

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Pastor i Peiró, Esperança; Recio, Albert, dir. Mujer y Covid-19 : estudio de mercado desde la perspectiva de género. 2021. 57 pag. (1285 Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/245122>

under the terms of the  license



# MUJER Y COVID-19

ESTUDIO DE MERCADO DESDE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Bellaterra, 14 de Mayo de 2021



Autora: Esperança Pastor Peiró

Tutor: Albert Recio Andeu

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>- 1 -</b>
<b>2. BREVE REPASO POR LA HISTORIA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL .....</b>	<b>- 2 -</b>
2.1. DESIGUALDADES LABORALES DEL SIGLO XXI .....	- 6 -
2.1.1. <i>El salario</i> .....	- 8 -
2.1.2. <i>La jornada laboral</i> .....	- 9 -
2.1.3. <i>Las desigualdades en la carrera laboral</i> .....	- 11 -
2.1.4. <i>El reconocimiento en el empleo</i> .....	- 12 -
<b>3. CÓMO AFECTA LA CRISIS EN LA SOCIEDAD .....</b>	<b>- 14 -</b>
3.1. INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES .....	- 14 -
3.1.1. <i>“Reserve army”</i> .....	- 14 -
3.1.2. <i>La segregación ocupacional</i> .....	- 15 -
3.1.3. <i>La sustitución</i> .....	- 17 -
3.2. EL EMPEORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	- 18 -
3.3. RETROCESOS EN LOS AVANCES DE IGUALDAD.....	- 20 -
3.4. LA CRISIS COMO OPORTUNIDAD .....	- 22 -
<b>4. COVID-19: .....</b>	<b>- 23 -</b>
4.1. ¿CÓMO NACE EN ESPAÑA?.....	- 23 -
4.2. RESPUESTAS POLÍTICAS .....	- 23 -
4.3. EL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19 .....	- 28 -
4.4. EL IMPACTO BAJO LOS PARÁMETROS DEL INE .....	- 32 -
4.4.1. <i>La población Activa</i> .....	- 32 -
4.4.2. <i>La población Ocupada</i> .....	- 35 -
4.4.3. <i>La población Parada</i> .....	- 39 -
4.4.4. <i>Resultados</i> .....	- 41 -
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>- 42 -</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>- 44 -</b>
<b>7. ANEXOS.....</b>	<b>- 52 -</b>
7.1. ANEXO I.....	- 52 -
7.2. ANEXO II.....	- 52 -
7.3. ANEXO III.....	- 53 -
7.4. ANEXO IV.....	- 53 -
7.5. ANEXO V.....	- 54 -

## RESUMEN

En el presente trabajo se va a realizar un estudio de mercado durante la crisis del Covid-19 desde una perspectiva de género. Para ello se descenderá por la historia pasando por todas aquellas dificultades que se han cruzado en el cauce de la vida laboral de las mujeres para desembocar en la actualidad, donde un travieso virus ha puesto patas arriba toda la organización social, y como no, ha acabado afectando en la economía del país.

El objeto de este estudio será por tanto, examinar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, y si los cambios en la organización social, política y económica que ha comportado este contexto han exacerbado o no estas desigualdades.

A su vez, también se reparará en las políticas adoptadas a raíz del Real Decreto 463/2020 para examinar si se han tomado medidas específicas destinadas a la protección de la igualdad, o por el contrario esta protección ha sido desatendida.

**Palabras clave:** Mercado laboral, Covid-19, desigualdad, mujeres, crisis.

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente y pese numerosos avances, la mujer continúa estando en una situación de desigualdad frente al hombre en diversos aspectos, por lo que no es de extrañar que en muchas ocasiones continúe estando en la mesa de debate del marco normativo estatal, europeo, así como internacional.

El derecho al trabajo es una de las claves para comprender las lógicas del género, ya que acaba siendo el reflejo de la posición que ocupa la figura masculina y femenina en una sociedad que hunde sus cimientos en la dominación masculina, siendo la piedra angular del patriarcado.

En este sentido, el derecho al empleo de las mujeres es menos evidente que el de los hombres y su paso por el mercado laboral ha sido fruto de una continua lucha por sentar las bases de la igualdad real, así como, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida laboral y familiar, la segmentación de diversos oficios con el género, etc. Luchas que afectan a “las representaciones y las prácticas sociales, las políticas económicas y las legislaciones, la evolución del mercado laboral y las relaciones sociales de sexo en el ámbito familiar”(Murani, 2019) y han conseguido una realidad cada vez más avanzada, pero que después de tantos años, sigue estando lejos de lo que todavía supone la igualdad de las mujeres en este ámbito económico y social pero también político e ideológico.

Son estas razones las que hacen interrogarme que si en situaciones de estabilidad económica las mujeres ya no están en paridad con los hombres, ¿qué es lo que ocurre cuando esta estabilidad se ve alterada? Y, con la inesperada llegada de la crisis del Covid-19, ¿seguirá el mismo patrón o esta pandemia va a ser novedosa en todos los sentidos?

Para responder a estas cuestiones, en las siguientes líneas se va a analizar en qué medida el mercado laboral incide en la igualdad cuando acechan periodos de escasez económica y su concreta manifestación en el Covid-19.

Dentro de esta temática, pretendo hacer un análisis de la situación en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, y así ponerlos de manifiesto mediante

un análisis evolutivo respecto a la situación anterior, durante y posterior de la crisis acontecida en este 2020 – 2021.

Para ello, el siguiente trabajo partirá desde los inicios de la mujer en el mercado laboral hasta llegar a nuestros días, recorrido que va a permitirme identificar y establecer los precedentes de las desigualdades presentes en el siglo XXI.

Una vez identificadas, se examinará su tendencia en periodos de crisis y así analizar, en un momento posterior, si el Covid-19 ha seguido la misma lógica o por el contrario ha roto con todos los esquemas. Un factor influyente de este resultado, serán las medidas del Estado destinadas a asegurar el mantenimiento de la igualdad durante este periodo pandémico.

Todo ello, desembocará con unas reflexiones finales bajo la nomenclatura de conclusiones, que tienen por objeto dejar fuera de dudas si las desigualdades se han visto agravadas o por lo contrario han sido reducidas con la pandemia.

## **2. BREVE REPASO POR LA HISTORIA DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

Desde el punto de vista histórico, y a grandes trazos, la trayectoria laboral de las mujeres en España no ha sido fácil.

Empieza a ser visible a finales del siglo XIX gracias al progresivo crecimiento de la industria. Sin embargo, las mujeres continuaban ejerciendo las tareas propias del ámbito doméstico, por lo que las obreras reclamaban su lugar en el nuevo espacio público y social que se estaba abriendo. (Beltrán, Maquieira, Álvarez, Sánchez, 2001)

Se estaba germinando la cuestión de la mujer, entendida como aquellas dudas que generaban un problema de confrontación entre la compatibilidad de la feminidad y trabajo asalariado, es decir, entre el mundo reproductivo, inscrito en la esfera privada y el de la producción propia de la esfera pública. De esta forma, surgen toda una serie de discursos socialistas utópicos, entre los cuales propugnaban formas de vida comunales, alternativas al matrimonio tradicional. E intentan llevar a la práctica una visión de la sociedad en el que las mujeres no se integran en el esquema

preestablecido sino que plantean una transformación radical de la sociedad, ya que tanto la propiedad privada, como el matrimonio y la tradicional división sexual del trabajo en la esfera privada, fuesen eliminados como fuentes de la desigualdad. (Beltrán, Maquieira, Álvarez, Sánchez, 2001)

Pero la realidad que golpeaba era otra, las tareas no se dividieron equitativamente, de esta manera Flora Tristán (1843), precursora del feminismo socialista, con su famosa cita, “*La mujer es la proletaria del proletariado*” explicaba la doble opresión que sufrían las mujeres, de clase y género. Por tanto, la mujer de estos tiempos estaba oprimida como trabajadora, y una opresión específica en tanto que mujer por su género.

Marx y Engels en este mismo escenario describieron la opresión de la mujer como una explotación económica y tras analizar los cambios que se estaban introduciendo a la familia victoriana debido a las transformaciones del sistema productivo, concluyeron que era fruto de la propiedad privada y de su transmisión mediante un reconocimiento patrilíneo de la herencia. (Beltrán, Maquieira, Álvarez, Sánchez, 2001)

Lo cierto es, que el marxismo de este siglo XIX, no hablaba de subordinación, entendido como el sometimiento de un grupo a otro, sino de explotación como consecuencia del modo de producción capitalista. De esta forma, con la incorporación de la mujer al trabajo asalariado y en la esfera pública, desaparecería la división sexual del trabajo. Sin embargo, no explicaban el por qué se producía la división ni por qué había trabajos asignados a mujeres y otros no. En definitiva, las categorías del marxismo eran ciegas al género, porque se trataba de una visión de la mujer como obrera y trabajadora, asalariada, centrada en las relaciones de producción, que debía unirse al hombre en la lucha revolucionaria contra el capital. (Beltrán, E. Maquieira, V. Álvarez, S. Sánchez, C. 2001)

Con estos caminos llenos de obstáculos, que no hacían más que dificultar el desarrollo intelectual, la población activa fue aumentando progresivamente junto con el proceso de industrialización. (Calderón, Morado, Piñeiro, Varela 2011 )

Avanzando en la línea del tiempo, nos encuadramos en la Segunda República, donde se da paso al inicio del sufragio femenino por la reforma electoral, que en una primera instancia concedió a la mujer el derecho a ser electora, pero que finalmente se acabó estableciendo el derecho al voto, fruto de una reforma de las leyes antidiscriminatorias, que permitió la igualdad en los derechos de ambos sexos y la posibilidad de acceder a cargos públicos.

Desafortunadamente, en 1936 estalla la Guerra Civil que supone el fin de la República y el inicio de una larga dictadura que se instaurará durante casi medio siglo. En ella se va a negar el derecho de trabajar a las mujeres casadas, tal es el caso que el Fuero del Trabajo (1938) determinó que “liberaba” a la mujer casada del trabajo “en el taller y la fábrica”. (Valls 2018)

Como resultado, el régimen agudizó más el sometimiento de la mujer a la autoridad del hombre debido que poseía el poder de decidir sobre un sinnúmero de sus potestades, entre las cuales se encontraba el permiso para poder acceder al trabajo. Ya que entre la influencia de la Religión Católica y la *Sección femenina de la falange*<sup>1</sup> trataban de inculcar un modelo de mujer obediente como esposa y madre, donde las relegaba al ámbito doméstico y a las tareas propias que de éste se derivaban (cocinar, limpiar, cuidado de niños, coser etc.) (Burés 2019). En este sentido, supone una situación de retroceso, donde además en 1957, se prohibió el trabajo en mataderos, canteras, metalurgia, industrias químicas, en la construcción y la minería (Valls 2018).

Con la llegada de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres sentaron el precedente sobre su capacidad de realizar los trabajos hasta el momento considerados masculinos, sustituyendo a los hombres que estaban al frente defendiendo la patria.

Siendo este el primer paso entre muchos de una revolución femenina hacia la igualdad social y laboral. De hecho, a partir de este instante en la considerada segunda etapa del franquismo, se promulgó la ley sobre los derechos políticos,

---

<sup>1</sup> La Sección femenina de la Falange, era la institución encargada de la formación femenina, bajo el fundamento de la moral. (Burés 2019)



profesionales y laborales de la mujer (1961), en la que permitía trabajar a las casadas fuera del hogar y en 1966 se volvió a permitir el acceso a las carreras militares, judicatura, magistratura o fiscalía que hasta el momento estaban vetadas.

Estos primeros atisbos de cambio se perciben bajo la figura de María Telo, que en 1971 surgió la Asociación de Mujeres Juristas, la cual influyó en las reformas legislativas, para eliminar la licencia marital, y la obediencia al marido, aún vigentes. (Piñeiro, Calderón, Morado, Varela, 2010-2011).

La muerte del general Franco, las protestas populares y la presión internacional, desemboca a un proceso de transición democrática del país que conllevaron grandes cambios sociales, como la Constitución de 1978. Esta fue la aportación más importante de esta etapa. En ella, se reconoció el derecho a la no discriminación, la cual dio paso a la aprobación de “una ley de divorcio, la igualdad de los cónyuges en el matrimonio y la igualdad de derechos entre los niños y niñas dentro y fuera de matrimonio, igualdad entre los sexos y eliminación de todas las formas de discriminación con ser la base de las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades.” (Piñeiro, Calderón, Morado, Varela, 2010-2011).

A pesar de estos avances, en 1980 aún estaban restringidos al género ciertos empleos como era el trabajo en el interior de minas o ser militares, si bien es cierto que esto cambió en los 90, también lo son las limitaciones a ser paracaidistas, legionarias o ingresar en cuerpos especiales del ejército. (Vallés 2018)

Con estos pasos de gigante para equilibrar la situación de los derechos, nos adentramos en el siglo XXI, donde la consolidación de la igualdad de todas las personas frente a la ley, fricciona con la realidad que lejos de lograr la integración y la plena igualdad con el hombre, sigue habiendo numerosas desigualdades y falta de concienciación a nivel social.

## 2.1. DESIGUALDADES LABORALES DEL SIGLO XXI

Como venia señalando, a día de hoy ya han transcurrido las dos primeras décadas del siglo XXI y sin embargo sigue persistiendo la desigualdad por razón de género en los mercados de trabajo, empleo, la calidad de vida y las condiciones laborales.

A continuación procederé a analizar las distintas desigualdades, no tanto de una forma exhaustiva pero si suficiente para poner en evidencia que a pesar de tantas batallas aun no se ha podido ganar la guerra y hacerlas desaparecer definitivamente de la sociedad.

Pero antes de entrar en materia es conveniente esclarecer, que conceptual **desigualdad** y **diferencia** como sinónimos es erróneo, puesto que “reconocer la existencia de diferencias no supone, en sí mismo, ningún juicio acerca de las mismas. Hay muchas diferencias entre las personas que son innatas (altura, color de la piel, etc.), en sí mismas no tienen ninguna connotación a menos que estas diferencias tengan un efecto social y se conviertan en desigualdades” (Recio 2018)

Partiendo de este planteamiento básico, el término *sexo* es definido desde la biología de las personas, mientras que el de *género* esta vinculado a las características psicológicas, sociales o culturales, asignadas en función del sexo, pero como veníamos señalado, es a causa del efecto social que “las diferencias naturales marcadas por la fisiología y la anatomía femenina y masculina han sido distorsionadas y dado lugar a discriminaciones sociales que perjudican, marginan y oprimen a la mujer”. (Jáuregui de Gainza 1992), en los distintos ámbitos de la sociedad (Ribas 2004).

Con lo cual aquí aflora el concepto de la **discriminación** que aparece definido en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) núm. 111 como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.” Y que De Elejabeita (1993:176) señaló la diferencia con la desigualdad afirmando que “la situación de las mujeres no es la de desigualdad en relación a los hombres, sino la de discriminación, la no discriminación por razón de sexo ha sido el primer objetivo a conquistar por el feminismo hasta los años 70 y hoy concentra

la atención y los esfuerzos por parte del que podemos considerar feminismo institucionalizado. La cuestión es que discriminación e igualdad no pueden estar en un mismo discurso, pertenecen a dos planos situacionales distintos y por eso nada dice la discriminación de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta, su punto de llegada”. (Como se cita en Ribas 2004)

En concreto, en el campo económico, profesional y laboral se han otorgado, en el transcurso del tiempo, funciones divergentes entre mujeres y hombres. Cuando se habla de la desigualdad en el mercado de trabajo hace referencia a las distintas condiciones de vida que se dan entre individuos u hogares, según una variable de referencia, que suele ser la renta o el nivel de vida. Por lo tanto, “hay discriminación sobre el mercado de trabajo cuando dos personas con características productivas idénticas tienen un salario o una proposición de trabajo diferente como consecuencia de características no productivas diferentes, como es el caso, de la edad, sexo, nacionalidad, origen étnico-racial, etc.” (Castelló 2018)

Por lo tanto, es conveniente hacer una disociación de esta noción, ya que no se puede ubicar todas las distinciones en un mismo cajón. En este sentido no sería necesariamente discriminación las distinciones basadas, por ejemplo en méritos individuales, es decir, el trato diferenciado que tenga origen en cualificaciones exigidas, por ejemplo, para un puesto de trabajo, por lo tanto en este contexto “mientras no se coarte la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán discriminatorias” (OIT 2003)

Tampoco es discriminación el trato penal diferencial, pongo de relieve la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal, y la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En ellas se regula una mayor condena cuando existe una relación de afectividad, sin embargo, solo menciona a las mujeres pasando de soslayo las lesiones mutuas que se puedan general. En este sentido, se prevé que si la lesión es ejercida por el hombre hacia la mujer la pena de prisión oscila entre 2 a 5 años. En cambio, cuando sucede al revés, se prevén menores cargos que los mencionados; pues bien, esto sería un trato diferencial en función del sexo porque se trata de una medida especial adoptada en “ánimo de asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para individuos con

requerimientos particulares o para grupos con desventajas como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado de trabajo. Las medidas especiales pueden ser divididas en dos categorías: las medidas especiales de protección o asistencia y las medidas de acción positiva” (ILO, 2003).

Todos estos conceptos de una forma directa o indirecta van a incidir, en el campo de las relaciones laborales, en los distintos ámbitos como el salario, la jornada laboral, el estatus en el empleo y el reconocimiento social.

### 2.1.1. EL SALARIO

La desigualdad salarial influye de manera directa en los ingresos de la población que analizado desde el prisma de género, se puede utilizar como un sinónimo de brecha salarial.

Como se ha señalado, desigualdad no es igual a discriminación, por esta razón es lógico que tampoco lo sea desigualdad y discriminación salarial, ya que “la desigualdad solo implicaría discriminación en la medida en que ésta fuera producida por un trato excluyente e injusto para las mujeres. Lo que llevaría a la pregunta siguiente: ¿la desigualdad salarial entre hombres y mujeres responde a “hechos objetivos”?, es decir, ¿basándose en la lógica estrictamente de mercado los hombres ganan más porque aportan mayor valor o productividad que las mujeres y viceversa?” (Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

Una respuesta afirmativa, justificada con la posición que ocupan los hombres de mayor responsabilidad en el mercado laboral, la mayor dedicación al trabajo remunerado y la antigüedad conlleva a una productividad superior y por tanto, según Sánchez, Trinidad, Recio, Torns (2016) la desigualdad salarial respondería a una situación objetiva.

Sin embargo, no se debería obviar los cimientos que sostienen esta situación, ya que está precedida por una organización social, cultural y económica que determina pautas diferentes en la formación y empleo de hombres y mujeres, conllevando a que éstos ocupen diferentes posiciones, espacios y tiempos. (Cerviño 2018, Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

Es obvio que, la desigualdad salarial no es un factor de discriminación en si, pero sí una consecuencia de las diferencias en el empleo entre sexos, la dificultad de acceso a puestos de trabajo, la promoción en estructura jerárquica, así como en el reconocimiento de las tareas de la esfera privada. (Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

En lo relativo a la discriminación salarial, se definiría como la “diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”, de esta forma, en la casuística que un hombre y una mujer no perciban el mismo salario, aun realizando el mismo trabajo o trabajos de igual valor, estaríamos ante la llamada discriminación directa, donde las mujeres reciben un trato más peyorativo que los hombres. (Comisión Europea, 2014). Se trata de una concepción de proporcionalidad, en la que “la brecha salarial sería discriminatoria para las mujeres cuando su salario no fuera retribuido en relación con su productividad, si así fuera para los hombres.” (Cerviño 2018)

### 2.1.2. LA JORNADA LABORAL

El tiempo de trabajo, es otro supuesto concreto de desigualdad que conviene hacer alusión por la importancia notoria que adquiere en la en la práctica, concretamente las diferencias entre trabajo completo y el trabajo a tiempo parcial.

Atendiendo a ésta última modalidad contractual de tiempo de trabajo, cabe señalar que mantiene una estrecha relación con las desigualdades salariales las cuales están muy presentes en el empleo, porque a pesar de haber igualdad de salario la diferencia en la duración acaba afectando en el ingreso total (Recio, 2018)

En la misma línea argumentativa, el estudio presentado por Olsen y Walby (2004), demuestra que el empleo a tiempo parcial dificulta casi totalmente la obtención de salarios altos y como esto tiene un impacto negativo en la remuneración futura. (Como se cita en: Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

Si a todo esto le sumamos que la mayoría de la presencia en tiempo parcial es femenina, obtendremos como resultado la incidencia que tiene la división sexual

del trabajo en el empleo de ambos géneros y que lastra con la ausencia de hombres en el trabajo domestico y de cuidados.

Entre otras circunstancias, casa en que los lugares de trabajo, horarios e incluso las reuniones de trabajo, se fijan “atendiendo al modelo de jornada masculina, en que se hace caso omiso de las responsabilidades inherentes a la crianza de los hijos” (OIT 2003)

Proporcionándoles – a los hombres – una mayor disponibilidad para realizar jornadas completas, que a su vez, esta dedicación casi exclusiva configura el requisito primordial para la promoción profesional, la mejora del estatus y salario en la empresa.

Esto se contrarresta con la situación laboral y familiar de las mujeres, donde estas prácticas obstan en “un proyecto de vida centrado únicamente en el empleo” (Sallé y Molpeceres, 2010), ya que se verán compelidas a retirarse del trabajo en horas concretas para recoger a los hijos del colegio o guarderías, cocinar, limpiar y otras actividades propias del cuidado familiar y del hogar. Por ende, la forma óptima de compaginar estas dos dimensiones es mediante una reducción de horas de trabajo o una modificación de horarios que concuerden con las responsabilidades propias de estos ámbitos. El modo más flexible que lo va a permitir es el trabajo a tiempo parcial.

Aunque el empleo a tiempo parcial se ha presentado y vendido como una vía que proporciona flexibilidad y autonomía para la conciliación de la vida laboral y familiar. De este eslogan se reticencia que las mujeres son las encargadas de estos trabajos domésticos.

Sin embargo, se debe reparar que ni siquiera partiendo de esta presunción acaba siendo renuente para conseguir este fin, porque mayoritariamente los empleos a tiempo parcial tienden a estar justificados para cubrir los puntos en los que el empleo presenta mayor actividad, por lo que van a estar arraigados a horarios específicos. (Recio, 2018) Adicionalmente esta modalidad de trabajo restringe el acceso a mejores empleos y a la protección social, tal y como se abordará en el epígrafe siguiente.

Se puede concluir que esta proliferando que a la larga las personas acogidas a esta modalidad de tiempo de trabajo vean consecuencias devastadoras en su estabilidad financieras y en el riesgo de precariedad, por los bajos salarios y la escasa profesión salarial. Esto acaba provocando que no lleguen a percibir ingresos equivalentes al salario mínimo anual (Recio, 2018). A su vez, compele a las mujeres a reducir sus derechos en seguridad social, impidiendo la reducción de la brecha de género en las pensiones. (Eurofound, 2020)

### 2.1.3. LAS DESIGUALDADES EN LA CARRERA LABORAL

Otra de las desigualdades lapidarias de esta sociedad es la producida en la carrera laboral. Las mujeres, más allá de estar infrarrepresentadas en la jerarquía profesional, también lo están en los niveles altos de las profesiones feminizadas, en otras palabras, en los altos cargos de aquellos empleos donde predomina la presencia femenina. Por lo que los puestos funcionales o de conocimiento especializado son abordados por mujeres, mientras que los de dirección y organización es desempeñado por hombres (Daune-Richard, 2003).

De aquí se deriva que los sectores feminizados, de manera paralela, ofrecen en menor medida escaleras de promoción y suelen estar desvinculadas de empleos mejor situados (Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016).

El tema de esta cuestión recae sobre un silogismo conformado por la mera “discriminación sexista en las promociones, de reconocimiento desigual de la complejidad de las tareas (por ejemplo, se da más valor al profesorado universitario que al de primaria, o a los cirujanos que a los médicos de familia) y del difícil encaje entre el empleo asalariado y la vida cotidiana.” (Recio, 2018)

Esta problemática entronca con la terminología que se le ha dado la carrera profesional y a los empleos directivos, ya que “el capital (y una construcción de lo profesional a la que no son ajenos ni el patriarcado ni la cultura tecnocrática) ha desarrollado una definición de lo profesional que en parte se aísla del resto de la vida social y tiende a ignorar tanto la necesidad de las tareas domésticas como la participación en otras actividades sociales.” (Recio, 2018)

Este hecho es provocado por la segregación vertical y precisamente, como se ha señalado, afecta con mayor intensidad a las mujeres que ostentan una mayor

posición en el mercado laboral, esto es, un empleo de mayor cualificación a resultas del efecto llamado *techo de cristal* y de la brecha salarial que limita a las altamente cualificadas a niveles intermedios de la carrera profesional. Comportando una envergadura en la desigualdad salarial. (Rubery y Grimshaw, 2014, Recio, 2018).

#### 2.1.4. EL RECONOCIMIENTO EN EL EMPLEO

Muy sucinta y entrelazada a estas desigualdades, esta la segregación horizontal, la cual relega a las mujeres a ocupar puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos.

“En esta desigual consideración social intervienen posiblemente muchos factores tanto heredados de viejas instituciones como el patriarcado, como los restos de culturas señoriales, como de la cultura generada por el neoliberalismo en torno a la importancia de las cualificaciones educativas y las carreras competitivas.”(Recio, 2018)

Es por ello, que numerosos estudios abogan por intentar dotar de sentido esta situación tan imbuida a las mujeres, que acaba siendo infravalorada social y económicamente.

Una de las principales causas, es la consolidación del tradicional modelo familiar donde el sujeto masculino es el principal proveedor de ingresos, considerándose así como supletorio el percibido por las mujeres. “Ello ha conformado una minusvaloración del trabajo de las mujeres, incrustada en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones (Rubery y Grimshaw, 2014).”<sup>2</sup>

Maruani (1993), realiza una disquisición en las tareas y roles desempeñados por mujeres para explicar la naturaleza sexuada de las cualificaciones.

---

<sup>2</sup> Citado en: Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016.



Para esta autora, el método que clasifica las categorías profesionales se construye por una serie de “credenciales formativas, que determina el valor del trabajo y la fijación de condiciones de empleo y niveles salariales” (Maruani 1993)

Todo esto, dimana de un sesgo por género porque para valorizar los trabajos se acogen intencionadamente determinados elementos concretos, dejando de soslayo otros. Así señala que “la construcción de las cualificaciones y de las categorías profesionales es, por lo tanto, un proceso que dota de valor social y cultural al trabajo.”(Maruani 1993)

En suma, los empresarios a la hora de contratar aprecian idiosincrasias de la obra de mano femenina, entre otras la destreza, la minuciosidad o la paciencia, “que no son reconocidas y retribuidas específicamente, contrariamente a lo que sucede, por ejemplo, con la fuerza física de un obrero (Daune-Richard, 2003). Se trata de las llamadas *cualificaciones tácitas*, que no son reconocidas como un “saber hacer” – resultado de un proceso formativo y por lo tanto cualificado–, sino que se asocian a la naturaleza femenina, y por lo tanto son consideradas como aptitudes innatas (Daune-Richard, 2003; Gómez Bueno, 2001).”<sup>3</sup>

Otra causa sucede en los sectores donde escasean los niveles educativos, y los salarios descarnan por la baja productividad. Hablar de productividad es adentrarse en ciertas complejidades, por la dificultosa medición que comporta o su difícil comparación con otras actividades homologas. En la práctica, sin embargo, se suele medir en base a estigmas asociados al bajo poder social, donde se equipara de manera inicua a la baja productividad. (Recio, 2018)

De este modo, no es causal que estos trabajos acostumbren a ser intensos en mano de obra y a tener relación con labores domesticas. En definitiva hay una sobrerrepresentación en aquellos empleos que tienen la convicción social de ser propios de las mujeres. (Recio, 2018)

---

<sup>3</sup> Citado en: Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016.

### 3. CÓMO AFECTA LA CRISIS EN LA SOCIEDAD

En periodos de crisis es crucial examinar su impacto desde una óptica de género, ya que la imperatividad diferenciada en la posición que se ocupa en la sociedad, a veces desigual y desequilibrada en el “acceso a los recursos económicos, el empleo, los recursos naturales, el reparto de tiempo y trabajos, el acceso a los espacios de poder, la sostenibilidad del estado de bienestar”, va a comportar unos efectos muy heterogéneos en situaciones de crisis, ya no solo entre las distintas profesiones, sino entre sexos, afectando así en la calidad de vida de las mismas. (Gálvez y Rodríguez, 2012)

Para esto, es esencial el análisis de crisis pasadas, ya que permite conocer sus orígenes y entender los cambios necesario que se deben prefigurar, con el fin de poder superar las venideras de una forma más benévola para la igualdad.

#### 3.1. INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Los debates sobre el análisis de género durante las crisis surgen a raíz de la crisis del petróleo de los años 70, donde un sinfín de autores analizaban y valoraban los efectos diferenciados que repercutían en el empleo de mujeres y hombres.

Sin embargo, fue Milkman, quien en 1976 detrajo los impactos no solo en el trabajo remunerado sino también en el doméstico realizado por las mujeres, concretamente señalaba que, este trabajo era el que “había dado *holgura* a la crisis y permitido en gran parte su combate y la supervivencia de muchas familias a costa de la **intensificación del trabajo de las mujeres**” (Gálvez y Rodríguez, 2012)

A partir de este momento, surgen un aluvión de ímprobos con tal de explicar la razón de la intensificación del trabajo de las mujeres en estos periodos.

##### 3.1.1. “RESERVE ARMY”

Se discutía si el *reserve army* marxista debía utilizarse para explicar el comportamiento de las mujeres durante esta etapa, (Gálvez y Rodríguez, 2012). Este concepto aborda una concatenación del empleo con la “dinámica de la economía

capitalista” y “ofrece una visión más amplia y realista de la exclusión laboral en el capitalismo que el reductivo (y manipulado) concepto de paro” (Recio 2018)

Bajo esta rubrica, las mujeres confieren una reserva potencial, ya que son contratadas en el mercado de trabajo en épocas de crecimiento y despedidas en épocas de recesión. Siguiendo la lógica del feminismo marxista, el empleo femenino es friccional e intercambiable al trabajo reproductivo, en tanto que, hay dos momentos distintos que se encabalgan.

Por una parte cuando el trabajo está en auge, expansión, es decir, en épocas de vacas gordas, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, “mercantilizando parte de su actividad en términos de trabajo de cuidados no remunerado”.

En cambio por la otra parte, en épocas de vacas flacas, ósea cuando el empleo disponible escasea o se contrae, las mujeres transmutan de su situación de población activa a inactiva y en menor medida a desempleada<sup>4</sup>, centrándose entonces al completo en el trabajo reproductivo.

A modo de crítica, Milkman (1976) señala que en este modelo los roles de género son una cuestión capital en la medida que el trabajo de la esfera privada (relegado a las mujeres), sirve como herramienta para modular el trabajo del espacio público desempeñado por el sexo femenino en función de los antojos de la economía.

### 3.1.2. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Otras explicaciones que pusieron de manifiesto autores como Milkman (1976), Johnson (1983) y Miller (1990) entre otros, fue la **segregación ocupacional**. Se sostiene la interdependencia entre la demanda de trabajo femenino, con la demanda de sectores feminizados.

Hay diversas teorías que aquilatan el origen y funcionamiento de la segregación, como es, la **teoría del capital humano** formulada por Brown y Corcoran (1997).

---

<sup>4</sup> A raíz del efecto del “trabajador desanimado”

Esta teoría considera que las mujeres podrían acceder al mercado de trabajo con un nivel de capital humano inferior que los hombres, a causa de la segregación educacional. Por otro lado, también obtienen menor experiencia laboral por la intermitencia en su vida laboral. Estos aspectos influirán tanto en la oferta, en la medida que ellas tendrán preferencia por trabajos que no requieran una alta experiencia, como en la demanda, ya que estos aspectos tomarán la consideración de costes indirectos en la contratación de las mujeres.

En relación con esta última consideración se basa el **modelo de preferencia por la discriminación** de Becker (1957), pues los empresarios tienen prejuicios sobre el trabajo de colectivos que supone un mayor coste. En cuanto a la teoría del **mercado de trabajo dual**, consiste en dividir el mercado en parcelas rígidas sin movilidad entre ellas, con diferentes condiciones y salarios.

En relación con esta teoría, Goldin (1986) desarrolló la *Pollution Theory*, donde los hombres instaurarían fronteras con tal de dificultar la entrada de los sectores masculinizados, con el fin de evitar el deterioro y precariedad de las condiciones de trabajo azorado en los sectores feminizados. También es de especial mención las **teorías feministas**, que sostienen que la vertiginosa posición de las mujeres en el mercado laboral es consecuencia del patriarcado, y con ello su subordinación en la sociedad.

Por todo ello, se dilucida que el mayor impacto recaiga en uno u otro sujeto, será en función del sector que se vea más afectado. Por estas razones, cuando el sector más afectado es masculinizado, la segregación actúa como pantalla de protección para las mujeres empleadas. No obstante, al encontrarse más mujeres que hombres en sectores feminizados y al ser estos más volátiles, por su temporalidad y precariedad. Le otorgan un carácter peyorativo en cuanto a su estatus, provocando con mayor facilidad su expulsión del mercado laboral, por considerar estas características intrínsecas como una reserva flexible.

### 3.1.3. LA SUSTITUCIÓN

Finalmente, la hipótesis de la **sustitución** conjuga la idea de las tendencias contracíclicas, es decir, el devenir de la crisis. A medida que ésta se intensifica, el empresario buscará la reducción de costes, esto provocará un aumento de demanda de empleo femenino (Gálvez y Rodríguez, 2012) Este argumento, tiene su piedra angular en la secundariedad del trabajo de las mujeres dentro del matrimonio. De esta forma, las mujeres participaran en el mercado laboral, cuando surjan desavenencias en el empleo principal de la unidad familiar (el del marido), con el fin de compensar la pérdida de ingresos familiares, aflorando así el *added worker effect*.

La profesora Rubery (1993), compagina estas dos dimensiones, al señalar que el proceso de sustitución es el exordio de la segregación ocupacional.

En suma esta teoría, al igual que el *reserve army*, implica una aceptación de modelo de familia donde es la figura masculina la que asume la responsabilidad del seno de la familia y ostenta un papel dominante en la toma de decisiones. (Gálvez y Rodríguez, 2012)

Partiendo de estos tres planteamientos básicos – *reserve army*, la segregación ocupacional y la hipótesis de la sustitución – se ha considerado que presentan argumentaciones un tanto contrapuestas aunque no excluyentes, ya que a lo largo del tiempo se han vivido diferentes periodos de crisis donde “los recursos y flexibilidad necesarios para afrontar las difíciles circunstancias han recaído de forma central sobre el tiempo y el trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo de cuidados no remunerado, pero de forma dinámica y compleja” (Gálvez, Ramos y Rodríguez 2011).

La yuxtaposición mujer y trabajo domestico, ha condicionado el tipo de empleo al que acceder. Se encuentran condicionadas por los modelos sociales y culturales de la sociedad, y se asocian a tipos de empleos vulnerables y precarios.

Esta especie de implicaciones conexas hace que las crisis supongan por regla general “un cambio en el tamaño de la economía formal frente a la informal y a la doméstica.” Al contrario que ocurre en épocas de expansión, donde la economía formal avanza más que la informal. En épocas de regresión, la informal será el

motor de la sociedad, en tanto que las dos esferas están interconectadas y son interdependientes con vínculos de subcontratación y externalización, que brindan la oportunidad a los empresarios a contratar y despedir en función de la economía. De esta forma, las mujeres son consideradas mano de obra flexible por la transigencia que aportan a la economía informal en su interacción con la formal. (Gálvez y Rodríguez, 2012)

Infiere en el bienestar y en las posibilidades de insertar en el mercado laboral que evidencian la segregación ocupacional y la participación parcial o temporal en el empleo. Incardinando así, la precariedad contractual y propiciando la participación en la economía sumergida, así como sus lúgubres condiciones que se anexan a ésta, tales como la limitación al acceso de prestaciones derivadas de las cotizaciones en la seguridad social.

A su vez, acaba retroalimentando a la discriminación de las mujeres en la familia, puesto que al tener empleos más precarios y mal remunerados, disminuye la capacidad de negociación familiar para repartir comunamente los trabajos domésticos (Gálvez y Rodríguez, 2012).

En definitiva, en contextos de escasez económica, por una u otra teoría, el resultado siempre es un aumento en el trabajo domestico y de cuidados no remunerados llevado a cabo por las mujeres.

### 3.2. EL EMPEORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Otra cuestión de matiz importante es el empeoramiento de las condiciones de trabajo y el retraso en la recuperación. Esto es debido a que la crisis es un camino de guijarros para las condiciones de trabajo de las mujeres, ya que de forma diáfana se puede observar en los salarios y empleos, siendo más bajos y precarizados. Se suma a esto, la dilación en la recuperación de la crisis comparada con los empleos masculinos, a causa de las políticas públicas y del ideario social de la figura masculina como el principal sostén económico de las familias.

Sirva de ejemplo la crisis internacional de España en los años 30, contexto donde la legislación laboral seguía anclada al modelo patriarcal y la mano de obra

femenina era secundaria. Entonces las políticas moduladas para mitigar la crisis estaban destinadas a los obreros, varones y adultos.

Para ello restringieron la presencia de las mujeres en los sectores afectos por el paro, excluyendo al servicio doméstico de la Ley de colocación obrera de 27 de noviembre de 1931 (Bengoechea y Borderías 2010).

A pesar de que en la Constitución de 1931, se instauró el principio de igualdad, “en la práctica, se mantuvieron las desigualdades salariales - incluyendo en ocasiones las que había entre hombres y mujeres ocupados en idénticas tareas (el salario familiar reforzaba también estas diferencias) -. Las mujeres quedaron también en gran medida al margen de los comités de empresa y la dirección sindical. Por mucho que la directiva masculina de la CNT suscribiera una preocupación (sin duda de buena fé) por las condiciones laborales de las mujeres, dedicando columnas en su prensa a estas cuestiones, la ausencia de hecho de voces femeninas del proceso sindical de toma de decisiones supuso que nunca se abordó en serio el problema central de la desigualdad - es decir la “doble carga” (trabajo más tareas domésticas y cuidado de los niños)” (Graham, 2003)

En definitiva, la crisis resulta transcendental para entender la exclusión de la mano de obra femenina, puesto que esta no fue tanto por los principios discriminatorios en la legislación sino por las políticas anticrisis adoptadas, como se ha visto en las Bases de trabajo, así como en los convenios colectivos.

Si nos ubicamos en la crisis del petróleo de los años 70 y 80, observamos otro caso que casa con lo mencionado, pues las exigencias de los sindicatos iban destinadas a empleos propios de sectores masculinizados, soslayando a las mujeres y los empleos de sectores ejercidos por estas.

Esta función promotora del empleo masculino en periodos de escasez económica, viene precedida de un legado cultural y social, en el que la mujer ha estado relegada en la esfera privada. Por este motivo, el trabajo femenino ha adoptado un carácter auxiliar, temporal, secundario y en definitiva a la sombra del masculino, que perdura hasta la actualidad.

### 3.3. RETROCESOS EN LOS AVANCES DE IGUALDAD

Este baile que hemos estado trayendo respeto a las consecuencias de la crisis, cabe incluir un componente más dinámico como son los **retrocesos en los avances en igualdad** conseguidos en los tiempos previos a la crisis.

En 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma que ha sido víctima de numerosas críticas y no es de extrañar, pues, su incumplimiento ha sido constante desde su puesta en funcionamiento. En particular, esta vulneración de la igualdad se vislumbra en las medidas de ajuste y recorte que se revisten en forma de conciliación y que pueden tener un impacto positivo en el empleo. Pero cuando nos interrogamos ¿a quién benefician? ¿por qué modelo se está apostando? ¿qué tipo de empleo? ¿para quién se está creando?, (Emakunde 2009) obtendremos como respuesta, la separación parcial o temporal de la mujer en el mercado laboral. A título ilustrativo conviene traer a colación medidas adoptadas en la crisis de 2008 como la congelación del salario mínimo, las reformas de IRPF, la privatización o reducción de servicios sociales etc. Consolidándose así un obstáculo para su promoción y desarrollo de una carrera profesional, además de una pérdida de autonomía financiera y libertad de decisión. En definitiva, la pérdida de los mecanismos para la *efectiva* igualdad.

De esta forma, Elson (2010) señala la importancia de cuestionar si las respuestas de la crisis abordan desigualdades sistémicas de género o únicamente los síntomas generados por las propias crisis.

Mientras las correcciones de las desigualdades y políticas para mitigar el impacto de género en periodos de crisis brillan por su ausencia, la brecha de género se va incrementando hasta niveles de aceptación y normalización de desigualdad.

Según Gálvez y Rodríguez, (2012), esta cuestión es debida a tres afirmaciones apabullantes:

- Solo la actividad que pasa por el mercado es considerada *trabajo*,
- Consideración del hombre como el *pater familias*, y por lo tanto su trabajo debe ser la principal fuente económica de la familia.



- Las familia no es un lugar de conflicto, sino que el reparto de recursos y trabajos es en base a la especialización de sus miembros en función de sus ventajas comparativas.

Estas afirmaciones, tienen una gran vis expansiva, que inopinadamente pueden parecer axiomas pero no deben llevarse al error, ya que si únicamente consideramos trabajo como aquellas ocupaciones retribuidas estamos dejando todo un conglomerado de actividades que sin contraprestación económica contribuyen al equilibrio, bienestar y crecimiento de toda la sociedad. Como bien apunta Elson (2010), no tener en cuenta el trabajo no remunerado, origina que “las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrezcan directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica.”

En segundo lugar, considerar la figura masculina como el principal sustento del hogar, es considerar como ciertas una serie de pautas culturales y sociales antañas, que dan un paso atrás a la lucha de las mujeres por conseguir la igualdad, y que no hacen más que generar estereotipos perniciosos.

Finalmente, al distribuir los recursos y trabajos en función de la especialización y las ventajas comparativa de los miembros de una familia, se deja de cuestionarse el origen o las creación de estas “ventajas comparativas”.

Por estas razones, se propone “arrinconar esos supuestos falsos e implementar de forma efectiva el principio de transversalidad de género tanto en el diseño de políticas como de implementación de leyes y ejecución presupuestaria, de forma que se aborde y combata de manera eficaz la multidimensionalidad de la discriminación de género” (Gálvez y Rodríguez, 2012).

En este repaso somero de las crisis pasadas, salían a flote un conjunto de cuestiones que resultan esenciales para entender las crisis futuras y configurar unos antecedentes que son clave para el cambio. Bajo esta lógica, destacábamos la intensificación del trabajo de las mujeres (remunerado y doméstico) y las diversas teorías que intentan dotar de sentido este fenómeno. También la recuperación del empleo femenino tardío respeto al masculino y con un empeoramiento de las condiciones

laborales. Finalmente se veía culminando en un retroceso en la igualdad conseguida.

Como puede comprobarse, se aprecian aun barreras sociales que dificultan la completa realización de las mujeres en el ámbito familiar, social y profesional, ocasionando una situación de mayor vulnerabilidad cuando se producen decrecimientos en la economía, esto es, las desigualdades son más perceptibles en periodos de crisis. Pues las fluctuaciones del empleo entre géneros y los movimientos de la división sexual del trabajo informan del “estado de una sociedad, sobre el funcionamiento del mercado laboral, el lugar del trabajo en el sistema de valores, la posición del segundo sexo y las relaciones entre hombres y mujeres” (Murani, 2019)

### 3.4. LA CRISIS COMO OPORTUNIDAD

Hay distintos estudios remarcando que los periodos de crisis pueden suponer una oportunidad para impulsar cambios, ya que los viejos modelos o se hacen añicos o se colapsan, y las estructuras de poder acaban cediendo a alterar la forma habitual en que opera el sistema. Por tanto, un buen aprovechamiento de ésta sería un punto neurálgico para forjar un futuro próximo igualitario y sostenible, siendo vital establecer parámetros e instrumentos necesarios con tal de acabar con las desigualdades, estereotipos, y limitaciones de capacidades.

En este horizonte ansiado, se debe prefigurar un conjunto de acciones planificadas que de manera sistemática se lleven a cabo, para conseguir una finalidad determinada, es decir, conseguir un plan global que establezca una posición favorable para la igualdad mediante el despliegue de recursos y que sean ajustables a este entorno cambiante, en pocas palabras, conseguir identificar la estrategia necesaria para el cambio de modelo. Esto presenta muchos problemas prácticos y concretos que interrogan sobre ¿Cuál será el eje transformador y multiplicador de ese cambio necesario? ¿Qué tipo de desarrollo se desea sostener y cómo será el esquema de relaciones de poder que lo sustenten? ¿Qué reorientación necesitan las políticas públicas para contribuir efectivamente hacia el modelo deseado? (Emakunde 2009)

## 4. COVID-19:

### 4.1. ¿CÓMO NACE EN ESPAÑA?

El coronavirus aterrizó en España el 31 de enero, con un caso en la Gomera y a finales de febrero ya se había propagado primeramente en las comunidades de Madrid, Valencia y Cataluña, y después de forma progresiva y paulatina al resto de autonomías. Pero a principios de marzo, a causa de un descontrol brusco de contagios en Madrid, se decide pasar a un nivel de contención forzada, que se tradujo en el cierre de toda la actividad educativa de la región.

Para entonces, la evolución del virus había adoptado un ritmo fugaz de expansión y la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020, calificó la situación de emergencia de salud pública como pandemia internacional, llevando al Gobierno a aprobar medidas drásticas para hacer frente a esta coyuntura.

### 4.2. RESPUESTAS POLÍTICAS

Para un mayor entendimiento de este impacto, previamente cabe aludir a las distintas normas que drásticamente se han visto alteradas para dar respuesta a las prioridades políticas, sociales y económicas que exige esta situación entrópica. Este análisis posee una significación muy notable, en tanto que a mi entender tiene la fuerza suficiente, (si bien no completamente, en gran parte), para adoptar medidas que mitiguen los riesgos de desigualdad que pudiesen derivarse de esta crisis.

En este orden de cosas, resulta imprescindible no desatender la perspectiva de género, con tal de que no se resquebrajen las medidas adoptadas para ninguno de los dos sexos.

Retomando la línea argumentativa, se apuntaba que el Gobierno haciendo un ejercicio de realidad, y bajo el amparo del artículo 116 de la Constitución Española, que configura la Ley Orgánica de 4/1981 de 1 de junio, de los Estados de Alarma, excepción y sitio, en la que su capítulo segundo referente a los estados de alarma, en el artículo 4 apartado b, habilita al Gobierno para declarar el Estado de Alarma por «*Crisis sanitarias, tales como epidemias y situaciones de contaminación*

*graves*», entra en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19<sup>5</sup>. De esta forma, se declara el Estado de Alarma, con el fin de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, deber encomendado a los poderes públicos por el artículo 43 de la constitución. Aunque la declaración de estado de alarma no dio suspensión a los derechos fundamentales, como previene el artículo 55 de la Constitución.

A partir de ese momento, los esfuerzos del Gobierno para dar respuesta a la pandemia se estructuraron en torno a dos instrumentos constitucionales. En un primer momento y para disminuir la transmisión de la enfermedad y reducir al máximo el riesgo de colapso en los hospitales, se declara el ya mencionado Estado de Alarma con el Real Decreto 463/2020 y las medidas adoptadas en su virtud. Posteriormente se centró en paliar los efectos negativos en el ámbito socioeconómico derivados y reestablecer progresivamente la normalidad, es decir, la vida cotidiana y la actividad económica, por lo que a lo largo del articulado del Real Decreto se habilita a las autoridades competentes en cada caso, para que dicten “cuantos actos y disposiciones sean necesarios”.

En este segundo momento, a medida que transcurría el tiempo y la situación epidemiológica iba mejorando se empezaron a adoptar nuevas normas en aras de flexibilizar y reducir gradualmente, las medidas extraordinarias establecidas. Con esta finalidad, el 28 de abril de 2020, el Consejo de Ministros adoptó un Plan de Transición a la nueva normalidad, consistente en 4 fases graduables y adaptables a los cambios, que se iban a llevar por unidades territoriales en función de los datos del Covid.

Esta situación acaba generando un grave riesgo para los avances en materia de igualdad de género, sobre todo a raíz de las importantes medidas restrictivas de

---

<sup>5</sup> España. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 2020, núm. 67. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

movilidad del Real Decreto 463/2020 y que tuvo efectos inherentes en las limitaciones de la libertad de movilidad ahondado en la actividad productiva.

Por ello, también se han incorporado medidas en la actividad **económica**, concretamente el artículo 10 establece las “*Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos ya actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales*”, como consecuencia ha habido un descenso en los ingresos y por tanto una incrementación de la necesidad de liquidez, en las empresas y autónomos.

En detrimento de este retroceso en los avances del camino hacia la igualdad, Naciones Unidas ha señalado que “atender las necesidades de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19” Asimismo las principales organizaciones internacionales y académicos, plasmaron recomendaciones en dicho sentido con el fin de ayudar a los Gobiernos Europeos y a las partes interesadas a frenar el alcance del impacto de la pandemia. (Eurofound, 2020)

En esta línea el Instituto Vasco de la Mujer señala que debe haber el “convencimiento de que tener en cuenta las diferentes situaciones iniciales y necesidades de mujeres y hombres a la hora de abordar esta crisis multidimensional es una cuestión de eficacia, de justicia social y un deber público.” (Emakunde 2020)

Estas acciones políticas recomendadas, iban desde permisos y fórmulas de trabajo flexibles que permitiesen a los empleados mantener sus puestos de trabajo y cumplir con sus compromisos familiares, pasando por “suplementos para la atención a la infancia, con el fin de aliviar a los padres y madres que atraviesan dificultades provocadas por la crisis” hasta “ayudas financieras para las familias más afectadas, como las de bajos ingresos y las monoparentales (predominantemente madres), así como “medidas dirigidas a los trabajadores con empleos atípicos (el grupo con mayor riesgo de pérdida de ingresos) para evitar que caigan en la pobreza” (Eurofound 2020)

De aquí que el Gobierno de España puramente consciente de la crisis económica que se avenía, calibró la situación y en virtud del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto

económico y social del Covid-19, lanza todo un conglomerado de disposiciones para agilizar los mecanismos ya previstos legalmente para que empresas y personas trabajadoras, puedan «suspender o reducir su actividad, permitiendo, de esta forma, el acceso a las prestaciones económicas necesarias». En particular responde a un doble objetivo, por una parte, establecer mecanismos para acelerar estos procedimientos y por otro. «proteger a las personas trabajadoras, tanto su salud y seguridad, conteniendo la progresión de la enfermedad mediante el confinamiento y otras medidas de contención, como garantizando el acceso a ingresos sustitutivos a todas aquellas personas trabajadoras que se vieran afectadas por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)»

Por estas razones, se disponen avales con tal de «resolver los problemas de liquidez» y apoyando «sus decisiones de inversión, mediante la nueva línea de avales de inversión, y su solvencia, mediante la creación del Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégica»<sup>6</sup> y establece asimismo, el Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo crea el Fondo de Apoyo a la Solvencia de Empresas Estratégicas. Instrumento adscrito al Ministerio de Hacienda, gestionado a través de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

La orden ministerial publicada en el BOE el 24 de julio fija el **conjunto de requisitos** que deberán cumplir los beneficiarios de las operaciones de apoyo público temporal. (Orden PCM/679/2020)

A su vez, la distribución desigual de la renta entre los hogares españoles, juntamente con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, ha proyectado sus efectos más perjudiciales sobre «la población más vulnerable e insegura, que no goza de una estabilidad permanente en sus ingresos, y que además está insuficientemente atendida por la mayor parte de las políticas sociales, vinculadas a la existencia de relaciones estables de empleo». Por esta razón, se pone en marcha el Real Decreto-

---

<sup>6</sup> España. Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria. Boletín Oficial del Estado, 18 de noviembre de 2020, núm. 303 <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-14368>

ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, como mecanismo urgente de garantía de ingresos de ámbito nacional, que encuentra su amparo en el artículo 41 de la Constitución Española, por el que se otorga al régimen público de Seguridad Social para garantizar la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. Por tanto, se pretende asegurar un determinado nivel de rentas a todos los hogares en situación de vulnerabilidad con independencia del lugar de residencia.

Atendiendo a estas consideraciones, y a modo de resumen, se observa que a lo largo de este proceso inacabado, se han tomado medidas para flexibilizar y reducir las jornadas laborales con tal de poder conciliar el trabajo con la vida personal y las responsabilidades asistenciales, al mismo tiempo, se han asignado fondos de contingencia para proteger a las familias en situación de vulnerabilidad.

Pero sin embargo, al comprar estas evidencias con las adoptadas en otros Gobiernos, se repara en que no se tomaron medidas para aliviar a los progenitores trabajadores de la carga adicional del cuidado de los hijos, como si se hizo en Austria, Bélgica, Chipre, Grecia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, donde se concedieron tiempos de cuidado en forma de permiso remunerado.

Tampoco se han concedido subsidios a los progenitores de niños y niñas pequeños como pagos únicos o prolongados durante el cierre de las escuelas, tal como se aprobaron en Austria, Bulgaria, Chequia, Alemania, Italia, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovenia, además en Alemania y Lituania “se establecieron sistemas de compensación salarial para los empleados que cuidaban niños y niñas o personas con discapacidad” (Eurofound 2020).

Al mismo tiempo, de la misma manera que España asignó el ingreso mínimo vital, otros países introdujeron prestaciones nuevas, pongo de relieve la prestación parental de Malta, o la de lactancia de Eslovaquia. Igualmente, en una acción similar Francia, Grecia y Lituania, establecieron complementos salariales o primas excepcionales para el personal que trabaja en primera línea del foco. (Eurofound 2020)

### 4.3. EL IMPACTO DE LA CRISIS DEL COVID-19

La excepcionalidad derivada por la pandemia de la Covid-19 ha traído cambios transversales que ha afectado al ámbito sanitario, relacional, social, económico etc. estas repercusiones han provocado un contexto de crisis en el que el impacto no ha sido uniforme, sino que se ha manifestado de manera diferente entre las mujeres y los hombres.

Puesto que si en circunstancias normales ya percibíamos sujetos y condiciones que por su índole eran más vulnerables, en este estado de excepción se va a generar una vulnerabilidad aun más nítida, como el resultado de las condiciones sociales que ubica en situaciones diferenciadas a las personas, en cuanto a las posiciones socioeconómicas, estatus social, género etc. y la falta de acceso a los servicios más básicos.

Siendo así, es obvio que el brote del virus del Covid-19 ponga de manifiesto las desigualdades preexistentes de las mujeres dentro y fuera del mercado laboral, a causa del empeoramiento de las cargas atribuidas ya mencionadas: la sobrerrepresentación en sectores más afectados, el reparto desigual del trabajo doméstico, la conciliación entre la vida laboral y familiar entre otras.

De las afirmaciones anteriores, se puede extraer las diferentes dimensiones de la vida de las mujeres donde las desigualdades se han hecho más patentes. Según el estudio del observatorio de igualdad del *Institut Català de les Dones*<sup>7</sup>, se ha mostrado que profesiones heterogéneas, clásicamente sesgadas y precarizadas han sido el montante de la base para contener la crisis.

El estudio hace una traslación porcentual de estos oficios, en el que se determina que el 70% del personal sanitario y farmacéutico lo componen mujeres, en las residencias de mayores son el 84%, el personal de servicios sociales el 80% y en

---

<sup>7</sup> Institut Català de les dones. (2020). *L'impacte de gènere de la Covid-19 en dades*. Recuperado de: [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/L'impacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/L'impacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf)



limpieza de establecimientos ascienden a 86%, frente al 14% compuesto por hombres. Por lo que de una manera cristalina las mujeres han sufrido un mayor riesgo de exposición al contagio del virus respecto a los hombres.

Estas vinculaciones, no solo se han visto históricamente feminizadas, sino que además han sido devaluadas y poco reconocidas. Sin embargo, tienen un valor esencial, tal es así que ha impactado en el Covid-19 causando efectos directos en el tiempo destinado a la realización de estas actividades sustanciales. Ya que se ha visto notablemente aumentado a consecuencia de algunas medidas de contingencia adoptadas por el Gobierno, como es el cierre de escuelas, el confinamiento y las tareas de cuidados. Situación que ha supuesto una carga adicional para las familias, que han sido soportadas de manera desproporcional por las mujeres. De este modo se ha fomentado una sobrecarga de trabajo no remunerado detonando en reducciones de jornadas laborales para poder conciliar esta dicotomía.

Las reducciones no solo han sido por petición de los trabajadores, sino también por parte de las empresas, construyendo el principal recurso acogido – más que los despidos – para poder hacer frente a la pandemia, al menos en las primeras fases.

Este posicionamiento empresarial se enfrenta a una “caída del índice de horas reales totales trabajadas en el empleo principal (calculadas tomando como referencia 2006, con un índice de 100 puntos) entre el último trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, pasando de 101,8 puntos de índice a 86 puntos de índice” (Eurofound 2020)

De esta forma, el descenso total de horas reales trabajadas infirió en mayor medida a las mujeres (18,1%) frente a los hombres (14,3%). Corroborando de una manera diáfana, que las mujeres vieron en mayor medida su horario de trabajo disminuido. (Eurofound 2020)

Otra cuestión que se ha impulsado con esta lógica es el crecimiento de la desigualdad en la distribución de las tareas realizadas durante el aislamiento decretado, especialmente aquellas propias del hogar y del cuidado. En este sentido las mujeres se han ocupado en un 14,2% más que los hombres en las tareas del hogar, un 9,9%

más en el cuidado de los hijos, y un 5,8% más en el tiempo dedicado al apoyo escolar de los hijos.

No obstante, los hombres han dedicado un 10,8% más que las mujeres, en navegar por internet y un 6,8% en jugar a videojuegos. Inefablemente han dedicado un 11,7% más de tiempo en ir a comprar que las mujeres. (Eurofound 2020)

Pormenorizando estas disquisiciones, observamos un efecto de desproporción en el reparto de las responsabilidades de las tareas domésticas, pues un 20% más de mujeres que hombres señalan realizarlas solas y en un 19,6% las llevan a cabo ellas con ayuda de la pareja. Mientras que los hombres indican en un -17,6% que las ejecuta su pareja con su ayuda, y un -13,9% que se realizan comunamente.<sup>8</sup>

Consecutivamente, el porcentaje de teletrabajo es superior en las mujeres, las cifras indican que las mujeres presentan un 4% más que ellos haber trabajado únicamente desde casa, en cambio, los hombres han trabajado un 7,7% más que las mujeres en una modalidad híbrida y en igual porcentaje respecto a las mujeres en el trabajo presencial.<sup>9</sup>

En relación con los recursos otorgados para la facilitación del trabajo a distancia tampoco se han proporcionado de manera equitativa, si bien es cierto que las empresas han suministrado más herramientas para la conexión remota a las mujeres<sup>10</sup> no lo ha hecho frente a los recursos materiales. Con lo cual, de las dispensas de móviles para el trabajo, solo el 39,5% son mujeres, a diferencia de los hombres (60,3%). De igual manera, el porcentaje de dispensas de ordenadores para mujeres ha sido un 43,9% ante el 55% que son hombres.

Por lo tanto, con el fomento del teletrabajo se ha introducido un aspecto perteneciente al espacio público en la esfera privada, cosa que ha dificultado la desvinculación de ambos durante el ejercicio de estos y además con peores recursos frente a

---

<sup>8</sup> Anexo 3

<sup>9</sup> Anexo 2

<sup>10</sup> 68,8% de mujeres frente 31,2% de hombres

los hombre. Por lo que ha culminado en situaciones de pérdida de trabajo que a su vez, ha dimanado en una desprotección social de las mujeres.

Asociando esta idea de difícil desvinculación a cifras concretas, se muestra que las familias europeas conformadas por un hombre, una mujer e hijos de 0 a 11 años; un tercio de las mujeres sufrieron dificultades para concentrarse en su trabajo versus a la sexta parte de los hombres. Se explica por el impedimento que supusieron las responsabilidades familiares a dedicar el tiempo requerido a las tareas profesionales, siendo más obstáculo para las mujeres 24% que para los hombres 13%. (Eurofound 2020)

Entre otros, la segregación por género en el mercado laboral también ha tenido su lugar en este ambiente pandémico, pues a raíz del distanciamiento social y las medidas restrictivas, ha afectado a sectores que implican interacción física entre el trabajador y el cliente, y que entre los trabajadores que se dedican a este trabajo, el 61% son mujeres. (Eurofound 2020)

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), “la magnitud y la rapidez de los cambios, junto con un entorno laboral que no tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, pueden conducir a problemas de salud física y mental, el uso nocivo del alcohol u otras sustancias, el absentismo y la pérdida de productividad”

Y no es para menos, toda esta tensión provocada por el Covid y sus conflictos derivados del confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes recientes en nuestro país, que acaba afectando a la **salud mental** de las mujeres.

El carácter psíquico pese a no ser perceptible a simple vista, ésta presente en la mayoría de las situaciones, por la complejidad que presenta ya que “abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental”(OMS, 2017), por tanto se trata del “estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida.” (Psicoral, 2014)

Un informe elaborado por distintas universidades del país, confirman que durante el confinamiento, el malestar psicológico late en la lógica de la incertidumbre, la

preocupación por padecer o contraer la enfermedad, así como la preocupación por los seres queridos.<sup>11</sup>

Con lo cual aquí tenemos una puerta abierta para las tensiones, la soledad, y para la depresión, ya que las mujeres con niños pequeños se han visto un 23%, 14% y 14% más afectadas respectivamente por estos fenómenos – tensión, soledad, depresión –, que los hombres: 19%, 6% y 9% respectivamente. (Eurofound 2020)

Constituyéndose, un momento preclusivo para el insomnio que según los datos de (Emakunde), una de cada cuatro mujeres ha visto aumentar sus problemas de sueño, como consecuencia de la sobrecarga y el estrés adicional que han estado expuestas.

Análogamente, los datos exponen que ellas han experimentado un empeoramiento en estos componentes, y de otros que guardan relación como: “las dificultades de concentración, los sentimientos de ansiedad, los cambios de humor, la dificultad para desconectar de las preocupaciones o la irritación.”<sup>12</sup>

#### 4.4. EL IMPACTO BAJO LOS PARÁMETROS DEL INE

Para un análisis más consolidado del impacto del Covid, en lo que sigue se realizará una comparativa entre los datos del primer trimestre del 2020, y del primer trimestre del 2021. La información se extraerá de la Encuesta de Población Activa (EPA) que es una investigación continua llevada a cabo por el INE, de forma trimestral, desde 1964. Se encarga de la obtención de datos de la población en relación con el mercado de trabajo. (INE 2014)

Siendo así, se desglosará entre la distinta información que se proporciona del mercado laboral a nivel nacional, sobre las personas activas, ocupadas y paradas de ambos trimestres, para así extraer posteriormente los resultados derivados de esta comparación, que me va a permitir tener una mejor visión de lo sucedido.

##### 4.4.1. LA POBLACIÓN ACTIVA

---

<sup>11</sup> Balluerka, N. (2020). *Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento*. Informe de investigación.

<sup>12</sup> Anexo 5

La población activa es conceptuada por el propio Instituto Nacional de Estadística como “aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.” (INE, 2014)

### *I. Los activos por sexo y grupo de edad*

En relación con los activos por sexo y grupo de edad en valor absoluto respecto al total de cada sexo, en el 2020 era de 22.994'2 entre los cuales 12.225'4 eran hombres y 10.768,8 eran mujeres. Sin embargo en 2021, descendieron a 22.860'7, en la que 12.085'3 son hombres y 10.775'4 son mujeres.

Esta bajada, supone que una ligera parte de la población masculina ha dejado de suministrar mano de obra o han dejado de estar disponibles para trabajar.

Este fenómeno no se ha manifestado de forma igual en todas las franjas de edades, pues mientras los de **16 a los 19**, los hombres han disminuido más que las mujeres, los de **20 a 24**, la caída se ha mantenido de forma equiparable. Entre **25 y 29 años**, las mujeres han incrementado brevemente su actividad, no obstante los hombres la han descendido, y aunque de los **30 a 34 años** ambos han disminuido la actividad, esta es más visible en los hombres.

La población de **35 a 39 años** ha sufrido en general una gran caída de la actividad, (de 2.934 a 2.796,2) afectando de forma bastante similar entre sexos. Si bien es cierto que, de **40 a 44 años** también se ha producido una bajada importante, la diferencia entre sexos ha sido más perceptible, ya que los hombres pasan de 1.842'5 a 1.777'9 y las mujeres de 1.660'7 a 1.620'4.

A partir de los 45 años se produce un incremento de la actividad, pero especialmente en las mujeres las cuales en la franja de edad de **45 a 49 años**, suben de 1565'5 a 1.604'3. Los **50 a los 54** aumenta de forma más suave, y de **los 55 a los 59 años**, aunque crece un poco más que la franja anterior, entre los sexos se equilibra. No obstante entre los **60 y 64 años** vuelve a haber un brusco pico en el que las mujeres pasan de 650'3 a 692'0, frente a los hombres que solo suben de 786'5 a 808'1.

Este incremento disminuye de **65 a 69 años**, presentando unas cifras parecidas a los que tienen entre 55 y 59 años. Y finalmente los de **70 años o más**, vuelven a bajar la actividad, pero esta vez las mujeres en mayor medida a los hombres.

## *II. La tasa de actividad*

La tasa de actividad se define como “el cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.” (INE, 2014)

La tasa global de actividad de 2020 y la de 2021 está en valores similares (58’18% y 57’69%).

Pormenorizado por edades y sexo, se distingue una variación de -2’86% en las edades de **16 a 19**, la transición en hombres ha sido de 15’70% a 11’5% y en las mujeres de 9’94% a 8’46%. La población de **20 a 24 años** presenta una tasa superior a la anterior, sin embargo, también se disminuye en comparación con el trimestre anterior, aunque en los hombres la diferencia es pequeña con la tasa femenina.

Asimismo los de **25 a 29 años**, pasaran de un 87’43% en 2020, a un 87’31% en 2021, de esta forma la diferencia entre la tasa masculina y femenina cambian su signo, pasando de -0’79% masculina (de 85,05% a 84,26%) a 1’55% femenina (de 80’71% a 82’26%). De igual modo, sucede con los de **30 a 34 años**.

La tasa actividad de la población española de **35 a 39 años** tiene una bajada similar entre sexos, que se manifiesta con más intensidad entre las edades comprendidas entre **40 y 44 años**.

Por otra parte, aquellos entre **45 y 49 años** presentan en 2020 una tasa de 86’33% incrementándose en 2021 a 87’10%, donde la masculina aumenta un 0’52% y la femenina en un 1’02%. No obstante, la tasa calculada de los **50 a 54 años**, vuelve a descender pero muy levemente.

En la población de **55 a 59 años**, el incremento es imperceptible, ya que el aumento de las mujeres compensa con la disminución de los hombres. Esto sucede de manera más intensa entre las edades **60 a 64 años**, pues los hombres presentan una disminución de 0’22% pero las mujeres aumentan 1’38%.

Los de **65 a 69%** acrecen drásticamente su totalidad de 7'39% a 9'21%, entre sexos, las mujeres aumentan más que los hombres (en 1'56% hombres y en 2'67% mujeres)

Por último, la población de **70 o más años**, disminuye su tasa de 0'95% a 0'72%, de los cuales los hombres pasan de 1'40% a 1'26% y las mujeres de 0'61% a 0'32%.

#### 4.4.2. LA POBLACIÓN OCUPADA

“Los ocupados son todas aquellas personas de 16 años o más que, según los criterios OIT, durante la semana de referencia tuvieron un empleo por cuenta ajena, asalariado, o ejercieron una actividad por cuenta propia, trabajadores por cuenta propia.” (def. INE)

##### *I. Los ocupados por sexo y grupo de edad.*

El número de ocupados, comparado con el T1 del 2020 disminuye en 474'5 personas en el primer trimestre de 2021 y se sitúa en 19.206'8. Entre sexos pasa de 10.661'2 a 10.385 en hombres y en mujeres de 9.020 a 8'821'7. De esta forma, la diferencia entre las mujeres es mayor que la de los hombres (-198'3 frente a -276'2 hombres).

Cuando lo detallamos por franjas de edades, se comprueba un descenso mayor en los hombres que van de **16 a 19 años**. Los de **20 a 24 años**, sufren una caída mayor pero relativamente análoga entre sexos. Esta misma disminución la presenta la población de **25 a 29 años**, aunque en este caso tiene más incidencia en los hombres que en las mujeres.

Asimismo, de los **30 a 34 años** la ocupación se reduce de forma muy severa en los hombres, pasando de 1.099'3 a 1.037'9, sin embargo en las mujeres solo de 956'2 a 944'5.

El número de ocupados en la franja de edad de **35 a 39** cae como un castillo de naipes, pues va de 2.556'8 a 1.376'9, aunque el descenso de las mujeres es algo mayor, la caída es general entre ambos sexos. De igual forma, sucede con los de **40 a 44 años**, donde el descenso es general y va de 3.099'3 a 2.984'8.

Por otra parte, la población cuya edad oscila entre **45 y 49 años** da un giro e incrementa sobre todo en los hombres de 1.601'3 a 1.629'9. No se presentan cambios en las edades entre **50 y 54 años**.

Otro caso singular es el que ocurre en las siguientes franjas de edades, pues mientras los hombres de **55 y 59 años**, casi como se ven alterados, la ocupación femenina aumenta, aunque no tanto como en las edades entre **60 y 64** que pasan de 564'9 a 606'9. Entre las mujeres y los hombres de 65 a 69 años, también aumenta la ocupación, pero ya de una forma más igual.

Para acabar, los de **70 o más años**, vuelve a disminuir más entre las mujeres que en los hombres.

## *II. Los ocupados por sexo y rama de actividad*

Si descomponemos los resultados anteriores por rama de actividades, se obtiene que la ocupación en la **agricultura, ganadería silvicultura y pesca**, es menos presenciada por mujeres, no obstante en estos dos periodos se ha aumentado de forma similar entre sexos.

Las **industrias extractivas**, no altera su número de ocupados totales porque los hombres han aumentado en el mismo número que las mujeres han disminuido. Aquí también hay más presencia masculina.

Algo distinto pasa en la **industria manufacturera**, pues presenta una caída importante, mayor en los hombres que en las mujeres. (de 2.5051'5 a 2.361'7 ).

El aumento total de la ocupación en el **suministro de energía eléctrica, gas vapor y aire acondicionado** y en el **suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación**, es muy pequeño, aunque en el primero las mujeres aumentan de 28'1 a 38'5, mientras los hombres no varían, en el segundo ocurre lo inverso, las mujeres disminuyen de 31'9 a 23'9 mientras que los hombres aumentan de 114'6 a 129'6.

En cuanto a la **construcción**, tiene una reducción por parte de los hombres y en las mujeres a penas aumenta.



El **comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas**, baja gravemente de 3.082'5 a 2.948, sobre todo en las mujeres que pasan de 1.554'7 a 1.455'3. Y en materia de **transporte y almacenamiento**, disminuye en los hombres, mientras que aumenta en las mujeres.

La rama que más ha descendido su ocupación ha sido la **hostelería** de 1.578'1 a 1.232'1, manifestándose más entre los hombres que en las mujeres.

La **información y comunicaciones** subió escasamente en las mujeres y más en los hombres, también subieron las **actividades financieras y de seguros** pero de una forma más notable en ambos sexos.

No obstante, la ligera subida de las **actividades inmobiliarias** es causada por los hombres, pues las mujeres se mantienen igual y de forma más considerable, también en **actividades profesionales, científicas y técnicas**, aquí las mujeres si aumentarán, pero no tanto como los hombres.

Las **actividades administrativas y servicios auxiliares** van a sufrir un descenso femenino, mientras los hombres no se modificarán. La **administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria**, va a aumentar especialmente en mujeres (de 586'9 a 596'4), así como en la **educación** y en las **actividades sanitarias y servicios sociales**.

Por otra parte, las **actividades artísticas, creativas y de entretenimiento**, y las **actividades de los hogares o empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio**, decrecen tanto en mujeres como en hombres.

### *III. Los ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico*

De esta forma, afirmamos que hay más hombres ocupados en la **agricultura**, no obstante, aunque el aumento se ha presentado uniforme entre los sexos. La **industria** en cambio ha sido el segundo sector más perjudicado, y la incidencia ha sido mayor en los hombres (de 2.015'6 a 1.941'3). Por otra parte la **construcción**, se ha reducido en los hombres, mientras que en las mujeres se ha mantenido.

Finalmente los **servicios** han sido, sin lugar a duda, los más afectados, tanto en hombres (- 190'9 ) como en mujeres (-153'7).

#### *IV. Los ocupados por sexo y situación profesional*

Los hombres que trabajan por **cuenta propia** aumentan respecto a las mujeres que disminuyen 20'8. El aumento en hombres **empleadores** es mayor, en cambio en las mujeres no se altera.

Sin embargo, se reducen los **empresarios sin asalariados o trabajadores independientes** por igual entre sexos, (de 2.124'4 a 2.062'8).

Los **miembros de cooperativas** sufren una disminución ínfima en ambos sexos. Contrariamente los **que ayudan en la empresa o negocio familiar**, presentan una ligera subida, pero no tanto como los **asalariados**, los cuales, hay un incremento considerable de las mujeres, en los sectores **públicos**, ya que pasan de 1.806'7 a 1.963'5, y en una pequeña parte los hombres. Mientras que en los sectores **privados**, el aumento además de ser notorio está compensado entre sexos. (hombres: de 6.689'3 a 6.891'4 y mujeres: de 5.815'5 a 5.611'6)

#### *V. Los ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada*

En 2020, 9.925,1 hombres y 6.907,9 mujeres trabajaban a jornada completa, y 736,1 hombres y 2.112,1 mujeres, trabajaban a jornada parcial. En 2021 estas cifras se modificaron en la medida que a tiempo completo trabajan 9.693'1 hombres y 6.817'5 mujeres, y a jornada parcial 691,9 hombres y 2.004,2 mujeres.

Los hombres **no asalariados** aumentan en tiempo completo y en mayor media a tiempo parcial, sin embargo las mujeres disminuyen pronunciadamente a tiempo completo (de 918'5 a 876,4) mientras que a tiempo parcial a penas varia.

En cuanto a los **asalariados**, cabe distinguir los de contrato **indefinido** de los **temporales**.

De esta forma, se reducen las jornadas completas los contratos indefinidos de ambos sexos aunque un poco más en los hombres. No obstante, los de tiempo parcial

suben en los hombres (de 262'1 a 281'4), frente a las mujeres que se reducen (de 1.209'6 a 1.161'6).

Por otra parte, en los hombres, los contratos **temporales** y a jornada completa, caen vertiginosamente de 1690'6 a 1.541'2, y no tanto a tiempo parcial. La caída en las mujeres en jornada completa es menor, pues solo se reducen en 27 y las de jornada parcial en -57'6.

#### VI. Los ocupados por tipo de jornada, sexo y sector económico

Aquilatando entre los resultados anteriores, se observa un aumento en los hombres dedicados al sector de la **agricultura** con tiempo completo, sin alterarse los de tiempo parcial. En cambio en las mujeres, aunque a jornada completa aumenta más que los hombres, a tiempo parcial disminuyen más.

En el supuesto de la **industria**, los hombres a tiempo completo sufren una bajada pronunciada (de 1970'2 a 1902'9), y en menor medida a tiempo parcial. En cambio las mujeres siguen la misma tendencia, aunque con cifras menos intensas.

Poniendo ahora, el foco sobre la **construcción**, vemos una disminución en los hombres, que se manifiesta más en tiempo completo que a tiempo parcial, por lo contrario, en las mujeres se incrementa en las jornadas a tiempo completo y disminuye a tiempo parcial.

El sector con los resultados más drásticos es el de **servicios**, ya que en los hombres a tiempo completo ha pasado de 6.239'8 a 6.085'0 y las mujeres de 6.009'1 a 5.950'2. A su vez, a tiempo parcial varían de 626'9 a 590'8 en hombres y de 1.973'7 a 1.878'8 en mujeres.

#### 4.4.3. LA POBLACIÓN PARADA

Los parados “Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.” (def. INE)

### *I. Los parados por sexo y grupo de edad*

El total de parados en el primer trimestre de 2020 era de 3.313, donde 1.564'2 eran hombres y 1.748'8 mujeres. Sin embargo, en el primer trimestre del 2021 esta situación se incrementó en un total de 3.653'9, en el que 1.700'2 son hombres y 1.953'7 son mujeres.

Descomponiendo estos datos por edades, se sustrae que en la población de **16 a 19 años** se reduce el total de número de parados. porque así lo hacen los hombres. En cambio de **20 a 24 años** aumentan ambos, aunque un tanto más en las mujeres. También los de **25 a 29 años**, que a pesar de ser mayor que la franja de edad anterior, aumenta por igual.

No se altera para las mujeres de **30 a 34 años**, sin embargo si en los hombres, ocurriendo lo contrario en los de **35 a 39** que sube en las mujeres más que en los hombres (de 217'2 a 246'9 en las mujeres y de 160'4 a 192'5 en los hombres).

La cifra expuesta por la población de **40 a 44 años** se reduce ínfimamente en los hombres, mientras que en las mujeres aumenta. Sucede igual con los de **45 a 49**, donde los hombres no reducir aumentan muy poco frente al grande aumento de las mujeres (de 219'1 a 253'4). También en las edades comprendidas entre **50 y 54 años**, aunque la diferencia no es tan exagerada.

Los de **55 a 59 años**, aumentan ambos por igual, sin embargo, en comparación con los de **60 y 64 años** se reduce bastante, incluso la franja de **65 a 69 años** y la de **70 años o más**, casi no se modifican las cifras.

### *II. Las tasas de paro por sexo y grupo de edad*

La tasa de paro se sitúa en 15'98%, supone un aumento del 1'57% cuando se compara con la tasa del 2020, en este sentido, los hombres suben a un 14'07%, esto es un 1,28% más, y las mujeres en 18'13%, que es un 1'89% más que 2020.

Analizándolo por edades, la tasa de los de **16 a 19 años**, es la que más se intensifica, ya que va de 47'29% a 58'23%, aunque de forma igualitaria entre sexos.

A partir de la franja de edad de los **20 a 24 años**, va a ir descendiendo la tasa hasta llegar a la franja de los **55 a 59 años**, que sube ligeramente, aun así en un porcentaje ínfimo, incluso de los **60 a 64** y de los **65 a 69 años** se reduce la tasa (de 12'34% a 12'16% y de 6'45% a 5'56%). Y finalmente, en los de **70 años o más**, vuelve a incrementar escasamente.

#### 4.4.4. RESULTADOS

De los datos comparados y analizados anteriormente se desprende un descenso de la actividad frente al aumento del paro. Lo que da coherencia a esta circunstancia es el traslado de una parte de la sociedad hacia la inactividad, dando lugar a lo que se conoce como la figura del *trabajador desanimado*, que es aquel que deja de buscar trabajo cuando la situación no es propicia.

Concretamente, esta cuestión singular se produce en las mujeres de 16 a 44 años y en los hombres de 20 a 39 años, así como los que tienen 70 años o más. Esto podría explicarse a través de la teoría del *reserve army*, donde las mujeres han dejado de estar activas para dedicarse completamente al ámbito reproductivo.

Por otro lado, la actividad de las mujeres se ha incrementado especialmente en aquellas que tienen entre 60 y 69 años, en este caso, estaríamos refiriéndonos al fenómeno *sustitución*, en tanto que el impulso por la búsqueda de trabajo, de las mujeres de estas edades, ha sido la falta de sustento familiar como consecuencia de la pérdida del empleo masculino.

Con este telón de fondo, resulta crucial hacer mención a la anterior recesión económica, que si bien se vieron afectados sectores masculinizados tales como la construcción, esta crisis anómala, que ha inundado nuestro planeta, concernirá características nuevas por esta atipicidad que presenta.

Por una parte, las actividades desarrolladas mayoritariamente por hombres, salvo la asistencia sanitaria, han resultado ser las actividades económicas esenciales, y

por ello han estado menos expuestas a medidas restrictivas, como la agricultura, la industria, el transporte etc.

Pero por otra, las más damnificadas como parece lógico por la época de distanciamiento social y confinamiento en el que vivimos, han sido los servicios que implicaban un contacto frecuente con los clientes, y en el que la inmensa mayoría eran mujeres.

Se puede concluir que una de las razones más significativas sobre el por qué las medidas adoptadas por el Gobierno para controlar la volatilidad expansiva del virus han afectado de forma desproporcionada a las mujeres en el mercado laboral, ha sido precisamente el desequilibrio de género en los distintos puestos de trabajo.

## 5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha podido ver que, los hombres y las mujeres son sujetos distintos por diversas cuestiones biológicas, pero estas diferencias no precisan de una posición de supremacía de unos sobre los otros, sino de una equidad para conseguir una plena igualdad en la que convivan en paridad estas diferencias.

Las desigualdades de género se sustentan sobre una sociedad machista y patriarcal, donde la situación de las mujeres en el mercado laboral es peor que la de los hombres, (salarios, jornadas, carrera laboral, reconocimiento del empleo...) y que con demasiada frecuencia derivan en discriminaciones.

Ahora bien, esto ha servido como musas de inspiración para desarrollar cambios legislativos que permeasen en una evolución social. De esta forma, se crea un prisma a través del cual percibimos esta voluntad política hacia el camino de la igualdad.

Sin embargo, en los periodos de crisis es cuando el prisma refracta, desvía su luz del foco original, para orientar la percepción hacia otro punto que antes pasaba desapercibido; la **división sexual del trabajo**.

Con la llegada del Covid-19 una vez más ha sucedido, las mujeres han tenido el supuesto infortunio de experimentar los mandatos de género dentro de una sociedad

patriarcal, en el que se ha puesto de manifiesto que ellas aún son responsables de los ámbitos más vitales de la sociedad.

Se puede echar la culpa a la crisis económica, diciendo que no han surgido las condiciones favorables para poder garantizarlo o al legado cultural, que viene estableciendo que las mujeres no estamos capacitadas para realizar otras tareas justificando así las diferencias económicas.

Pero debemos ser realistas, la culpa no es de la economía, no es de la cultura, es de los ciudadanos, es de cada uno de los sujetos que conforma esta sociedad, que frente al cambio se quedan paralizados, prefieren quedarse en lo que en un principio tuvo por objeto salvar la vida (como roles de género en la prehistoria) pero que actualmente se ha quedado obsoleto e irónico, porque el trabajo es inherente al sexo.

Las desigualdades han existido, existen y parece que van a seguir existiendo, pero esto no tiene porque ser así, la utopía puede convertirse en realidad, pues si algo nos ha enseñado este virus es que con la colaboración social y política, de la noche a la mañana, puede cambiarse toda una organización social. Nunca es el momento perfecto para empezar, siempre va a haber obstáculos, sin embargo no hay que verlos como detractores cuando son oportunidades de oro, ya que de un problema empieza un proceso y de éste un progreso. Esto es esencial porque sin progreso no hay sociedad.

En definitiva, como señalan Gálvez y Rodríguez (2012), “Las crisis constituyen periodos de cambio que pueden generar oportunidades o impedimentos, pero parece que en el caso de las mujeres, las crisis siempre conducen a retrocesos en la igualdad de oportunidades.”

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Balluerka, N. (2020). *Las consecuencias psicológicas de la Covid-19 y el confinamiento*. Informe de investigación. UPV-EHU, <https://addi.ehu.eus/bitstream/handle/10810/45924/Consecuencias%20psicológicas%20COVID-19%20PR3%20DIG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beltrán, E. Maquieira, V. Álvarez, S. Sánchez, C. (2001). *Feminismos Debates teóricos contemporáneos*. Ciencias sociales. Aranzadi Editorial.

BENGOECHEA, S. BORDERÍAS, C. (2010) Paro, políticas laborales y género en la Cataluña Republicana (1931-1936). (citado por Espuny M.J, Paz O, 2009)

Burés, E. (2019). Cuando la mujer era un “ciudadano de segunda” en España. *Crónica Global*, recuperado de: [https://cronicaglobal.elespanol.com/vida/cuando-mujer-ciudadano-de-segunda-espana\\_227568\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/vida/cuando-mujer-ciudadano-de-segunda-espana_227568_102.html)

C111– Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 04 de junio de 1958.

Castelló, V. (2018). *Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana* (art 1) Comité Econòmic Social de la Comunitat Valenciana. Recuperado de: <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>

Cerviño, E. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Funcas*, Panorama Social, (N.º 27), <https://www.funcas.es/articulos/la-desigualdad-salarial-de-genero-en-espana-en-el-contexto-de-la-crisis-economica-y-la-recuperacion/>

Comisión Europea (2014). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424



Cronología de la pandemia del coronavirus y la actuación de la Organización Mundial de la Salud. (2020). *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472862>

Daune -Richard, A.M (2003) “La qualification dans la sociologie française: en quête des femmes” (citado por Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

DE ELEJABEITIA, Carmen (1993): “Los movimientos de mujeres paradoja de los movimientos sociales”. *Documentación Social*, Nº 90, pp. 167-179, (citado por Ribas, M.A. 2004)

ELSON, D(2010): “Gender and the global economic crisis in developing countries: a framework for analysis”, *Gender & Development* 18 (2), (citado por Gálvez y Rodríguez, 2012)

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2004, núm. 313.

España. Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio. Boletín Oficial del Estado, 5 de junio de 1981, núm. 134, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1981-12774>

España. Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 2020, por el que se establece el funcionamiento del Fondo de apoyo a la solvencia de empresas estratégicas. Boletín Oficial del Estado 24 de julio de 2020, núm. 201 <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/07/23/pcm679/con>

España. Orden PCM/679/2020, de 23 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 2020, por el que se establece el funcionamiento del Fondo de apoyo a la solvencia de empresas estratégicas. Boletín Oficial del Estado 24 de julio de 2020, núm. 201 <https://www.boe.es/eli/es/o/2020/07/23/pcm679/con>

España. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 2020, núm. 67. Recuperado de: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

España. Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Boletín Oficial del Estado, 1 de junio de 2020, núm. 154, pp. 36022 a 36065. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-5493)

España. Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo. Boletín Oficial del Estado, 6 de julio de 2020, núm. 185, Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/07/03/25/con>

España. Real Decreto-ley 34/2020, de 17 de noviembre, de medidas urgentes de apoyo a la solvencia empresarial y al sector energético, y en materia tributaria. Boletín Oficial del Estado, 18 de noviembre de 2020, núm. 303 <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-14368>

España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de Covid-19. Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, núm. 73, pp. 25853 a 25898. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824)

Espuny M.J, Paz O, (2009) *Crisis y ocupación*. Barcelona, Bosch Editor.

Eurofound (2020), *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Gálvez L. Ramos, F. Rodríguez, P. (2011): “Género Y Crisis Económicas En La Historia De España”, Comunicación En *X Congreso Internacional De Carmona*, Asociación

Española De Historia Económica, Sevilla, 08/09/2011.

Goldin, C (1986) “Monitoring Cost and Occupational Segregation by Sex: A historical Analysis”, *Journal of Labour Economics* 4 (1) (citado por Gálvez y Rodríguez, 2012)

Graham, H . (2003)Mujeres y cambio social en la España de los años treinta. *Historia del presente*. Disponible en: <http://historiadelpresente.es/sites/default/files/revista/articulos/2/2.1.pdf>

Grimshaw, D. Rubery, J (2007): “undervaluing women’s work” Universidad de Manchester: *European Work and Employment Research Centre*. Working Paper Series, No. 53. (citado por Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223128714\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf)

Institut Català de les dones. (2020). *L’impacte de gènere de la Covid-19 en dades*. Recuperado de: [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/Limpacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/Limpacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf)

Instituto Nacional de Estadística (2014), *encuesta de población activa (EPA)* Sección prensa, Recuperado de: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021). *Glosario de conceptos ocupados*. Recuperado de: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4453&tf=&op=30320>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico* (3.18). RECUPERADO DE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3959>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo* (3.1). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4076>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo* (3.15). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?T=4128&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por sexo y situación profesional . Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo* (3.20). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxit3/datos.htm?t=4135>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada* (3.24). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxit3/datos.htm?t=3961>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Ocupados por tipo de jornada, sexo y sector económico* (3.36). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3963>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo* (4.1). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021) *Tasas de paro por sexo y grupo de edad* (4.2) Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

Instituto Nacional de ESTADÍSTICA (2020-2021), *Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo* (2.1). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4049>

Instituto Nacional de Estadística (2020-2021), *Tasas de actividad por sexo y grupo de edad* (2.2). Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050>

Instituto Vasco de la Mujer, (Emakunde (2020). *Haciendo frente al covid-19 y construyendo el futuro desde la igualdad*. Recuperado de: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde\\_covid19/eu\\_def/adjuntos/recomendaciones\\_covid19.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_covid19/eu_def/adjuntos/recomendaciones_covid19.pdf)

International Labour Organisation (2003) *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

JAUREGUI DE GAINZA, M.L (1992): “La educación cívica de la mujer latinoamericana: ¿una respuesta para su emancipación?”. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, N° 25/26/27, pp. 235-241.

Johnson, J.L (1983) “Sex Differentials in Unemployment Rates: A Case for No Concern”, *Journal of Political Economy* 91 (2). (citado por Gálvez y Rodríguez, 2012)

Ley de 27 de noviembre de 1931: Colocación obrera.

Maruani, M (1993): “La cualificación, una construcción social sexuada”. *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, pp.

Milkman, R. (1976): “Women’s Work and Economic Crisis: Some lessons of the Great

Depression”, *Review of Radical Political Economics* 8 (1), pp.71-97 (citado por Gálvez y Rodríguez, 2012)

Miller, J.A (1990) “Women’s Unemployment Pattern in Post-War Business Cycles: The Gender Segregation of Work and Deindustrialization” *Review of Radical Political Economics* 22 (4). (citado por Gálvez y Rodríguez, 2012)

Murani, M. (23/09/2019). Mundo del trabajo: Las mujeres en todas partes y la igualdad en ninguna. *Vanguardia dossier n°73*. Recuperado de: <https://www.la-vanguardia.com/vanguardia-dossier/20190922/47505583576/mundo-trabajo-mujeres-igualdad.html>

Olsen, W. Walby, S (2004): *Moderling Gender Pay Gaps*. Manchester: Equal Opportunities Commission. Working Paper Series, N° 17. (citado por Sánchez, Trinidad, Recio, Torns 2016)

Organización Mundial de la Salud (2017) Salud mental. *World Health Organization*. Recuperado de: [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](https://www.who.int/topics/mental_health/es/)

Piñeiro, C. Calderón, L Morado, M.L. Varela, M.C (2010-2011). *Cambios en el rol de la mujer desde 1945*[Trabajo de investigación, Senior University de Ferrol] Disponible en: <https://caumas.org/wp-content/uploads/2015/03/01-trabajo-t.europeo-20111.pdf>

*Psicoral*. (2014) Salud mental. *Psicólogos Alicante*. Recuperado de: <https://www.psicoral.es/salud-mental/>

Recio, A . (30 de mayo de 2018). Marxismo para el siglo xxi. Un comentario revisionista. *Instituts d'estudis Catalans*. Disponible en: <https://blogs.iec.cat/sce/wp-content/uploads/sites/6/2018/10/Marx-como-tradición-x-Recio-Octubre-2018.pdf>

Recio, A. (2018): “Desigualdades en el mercado laboral”. En Fausto Miguélez (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190324>

Recio, a. (2018). Apuntes sobre la desigualdad: género, clase y estructura salarial. *Mientras tanto*. Cuaderno de postcrisis 4. Recuperado de: <http://www.mientras-tanto.org/boletin-165/notas/apuntes-sobre-la-desigualdad-genero-clase-y-estructura-salarial>

Ribas Bonet M.A. (2004). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. [Departament d'Economia Aplicada, Universitat de les Illes Balears] disponible en: [https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf)

Rodríguez-Modroño, P y Galvez, L. (2012). *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Revista Investigaciones Feministas, 2: 113-132 ISSN 2171-6080. 10.5209/rev\_infe.2011.v2.38607

Sallé, M.A. Molpeceres. L (coord.) (2010): *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009*. Madrid: Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección EME. Recuperado de: [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la\\_brecha\\_salarial\\_realidades\\_y\\_desafios.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf)

Sánchez, N. Trinidad, A. Recio, C Torns, T. (2016). *La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español* [XII Congreso Español de Sociología ]. Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología. *Laboral, ciudad de la cultura* (gijón, asturias) [https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion\\_FES\\_Brecha\\_Salarial.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/poncom/2016/163730/Comunicacion_FES_Brecha_Salarial.pdf)

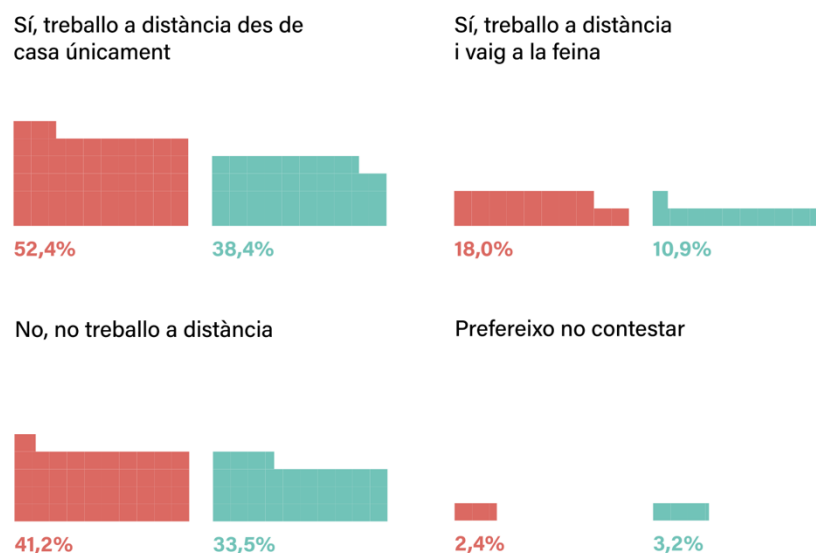
Tristán, F. (1843). *Unión Obrera*. Contraescritura.

Vallés, A. (2018). ¿Cómo han evolucionado los derechos de la mujer en el mundo laboral? *European personnel organisation services (EPOS)* recuperado de: [https://www.epos-ett.com/index.php/historia-laboral-de-la-mujer/#Y\\_hoy\\_en\\_dia](https://www.epos-ett.com/index.php/historia-laboral-de-la-mujer/#Y_hoy_en_dia)

## 7. ANEXOS

### 7.1. ANEXO I

**Gràfic 3.2.1. Teletreball durant el confinament per sexe. Catalunya, maig de 2020**

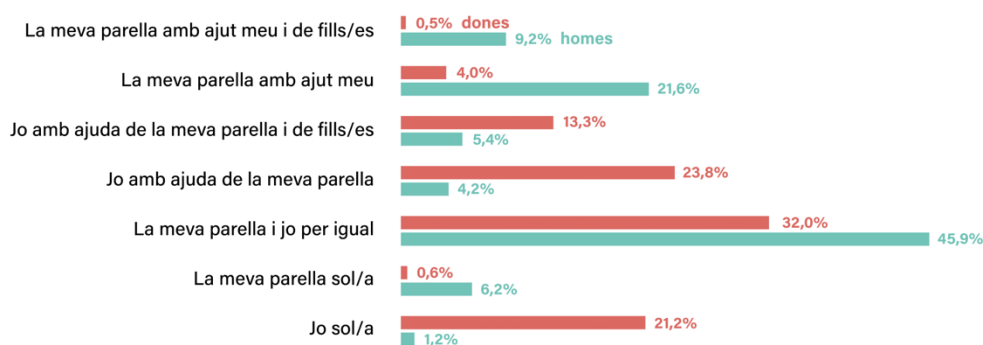


Mostra: n = 1.782

Font: Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. Centre d'Estudis d'Opinió. Catalunya, maig 2020

### 7.2. ANEXO II

**Gràfic 3.3.3. Persones que s'ocupen principalment de les tasques domèstiques en el confinament. Catalunya, maig de 2020**



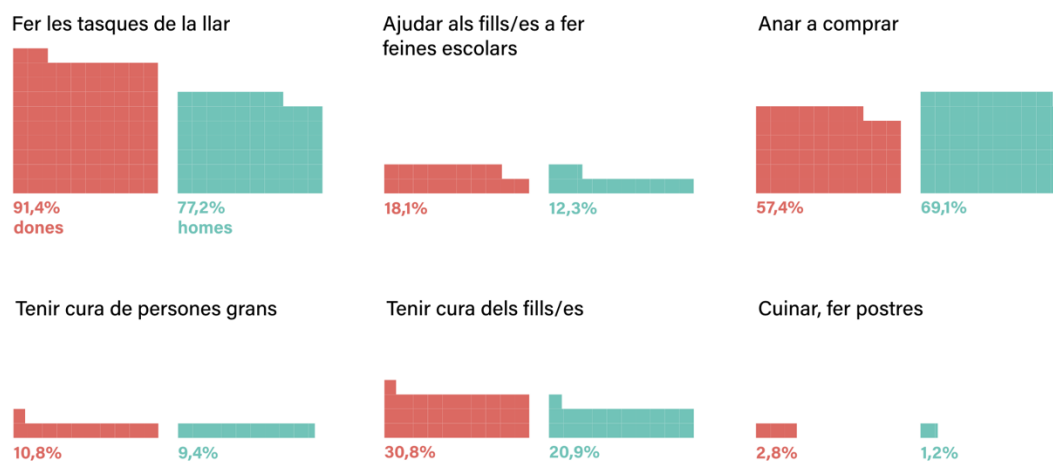
Mostra: n = 2517

Font: Enquesta sobre els usos del temps i el confinament. Centre d'Estudis d'Opinió. Catalunya, maig 2020



### 7.3. ANEXO III

**Gràfic 3.1.1. Activitats de treball domèstic i de cures durant els dies de confinament per sexe. Catalunya, abril de 2020**

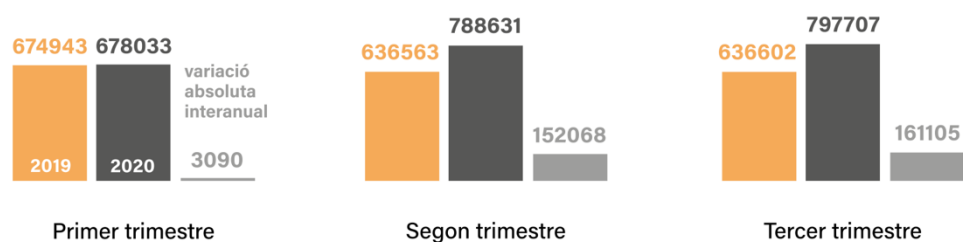


Mostra: n = 14.711

Font: Enquesta sobre l'impacte de la COVID-19. Centre d'Estudis d'Opinió. Catalunya, abril de 2020

### 7.4. ANEXO IV

**Gràfic 4.1.1.1 Atur registrat en dones a Catalunya segons trimestre i any**



Font: IDESCAT. Atur registrat per sexe

## 7.5. ANEXO V

España 2020

Durante el confinamiento ha aumentado mucho...		Mujeres	Hombres	Diferencia
Los problemas de sueño	»	25,8%	14,2%	11,6
El nivel de incertidumbre	»	45,4%	33,8%	11,6
El miedo a perder seres queridos	»	40,5%	29,5%	11,0
Las dificultades para concentrarme	»	16,1%	7,8%	8,3
El nivel de angustia y ansiedad	»	11,3%	4,6%	6,7
Los cambios en el humor	»	13,5%	7,3%	6,2
La dificultad para desconectar de las preocupaciones	»	12,6%	6,9%	5,7
El malestar psicológico	»	12,1%	6,8%	5,3
La irritación o enfado	»	12,1%	7,3%	4,8
La disposición a ayudar a otros	»	12,0%	8,4%	3,6
La preocupación por contraer o padecer una enfermedad grave	»	30,2%	26,7%	3,5
El sentimiento de culpa	»	4,1%	1,3%	2,8
Los sentimientos de confianza y optimismo	»	2,8%	2,9%	-0,1
Los sentimientos de tranquilidad, serenidad, relajación	»	4,2%	5,2%	-1,0

Fuente: BALLUERKA LASA, NEKANE et al. *Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento*. UPV-EHU, 2020.