabajo no reconocido y silencioso de las mujeres en el ámbito doméstico. Este grave asunto no debería despacharse con medidas vagamente relacionadas con el concepto de “conciliación”, como en el caso del trabajo a distancia. Se debe fomentar un cambio cultural y una corresponsabilidad de la sociedad con la crianza. Esto implica una prestación por crianza de carácter universal, que además de actuar contra la pobreza infantil, ponga en valor el papel clave de los cuidados en la reproducción de la sociedad.

Concretamente, se recomienda:

- Apoyar especialmente a las mujeres en pobreza y situación de vulnerabilidad, a través de la aplicación de enfoques de género y de interseccionalidad en las políticas públicas que pongan en evidencia todos los impactos sociales de esta crisis.
- Actuar contra la pobreza que afecta a los hogares que están a cargo de mujeres, como los monomarentales y otras mujeres que sufren otros factores de desigualdad interseccional.
- Desarrollar medidas públicas de apoyo a las familias y la dependencia. Ampliar la prestación por hijo/a a cargo.
- Ofrecer oportunidades de empleo de calidad a las mujeres. Cuando se pierde empleo, la pérdida es similar entre hombres y mujeres, sin embargo, cuando se crea, se hace de forma muy desigual con un importante perjuicio para las mujeres. Esta tendencia se debe revertir de manera específica y automática, no de forma genérica, como en el caso analizado de los ERTE.
- Reconocer la COVID-19 como enfermedad laboral en trabajadoras de cara al público y servicios.
- Desarrollar en todo su potencial y aplicar el Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Ampliar la atención a la salud mental, con especialización en género, dado que las mujeres están teniendo una elevada incidencia por la sobrecarga y acumulación de responsabilidades, frecuentemente no compartidas.
- Incorporar la perspectiva de género en los datos y en los análisis del impacto de la pandemia en las personas enfermas y sus secuelas.

82 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/ES>

Nuestras redes y entidades miembro

19 redes autonómicas:

EAPN-Illes Balears-Xarxa per la Inclusió Social · Red Andaluza de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social · Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión · Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla y León · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en Asturias · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Canarias · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Castilla-La Mancha · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Euskadi · Red Madrileña de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social · Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de Murcia · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Melilla · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Cantabria · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en Ceuta · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de Galicia · Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en La Rioja · Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social · Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya · Xarxa per la Inclusió social de la Comunitat Valenciana

Y 19 entidades estatales:

Accem · Acción Contra el Hambre · Cáritas Española · Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) · Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) · Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) · Cruz Roja Española · Federación de Mujeres Progresistas (FMP) · Fundación Adsis · Fundación Cepaim · Fundación Cruz Blanca · Fundación Esplai · Fundación Secretariado Gitano · Hogar Sí · Movimiento por la Paz (MPDL) · Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) · Plena Inclusión · Provivienda · Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)



Financia:



Red Española de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES)

c/ Tribulete, 18 1º - 28012 Madrid

Tel. 91 786 04 11

eapn@eapn.es · www.eapn.es

