



UNIÓN SINDICAL OBRERA

www.uso.es

#laluchaesnuestra

**EL DÍA ES MÍO,
LA LUCHA ES NUESTRA**

8 Marzo 22
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

**Informe sociolaboral
sobre la brecha
de género 2022**



1. INTRODUCCIÓN: “LA LUCHA ES NUESTRA”

Este 8M, celebramos el Día Internacional de la Mujer poniendo el foco en un problema que, aunque no es nuevo, ha cobrado especial relevancia en el contexto de la pandemia por covid-19: el desigual reparto del tiempo de trabajo remunerado y los cuidados entre mujeres y hombres.

Una gran cantidad de estudios, algunos de ellos de índole internacional, colocan a España como uno de los países más avanzados en materia de igualdad de género. Es el caso del Índice Europeo de Igualdad de Género, una referencia fundamental para el diseño de políticas de igualdad en la Unión Europea. No obstante, dichos informes coinciden en mostrar la corresponsabilidad aún como una asignatura pendiente.

Aunque muchas familias tienen problemas para conciliar su vida personal y familiar en España, son las mujeres las que asumen la mayoría de las responsabilidades familiares y del cuidado, y las que sufren, a consecuencia de ello, una importante brecha de género en el empleo y los salarios.

Partiendo de esta realidad, el presente informe muestra cómo las políticas de conciliación que se han llevado a cabo hasta ahora no han servido para evitar la reproducción de los roles tradicionales de género dentro de los hogares y, por tanto, las desigualdades de género en el ámbito laboral. Asimismo, evidencia cómo los efectos de la pandemia, si bien han confirmado la mayor inestabilidad y precariedad en el empleo de las mujeres, también han visibilizado los trabajos esenciales que estas realizan, pero el escaso valor que, paradójicamente, les hemos asignado.

Los datos que han servido de apoyo a nuestro análisis provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), actualizada al último trimestre de 2021; la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, de 2019; así como de otros estudios relevantes para el tema que nos ocupa.

Desde USO, creemos que la solución al problema de la desigualdad de género pasa necesariamente por un cambio cultural que lleve a la corresponsabilidad, a la implicación de toda la sociedad; especialmente, de los hombres. Es por ello que reivindicamos que, aunque el 8 de marzo es el día de todas y cada una de las mujeres, la lucha es de todas y todos. La lucha es nuestra.



2. LAS MUJERES EN EL CONTEXTO DE LA RECUPERACIÓN

Desempleo

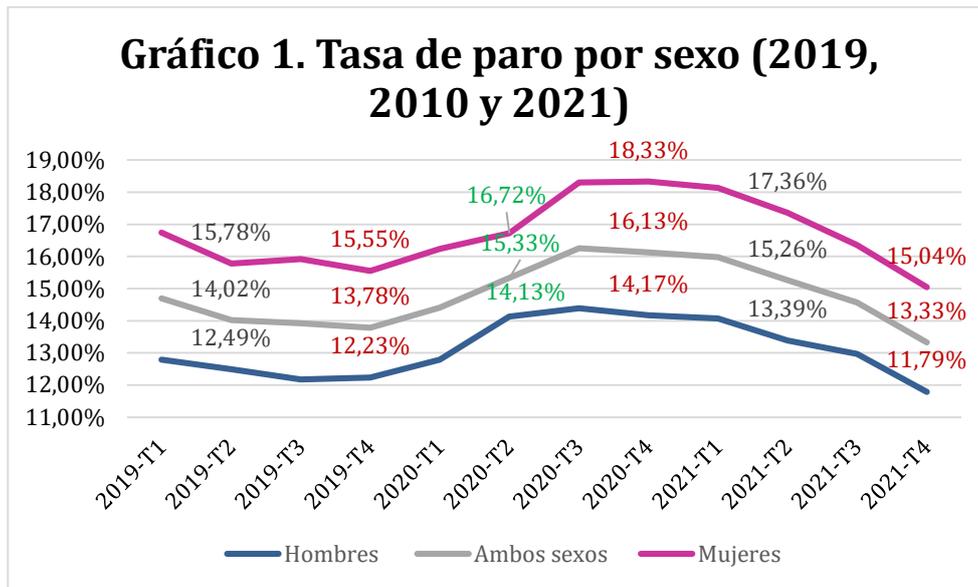
La comparativa anual de los índices de desempleo nos permite comprobar que, si bien el conjunto del empleo se está recuperando de las peores consecuencias de la pandemia, España sigue liderando las tasas de paro a nivel europeo y excluyendo a las mujeres de la recuperación. Sí se han recuperado, e incluso mejorado, las cifras generales previas a la pandemia, pero observamos que ha aumentado la brecha de género, especialmente en las franjas de edad de 45-49 años y de 55-59 años.

En el gráfico 1, que muestra la evolución de la tasa de paro de los tres últimos años, vemos algunos datos muy interesantes de analizar. Las diferencias entre ambos sexos siempre se han mantenido más o menos estables en cuanto a desempleo se refiere; pero, en el año 2020, observamos cómo la situación extraordinaria de emergencia sanitaria alteró notablemente la brecha de género, produciéndose un gran contraste entre los datos del segundo trimestre y los del cuarto.

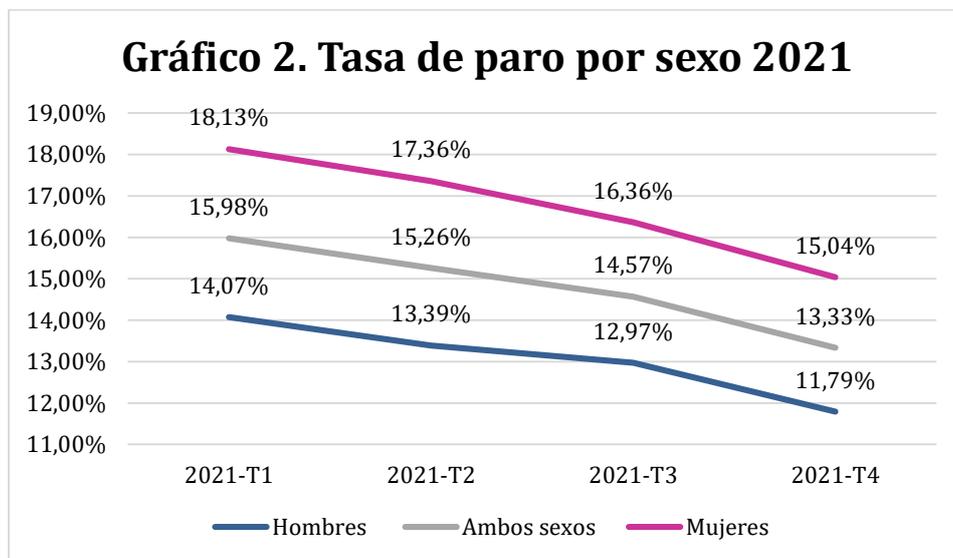
En el segundo trimestre de 2020, el más duro de la pandemia, la brecha de género disminuyó, hasta situarse en 2,59 puntos porcentuales, la cifra más baja de los 12 trimestres analizados. Una de las principales causas es un mayor aumento del desempleo masculino durante ese trimestre, lo cual tiene sentido si tenemos en cuenta que muchos de los llamados “trabajos esenciales” durante la pandemia son trabajos altamente feminizados; sobre todo, en los relacionados con los cuidados.

El cuarto trimestre muestra una tendencia opuesta, ya que en este encontramos la diferencia más alta entre la tasa de desempleo masculina y la femenina, 4,16 puntos porcentuales. En ese momento, la tasa de desempleo de las mujeres alcanzó la escandalosa cifra del 18,33 %.

Haciendo un balance general sobre la recuperación del empleo, vemos cómo las cifras de desempleo en 2021, tanto la global como la brecha de género, se parecen bastante a las de 2019. Incluso la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres se ha estrechado ligeramente con respecto al año previo a la pandemia, pasando de -3,32 puntos porcentuales a -3,25 puntos porcentuales.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

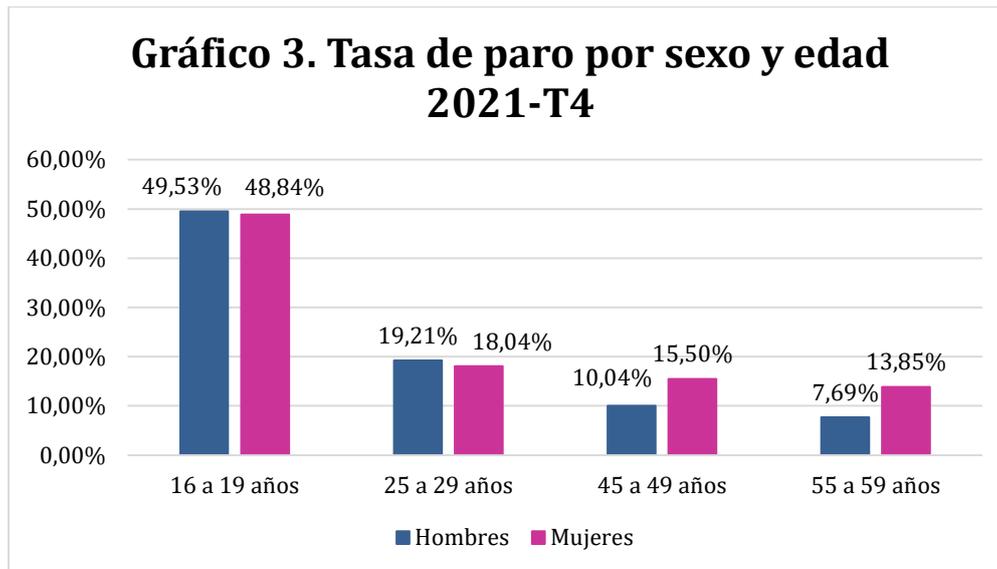


Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Si añadimos la variable de la edad, las mayores desigualdades en el cuarto trimestre de 2021 se encuentran en el conjunto de la población de 35 a 59 años; más concretamente, en los grupos de 45 a 49 años y de 55 a 59, que presentan unas brechas de -6,16 puntos porcentuales y -5,46 puntos porcentuales, respectivamente. En las cohortes generacionales más jóvenes, que corresponden al grupo poblacional de 16 a 34 años, las diferencias son leves. En las franjas de 16 a 19 años y de 25 a 29 años el paro es incluso algo menor entre las mujeres.



Podemos observar, además, cómo la diferencia en el desempleo de las personas de 16 a 19 años es mucho menor. Esto es así porque las mujeres suelen alargar más su formación que los hombres; o, lo que es lo mismo, tardan más en intentar acceder al mercado laboral. Las diferencias suelen encontrarse después, cuando las mujeres se ven afectadas principalmente por la maternidad. Podemos afirmar, por tanto, que existe una doble desigualdad: de género e intergeneracional.

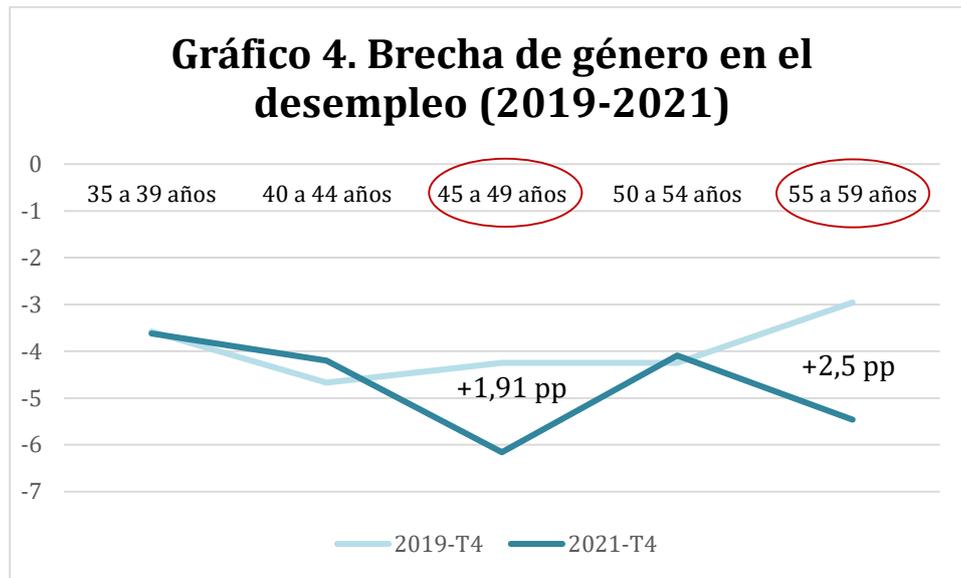


Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Para comprobar la evolución del desempleo entre los grupos etarios con mayor brecha, haremos una comparación entre los datos de cuarto trimestre de 2021 y los del cuarto trimestre de 2019, antes de la pandemia.

En el gráfico 4, podemos comprobar que, dentro de los grupos más afectados, las mujeres de 45 a 49 años y las mujeres de 55 a 59 años, la brecha de género aumentó en casi 2 puntos porcentuales y en 2,5 puntos porcentuales, respectivamente.

En resumen, la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas han provocado un incremento del desempleo de hombres y mujeres. Sin embargo, estas últimas, que ya partían de una base más desfavorable, se han visto más afectadas, especialmente las mujeres de 45 a 49 años y 55 a 59 años. Por último, sorprende que las mujeres, que tan esenciales fueron en el momento álgido de la pandemia (lo vemos con la disminución de la brecha de género en el segundo trimestre de 2020), se quedaron en la estacada en el cierre de ese mismo año, que muestra la mayor brecha de toda la serie analizada.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Temporalidad

No solo el desempleo afecta de manera más significativa a las mujeres. La temporalidad, ya de por sí alta en nuestro país, también presenta una brecha de género en detrimento de las mujeres. Los gráficos 5 y 6 confirman dicha realidad, que puede describirse desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, las mujeres tienen más dificultades para acceder a contratos indefinidos que los hombres. Por otro, las mujeres ocupan un mayor porcentaje de contratos temporales y, por tanto, se ven más afectadas por el fenómeno de la temporalidad que los hombres.

Además, la comparación entre los datos de 2019 y los de 2021 revela un gran crecimiento de la brecha de género en este aspecto, que pasó de -2,9 puntos porcentuales en el cuarto trimestre de 2019 a -4,7 puntos porcentuales en el cuarto trimestre de 2021.

Por tanto, no solo las mujeres sufren más temporalidad en España, sino que esta diferencia de género ha aumentado progresivamente desde 2019, confirmando la existencia de una mayor precariedad e inestabilidad en el trabajo femenino.

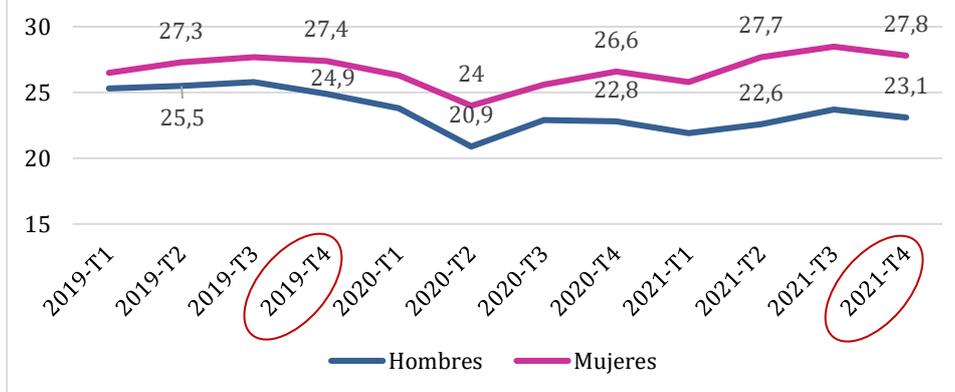


Gráfico 5. Porcentaje de personas con contrato indefinido según sexo (2019, 2020 Y 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Gráfico 6. Porcentaje de personas con contrato temporal según sexo (2019, 2020 y 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Trabajo a tiempo parcial

Junto al desempleo y a la temporalidad, preocupa el total desequilibrio de género existente entre quienes tienen trabajos a tiempo parcial. Si atendemos al último dato de la Encuesta de Población Activa, correspondiente al cuarto trimestre de 2021, vemos que el 22,1 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a tan solo el 6,2% de los hombres. Esto supone que, en este último trimestre de 2021,

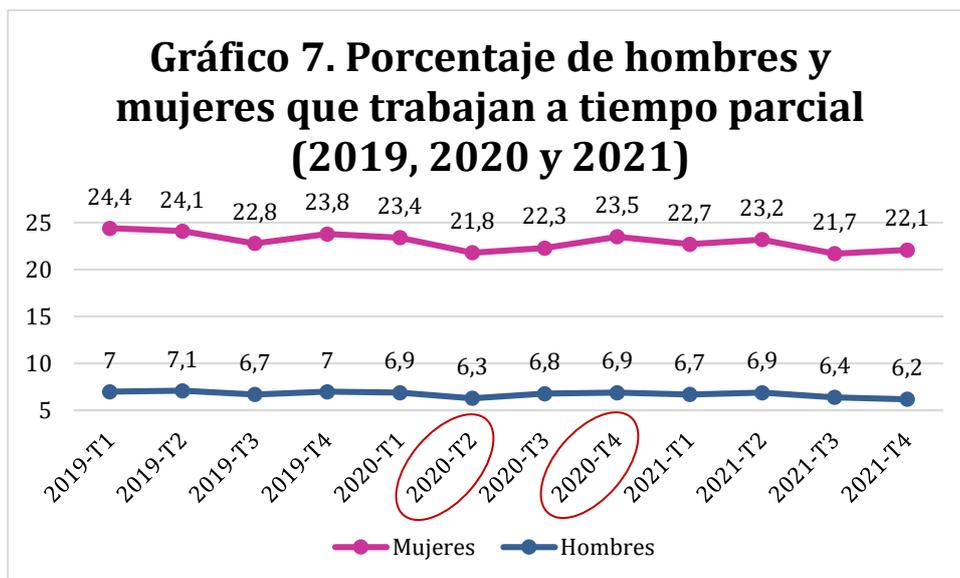


un 75,5 % de las personas que trabajaban a tiempo parcial eran mujeres, lo que representa el peor dato de cierre anual de los últimos tres años.

Esta diferencia se ha mantenido más o menos estable, exceptuando algún trimestre que analizaremos de forma individual.

Como podemos observar en el gráfico 7, el dato del cuarto trimestre de 2021 es el tercero más optimista, pues solo es superado por los datos del segundo trimestre de 2020 (21,8 % de mujeres que trabajaban a tiempo parcial) y el tercer trimestre de 2021 (21,7 %).

Ello tiene sentido si tenemos en cuenta que estamos inmersos en un proceso de recuperación económica y del empleo. Ahora bien, ¿por qué tanta diferencia entre el segundo trimestre de 2020 y el tercero de 2021, y los demás trimestres? Si nos damos cuenta, los periodos que presentan los mejores datos corresponden con dos momentos excepcionales en la serie analizada: el momento álgido de la pandemia, cuando muchas mujeres aumentaron sus jornadas para ejercer labores esenciales y relacionadas con el cuidado, y la campaña masiva de vacunación.



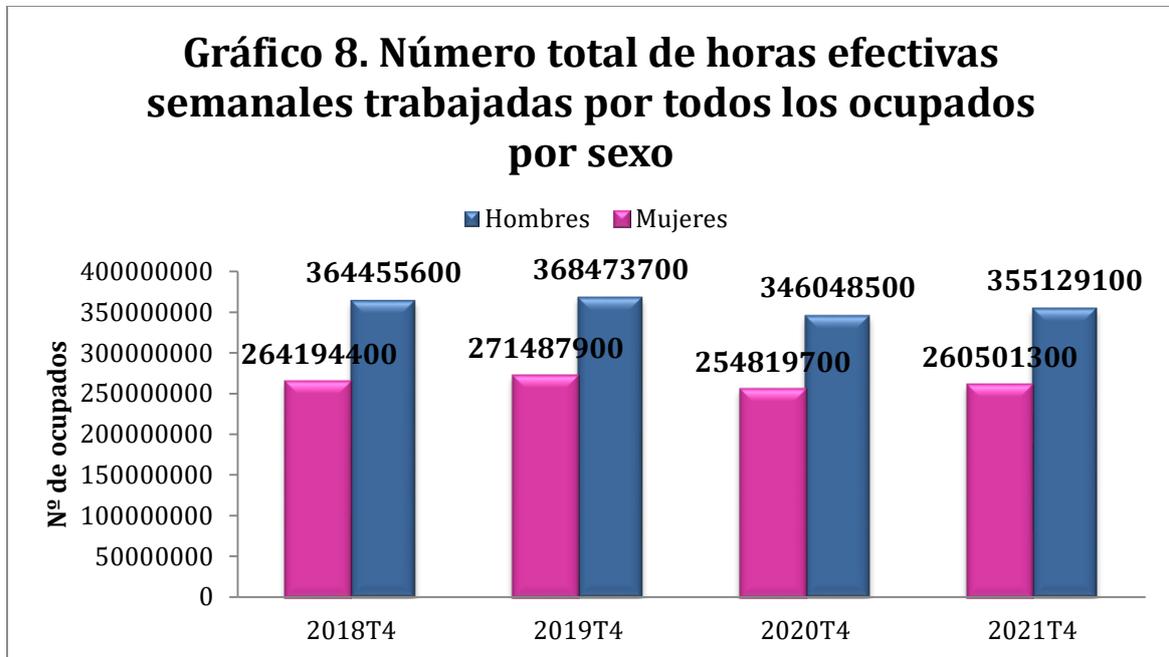
Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

El hecho de que un número tan alto de mujeres trabaje a tiempo parcial repercute directamente en el número de horas que estas trabajan y, por tanto, en sus salarios presentes y futuros, así como en el desarrollo de sus propias carreras profesionales. El gráfico 8 revela el gran desfase que hay entre el número de horas semanales efectivas que trabajaron hombres y mujeres en los cuatro últimos años.

Sorprendentemente, la menor diferencia entre el número de horas que trabajaron los hombres semanalmente y las que trabajaron las mujeres se da en 2020: una diferencia de 91.228.800 horas. En los últimos trimestres de 2018, 2019 y 2021,



las mujeres trabajaron por semana, respectivamente, 100.261.200, 96.985.800 y 94.627.800 horas menos que los hombres.

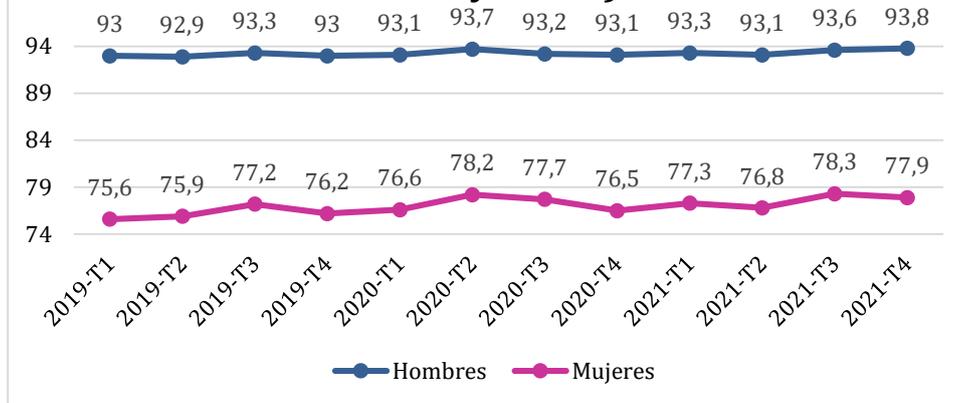


Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Si vamos a las causas de que dicha diferencia entre el número de horas entre los dos sexos descendiese en el año 2020, podemos intuir que fue durante este periodo que las mujeres, por tener una importante presencia en sectores que presentaron una mayor actividad durante la pandemia, como la sanidad, la limpieza, o el cuidado de mayores y dependientes, tuvieron que aumentar sus jornadas de trabajo (gráfico 9). Este argumento se ve reforzado por una diferencia de horas todavía menor (-78.702,4 miles de horas) en el segundo trimestre de 2020, momento más duro del confinamiento general y de la pandemia.



Gráfico 9. Porcentaje de ocupados a tiempo completo según sexo (2019, 2020 y 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

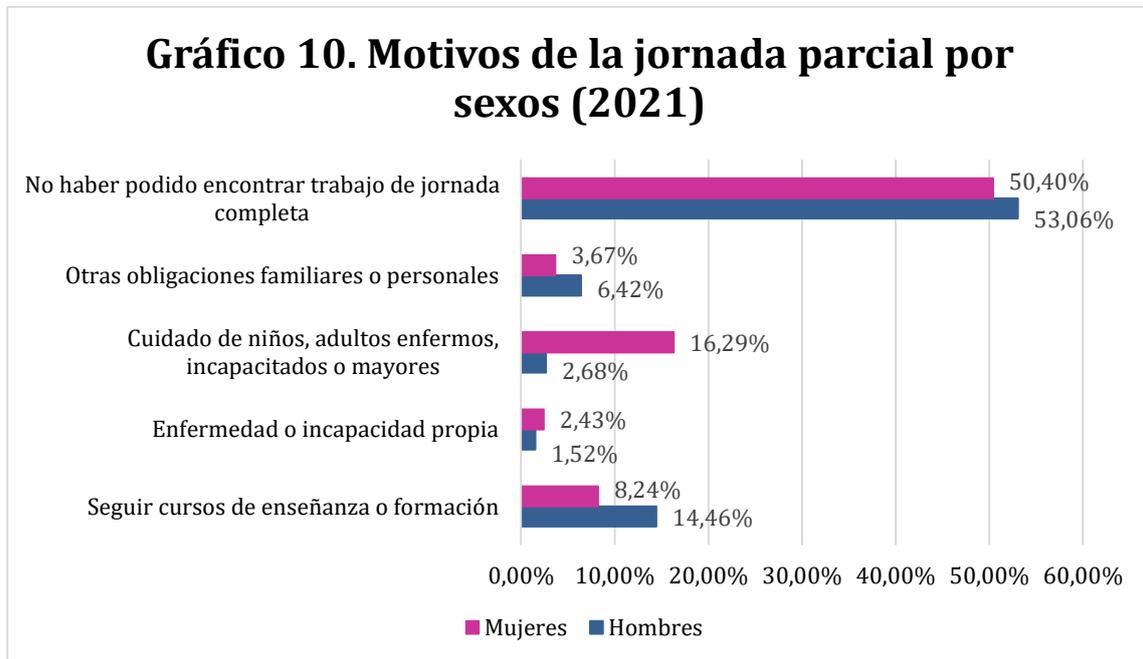
Para entender mejor el fenómeno de la brecha de género en las jornadas parciales, es importante que nos fijemos en los motivos que llevan a hombres y mujeres a elegir este modelo de jornada. En este sentido, en ambos casos el motivo más común en 2021 fue el de no haber encontrado un trabajo a jornada completa (50,4 % de las mujeres y 53,06 % de los hombres). Pero, si nos fijamos en el segundo motivo más frecuente entre las mujeres, es el cuidado de familiares, enfermos o mayores (16,29 %), mientras que, entre los hombres, es más común que lo hagan por motivos de enseñanza o formación (14,46 %). Del total de hombres que trabajan a jornada parcial, solo un 2,68 % dice hacerlo para ejercer labores de cuidados.

Esta desigualdad evidencia que los roles de género aún siguen vigentes en lo que respecta a los cuidados. Por un lado, hemos visto que algunas mujeres que trabajaban a tiempo parcial tuvieron que aumentar sus jornadas de trabajo en 2020 debido a la situación extraordinaria, que requería de una actividad extra por parte de algunos sectores feminizados. Por otro, un porcentaje importante de mujeres recurre a las jornadas parciales para poder cuidar de familiares en su entorno personal. De esta paradoja se desprende que el trabajo de cuidados, ya sea remunerado o no remunerado, no es prescindible.

Si analizamos los motivos que llevaban a las mujeres a trabajar a jornada parcial hace una década, encontramos cómo, en 2011, tanto el porcentaje de mujeres como el de hombres que decían trabajar a jornada parcial por no tener acceso a la jornada completa, se parecen bastante a los actuales, aunque la diferencia entre ambos sexos era mayor: un 53,36 % en el caso de las mujeres y un 61,34 % en el caso de los hombres. En 2011, un 14,7 % de las mujeres alegaron como motivo el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, mientras que el 10,89 % de los hombres dijeron trabajar a tiempo parcial para seguir cursos de enseñanza o formación. Estos resultados revelan lo poco que ha cambiado el

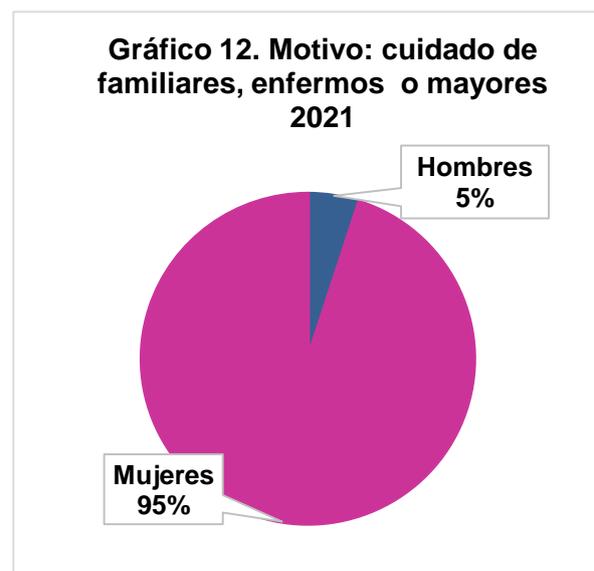
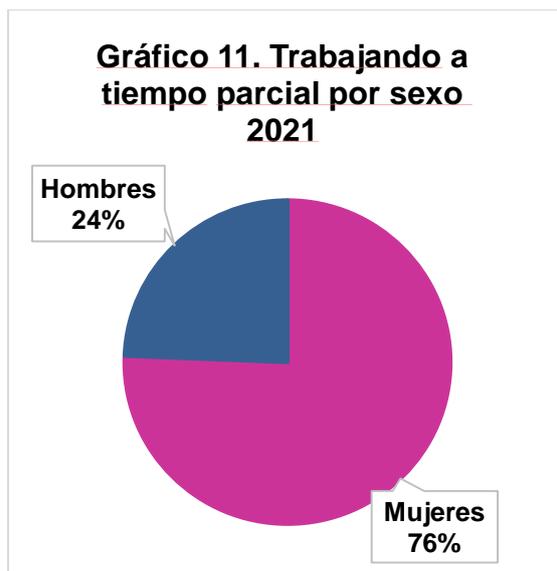


escenario y que los roles de género, lejos de desaparecer, se han intensificado en los últimos años.



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA

Si nos fijamos en los datos desglosados por sexo que proporciona la EPA, vemos que, de la cifra total de personas que trabajaban a tiempo parcial para ejercer el cuidado de familiares, enfermos o mayores en 2021, expresada en miles (355,2), un 95 % eran mujeres (337,3).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA

Otro indicador al que podemos recurrir para comprobar cómo el peso de los cuidados del conjunto de la sociedad recae fundamentalmente en las espaldas de



la mujer es el porcentaje de excedencias que han solicitado hombres y mujeres para cuidar de hijos y familiares. En los gráficos 14 y 15, podemos comprobar cómo casi la totalidad de las “excedencias del cuidado” fueron solicitadas por mujeres en 2020, último año para el que hay datos sobre esta cuestión. Concretamente, un 97 % para el cuidado de hijos y un 96 %, para el de familiares.

Aunque no hay que olvidar lo excepcional del periodo analizado, los datos sí ponen de manifiesto que las mujeres han paralizado su carrera profesional para cuidar. Probablemente, una de las causas de dicha renuncia, además de los estereotipos de género, sea el hecho de que una gran cantidad de mujeres -y nos remitimos a la estadística- reciben un menor salario en la unidad familiar, ya sea en una familia “tradicional” u otros tipos de familia, como puedan ser las llamadas “monomarentales”, pues a la cabeza de una familia monoparental casi siempre se encuentra una mujer.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA

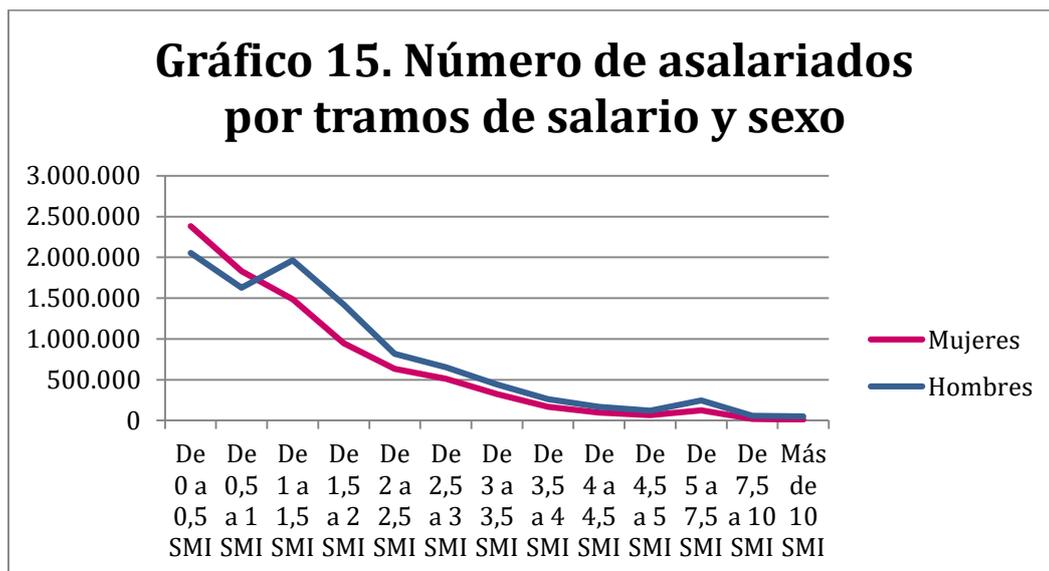
Los datos muestran que la parcialidad tiene rostro de mujer. De los tres indicadores analizados hasta ahora, es el del porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial el que evidencia de una forma más contundente cómo las mujeres no solo tienen unas condiciones más precarias a nivel laboral y reciben menores salarios al trabajar un menor número de horas, sino que, además, son sobre todo ellas las que se hacen cargo de las responsabilidades familiares, el cuidado directo o indirecto de los demás.



Salarios

La brecha de género en el empleo, que hemos analizado hasta ahora, convive con una realidad paralela igual de preocupante: la brecha de género en los salarios. En España, la brecha salarial se sitúa en el 19,5 %, según los últimos datos oficiales publicados por el INE. Dicho de otro modo, las mujeres ganaron de media 5.252,32 euros menos que los hombres durante ese año.

Además, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas entre aquellas personas que reciben salarios mínimos, como podemos ver en el gráfico 15, lo que supone una mayor probabilidad de que estas trabajadoras vivan en hogares con privación material. Concretamente, la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, correspondiente a 2019, revela que un 25,7 % de mujeres tenía ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 11,1 % de hombres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura salarial de 2019

Es necesario, no obstante, que se actualicen estos datos, para poder tener en cuenta los últimos cambios legislativos producidos en materia salarial.

En la misma línea, un estudio reciente de Eurofound destaca que, en Europa, aunque las mujeres representen menos de la mitad de los asalariados, son mayoría entre los que reciben salarios mínimos, suponiendo el 60 % en el conjunto de la UE y hasta un 70 % en algunos países (Eslovaquia, Chequia, Bélgica y Letonia).



Según este estudio, que utiliza una fórmula diferente a la del Instituto Nacional de Estadística para el cálculo de la brecha salarial, el salario medio de los hombres en el conjunto de la UE es un 14 % superior al de las mujeres. En el caso concreto de España, un 12 %. Nuestro país se sitúa en una posición intermedia en Europa y se ha comportado mejor en la última década. Mientras en el conjunto de la UE la brecha salarial ha bajado del 16 al 14 %; en España lo ha hecho del 16 al 12 % entre 2010 y 2019. No obstante, esto supone que, para conseguir el mismo sueldo, un hombre trabaja los 365 días y la mujer, 409.

A pesar de que las brechas se han cerrado ligeramente, las mujeres tienen más probabilidades de recibir el salario mínimo que los hombres.

3. UNA VISIÓN GENERAL DE LA CORRESPONSABILIDAD EN ESPAÑA

Usos del tiempo y prestación de cuidados no remunerada

Los indicadores de empleo, aunque son una fuente de información muy útil para analizar las desigualdades de género, no permiten contemplar toda la realidad. Por ello, es preciso que también pongamos nuestra atención sobre los usos del tiempo y la prestación de cuidados no remunerada, que ejercen principalmente las mujeres.

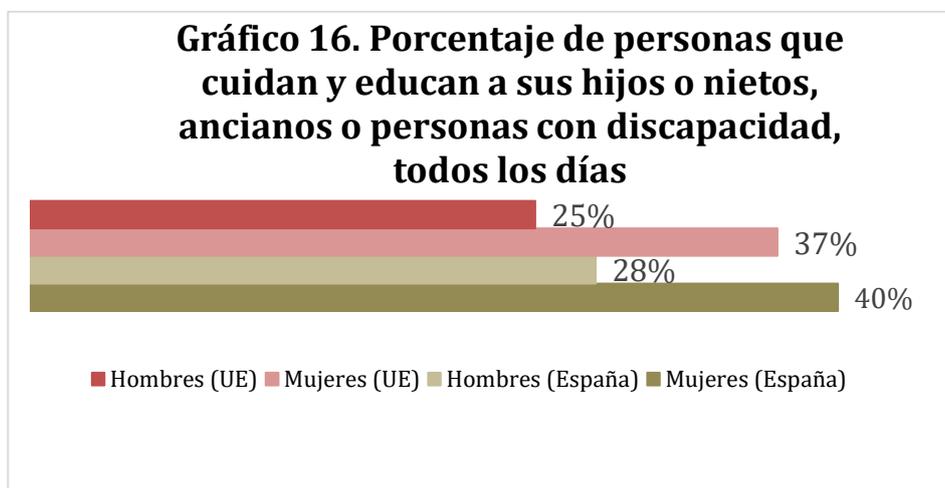
Según el Índice Europeo de Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés), que mide la asignación del tiempo dedicado a los cuidados y al trabajo doméstico, así como a las actividades sociales, existen importantes desigualdades en España por las que debemos alertarnos. A pesar de los habituales buenos resultados en este índice europeo, que evalúa los avances en materia de igualdad de género de los distintos países miembros de la UE, en él se califica la corresponsabilidad como una “asignatura pendiente” en España.

Antes de exponer los resultados de este índice, debemos mencionar que estos se basan en el análisis realizado a partir de datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, EWCS por sus siglas en inglés, realizada por Eurofound, correspondientes al año 2016. Y que no vamos a contar con datos más actualizados hasta finales de 2022, cuando se publique la encuesta de 2021. Desde USO consideramos que es imprescindible actualizar al menos anualmente los datos de los usos del tiempo, para valorar la evolución de este indicador tan importante. Solo contando con datos fehacientes y actualizados podemos

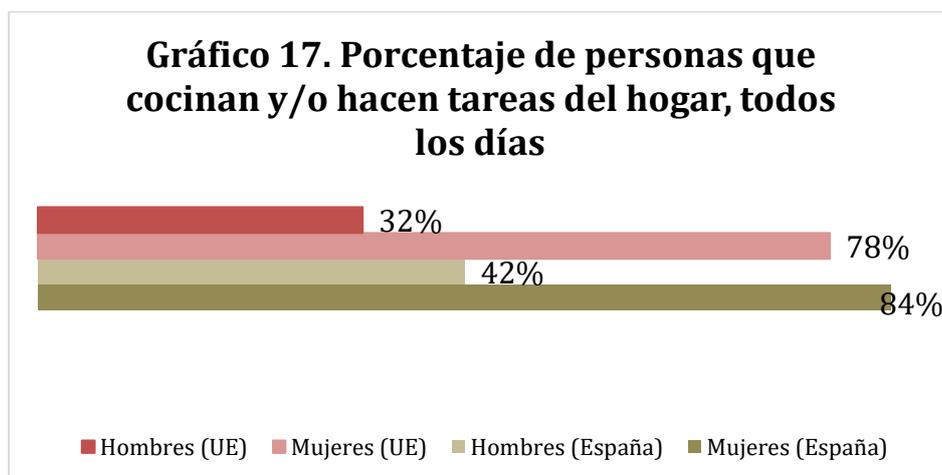


proponer medidas para corregir la situación y evaluar el impacto de las que se tomen.

En España, un 40 % de las mujeres entrevistadas decían dedicarse al cuidado diario de hijos, nietos, mayores y dependientes, frente a un 28 % de los hombres (gráfico 16). Asimismo, un 84 % de las mujeres ejercía diariamente tareas domésticas y solo un 42% de los hombres (gráfico 16). Estos datos se encuentran estrechamente relacionados con el tiempo que pasan las personas trabajadoras fuera de casa realizando actividades deportivas, culturales o de ocio, al menos diariamente o varias veces por semana. En este caso, el orden es inverso (gráfico 17). El porcentaje de hombres que dijeron hacerlo asciende a un 45 % y es de un 39 % en el caso de las mujeres.



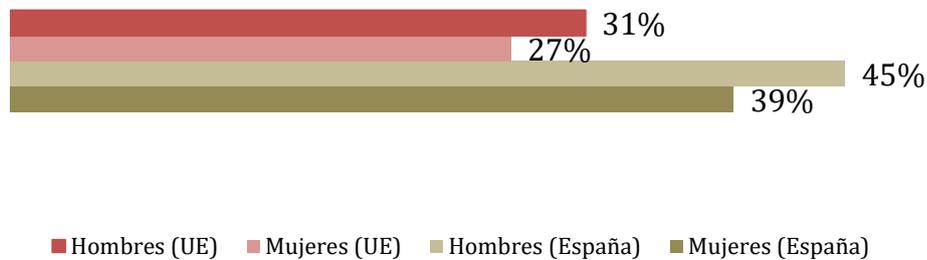
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurofound (2016)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurofound (2016)



Gráfico 18. Trabajadores que realizan actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de su domicilio, al menos a diario o varias veces por semana.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurofound (2016)

Por otro lado, un informe de la OIT de 2018 “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente” sitúa a la prestación de cuidados no remunerada como “una dimensión fundamental en el mundo del trabajo”. Desde USO apoyamos las reivindicaciones de dicho informe, pues todas las horas que se trabajan, pero no cuentan en el PIB, son horas perdidas, además de lo que ello supone en términos de desigualdad salarial. Estas horas perdidas son, principalmente, horas perdidas, en términos salariales, por las mujeres.

En función de los cálculos de la OIT, cada día se dedican 16.400 millones de horas a este tipo de trabajo en el mundo, equivalente a 2.000 millones de personas trabajando ocho horas al día sin ser remuneradas.

En resumidas cuentas, no solo hay más mujeres trabajando sin ser remuneradas, sino que, entre las personas trabajadoras, las mujeres asumen la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado. Aunque esta realidad es innegable, desde USO reivindicamos una actualización de las encuestas de usos del tiempo, que además recojan las actitudes de las personas jóvenes sobre este asunto, ya que sospechamos que los roles de género pueden seguir reproduciéndose con normalidad a pesar del paso del tiempo.

Necesidad de cambio en las políticas de conciliación

Hemos visto cómo la brecha de género en el empleo tiene su origen en estereotipos y roles asignados a hombres y mujeres que, lejos de haber sido superados, se encuentran profundamente arraigados en la sociedad.

Es evidente, y así lo reclamamos desde USO, que necesitamos políticas que reviertan esta situación y consigan la tan deseada igualdad laboral entre hombres



y mujeres. No obstante, y aunque el Estado ha desempeñado un papel fundamental en la creación de un marco legal para impulsar una mayor participación de la mujer en el empleo, la economía y la sociedad, desde USO creemos que las políticas que se han diseñado hasta ahora no han tenido el efecto esperado en lo que respecta a fomentar la corresponsabilidad.

Llevamos años oyendo hablar de políticas de conciliación familiar y laboral, pero las carreras profesionales de las mujeres siguen paralizándose con la maternidad, ante la falta de corresponsabilidad personal y social.

Actualmente, las políticas de conciliación más relevantes son las siguientes:

- **Ley 33/1999:** a través de esta ley, se implementó el derecho a la reducción de jornada con una protección contra el despido improcedente hacia las personas que hicieran uso de ellas. Pero, a pesar del fondo positivo, no han cambiado en absoluto los roles de género por esta medida. Por el contrario, un estudio realizado por Sara de la Rica y Lucía Jordón en 2015 demuestra que han sido las mujeres las que se han acogido a ese derecho y sugiere que *“La probabilidad de que las madres trabajen a jornada parcial aumentó un 18 % con la implementación de la ley”*.

- **Permisos retribuidos de maternidad, paternidad y lactancia:** los dos primeros quedan regulados en el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, y han pasado a llamarse “permisos por nacimiento”. Antes de esta regulación, los padres disponían de un permiso más reducido que, además, era transferible, por lo que las situaciones en las que la madre se quedaba en casa para hacerse cargo de sus hijos mientras que el padre iba a trabajar eran habituales. Desde la equiparación de ambos permisos a 16 semanas, efectiva desde el 1 de enero de 2021, la madre biológica o legal y el otro progenitor, independientemente de su sexo, se encuentran en mayor igualdad de condiciones. A pesar de ello, aún queda mucho por hacer si tenemos en cuenta que, en otros países, las condiciones de madres y padres para la conciliación laboral y familiar son mucho mejores.

El permiso por lactancia, regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, también supone un avance en materia de conciliación, pero hemos de recordar que ni este permiso ni el de nacimiento contemplan las horas que necesitan las mujeres para recuperarse psicológicamente y en cuestiones de salud de las consecuencias de la maternidad, que, por razones obvias, son diferentes a las de los hombres, por lo que en futuras políticas se habría de tomar en cuenta.

- **Adaptaciones y reducciones de jornada recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y excedencias:** el problema de estos permisos, a los que se acogen una gran cantidad de mujeres para poder ejercer labores de cuidado, es que no están retribuidos. Por tanto, y teniendo en cuenta la cantidad desproporcionada de mujeres que se acogen a las reducciones con respecto a los hombres, hay que señalar que lo que pretendía ser conciliación se convierte en un esfuerzo extra para las mujeres. El Estatuto de los Trabajadores contempla una



disminución proporcional en el caso de las reducciones de jornada, un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de esta.

Además, se puede recurrir a excedencias para mejorar la conciliación de la vida personal y familiar, lo que incluye el cuidado de familiares y la atención hospitalaria directa y permanente por motivos de enfermedad. Pero, de nuevo, y lo hemos comprobado analizando los datos de parcialidad de 2020 y 2021, son herramientas que, aunque se han puesto a disposición de hombres y mujeres, solo estas últimas han aprovechado.

- **Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este decreto sentó las bases en lo que respecta a la obligatoriedad de tener planes de igualdad y modificó parte del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de aportar una mayor flexibilidad horaria en el empleo, incluyendo la posibilidad de teletrabajo. El principal objetivo es evitar las reducciones de jornada, que vienen acompañadas de la reducción salarial.

Desde USO, valoramos la flexibilización de las jornadas. Pero, a pesar ello, creemos que bajo esta “flexibilización” aún se esconden prácticas machistas. Un ejemplo de ello es la creencia de que el teletrabajo favorece a las mujeres, puesto que son las que mayor problema tienen para conciliar, y equipara teletrabajo con conciliación, suponiendo una doble carga para ellas. La verdadera solución no pasa por favorecer la conciliación de las mujeres, sino por educar para que, tanto los hombres como las instituciones, sean partícipes de igual forma de la vida familiar.

- **Negociación de políticas de conciliación en los convenios colectivos:** la perspectiva de género en la negociación de convenios colectivos sigue siendo hoy una asignatura pendiente. Es habitual encontrar permisos retribuidos más amplios en los convenios de sectores altamente feminizados, como el de limpieza. Hablamos, en este caso, de la diferencia en el número de días propios o de horas para el acompañamiento a visitas médicas de terceros. Un ejemplo de ello lo encontramos en dos convenios de la Comunidad de Madrid, uno de ellos perteneciente a un sector muy masculinizado y otro a uno muy feminizado: los de Construcción y Obras Públicas y el de Limpieza de Edificios y Locales. En el convenio de limpieza, compuesto por un 90 % de mujeres aproximadamente, se contemplan seis días de asuntos propios y un permiso para acompañar a hijos y familiares a visitas médicas de 10 horas anuales, mientras que en el de construcción, con aproximadamente un 90% de presencia masculina, no aparece ningún permiso equivalente, más allá de los que están presentes en la mayoría de convenios (nacimiento, matrimonio o fallecimiento de familiares).

Un cambio en las políticas llevadas a cabo hasta ahora debería contemplar medidas como las siguientes:

- Jornadas laborales intensivas y flexibles: algunas empresas ya lo tienen.



- Permitir el teletrabajo o el trabajo híbrido como medida adicional, siempre y cuando este sea posible y con unas garantías mínimas. Fomentarlo por igual en sectores feminizados y masculinizados, y de forma igualmente equitativa en cuanto a sexos entre la plantilla.
- Permisos retribuidos para el cuidado en todos los convenios colectivos, especialmente en los más masculinizados.
- Guardería propia para cuidado de hijos de los trabajadores; pero, sobre todo, un aumento de plazas y horarios en guarderías públicas.
- Inversión en políticas educativas de igualdad para fomentar un cambio cultural que consiga apaciguar los determinantes estereotipos de género desde la infancia.

Nuevas prácticas de trabajo y liderazgo femenino

Como ya hemos adelantado, el teletrabajo es una de las medidas estrella a la que han recurrido numerosas empresas; no solo para adaptarse a las circunstancias sobrevenidas en el contexto de pandemia, sino también para favorecer la conciliación.

Pero la creencia de que el teletrabajo favorece más a las mujeres porque gracias a este pueden conciliar mejor es contradictoria. Esto supone afirmar que la conciliación es un problema que solo tienen las mujeres, que tienen la responsabilidad última del cuidado de la casa.

Los resultados del informe de la consultora Grant Thornton España “Women in business 2021, una ventana de oportunidades” sugieren que la implantación del teletrabajo puede ser una de las causas por las que se ha producido un impulso del liderazgo femenino en las empresas a nivel mundial.

Un 58 % de los encuestados por la compañía cree que la modificación de las prácticas de trabajo que ha provocado la pandemia ha permitido a las mujeres desempeñar un mayor liderazgo en sus respectivas empresas. Asimismo, el 69 % de las empresas en el mundo esperan un impacto positivo de las nuevas prácticas laborales en las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo. Estas respuestas contrastan con lo que afirman una gran cantidad de estudios recientes sobre la situación laboral de las mujeres en el corto plazo: que, durante el confinamiento, la mayor parte de responsabilidades del cuidado recayó sobre las mujeres en diferentes países, además de verse mayormente afectadas por despidos y bajas laborales que los hombres.

Por otro lado, según este informe, un 31 % de las empresas están implantando el trabajo flexible como medida para fomentar el acceso de las mujeres a la alta dirección. El trabajo flexible es la cuarta acción más común de las empresas para aumentar la paridad de género en 2021. Una medida que solo arregla una parte del problema: las mujeres acceden a esos puestos porque pueden compatibilizar



mejor su carga familiar, no porque esta se reparta equitativamente. Se sigue hablando de conciliación para la mujer y no de corresponsabilidad.

En cuanto a la situación de las mujeres en España, el BBVA Research confirma el aumento de la brecha de género en el mercado laboral, que se ha acelerado en los últimos meses, ya que los sectores de actividad que ocupan las mujeres se han visto más castigados por la pandemia. La cifra de mujeres directivas es, en el caso de España, la misma que en 2020, lo que significa que, si bien no ha habido avances en este aspecto, tampoco retrocesos.

Desde la experiencia de USO, podemos afirmar que las nuevas tecnologías y el teletrabajo parecen haber favorecido a las mujeres; que, desde su implantación, han asistido en mayor medida a reuniones y formaciones. Reconociendo las ventajas de este nuevo modelo de trabajo para la conciliación de las familias, este no debe ser considerado una medida estelar para que las mujeres puedan conciliar si no se llevan a cabo medidas complementarias que aboguen por la profesionalización del sistema de cuidados y por una mayor corresponsabilidad personal y social. Asimismo, el impulso del liderazgo femenino no puede basarse en la implementación del teletrabajo, puesto que esta medida no evita que se reproduzcan los tradicionales roles de género.

Fracaso del Plan MECUIDA

No podemos terminar este apartado del informe sin hacer especial mención al Plan MECUIDA, medida de conciliación derivada de la situación extraordinaria que vivimos desde que se declaró la pandemia por covid-19.

Este plan, que se ha prorrogado siete veces, se regula en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y permite a las personas trabajadoras o bien flexibilizar su jornada laboral o bien reducirla. En ambos casos, para poder cuidar de familiares.

En sucesivas notas publicadas en nuestra página web, hemos calificado a esta medida de insuficiente y discriminatoria por las siguientes razones:

- Como también ocurre con otras medidas ordinarias mencionadas, sigue reproduciendo los roles de género, al ser las mujeres las que, en su mayoría, hacen uso del plan. El 99 % de las numerosas consultas llegadas a USO sobre este tema fueron de mujeres.
- En la mayoría de los casos, las personas trabajadoras han tenido que recurrir a la reducción de jornada, porque así lo exigía la difícil situación; especialmente cuando se ha producido en el país un aumento de contagios. Al igual que ocurre con una reducción de jornada convencional, el salario a percibir se ve reducido, y no todas las personas pueden permitirse prescindir de una parte de su salario.



- Estos dos hechos suponen una doble discriminación: de género y económica. Esta medida no tiene en cuenta el desigual punto de partida entre hombres y mujeres y entre personas que reciben salarios muy distintos y con diferentes niveles de responsabilidad familiar. Las familias monoparentales en situación de precariedad han sido las más afectadas.

Además de todo ello, USO ha denunciado que las prórrogas se han producido con la antelación mínima, lo que ha provocado un aumento en la incertidumbre de las familias susceptibles de acogerse a este plan.

Como conclusión, podemos extraer que, si bien se ha hablado de conciliación y corresponsabilidad en los últimos años, las medidas que se han llevado a cabo desde las instituciones para fomentarlas no han servido para evitar los roles de género y han seguido perpetuando una situación más precaria para las mujeres, especialmente las madres. Es necesario, por tanto, un cambio de rumbo que dé la vuelta a estas políticas.

4. CONCLUSIONES

A lo largo del presente informe, hemos podido comprobar cómo las consecuencias de la crisis sanitaria y económica del covid-19 sobre el empleo han afectado de forma diferente a hombres y mujeres. Aunque en los primeros momentos de la pandemia se redujo la brecha de género en el empleo, principalmente por la demanda de trabajos esenciales relacionados con los cuidados, la posterior recuperación ha seguido una tendencia opuesta.

Las mujeres, cuyo punto de partida ya era desventajoso, se han visto más afectadas por el desempleo, por la temporalidad -una brecha que no ha dejado de crecer desde 2019-, y, sobre todo, por la parcialidad, lo que influye directamente en las condiciones laborales y poder adquisitivo presente y futuro de las mujeres. En definitiva, las mujeres sufren actualmente una mayor precariedad e inestabilidad en sus empleos.

Concretamente, el hecho de que un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres trabaje a tiempo parcial, y que uno de los principales motivos sea la necesidad de atender a familiares, constata de una forma inequívoca la vigencia de los tradicionales roles de género. Unos roles que no encajan dentro de la sociedad igualitaria que desde USO reivindicamos construir. En este sentido, vemos necesaria una actualización de las encuestas de los usos del tiempo, que complemente el análisis ya realizado y que, sobre todo, refleje los efectos de la pandemia y si estos fueron coyunturales o se han estructuralizado, suponiendo un paso atrás.

Del análisis de las numerosas políticas de conciliación que se han implementado hasta ahora desde las instituciones, podemos extraer que estas han sido



insuficientes en lo que respecta al fomento de la corresponsabilidad. Por el contrario, han provocado un efecto, a nuestro modo de ver, indeseado: se ha conseguido salvar la crisis de cuidados, pero con la conciliación casi en exclusiva de las mujeres. Un claro ejemplo de ello lo tenemos en el excesivo y desproporcionado porcentaje de reducciones de jornada que tienen las mujeres por motivos de cuidados, así como en el fracaso del Plan MECUIDA, que ha obligado casi exclusivamente a las madres a renunciar a parte de su salario.

Además, hemos reflexionado acerca de las nuevas prácticas laborales, como el teletrabajo, y cómo pueden ellas relacionarse con el impulso del liderazgo femenino. Nuestra conclusión es que, aunque se ha visto que el teletrabajo ha ayudado a que las mujeres tengan una mayor presencia a nivel laboral y se crea que puede beneficiarlas a la hora de ejercer su liderazgo, es un error utilizar dicha medida si esta no viene acompañada de otras que liberen a las mujeres de las responsabilidades en el hogar. Siguiendo esta línea, sería interesante analizar, en futuros estudios, cómo la falta de corresponsabilidad social puede afectar a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Volviendo al punto de partida, USO considera necesario repensar las políticas de igualdad relacionadas con la conciliación que se han tomado hasta ahora. Debemos reivindicar un cambio cultural que implique a todos y a todas, puesto que no es justo que las mujeres sean las que, de nuevo, se vean obligadas a soportar solas el peso de los cambios que tanta falta hacen para conseguir una plena igualdad de género.

Por último, USO reivindica una negociación colectiva con perspectiva de género. No solo plasmada en los planes de igualdad, que deben ser fruto de un estudio real y concienzudo de la situación de cada empresa y su sector, sino en el grueso de la negociación colectiva. Los convenios colectivos, especialmente en sectores masculinizados, no recogen las mismas medidas de conciliación por no haber sido consideradas necesarias para los hombres. Pero tampoco facilitan, mientras se llega a un reparto social equitativo de las cargas, la incorporación a estos sectores, generalmente más estables y con mejores salarios, de las mujeres.

#8M #LaLuchaEsNuestra