

## Crece el número de mujeres que renuncia a una jornada completa por cuidados en la última década

- El porcentaje de mujeres que se acogieron en 2021 a jornada parcial por cuidado de familiares ascendió al 16,29 %
- En total, el 95% de las personas que redujo su jornada por cuidados era mujer, así como el 97 % de las excedencias
- La menor brecha en la tasa de paro se dio entre abril y junio de 2020 (2,59 puntos), cuando aumentó el empleo sociosanitario

Madrid, 3 de marzo de 2022.- La crisis de cuidados de estos dos últimos años ha marcado notablemente las estadísticas laborales referidas a la mujer. Así, los cuidados no remunerados las han perjudicado en sus carreras profesionales; pero los picos de contratación de este sector también han repercutido casi exclusivamente en las mujeres.

Los datos sobre contratos a jornada parcial no cambian: 3 de cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. Sin embargo, sí hay un retroceso en los motivos. En 2011, el 14,7 % de las mujeres que se acogía a una jornada parcial lo hacía por cuidado de niños u otros dependientes. En 2021, ese porcentaje ha crecido hasta el 16,29 %, frente al 2,68 % de hombres.

Es una de las conclusiones recogidas en el “Informe sobre la brecha de género 2022”, que la Secretaría de Formación Sindical e Igualdad de USO elabora con motivo del Día Internacional de la Mujer, 8M. Y que se traduce en que el 95 % de las personas que tienen un contrato parcial para ejercer cuidados no remunerados son mujeres.

“La reducción de jornada no es el único sacrificio laboral por cuestión de cuidados que realizan las mujeres. También las estadísticas sobre permisos no remunerados, excedencias, son totalmente femeninas. En 2020, fueron quienes pidieron el 97 % de excedencias para cuidar a hijos y el 96 % para cuidar a otros familiares. También hemos visto el ejemplo en el sindicato. Desde que se puso en marcha el Plan MeCuida, hemos recibido cientos de consultas sobre cómo acogerse a él y en qué condiciones. El 99 % de ellas eran de mujeres, casi todas con respecto al cuidado de niños”, explica Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de USO.

“La falta de corresponsabilidad es uno de los mayores lastres de las carreras profesionales de las mujeres y lo que perpetúa la brecha salarial. Renunciar a jornadas completas o a puestos de mayor responsabilidad por asumir cuidados implica que las mujeres sigan recibiendo menores salarios y accedan a peores prestaciones al finalizar su vida laboral. Es el lema de nuestra campaña para el 8M de 2022: ‘El día es mío, la lucha es nuestra’. Porque solo con la implicación de hombres y mujeres, y el reparto de cargas entre ambos se puede avanzar en igualdad”, reivindica la secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de USO.

## **Crecen las jornadas completas de mujeres si crece el trabajo en cuidados**

También los cuidados profesionales recaen sobre las mujeres. Un sector, el sociosanitario, eminentemente feminizado y precarizado. Se trata de la extensión, en el trabajo, de los mismos roles tradicionales.

“El segundo trimestre de 2020 es un claro ejemplo de cómo hay trabajos que siguen considerándose de mujeres. De toda la serie que hemos analizado en el informe, en el confinamiento más duro se dio la menor brecha de paro y de horas trabajadas entre hombres y mujeres. Pararon muchos sectores masculinizados, como la industria considerada no esencial, con lo que los hombres trabajaron menos horas. Y, sin embargo, creció la presión asistencial. Las mujeres trabajaron más horas semanales, crecieron las jornadas. Muchos de los trabajos parciales pasaron a ser de jornada completa. Pero solo durante esos meses. Después, los cuidados profesionales han vuelto a su tónica habitual”, explica Estévez.

En concreto, en 2020 la diferencia de horas trabajadas por sexo fue de 91,23 millones. Sin embargo, en 2021 ya ha vuelto a aumentar hasta los 94,63 millones, aunque aún sigue mejor que en 2018, cuando sobrepasaban los 100 millones.

Entre abril y junio de 2020, la brecha en la tasa de paro fue la menor entre los años 2018 y 2021: 2,59 puntos. Al finalizar 2021, sin embargo, las cifras se parecían de nuevo a 2018: 3,25.

“El trabajo en cuidados es esencial. El no remunerado debe repartirse para alcanzar la igualdad, es necesaria la implicación de todos. Pero, en cuanto al trabajo remunerado, también feminizado, es crucial la negociación colectiva con perspectiva de género. Los sectores feminizados están lastrados por una incorporación más tardía de la mujer a la esfera pública, también a la sindical. Pero también por contemplar esas necesidades tradicionales de la mujer: permisos para cuidados, conciliación familiar... que no figuran en convenios de sectores tradicionalmente masculinos, que sí llevan incentivos a la mayor disponibilidad y responsabilidad. La corresponsabilidad debe dar el salto también a la esfera laboral”, concluye Laura Estévez.