



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión del Personal y Práctica
Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2019/2020

**EL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL COVID-19
EN EL MUNDO LABORAL DE LAS MUJERES:
CÓMO LA CRISIS SANITARIA HA AFECTADO A
LAS MUJERES TRABAJADORAS**

**THE IMPACT OF COVID-19 MANAGEMENT ON
WOMEN'S EMPLOYMENT: HOW THE HEALTH
CRISIS HAS AFFECTED WORKING WOMEN**

Realizado por el alumno De Filippis Dario

Tutorizado por la profesora Rodríguez Pacios Adelina

Índice

Índice	2
Resumen	3
Abstract	3
Objeto	4
Metodología.....	5
Introducción.....	7
1. La crisis sanitaria y el impacto laboral	10
1.1 Causas desencadenantes.....	10
1.2 Cambios en el ámbito laboral	12
1.3 Categorías más afectadas	16
1.4 Aumento de las disparidades de género.....	18
2. Repercusiones en el empleo de las mujeres.....	23
2.1 Efectos de la crisis.....	23
2.2 Los cuidados y el cierre de los centros educativos	26
2.3 Confinamiento y violencia género	29
3. Teletrabajo y sobrecarga de trabajo en el confinamiento	34
3.1 El teletrabajo como medida anti Covid-19	34
3.2 Conciliación y desigualdad: ¿nuevo reto o vieja tendencia?.....	38
3.3 La perspectiva de género como solución a largo plazo	41
Conclusiones	47
Bibliografía.....	49

Resumen

La pandemia del Covid-19 ha impactado en muchos aspectos de la vida cotidiana, sobre todo a nivel económico y laboral. Las medidas que se han tomado para hacer frente a esta emergencia han tenido efectos negativos sobre las mujeres trabajadoras, entre los colectivos más vulnerables. Las brechas de género existentes han crecido y las repercusiones de la crisis en el trabajo y en la vida de las mujeres han sido desproporcionadas.

En efecto, ha aumentado la tasa de desempleo femenino y son aumentados los casos de violencia doméstica. Al mismo tiempo, las responsabilidades de los cuidados, que suelen recaer en las mujeres, por una posición machista intrínsecamente presente en la sociedad, el cierre de los centros educativos, y la escasa corresponsabilidad familiar, han complicado aún más la condición de las mujeres.

Si se añade también la sobrecarga de trabajo generada por el teletrabajo, que con frecuencia resulta incompatible con los cuidados y las responsabilidades domésticas, aparece evidente que la actual crisis ha perjudicado en mayor medida a las mujeres trabajadoras y con menores a cargo. A través de la adopción de políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género, es posible un cambio hacia una sociedad inclusiva y sostenible.

Palabras clave: Covid-19; Brecha de género; Desigualdades; Mujeres Trabajadoras; Cuidados; Violencia de género; Teletrabajo; Conciliación; Perspectiva de género.

Abstract

The Covid-19 pandemic has impacted on many aspects of everyday life, especially in the economic and work sector. The measures taken to deal with this emergency have had a negative impact on working women, among the most vulnerable groups. Existing gender gaps have grown and the impact of the crisis on women's work and lives has been disproportionate.

Indeed, the rate of female unemployment has increased and cases of domestic violence have grown. At the same time, the responsibilities of caregiving, which are often borne by women, because of a male-dominated position intrinsically present in our society, together with the closure of schools, and the lack of family co-responsibility, have further complicated the condition of women.

If we also add the overload of work generated by telework, which is often incompatible with care and domestic responsibilities, it is clear that the current crisis has hit hardest working women and especially those with dependent children. Through the adoption of gender-sensitive policies, a change towards an inclusive and sustainable society is possible.

Key words: Covid-19; Gender gap; Inequalities; Working women; Caregiving; Gender Based Violence; Teleworking; Conciliation; Gender Perspective.

Objeto

El objeto de este trabajo es analizar la situación actual con enfoque sociológico y laboral, tras la llegada del coronavirus, estudiando el impacto que las medidas de prevención activadas por los gobiernos han tenido en las vidas de las trabajadoras y, en general, en la mayoría de las mujeres. La gestión de la crisis sanitaria, por un lado, y el fuerte impacto laboral surgido secundariamente, por otro lado, han tenido repercusiones más evidentes y perjudiciales en algunos sectores y categorías sociales, aumentando pues las desigualdades ya existentes.

El interés en el contexto actual, la incertidumbre e inestabilidad que esto implica, y la reflexión sobre la evolución del entorno laboral, merecen una atención especial para diseñar un proyecto de salida de la crisis que sea económica y socialmente sostenible, orientada al futuro y a la mejora de las condiciones de vida. De este punto de partida procede el análisis socio laboral del contexto presente.

La atención prestada a las circunstancias a las que estén sometidas las mujeres y, en particular, a las mujeres trabajadoras, deriva quizás de la toma de conciencia de una fuerte disparidad presente en la sociedad actual y aumentada por la crisis actual.

Por tanto, el objetivo principal del presente estudio es plantear una posible solución a largo plazo que contemple la integración de la perspectiva de género en todos los planes de recuperación. De hecho, el eje alrededor del cual gira el análisis es el enfoque de género, que puede llegar a ser la clave para la creación de una sociedad inclusiva, sostenible y libre de prejuicios.

Además, los cambios producidos en el entorno laboral permiten observar una nueva tendencia: el aumento del uso del teletrabajo como medida para hacer frente a la crisis tiene repercusiones en la vida de las mujeres por la escasa corresponsabilidad familiar y dificultad de conciliación de vida laboral y privada. Por esta razón, otro objetivo es el de sensibilizar sobre el tema de la conciliación aquella parte de la sociedad que todavía mantiene una herencia patriarcal, en la que las mujeres no gozan de los mismos derechos que los hombres.

Adicionalmente, es conveniente recalcar también la importancia que tiene el teletrabajo en la situación que estamos viviendo, en virtud del cual se están produciendo cambios sustanciales en muchas economías. Estrechamente relacionado con esto, el tema de la corresponsabilidad mencionado anteriormente se convierte en un factor de no poca importancia para la salida de la crisis, por lo que se analizará su desarrollo.

Metodología

La investigación documental se ha elaborado mediante la recopilación de información ya existente sobre los cambios surgidos en el mundo laboral durante las primeras fases de la pandemia de Covid-19, la marca que está dejando la gestión de la crisis sanitaria en las vidas de los trabajadores y trabajadoras, y el gran impacto que están experimentado las mujeres, mayoritariamente afectadas por los cambios puestos en marcha, debido a una serie de circunstancias socio económicas que tienden a ser desfavorables para ellas.

La recogida de datos e informaciones sobre el tema tratado se ha basado en gran medida en artículos, informes e investigaciones recientes publicados en revistas online, en sitios webs oficiales de las organizaciones públicas y de las instituciones.

Sin embargo, debido a la extrema actualidad de los hechos presentados, los datos no son definitivos, pero evolucionan constantemente, y de manera parecida, los estudios citados pueden no tener conclusiones actualizadas o completas, dejando un espacio a las posibilidades de desarrollo futuro de la realidad.

La metodología aplicada para analizar el contexto es de tipo mixto, mediante el uso de variables cuantitativas, que permiten obtener una visión demográfica mundial y española, y variables cualitativas, que nos facilitan aspectos socio y psicológicos resultantes de la grande transformación estructural. Gracias a este esquema de proyecto ha sido posible abarcar los argumentos siguiendo el hilo conductor prefijado, es decir, la perspectiva de género que nos acompaña en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres, más bien en un viaje de propuestas hacia la igualdad.

De hecho, la reflexión parte del estudio de las consecuencias directas e indirectas de la gestión de la crisis del Covid-19, para llegar gradualmente a proponer o imaginar una salida viable con la participación de todos los niveles de la sociedad.

Al tratarse de un tema muy amplio, es necesario concentrar la atención desde un punto de vista determinado. Entonces, el desarrollo de la investigación tiene en cuenta la brecha de género preexistente al acontecimiento de la pandemia, para enfocar el problema desde la perspectiva de género.

Todo ello se resume en un estudio abierto de un contexto histórico, económico, político, social, y laboral que ofrece la oportunidad de reconsiderar los patrones culturales dominantes, proponiendo una nueva visión de la actualidad en función de un cambio hacia la inclusión, sobre todo, aunque no exclusivamente, restringido al mundo laboral.

Introducción

El 2020 es un año que pasará a la historia por la pandemia del Covid-19, un coronavirus que provoca una enfermedad respiratoria aguda (SARS-CoV-2, severe acute respiratory syndrome coronavirus 2, según el acrónimo inglés), y que ha paralizado la economía mundial a causa del elevado nivel de contagiosidad. Durante el primer trimestre del año, empezando de China, todos los países se han visto expuestos al riesgo de una epidemia y, de hecho, esta se ha convertido en una pandemia con numerosos contagios en todos los continentes.

Los mecanismos de respuesta activados para hacer frente a tal situación de crisis sanitaria que ha llenado las unidades de cuidados intensivos de todo el mundo, han impactado enormemente en muchos aspectos de la vida cotidiana: a través de un cierre más o menos generalizado de las actividades económicas no esenciales, del confinamiento de la gran mayoría de la población, del distanciamiento social, del uso de medidas preventivas, como mascarillas, guantes y geles hidroalcohólicos, se ha intentado reducir la difusión del virus para permitir evitar el hacinamiento de hospitales, ya afectados por la falta de recursos.

Sin duda alguna, sin infravalorar las numerosas muertes y el correspondiente choque psicosocial, el impacto más significativo se ha producido a nivel económico, con una fuerte caída del Producto Interior Bruto de cada país afectado por el cierre total o parcial de la actividad económica productiva. En consecuencia, se han perdido numerosos puestos de trabajo, con un incremento repentino de la tasa de desempleo y disminución de las horas trabajadas.

Los cuantiosos cambios generados en el ámbito laboral por las medidas activadas por los gobiernos, abren el espacio a una profunda reflexión sobre la situación actual, caracterizada previamente por una sistémica incertidumbre, signo de un sistema económico no sostenible bajo diferentes puntos de vista. En primer lugar, el desarrollo incontrolado ha afectado al medio ambiente, produciendo desequilibrios en la naturaleza. En segundo lugar, se han agrandado las disparidades territoriales y económicas entre los países, causando una polarización de los recursos. Y, por último, pero no menos importante, la insostenibilidad de las economías desde el punto de vista de la inclusión ha afectado mayoritariamente a una parte de la población ya discriminada por sus características.

El primer capítulo introduce el tema de la crisis sanitaria, a través de un resumen representativo de los acontecimientos en orden cronológico, para luego pasar a la observación del mundo laboral afectado por las políticas de prevención que han sido emanadas en España de la mitad de marzo en adelante.

El interés hacia las categorías más vulnerables permite introducir un tema muy discutido y actual, como la desigualdad de género, especialmente con referencia al mundo laboral. Las brechas de género se intensifican aún más durante cualquier crisis, y la actual no es ninguna excepción. Es más, durante estos últimos meses, se han visto efectos diferenciados entre hombres y mujeres, con unas desventajas importantes para ellas.

En el siguiente capítulo, se entra en el fondo del problema, estudiando las repercusiones de la crisis en el trabajo y en la vida de las mujeres. De hecho, ha sido desproporcionado el impacto que han sufrido, debido a una componente intrínseca de la sociedad que suele cargar excesivamente a las mujeres: las responsabilidades de los cuidados y del trabajo no remunerado a menudo caen en las mujeres, las cuales habitualmente reciben ingresos más bajos que los hombres y desempeñan trabajos menos protegidos.

Por esta razón, no es inusual que las mujeres dejen de trabajar para atender a las necesidades familiares y del hogar. Especialmente durante el confinamiento, con el cierre de los centros educativos, han sido principalmente las madres las que han ayudado a los hijos con las actividades educativas. Otra consecuencia alarmante que ha surgido del confinamiento, ha sido el aumento del número de casos de violencia doméstica, con víctimas y agresores encerrados en la misma vivienda y con el agravante del aislamiento, que ha reducido considerablemente la posibilidad del apoyo y ayuda social.

El tercer capítulo aborda un nuevo tema de actualidad, en ámbito laboral: el teletrabajo. Esta modalidad de desempeñar las tareas laborales desde un lugar ajeno a la empresa, ha sido una de las protagonistas de los últimos tiempos, por permitir conservar los puestos de trabajo y respetar el distanciamiento social. Después de tratar las ventajas y desventajas de esta forma de trabajo, ha sobresalido un aspecto oculto: las necesidades familiares, la enseñanza a distancia, y las pautas de trabajo pueden resultar incompatibles cuando no hay suficientes medios necesarios, como ordenadores y conexión a internet, en comparación con el número de miembros de la familia.

Además, la falta de espacios productivos destinados al teletrabajo junto con las tareas domésticas y del hogar generan una sobrecarga de trabajo insostenible para las mujeres. Estrechamente relacionado con el teletrabajo es el concepto de conciliación de vida familiar y laboral. También aquí, debido a una herencia cultural machista, las diferencias entre los géneros se amplían, en detrimento de las mujeres con menores. Para permitir una perfecta integración y desarrollo de carrera de las mujeres, resulta fundamental la participación y el compromiso de los padres en las responsabilidades familiares.

Lo que se ha analizado hasta ahora permite ampliar la visión y considerar la perspectiva de género como solución a largo plazo para salir de la crisis y transformar en inclusiva la sociedad. La dimensión de los cuidados debe salir de la dimensión gratuita y a cargo exclusivamente de las mujeres, y debe esperar a ser social y económicamente sostenible. Por ello es importante que las políticas actúen según un enfoque de género que fomente el cambio cultural que se necesita para una sociedad inclusiva y sostenible.

1. La crisis sanitaria y el impacto laboral

1.1 Causas desencadenantes

El 31 de diciembre de 2019 la Comisión Sanitaria Municipal de Wuhan (China) informó a la Organización Mundial de la Salud de un grupo de casos de neumonía por etiología desconocida en la ciudad de Wuhan, en la provincia china de Hubei. El 9 de enero de 2020, el Chinese Center for Disease Control and Prevention (CDC chino) informó de que se había identificado un nuevo coronavirus (SARS-CoV-2) como agente causal de la enfermedad respiratoria, que se denomina Covid-19. China ha hecho pública la secuencia genómica que ha permitido la realización de una prueba diagnóstica¹.

El 30 de enero, la Organización Mundial de la Salud declaró la epidemia de Coronavirus en China Emergencia internacional de salud pública. La OMS ha elevado la amenaza de la epidemia de coronavirus a nivel mundial a un nivel "muy alto" el 28 de febrero de 2020. El 11 de marzo de 2020, el Director General de la OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, definió la propagación de Covid-19 no como una epidemia confinada a determinadas zonas geográficas, sino como una pandemia extendida por todo el planeta. Así advierte el comunicado:

“Todos los países están a tiempo de cambiar el curso de esta pandemia. Si los países se dedican a detectar, realizar pruebas, tratar, aislar y rastrear, y movilizan a su población en la respuesta, aquellos que tienen unos pocos casos pueden evitar que esos casos se conviertan en grupos de casos, y que esos grupos den paso a la transmisión comunitaria. Incluso en los países donde hay transmisión comunitaria o grandes grupos de casos, se puede dar la vuelta a la situación creada por este virus².”

¹ COVID-19: cronología de la actuación de la OMS, 27 de abril de 2020, <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>, consultado el 20 de junio de 2020.

² Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020, <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>, consultado el 20 de junio 2020.

En España el primer positivo³ por el Covid-19 fue detectado el 31 de enero y de esta fecha empezó un rápido aumento del número de casos que dio lugar a la decisión del Gobierno socialista de declarar el estado de emergencia nacional, movilizándolo al ejército y disponiendo el cierre de escuelas y universidades, tiendas, bares y restaurantes y de cualquier lugar abierto al público⁴.

Al final del mes de julio, a nivel mundial, se alcanzan más de 17 millones de casos, con más de 667.000 fallecidos, y a nivel nacional, se registran más de 280.000. La propagación de esta enfermedad es muy rápida, en comparación con otras pandemias recientes⁵.

Así, en los últimos meses, el Covid-19 ha llevado a España al centro de una emergencia sanitaria que ha tenido y sigue teniendo fuertes repercusiones en el mundo del trabajo, en la economía y, en general, en muchos aspectos de nuestra vida. La pandemia ha contribuido a agravar la ya difícil situación del mercado de trabajo, creando las condiciones para una ralentización general. Emergencia, crisis, medidas ministeriales: empresas y grandes organizaciones han comenzado a preguntarse sobre su capacidad para hacer frente a situaciones tan complejas.

El mercado laboral se ha visto totalmente afectado por esta ola de inestabilidad, con importantes efectos en el empleo y en la búsqueda y selección de nuevos empleados. Según los primeros datos de la crisis, el desempleo ha crecido en 302.265 personas en el primer mes del Estado de alarma, y más de 833.000 puestos de trabajo se han destruido⁶.

Cabe destacar que las medidas de cuarentena introducidas en muchos países para contener el virus están provocando un choque económico no sólo en el lado de la oferta (debido a la interrupción y/o a la ralentización de buena parte tanto de la producción como de los servicios), pero también desde el punto de vista de la demanda (debido a la inactividad

³ *Primer positivo de coronavirus en España: confirmado un caso en La Gomera*, 1 de febrero de 2020, https://www.consalud.es/politica/ministerio-sanidad/positivo-coronavirus-espana-confirmado-caso-gomera_73728_102.html, consultado el 20 de junio de 2020.

⁴ FERNÁNDEZ RIQUELME, S., *Primera Historia de la crisis del Coronavirus en España*, en *La razón histórica*. Revista hispanoamericana de historia de las ideas, núm. 46, año 2020, pp. 12-22.

⁵ *Mapa del coronavirus: expansión en cifras del Covid-19 en el mundo*, julio de 2020, <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/03/02/5e5cd4ebfc6c83632e8b4644.html>, consultado el 20 de julio de 2020,

⁶ RODRÍGUEZ DE PAZ, A., *Marzo acaba con 834.000 empleos menos y el paro sube en 300.000*. En *La Vanguardia*, 2 de abril de 2020, <https://www.lavanguardia.com/economia/20200402/48271356617/paro-registrado-afiliacion-empleo-marzo-2020-coronavirus.html>, consultado el 22 de junio de 2020.

obligatoria de una gran parte de la mano de obra, con inevitables repercusiones en el consumo).

Además, la crisis económica provocada por el virus afectará principalmente a determinadas categorías de trabajadores: los jóvenes, los mayores de 55 años, los inmigrantes, las mujeres y los grupos no protegidos (incluidos los trabajadores autónomos y ocasionales).

Por lo tanto, si la situación actual lleva a pronosticar un período de fuerte recesión económica a escala mundial, son necesarias respuestas políticas rápidas, no fragmentadas y coordinadas, tanto a escala nacional como mundial, dirigidas no sólo a limitar los efectos directos de la pandemia sobre la salud de los trabajadores y sus familias, sino también a atenuar las repercusiones indirectas del virus en la economía mundial mediante la identificación de medidas de apoyo económico tanto por el lado de la demanda como por el de la oferta.

Es necesario adoptar medidas integradas y a gran escala que se centren en cuatro pilares: el apoyo a las empresas, el empleo y la renta; el estímulo de la economía y el empleo; la protección de los trabajadores; e instaurar un diálogo social entre los gobiernos de los empresarios y de los trabajadores con el fin de encontrar soluciones a esta crisis.

1.2 Cambios en el ámbito laboral

La crisis sanitaria ha causado unos cuantos cambios en el ámbito laboral en España y en la mayoría de los países. La declaración del estado de alarma, pronunciada a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, conllevó una serie de medidas urgentes en materia laboral y fiscal para hacer frente a esta coyuntura, como la limitación de la libertad de circulación de las personas y medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales⁷.

⁷ 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.

Los Reales Decretos que se han promulgado desde la declaración del estado de alarma para adoptar medidas urgentes con incidencia sociolaboral, han producido cambios normativos que afectan a las empresas y a los trabajadores. De hecho, la mayoría de las empresas españolas pertenecientes a diferentes ramas y sectores ha declarado una reducción de su actividad como consecuencia de la crisis sanitaria, debida, entre otras causas, a la disminución de la demanda, a las dificultades de suministro y cobro de los proveedores.

Con los tres Reales Decretos (Núm. 6, 7 y 8 de 2020), España ha adoptado medidas por un valor total de 8900 millones de euros, lo que representa alrededor del 0,7 % del PIB, que podría aumentar en relación con el uso y la duración de las medidas. Con la declaración del estado de alerta se han tomado las primeras iniciativas para la gestión de la crisis que ha requerido medidas económicas, de apoyo al sistema sanitario, así como en materia de seguridad, orden público, protección civil, trabajo, transportes y defensa.

Las estrategias adoptadas han sido dirigidas también al ajuste de los costes de producción y laborales mediante el uso intensivo del teletrabajo, siempre que sea posible, y de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para tratar de contener los efectos económicos extremos derivados de la alarma sanitaria. El ahorro obtenido con el ERTE, bien por suspensión de contrato, bien por reducción de jornada, permite así mantener las actividades y las prestaciones de servicios de los trabajadores, cuando resulte posible, o minimizar los costes de los salarios y de las cotizaciones.

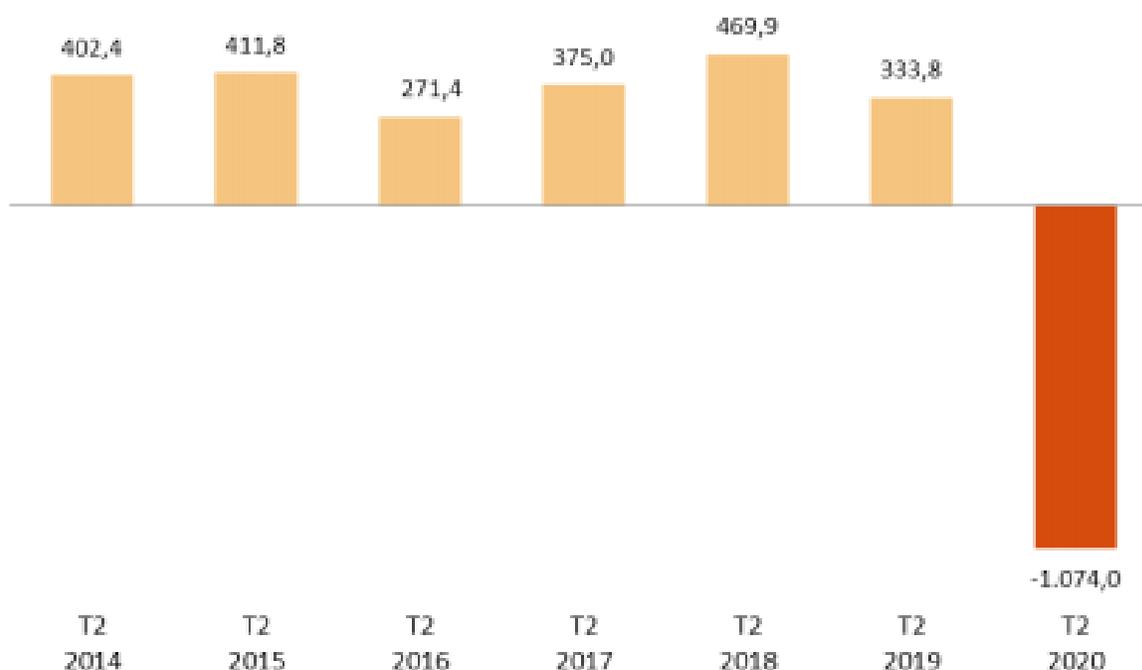
La emergencia sanitaria, la grave crisis económica resultante y las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a ambas, han determinado una extraordinaria remodelación de los instrumentos y de las normativas legales en uso. Se han impuesto modalidades de organización del trabajo y formas de gestión de la didáctica unidas por el requisito de la distancia de los lugares donde se desarrollan tradicionalmente. Esta situación amenaza con afectar de manera determinante al empleo femenino, agravando las desigualdades de género existentes.

Todo ello ha producido significativas variaciones en la vida cotidiana de toda la población, conllevando una progresiva transformación de los espacios públicos y privados, caracterizados precedentemente por ser los primeros productivos, remunerados y

preferentemente masculinizados, y de cuidado, no remunerados y altamente feminizados, los segundos⁸.

Se han documentado importantes caídas en las tasas de empleo durante el encierro, mayores para las mujeres y los trabajadores menos educados, y un gran aumento en la prevalencia del trabajo a distancia.

Los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) del segundo trimestre del 2020, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, reflejan la situación derivada de la pandemia. La ocupación española ha bajado en 1.074.000 personas en el segundo trimestre del año, como se puede ver en la gráfica (1) siguiente:



(1) Variación trimestral de la ocupación. Miles de personas. Variación del 2º trimestre sobre el 1º del mismo año (fuente INE, <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>)

⁸ ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M., *Reestructuración de los espacios público y privado en tiempos del coronavirus*. Universidad Jaume I, Castellón, 6 de abril de 2020.

La población activa experimenta un descenso de 1.019.000 personas en el segundo trimestre de este año y se sitúa en 21.975.200. El número de mujeres activas baja en 594.100 y el de hombres en 424.900⁹.

Hay que tener en cuenta que esta cifra no incluye a los afectados por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) con suspensión de empleo que, según la metodología de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se aplica en la EPA, se consideran ocupados¹⁰. Así pues, la tasa de paro ha aumentado, situándose en el 15,33%, y la inactividad ha subido por el confinamiento y el cierre de las empresas.

Resulta útil especificar que los trabajadores afectados por ERTE se cuentan como ocupados cuando existe una garantía de reincorporación al puesto de trabajo, una vez que finalice la suspensión del contrato. Esta garantía se establece a través de los Reales Decretos que han sido publicados durante la pandemia.

En todo el mundo, a mediados de junio, casi una tercera parte de todos los trabajadores se han visto afectados por la aplicación de medidas de confinamiento y cierre de los lugares de trabajo o, cuando se ha dejado de establecerse el cierre generalizado, muchas empresas no han podido retomar su actividad normal¹¹.

Seguramente, los cambios más evidentes en el ámbito laboral aparecen en las modalidades en las que se desarrollan las actividades profesionales. De hecho, ha aumentado el uso del teletrabajo en las empresas que lo permiten, generando mejores resultados, así como el aprendizaje a distancia para todos los centros educativos. Se ha intentado perfeccionar las medidas de conciliación entre la vida profesional y la privada, teniendo en cuenta que el cierre de los centros educativos ha supuesto un reto más para los hogares con niños.

⁹ Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre de 2020, 28 de julio de 2020, <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>, consultado el 24 de junio de 2020.

¹⁰ Ivi.

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf, consultado el 2 de julio de 2020.

Se han introducido equipos de protección individual, ósea dispositivos o medios que protegen al trabajador que los lleva puestos contra los riesgos que amenazan la salud y la seguridad del mismo, como mascarillas, guantes, geles hidroalcohólicos desinfectantes para reducir el riesgo de contagio, y además se han intensificado la limpieza y desinfección de los lugares de trabajo¹².

Durante la primera mitad del año ha aumentado la cantidad de horas de trabajo perdidas, poniendo en evidencia un empeoramiento de la situación económica global: durante el primer trimestre se perdió el 5,4 por ciento de las horas de trabajo a escala mundial, y en el segundo el 14 por ciento¹³.

El escenario del mundo del trabajo, en continua evolución en los últimos meses, muestra cómo la pandemia, en el arco de pocas semanas, puede poner en grave dificultad el sistema económico y productivo de un País, en el contexto de las cadenas globales del valor, minando a sus raíces y sus activos, pero, por otra parte, obligatoriamente estimulando respuestas a través de una rápida elaboración normativa y reglamentaria.

1.3 Categorías más afectadas

El impacto de la pandemia actual a nivel económico es más fuerte y perjudicial en algunos sectores que en otros, como el turístico, con pérdidas ingentes para las aerolíneas, agencias de viaje, hoteles, bares, restaurantes; y en sectores anexos de la cadena internacional de suministros, industria del automóvil, textil, tecnología, etc.¹⁴.

¹² FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R., *5 cambios que el coronavirus puede provocar en el área laboral*, 13 de marzo de 2020, <https://www.laboral-social.com/5-cambios-que-coronavirus-puede-provocar-en-area-laboral.html>, consultado el 29 de junio de 2020.

¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf, consultado el 2 de julio de 2020.

¹⁴ DÍAZ, J., BENEDITO, I., MAZO, E. S., BRINES, J., ÁLVAREZ, Á. C., FERRERO, K., SERRALLER, M., *Así impacta el coronavirus, sector a sector*, 9 de marzo de 2020, <https://www.expansion.com/economia/2020/03/07/5e63d4fc468aeb932c8b4585.html>, consultado el 2 de julio de 2020.

Pero también sectores y subsectores de la economía formal, como los del ocio, del deporte, los espectáculos públicos, y sectores de la economía informal, sobre todo en los cuidados, se han visto afectados por las consecuencias de las medidas tomadas para hacer frente a la nueva enfermedad.

Esta crisis ha tenido un mayor impacto en algunos grupos de trabajadores y trabajadoras, aumentando las desigualdades. Entre ellos, las personas que realizan trabajos menos protegidos y peor remunerados se encuentran los jóvenes y los trabajadores de más edad, las trabajadoras, los trabajadores migrantes, los colectivos con menos formación y los contratos temporales.

En algunos países, las infecciones por Covid-19 entre las trabajadoras de la salud duplican a las de los hombres. Los gobiernos deberían velar por que todos los profesionales del sector de la atención, y en particular los trabajadores de la atención de la salud y los cuidados de larga duración, cuenten con una protección adecuada contra la transmisión.

Pues, los efectos más evidentes caen sobre las mujeres trabajadoras, no sólo por estar más expuestas a la enfermedad o por estar más empleadas en trabajos de riesgo, por estar más implicadas también en las actividades de cuidados, sino también por estar más afectadas por las consecuencias indirectas del bloqueo: una mayor exposición a la violencia y al estrés, una mayor carga de trabajo de apoyo a los niños, un mayor riesgo de perder o dejar el trabajo.

Según los datos del Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo de junio de 2020, el empleo femenino corre un riesgo de retroceso mayor que el masculino debido a las consecuencias de los efectos de la recesión en el sector de los servicios. El aumento de la carga de trabajo no remunerado de la atención sanitaria que ha provocado la crisis afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres¹⁵.

La necesidad de cuidar a los niños en edad escolar podría impedir o limitar la continuación regular de la actividad laboral de los padres en los hogares de un solo adulto y en las parejas en las que ambos componentes están ocupados: en este último caso podrían abandonar el

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

empleo o reducir el tiempo de trabajo sobre todo las madres, que típicamente perciben ingresos más bajos.

De hecho, la aplicación de las medidas de protección de la salud pública no ha sido neutra desde el punto de vista de género, incrementando la carga de trabajo productivo y de cuidados. Entre los sectores más afectados por la crisis destacan los sectores donde es muy elevada la presencia femenina: trabajos temporales o a tiempo parcial, precarios, peor remunerados, sin ningún tipo de cobertura social en caso de economía sumergida.

1.4 Aumento de las disparidades de género

De acuerdo con los datos del Foro Económico Mundial de 2020, que abarca 150 países de todo el mundo, vemos que las diferencias de género existen y están muy extendidas. No hay grandes diferencias de género cuando nos fijamos en los niveles de educación y salud, pero las diferencias de género en el mercado laboral y en la política son bastante significativas. Si nos fijamos en el mercado laboral, lo que vemos es que las mujeres tienen el 58 % de las oportunidades laborales en comparación con las que tienen los hombres.

Si se miran las tasas de empleo en Europa, según Eurostat 2020¹⁶, en el grupo de edad de 15 a 64 años es el Sur del continente el que presenta la mayor diferencia de género por tasa de empleo. Entre los países que tienen una menor tasa de empleo femenino, Italia ocupa el segundo lugar, con sólo una de cada dos mujeres trabajando, inmediatamente después de Grecia¹⁷.

La tasa de empleo es sólo una de las posibles dimensiones capaces de devolver el rendimiento femenino al mercado laboral. Otra dimensión a observar es la de los salarios. Si nos fijamos

¹⁶ Es evidente que los efectos de la actual crisis sanitaria no son visibles, pero se trata de datos importantes para comprender una situación crítica que puede agravarse con el tiempo.

¹⁷EUROSTAT, *Employment rate by sex, age group 20-64*, 7 de julio de 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en, consultado el 7 de julio de 2020.

en cuánto se paga a las mujeres y a los hombres, resulta que no sólo hay una brecha en la tasa de empleo, sino también una diferencia salarial de género.

Las brechas de género preexistentes pueden intensificar los efectos adversos del Covid-19. De hecho, existe un alto riesgo de que las desigualdades entre los géneros se agranden durante la pandemia y después de ella, y de que se inviertan los avances en la acumulación de capital humano por parte de las mujeres y las niñas, el empoderamiento económico y la voz y la capacidad de acción, que se han construido minuciosamente en los últimos decenios.

Para formular políticas que no tengan en cuenta las cuestiones de género, es importante comprender las diferentes formas en que la pandemia y la crisis económica que la acompaña pueden afectar los resultados en materia de igualdad entre los géneros.

Si bien la pérdida de empleo ha afectado a la clase trabajadora en general, hay que tener en cuenta las desigualdades implícitas ya presentes en el sistema económico actual. La crisis pandémica ha afectado a una economía y a una sociedad que ya tenían bajas tasas de empleo femenino, exiguas políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, estereotipos de género muy rígidos con una división del trabajo en la familia en función del género todavía muy asimétrica, aunque en evolución muy lenta.

Según el Global Gender Gap Report 2020 del World Economic Forum, España está entre los diez mejores países en el índice global de brecha de género. La paridad de género en España también avanza en el lugar de trabajo. A pesar de mejorar en todos los aspectos de participación económica, sin embargo, España todavía tiene que cubrir grandes brechas en los salarios. Sólo el 32% de los altos funcionarios y sólo el 22% de los miembros de la junta en las empresas españolas son mujeres. La participación laboral de las mujeres también sigue siendo inferior a la de los hombres (68,8% frente a 78,9%), mostrando que todavía existen fuertes barreras culturales y empresariales que impiden ofrecer a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres¹⁸.

La crisis económica provocada por la pandemia Covid-19 no sólo produce efectos económicos diferenciados entre hombres y mujeres, sino también distintos de los de la última

¹⁸WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, consultado el 8 de julio de 2020.

crisis, de carácter financiero. En una recesión estándar, es decir, como consecuencia de la inestabilidad "normal" de los sistemas económicos, los sectores con mayor intensidad masculina (industria manufacturera, construcción) se ven relativamente más afectados que los sectores con mayor presencia femenina (salud, educación, servicios).

En la crisis actual, el panorama del empleo se caracteriza por tendencias opuestas:

- una gran proporción de mujeres trabaja en sectores muy afectados por la crisis;
- las mujeres que trabajan en el sector de servicios domésticos han sido muy vulnerables frente a las medidas de confinamiento y a la falta de cobertura eficaz en materia de seguridad social;
- la mayoría de los trabajadores de los sectores sanitario y de asistencia social son mujeres, representando a escala mundial, el 70 por ciento de las personas empleadas en el sector¹⁹;
- la distribución disímil del aumento de la demanda de servicios de atención social durante la crisis incide de forma exagerada en las mujeres²⁰.

Por una parte, hay sectores con gran intensidad femenina que no registran reducciones de actividad. Según estimaciones de la OIT, entre ellos se encuentra, en primer lugar, el sector sanitario y social, en el que el 70,4 por ciento de los empleados son mujeres y, en segundo lugar, el sector educativo, con una cuota de mujeres del 61,8 por ciento.

Por otra parte, un alto porcentaje de mujeres trabaja en sectores de actividad económica con alto riesgo de cierre o de disminución. Por orden de intensidad de riesgo, la OIT señala (entre paréntesis la proporción de mujeres): comercio al por menor y al por mayor (43,6%), servicios de alojamiento y restauración (54,1%), artes, espectáculos, ocio y otros servicios (57,2%). Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores de alto riesgo, también en relación con la economía informal.

¹⁹ Los trabajadores del sector sanitario, en particular los que tratan a pacientes que padecen COVID-19, suelen estar sujetos a arduas condiciones de trabajo (y en ocasiones peligrosas). Sus largas jornadas de trabajo en unidades de cuidados intensivos, la falta de equipos de protección personal o de recursos adecuados, la dotación deficiente de personal y un intenso estrés emocional, hacen que esos trabajadores sanitarios se expongan a un mayor riesgo de infección y transmisión, en particular en los países de ingresos bajos y medianos.

²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

En cuanto al trabajo por cuenta propia, aunque las empresarias tienden a adoptar estrategias empresariales menos arriesgadas que los hombres, la mayor dependencia de la autofinanciación (presencia en sectores con menor capitalización) podría aumentar el riesgo de cierre²¹.

Las Naciones Unidas han publicado un informe muy significativo: *The Impact of COVID-19 on Women*. El tema de la igualdad de género es el número 5, de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible indicados por las Naciones Unidas, y la emergencia Covid-19 nos ha hecho dar cuenta de que todavía estamos lejos de conseguirlo. En efecto, la pandemia ha aumentado las disparidades existentes, retrasando los progresos realizados en los últimos años²².

El impacto económico del virus ha sido grave y, según las Naciones Unidas, las mujeres podrían sufrir mucho más. En primer lugar, porque hay muchas menos mujeres que trabajan: el 94 por ciento de los hombres entre 25 y 54 años tienen un empleo, frente al 63 por ciento de las mujeres del mismo grupo de edad. Cuando trabajan, reciben un salario más bajo. Los últimos datos de Eurostat sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres muestran una situación en Europa en la que la diferencia salarial media es del 15 por ciento, aunque ha disminuido constantemente en los últimos años²³.

El aspecto económico no ha sido el único ámbito afectado: la esfera social, por ejemplo, se está viendo afectada de forma preocupante. Durante el período de bloqueo, hubo riesgos de una mayor exposición a la violencia de género, debido a la coexistencia doméstica obligatoria.

La desigualdad de género en el mundo del empleo aumenta, sobre todo, cuando nace un niño. Debido al elevado coste de los servicios de atención a la infancia, a menudo son

²¹ ROMANO, E., *Lavoro, tempo e potere: come la crisi da Covid-19 può peggiorare il benessere delle donne*, 16 de mayo de 2020, <https://www.eticaeconomia.it/lavoro-tempo-e-potere-come-la-crisi-da-covid-19-puo-peggiore-il-benessere-delle-donne/>, consultado el 2 de julio de 2020.

²² UNITED NATIONS, *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*, 9 de abril de 2020, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>, consultado el 2 de julio de 2020.

²³ EUROSTAT, *Unadjusted gender pay gap, 2017*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unadjusted_gender_pay_gap_2017_\(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unadjusted_gender_pay_gap_2017_(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings).png), consultado el 2 de julio de 2020.

precisamente las mujeres las que tienen que renunciar a su carrera profesional; luego hay una amplia y general difusión del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres para satisfacer las necesidades de cuidado de los hijos, sobre todo en los primeros años de vida. Los permisos parentales para el cuidado de los hijos y los permisos familiares también son utilizados principalmente por las mujeres, al igual que los cuidados informales a las familias y las actividades domésticas están cada vez más a cargo de las mujeres.

Estos son los temas con los que los Estados miembros de la UE se ven obligados a hacer frente, por lo que resulta indispensable promover políticas de conciliación de vida laboral y personal capaces de arraigarse de manera estructural, impregnando culturalmente a la sociedad²⁴.

El apoyo a la atención a la infancia a través de servicios de atención, además de establecer objetivos de educación e integración social de los niños, persigue un objetivo general de lucha contra la división del trabajo por sexos, que demasiadas veces confina a las mujeres en el hogar y en el trabajo de cuidado. El permiso de maternidad, de paternidad, parental y de asistencia a familiares enfermos o discapacitados suelen formar parte del conjunto de los sistemas nacionales de permisos para facilitar una buena conciliación entre las actividades de asistencia y el trabajo. El desafío de los permisos es equilibrar su uso entre hombres y mujeres.

La flexibilidad horaria se utiliza como un elemento dentro de las políticas de equilibrio de la vida laboral con el fin de reducir la brecha de género en el mundo del trabajo y el cuidado de la familia. Sin embargo, hay una contradicción con el tema. En efecto, la flexibilidad corre el riesgo de ser utilizada más por las mujeres, al igual que ocurre con los permisos, y esto amenaza con crear un choque entre intenciones de las políticas y efectos reales.

De hecho, a menudo la flexibilidad se traduce con demasiada frecuencia para las mujeres en un aumento de las actividades domésticas y de cuidado de los familiares, mientras que para el hombre en realidad parece traducirse en una sobrecarga de trabajo.

²⁴ OLIVA, L., *Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?*, 13 de enero de 2020, <https://secondowelfare.it/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual--lo-stato-dellarte-in-europa.html>, consultado el 3 de julio de 2020.

2. Repercusiones en el empleo de las mujeres

2.1 Efectos de la crisis

La macroeconomía se percibe a menudo como un espacio neutral desde el punto de vista del género, pero el género es importante para las estructuras y los resultados macroeconómicos. Diferentes tipos de crisis económicas o modelos de crecimiento afectan de manera diferente a las mujeres y los hombres.

Los efectos de una crisis sobre las mujeres pueden producir una regresión de los progresos alcanzados en tema de igualdad de género en el mundo laboral y agrandar las diferencias. En otras crisis ha resaltado que, cuando las mujeres se quedan sin empleo, aumentan las cargas de trabajo no remunerado y de cuidados, así que resulta más difícil que surjan otras oportunidades de trabajo. A fecha 30 de junio de 2020, el Observatorio de la OIT ha elaborado unas estimaciones sobre el Covid-19 y el mundo del trabajo en las que se afirma:

“Cuanto mayor sea la pérdida de empleo femenino durante la fase confinamiento y menos puestos de trabajo existan como consecuencia de la crisis de la COVID-19, más difícil será recuperar el empleo para las mujeres”²⁵.

Según un informe del Banco Mundial, los sectores en los que existe una alta concentración de mujeres corren el riesgo de verse acercadas a una mayor tasa de desempleo. Recepcionistas, asistentes de vuelo, camareras, vendedoras, peluqueras y esteticistas: precisamente en estos sectores, a menudo caracterizados por una mayor debilidad contractual, comienzan a registrarse los primeros recortes de personal.

A nivel mundial, las mujeres sólo tienen las tres cuartas partes de los derechos legales otorgados a los hombres, con las peores desigualdades relacionadas con las relaciones familiares, el empleo, el control de los activos económicos y la violencia. Por lo tanto, es crucial garantizar que la pandemia actual no profundice estas disparidades. El impacto de la

²⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

pandemia actual, al igual que otros brotes similares, afecta de forma particular más a las mujeres y a las niñas.

Hay el riesgo de que aumenten las brechas de género durante y después de la pandemia y de que los avances en materia de capital humano, empoderamiento económico, y contribución y capacidad de acción y decisión conseguidos por las mujeres y las niñas en los últimos tiempos se puedan invertir²⁶.

De acuerdo con el pensamiento económico convencional, los mercados competitivos deberían eliminar esa discriminación de género a lo largo del tiempo, ya que las empresas no discriminatorias que obtienen beneficios superarían a las empresas que sí lo hacen contratando trabajadores menos costosos, aumentando así sus márgenes de beneficio. Sin embargo, la evidencia no apoya esta hipótesis. La segregación del mercado de trabajo por género es generalizada y persistente tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y es una de las principales causas de las diferencias salariales entre los géneros²⁷.

La crisis sanitaria de Covid-19 ha tenido graves consecuencias en el mundo laboral. El cierre de tiendas, empresas, escuelas durante el bloqueo y las normas de distanciamiento social han provocado el fracaso de actividades y la pérdida de innumerables puestos de trabajo. Es pronto para evaluar plenamente los efectos de la crisis, que se entenderán con mayor claridad con el paso del tiempo. Sin embargo, es interesante observar las primeras consecuencias en el mundo del trabajo, visibles a través de los datos relativos a los últimos meses.

Desde el punto de vista puramente económico, precisamente por la evidencia de que las mujeres constituyen una gran parte de los trabajadores a tiempo parcial e informales en todo el mundo, la epidemia podría tener un impacto desproporcionadamente negativo sobre ellas. El riesgo es que, debido a la epidemia, la igualdad de género dé un gran paso atrás.

Se puede afirmar que el coronavirus ha desvelado el mecanismo que subyace al funcionamiento de las parejas de trabajadores de los países avanzados. Ambos pueden

²⁶ BANCO MUNDIAL, *Género*, abril 2020, <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>, consultado el 2 de julio de 2020.

²⁷ UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT, *Trade and Development Report 2017. Beyond Austerity: Towards A Global New Deal*, https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/tdr2017_en.pdf, consultado el 3 de julio de 2020.

trabajar, porque hay alguien más que cuida de los hijos. Ahora, en realidad, las parejas tienen que decidir quién va a seguir trabajando y quién va a cuidar a sus hijos, ancianos y enfermos.

Una de las principales razones por las que muchas mujeres se han quedado sin trabajo al reanudar sus actividades es el cuidado de sus hijos. Con las escuelas cerradas y todos los niños en casa, al menos un padre tiene que ocuparse de ellos. Una decisión que influye en la tasa de inactividad femenina, ya de por sí elevada.

Por lo tanto, dado que se han cerrado escuelas y guarderías, el trabajo no remunerado adicional se volverá a cargar en mayor medida sobre las mujeres. Además, dado que el sistema sanitario no es capaz de acoger a todos los enfermos de Covid-19, a muchas personas afectadas por el virus se les ha indicado que permanezcan en sus casas, lo que, por supuesto, representa una carga adicional de atención a la que muchas mujeres responderán reduciendo sus horas de trabajo o renunciando a un trabajo remunerado para poder cuidar de los niños, enfermos y ancianos. Y, dado que las actividades de las que se ocupan actualmente las mujeres no están remuneradas, esto dará lugar a una mayor reducción de los ingresos.

Los efectos distorsionadores de la crisis pueden durar años y el nivel salarial de algunas mujeres corre el riesgo de no volver a los niveles anteriores a la crisis. No se trata sólo de comparar los efectos sobre la base de la situación actual: la industria de los servicios, por ejemplo, perderá en el futuro muchas oportunidades de creación de ingresos, precisamente a causa de la congelación del empleo actual.

Por lo que se refiere a las profesiones sanitarias, las mujeres de todos los grupos de edad han sufrido más las consecuencias del coronavirus: en primera línea en la gestión de la emergencia, representan el 70 por ciento de los trabajadores del sector. En esta pandemia también las trabajadoras sanitarias de los países industrializados están pagando un precio altísimo.

Según los datos del informe “Análisis de los casos de Covid-19 en personal sanitario notificados a la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (RENAVE) hasta el 10 de mayo

en España”, el 76,5 por ciento de los casos de Covid-19 confirmados en personal sanitario son mujeres entre 36 y 54 años²⁸.

“Desde el inicio de la alerta por SARS-CoV-2 se han notificado a la RENAVE 40.961 casos de COVID-19 en personal sanitario con diagnóstico previo al 11 de mayo de 2020, lo que supone un 24,1% del total de casos de COVID-19 declarados a la RENAVE hasta esa fecha. El 76,5% de los casos de COVID-19 en personal sanitario son mujeres y la mediana de edad de los casos es 46 años, siendo mayor en hombres que en mujeres (47 vs 46 años)²⁹”.

En algunos países han tenido menos acceso a los dispositivos de protección para un desarrollo más seguro de su misión profesional. La emergencia Covid-19 también ha complicado o suprimido el acceso de las niñas y las mujeres a la asistencia sanitaria rutinaria, incluyendo vacunas, anticonceptivos, medicamentos básicos, debilitando su posición incluso en el parto y la asistencia postparto, provocando un aumento de la mortalidad materna e infantil, así como un mayor riesgo de embarazos no deseados e infectados por enfermedades de transmisión sexual³⁰.

2.2 Los cuidados y el cierre de los centros educativos

Las estadísticas sanitarias recientes revelan que, si bien el virus puede afectar tanto a hombres como a mujeres por igual, hasta ahora la tasa de mortalidad es algo más elevada entre los hombres, pero en realidad son las mujeres las que sufren un mayor impacto social en esta pandemia que revela las muchas tareas que asumen en lugar de los hombres.

²⁸ ISCIII, RENAVE, CNE, *Análisis de los casos de COVID-19 en personal sanitario notificados a la RENAVE hasta el 10 de mayo en España*, 29 de mayo de 2020, <https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/Documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/COVID-19%20en%20personal%20sanitario%2029%20de%20mayo%20de%202020.pdf>, consultado el 15 de julio de 2020.

²⁹ Ivi.

³⁰ BERTORELLO, M., *Così l'epidemia ha complicato la vita delle donne*, 14 de junio de 2020, <https://www.agi.it/cronaca/longform/2020-06-14/epidemia-coronavirus-crisi-donne-8894376/>, consultado el 15 de julio de 2020.

La asistencia y el tratamiento, tanto profesionales como informales, desempeñan un papel esencial en la lucha contra una pandemia y, principalmente, recaen en las mujeres. ¿Quién cuida de las niñas y los niños en casa para el cierre de las escuelas? ¿Y de las personas mayores que necesitan asistencia? ¿Quién se ocupa por la compra, la cocina, la limpieza de la casa?

Las cargas familiares y el cuidado de los niños y de las personas mayores están demasiado a menudo relegados al papel de la mujer y la responsabilidad no es sólo de las empresas sino de todo el país. Hace falta un cambio cultural que parta de los servicios.

En efecto, el cierre de las escuelas de todo tipo y grado, decidido por el Gobierno a partir del 13 de marzo, en uno con el aumento exponencial de las tareas de cuidado y educación de la descendencia, ha vuelto a proponer a las madres trabajadoras la opción ancestral entre el cuidado de los hijos y el trabajo, evocando, como en toda crisis económica que se respete, el fantasma de un "retorno al pasado". El cierre de las escuelas y centros de día para las personas dependientes está aumentando la carga de trabajo doméstico y de atención de una mano de obra remunerada a una que no lo está, que sigue siendo principalmente una carga para las mujeres.

La presencia de los niños en casa con escuelas cerradas ha provocado un aumento de la carga del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos, lo que ha aumentado la dificultad de conciliar la vida privada y laboral. Lo que en algunos casos ha generado estrés y tensiones, reduciendo las oportunidades de carrera³¹.

Para enfrentarse a este reto existen varias opciones: la posibilidad de adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, conforme al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores³², así como la reducción temporal de la jornada, modificando un contrato a tiempo completo por uno a tiempo parcial, o también la posibilidad de pedir una excedencia para cuidado de hijos

³¹ UNFPA, *COVID-19: A Gender Lens. Protecting Sexual And Reproductive Health And Rights, And Promoting Gender Equality*, marzo de 2020, https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf, consultado el 16 de julio.

³² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

menores de 12 años, en las que queda suspendido el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el empresario y cesan las obligaciones de trabajar y de pagar un salario.

La actividad didáctica se ha estructurado en nuevas formas "a distancia", a través de clases en línea que han obligado a los alumnos a familiarizarse con los instrumentos informáticos, los más pequeños necesariamente con la ayuda de los padres, en su mayoría madres.

Así pues, la reprogramación de las actividades laborales y educativas ha determinado, en particular para las madres trabajadoras, el repentino aumento dentro de las paredes domésticas de las tareas ordinarias de cuidado y educación de los hijos, además de las tareas educativas delegadas por el sistema educativo y las relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones contractuales con el empleador.

En España, como en otras partes, la pandemia está poniendo de manifiesto el desmantelamiento de la salud pública, la precariedad del mercado laboral, la doble jornada laboral de las mujeres, divididas entre trabajo productivo y reproductivo.

El cierre de los centros educativos conlleva el riesgo del aumento en las tasas de deserción escolar, la cual afecta sobre todo a las niñas adolescentes, amplía las brechas de género en la educación y lleva a un aumento en el riesgo de explotación sexual, embarazo precoz y matrimonio precoz y forzado, en particular en los países más pobres, donde las dificultades económicas generadas por la crisis tienen efecto de derrame a medida que las familias consideren los costes financieros y de oportunidad de educar a sus hijas³³.

Al igual que la epidemia del ébola en África, el causante de la deserción escolar fue el aumento en las responsabilidades domésticas y de cuidado, sumado al cambio para priorizar la generación de ingresos. Según varios estudios³⁴, el cierre de las escuelas produce un aumento en la vulnerabilidad de las niñas al abuso físico y sexual tanto por parte de sus pares como de hombres mayores.

³³ GIANNINI, S., ALBRECHTSEN, A. B., *El cierre de escuelas debido a la Covid-19 en todo el mundo afectará más a las niñas*, 31 de marzo de 2020, <https://es.unesco.org/news/cierre-escuelas-debido-covid-19-todo-mundo-afectara-mas-ninas>, consultado el 16 de julio de 2020.

³⁴ *Assessing Sexual and Gender Based Violence during the Ebola Crisis in Sierra Leone*, 26 de octubre de 2015, https://www.sl.undp.org/content/sierraleone/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/assessing-sexual-and-gender-based-violence-during-the-ebola-cris.html, consultado el 16 de julio de 2020.

2.3 Confinamiento y violencia género

Otra consecuencia grave en las mujeres del bloqueo fue el aumento vertiginoso (una media global de más del 25%), de la violencia moral y física infligida por sus parejas y parientes masculinos. Según el informe de la ONU, en estos meses son 243 millones las mujeres que han sufrido violencia física y/o sexual. "Casi una de cada cinco mujeres en todo el mundo ha sido violada en el último año. Muchas de ellas siguen en casa con sus malos tratos y no pueden acceder a los servicios de asistencia, que sufren recortes y restricciones", declaró el Secretario General de la ONU, Antonio Guterres³⁵.

Es probable que la crisis actual de la violencia contra mujeres y niñas empeore en el contexto de Covid-19. Los nuevos datos muestran que, desde el comienzo de la pandemia, las denuncias de violencia contra las mujeres, y en particular la violencia doméstica, han aumentado en varios países a medida que la seguridad, la salud y las preocupaciones monetarias crean tensiones por la vida hacinada y confinada³⁶.

En todas las situaciones de crisis, la violencia doméstica aumenta. Hoy es el agravante del aislamiento, con víctimas y agresores encerrados en la misma casa³⁷. Es por eso que disminuyen drásticamente las peticiones de ayuda. Los efectos se dejarán sentir durante mucho tiempo.

El aumento de las denuncias de violencia doméstica se produce al mismo tiempo que se ponen en peligro los servicios. La atención y el apoyo que salvan vidas de las mujeres que han sufrido violencia pueden verse interrumpidos cuando los proveedores de servicios de salud están sobrecargados y preocupados por tratar los casos de Covid-19.

³⁵ BERTORELLO, M., *Così l'epidemia ha complicato la vita delle donne*, 14 de junio de 2020, <https://www.agi.it/cronaca/longform/2020-06-14/epidemia-coronavirus-crisi-donne-8894376/>, consultado el 15 de julio de 2020.

³⁶ UNWOMEN, *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>, consultado el 16 de julio de 2020.

³⁷ DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *Igualdad de género en tiempos del COVID-19*, <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/igualdad-genero-covid-19>, consultado el 16 de julio de 2020.

Incluso cuando se mantienen los servicios básicos esenciales, se produce un colapso en una respuesta coordinada entre los diferentes sectores, es decir, la salud, la respuesta de la policía y la justicia y los servicios sociales, y el distanciamiento social significará que los sectores serán desafiados para proporcionar un apoyo significativo y relevante a las mujeres y niñas que están sufriendo la violencia.

En los demás casos, cuando la circulación esté restringida, y/o cuando el acceso a servicios esenciales de calidad sea limitado, o administrado de manera diferente, como resultado del distanciamiento social (asesoramiento por teléfono, correos electrónicos u otras plataformas), las solicitudes de ayuda han ido disminuyendo.

Este es un signo preocupante para las mujeres sin medios, que no logran acceder a los recursos que pueden ayudarles a hacer frente o escapar de situaciones de violencia. Mujeres y niñas en este tiempo pueden no ser capaz de llegar a las redes y organizaciones que proporcionan apoyo y reconocen el abuso.

Además, dada la brecha digital de género, las mujeres y las niñas en muchos países, sobre todo aquellos que conservan variadas formas de discriminación, pueden no tener acceso a un teléfono móvil, ordenador o internet para acceder a los servicios o poderlos utilizar de forma segura en casa, ya que pueden estar vigiladas de cerca por el autor de violencia u otro miembro de la familia. Donde ellas tienen acceso a la tecnología, también está aumentando la violencia en línea³⁸.

La Organización Mundial de la Salud ha declarado que la emergencia coronavirus ha provocado un gran aumento de la violencia doméstica³⁹ y el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, ha apelado a los gobiernos para que intervengan en la lucha contra este fenómeno durante la pandemia⁴⁰. Así escribe en su cuenta Twitter:

³⁸ UNWOMEN, *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>, consultado el 16 de julio de 2020.

³⁹ WORLD HEALTH ORGANIZATION, *COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do*, 7 de abril de 2020, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf>, consultado el 17 de julio de 2020.

⁴⁰ UNITED NATIONS, *UN chief calls for domestic violence 'ceasefire' amid 'horrifying global surge'*, 6 de abril de 2020, <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061052>, consultado el 16 de julio de 2020.

“Peace is not just the absence of war. Many women under lockdown for #COVID19 face violence where they should be safest: in their own homes.

Today I appeal for peace in homes around the world.

I urge all governments to put women’s safety first as they respond to the pandemic”.

La política de bloqueo también añade un agravante dramático a esta explosión general de violencia: el aislamiento. El apoyo social ha sido considerado como un factor protector contra la violencia doméstica y, nunca como en estos días, las mujeres que son víctimas de ella se encuentran en la imposibilidad de pedir ayuda y obtener apoyo psicológico, debido a la constante presencia de sus atacantes.

Con gran parte del mundo en el bloqueo de coronavirus, hay advertencias de que los que viven con abuso doméstico podrían convertirse en víctimas ocultas de la pandemia. En el Reino Unido, las llamadas a la línea nacional de abuso aumentaron un 65% este fin de semana, según el comisionado de abuso doméstico de Inglaterra y Gales. Mientras tanto, la ONU ha advertido que las mujeres de los países más pobres y los hogares más pequeños probablemente tengan menos maneras de denunciar los abusos⁴¹.

Las restricciones relacionadas con Covid-19 se asocian a un mayor control físico y psicológico por parte de parejas propensas a la violencia, dada la mayor dificultad de recurrir a las redes de protección social por parte de las víctimas. Además, la reducción de las interacciones sociales y la inseguridad económica podrían llevar a las víctimas a tolerar con mayor facilidad esta grave violación de los derechos humanos.

Las mujeres y los niños que viven con violencia doméstica no tienen escapatoria de sus abusadores durante la cuarentena, y de Brasil a Alemania, Italia a China, activistas y sobrevivientes dicen que ya están viendo un alarmante aumento en el abuso. En la provincia de Hubei, el corazón del brote inicial de coronavirus, las activistas han denunciado a los medios locales que la violencia doméstica reportada a la policía ha subido de más del triple en un solo condado durante el cierre en febrero, de 47 del año pasado a 162 de este año.

⁴¹ MOHAN, M., *Coronavirus: I'm in lockdown with my abuser*, 31 de marzo de 2020, <https://www.bbc.com/news/world-52063755>, consultado el 15 de julio de 2020.

En España, donde las reglas de encierro son extremadamente estrictas, y muchas personas están siendo multadas por romperlas, el gobierno les ha dicho a las mujeres que no serán multadas si salen de casa para denunciar abusos. Pero el 19 de marzo, el país fue testigo de la primera muerte por violencia doméstica desde que el encierro comenzó cinco días antes, cuando una mujer fue asesinada por su marido frente a sus hijos en la provincia costera de Valencia⁴².

Los activistas confirman que el aumento de la amenaza a mujeres y niños fue un efecto secundario predecible de los cierres de coronavirus. El aumento del abuso es una muestra que se repite en muchas emergencias, ya sean conflictos, crisis económicas o brotes de enfermedades, aunque las normas de cuarentena plantean un problema particularmente grave.

La OMS define la violencia doméstica como un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres⁴³. La organización calcula que alrededor del 30 por ciento de las mujeres que han tenido una relación en el mundo han sufrido algún tipo de violencia física o sexual por parte de una de sus parejas a lo largo de su vida. Si la violencia doméstica ya está tan extendida en condiciones normales, no podemos permitirnos añadir a las víctimas directas del coronavirus las mujeres víctimas de las medidas de contención.

El impacto económico del Covid-19 resultante del cierre generalizado de empresas e industrias aumenta la presión financiera sobre las comunidades, particularmente en segmentos de la población que ya son vulnerables. Las mujeres trabajan de manera desproporcionada en empleos precarios, peor remunerados, a tiempo parcial e informales, con poca o ninguna seguridad de ingresos y protección social, como el seguro de salud, y, por lo tanto, están menos protegidas de la recesión económica en tiempos de crisis.

Las marcadas desigualdades socioeconómicas pondrán a los grupos más vulnerables de mujeres en un riesgo aún mayor de violencia. Después de la crisis, la violencia contra las mujeres y las niñas seguirá aumentando, al mismo tiempo que el desempleo, las tensiones

⁴² GRAHAM-HARRISON, E., GIUFFRIDA, A., SMITH, H., FORD, L., *Lockdowns around the world bring rise in domestic violence*, 28 de marzo de 2020, <https://www.theguardian.com/society/2020/mar/28/lockdowns-world-rise-domestic-violence>, consultado el 18 de julio de 2020.

⁴³ WORLD HEALTH ORGANIZATION, *Violence against women*, 29 de noviembre de 2017, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>, consultado el 18 de julio de 2020.

financieras y el aumento de la inseguridad. Una pérdida de ingresos para las mujeres en situaciones abusivas hace aún más difícil para ellas escapar.

El impacto financiero del Covid-19 también afectará la capacidad de las organizaciones locales de mujeres para promover reformas de políticas sobre la violencia contra las mujeres y las niñas y la prestación de servicios a las supervivientes de la violencia a largo plazo.

3. Teletrabajo y sobrecarga de trabajo en el confinamiento

3.1 El teletrabajo como medida anti Covid-19

Con el objetivo de limitar la expansión del contagio del Covid-19, la mayoría de las economías ha paralizado partes significativas de la actividad, lo que ha conducido a una importante caída del PIB y, consecuentemente, ha generado una crisis económica global⁴⁴. Se han tomado medidas en varios ámbitos para mitigar los efectos de la salud pública, sociales y económicos de la crisis. También en España la reducción de la actividad productiva ha impactado considerablemente en el mercado de trabajo. En la dinámica de las medidas de seguridad anti coronavirus utilizables por las empresas, la normativa ha centrado su atención en el teletrabajo.

Durante el cierre, muchos sectores se vieron obligados a cerrar (temporalmente), y aquellos que podrían, fueron empujados a trabajar de forma remota. Algunos estuvieron a punto de cerrar por completo durante tres meses (como el comercio minorista y la hostelería), otros permanecieron abiertos (sectores esenciales como los servicios de salud y los supermercados), mientras que otros se vieron obligados a pasar al trabajo a distancia (como la educación).

La modalidad del teletrabajo permite conservar los puestos de trabajo y respetar la distancia de seguridad que limita la posibilidad de contagio, permite trabajar de forma remota con el uso de herramientas tecnológicas para realizar sus propias tareas, percibiendo la misma retribución que los colegas que trabajan desde el interior de la empresa.

El teletrabajo es, según la definición de la Real Academia Española, el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas⁴⁵. El smart working, en su lugar, es más bien un trabajo por

⁴⁴ BANCO DE ESPAÑA, *Escenarios Macroeconómicos De Referencia Para La Economía Española Tras El Covid-19*, febrero de 2020, <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/COVID-19/be2002-art1.pdf>, consultado el 18 de julio de 2020.

⁴⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Teletrabajo*, <https://dle.rae.es/teletrabajo>, consultado el 23 de julio de 2020

objetivos y se puede realizar desde cualquier lugar, siempre y cuando haya una buena conexión a internet y sin un horario definido, lo cual permite una mayor conciliación y disponibilidad de tiempo libre.

Todo ello supone unas ventajas por la empresa y por el empleado: el empresario, ante una inversión inicial para proporcionar las herramientas necesarias para el trabajo en movilidad (teléfonos y ordenadores portátiles), ve aumentar la productividad de los trabajadores y necesita menos espacio para colocar escritorios, aparcamientos, comedores corporativos; los trabajadores ahorran el tiempo de viaje entre el hogar y la oficina, el estrés de los desplazamientos poco cómodos o en el tráfico, pueden gestionar mejor su tiempo, trabajando sin restricciones horarias y con mayor posibilidad de gestionar de manera flexible los espacios para la vida privada.

El hecho de trabajar en casa también permite organizar libremente su ubicación y trabajar en un entorno familiar y construido a su medida. Por último, se minimiza el antagonismo y se limita el contacto con colegas indeseables. En una palabra: la calidad de vida mejora sensiblemente y con ella también la satisfacción. Por último, el trabajo a distancia es amigo del medio ambiente, con la descongestión del tráfico y una menor contaminación.

Pero trabajar desde casa no siempre es ideal. Es necesario ser capaz de mantener separados los espacios y los ámbitos de la jornada para dedicar al trabajo de los de la familia, evitar continuas distracciones e interrupciones mientras se trabaja, y, al mismo tiempo, evitar ser absorbidos por preocupaciones profesionales, incluso en el tiempo en que uno debe concentrarse en la familia. El hecho de estar conectado desde casa también puede generar el equívoco de una disponibilidad sin límites, incluyendo las tardes y los fines de semana, y conllevar así una sobrecarga de trabajo. También puede ocurrir que el trabajador se sienta "desconectado" de información y contactos que preferiría compartir con colegas y superiores y sentir la falta de intercambio de ideas y puntos de vista típicos del trabajo en equipo.

Así pues, según una reciente encuesta del Banco de España⁴⁶ a un grupo de empresas, resulta que casi el 80 por ciento de estas ha aumentado el teletrabajo para no verse tan afectadas por la situación actual. Es cierto que los que trabajan a distancia suelen sentirse más satisfechos,

⁴⁶ BANCO DE ESPAÑA, *El teletrabajo en España*, en Boletín Económico, febrero de 2020

valoran positivamente la flexibilidad para distribuir la jornada laboral y el ahorro en tiempo y dinero en desplazamientos hasta el centro de trabajo. Sin embargo, existen también aspectos negativos, como la falta de comunicación con los colaboradores, la sensación de trabajar en solitario y la mayor dificultad de desconectar del trabajo.

La necesidad de mantener las actividades productivas y la demanda de conciliación y flexibilidad que ofrece el trabajo a distancia reflejan una realidad cambiante del mundo laboral. De hecho, como se indica en el informe de Randstad “El futuro del trabajo”⁴⁷, la influencia de las nuevas tecnologías en el trabajo será determinante una vez salgamos del confinamiento. La digitalización y la globalización están cambiando las tareas que los trabajadores realizan, generando nuevas tendencias las cuales impulsan el crecimiento económico. Todo ello, en una situación de crisis mundial, tiene muchos aspectos a tener en cuenta.

La llegada del teletrabajo o, mejor dicho, su repentino aumento, ha servido para acelerar un proceso de desarrollo que hubiera necesitado unos cuantos años para alcanzar un nivel ideal de productividad y eficiencia en el ámbito laboral. También las empresas reticentes a esta modalidad de trabajo han podido probar sus ventajas en términos de conciliación, tiempos de desplazamientos y mayor productividad, con un ahorro de costes de oficinas e infraestructuras⁴⁸.

Un ejemplo de la implementación del teletrabajo ha sido el Banco Santander, lo cual lleva años fomentando el “flexiworking”, un modo de trabajar que mejora la eficiencia y la productividad, induciendo horarios elásticos, el teletrabajo y la conciliación de la vida profesional y laboral⁴⁹.

Para implantar el teletrabajo resultan fundamentales las nuevas tecnologías, sobre todo en el actual momento histórico: habrá una diversificación de los regímenes de trabajo y nuevas

⁴⁷ RANDSTAD RESEARCH, *El futuro del trabajo*, <https://research.randstad.es/wp-content/uploads/2020/04/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-Flexibility-El-futuro-del-trabajo-1.pdf>, consultado el 22 de junio de 2020.

⁴⁸ RESOLA, S., *La era post Covid-19: ¿una oportunidad para nuevos empleos?*, 13 de mayo de 2020, <https://www.lavanguardia.com/economia/20200513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos-brl.html>, consultado el 22 de junio de 2020.

⁴⁹ <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/especiales/covid-19/empleados>, consultado el 22 de junio de 2020.

oportunidades se irán generando. Para que esto pase, es necesario un cambio de la cultura empresarial que mire a la formación de los trabajadores, a través de la orientación a los resultados y a mayor libertad de los empleados, reduciendo pues el control jerárquico.

Esta particular forma de trabajo, totalmente desarrollada en casa, parece distante en muchos aspectos de lo habitual. La complejidad de llevar a cabo actividades de teletrabajo, en un contexto de distanciamiento físico y social en el que las personas se encuentran confinadas en sus hogares, conlleva un estrés adicional para los trabajadores. El cambio de las pautas de trabajo como consecuencia de Covid-19 ha afectado sobre todo a las personas implicadas en el cuidado de niños pequeños y adolescentes, ya que en las circunstancias que acaban de vivir no han podido contar con los servicios de cuidado de niños.

La gestión de la enseñanza a distancia y la mayor carga de atención relacionada con las necesidades familiares han generado una mayor complejidad. Teniendo en cuenta que en las semanas del confinamiento los padres estaban en casa trabajando, también se encontraban en la situación de tener que ayudar a sus hijos a hacer los deberes y estudiar las nuevas materias. Por ello, en estas condiciones, el trabajo flexible con la formación a distancia sigue siendo realmente incompatible si no se gestiona de la mejor manera posible.

Aunque la mayoría de los niños en edad escolar viven en hogares con acceso a Internet, el acceso a la red no siempre garantiza la posibilidad de realizar actividades como la educación a distancia si no se asocia con un número suficiente de ordenadores y tabletas en comparación con el número de miembros de la familia. A esto hay que añadir los problemas relacionados con las competencias digitales y el hacinamiento de las viviendas.

La falta de espacios productivos en la mayoría de los hogares hace que las labores del teletrabajador resulten más pesadas, se corre el riesgo de trabajar más de las horas acordadas y desequilibrar el balance vida-trabajo. En consecuencia, se genera más segregación y menos empatía en la sociedad, porque las personas están menos expuestas a oportunidades de interacción con los demás colegas.

Es indispensable habilitar un espacio profesional que aísle del resto de la casa para poder trabajar sin distracciones, pero cuando hay menores, todo se complica aún más. De hecho,

según el estudio “¿Quién se encarga de las tareas domésticas en el hogar?⁵⁰”, resulta que las mujeres siguen siendo las principales responsables de la limpieza de la casa, la comida, la colada, y el cuidado de los hijos. El cierre de los centros educativos ha generado un importante volumen de trabajo (en forma de teletrabajo y de cargas familiares), con consecuente aumento del estrés.

La sobrecarga de trabajo que sufren las mujeres que tienen la posibilidad de teletrabajar se hace cada vez más insostenible, debido a la necesidad de compatibilizar las tareas laborales y el cuidado de la casa y de la familia. Además, la falta de corresponsabilidad en los hogares agrava aún más la situación ya precaria de las mujeres.

El teletrabajo y la conciliación de la vida y el trabajo son aspectos cada vez más importantes en un mundo laboral moderno y flexible, en el que los recursos humanos constituyen una aportación fundamental a la competitividad de las empresas. Es evidente que, en el panorama actual, la necesidad y el objetivo de las empresas, para alcanzar siempre los objetivos fijados y agrandar el listón de la competitividad, es la de tener prestaciones laborales centradas en la calidad, más que en la mera cantidad.

El primer paso en esta dirección es invertir en recursos humanos, prestando más atención a la conciliación del tiempo de vida y el tiempo de trabajo.

3.2 Conciliación y desigualdad: ¿nuevo reto o vieja tendencia?

La división sexual del trabajo es la primera causa de la separación de los espacios públicos y privados: como dicho anteriormente, los primeros son destinados a la producción de bienes y suelen ser atribuidos a los hombres, mientras que los segundos, dedicados a las tareas de reproducción y cuidado, habitualmente pertenecen a las mujeres.

La desigualdad es un fenómeno que sólo tiene sentido si se refiere a una sociedad, ya que sólo existe si existe una sociedad. Para dar sentido al concepto de desigualdad, esta última

⁵⁰ GONZÁLEZ, L., FARRÉ, L., *¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar*, en Nada es Gratis, 23 de abril de 2020, <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>, consultado el 27 de julio de 2020.

debe entenderse no como un simple agregado de individuos, sino como un conjunto de agentes entre sí, homogeneizados por algunos rasgos comunes, como una forma de gobierno, una lengua, una religión y una memoria histórica, aunque parcialmente compartida.

Una consecuencia de las medidas de contención de la emergencia Covid-19 se refiere a las diferencias de género en el mercado laboral y en los equilibrios familiares. Como hemos examinado antes, durante la crisis actual, han sido sobre todo las mujeres trabajadoras las más afectadas. En el período del bloqueo, las familias tuvieron que hacer frente a un nuevo equilibrio en el que todos estaban confinados a las paredes domésticas, lo que latentemente puso en duda los papeles familiares preestablecidos.

A veces, el desequilibrio está motivado por un mayor tiempo pasado en casa por la mujer que no participa en el mercado de trabajo, pero en muchos otros casos, en las parejas donde ambos trabajan, está injustificado y, por tanto, determinado por un estereotipo bien arraigado en nuestra sociedad.

Donde la brecha de género persiste más (como en los países del sur de Europa y oriental), esto se debe principalmente a la existencia de políticas basadas en el modelo del hombre-breadwinner, que se refleja en la falta de instrumentos eficaces de conciliación familia-trabajo.

El término conciliación se refiere al equilibrio existente entre la vida personal y laboral de un empleado, lo cual permite una mejora de la calidad de vida, reducción del estrés, cooperación en la pareja, aumento de la satisfacción personal, por parte del trabajador, y mayor productividad, reducción del absentismo laboral, mejora del ambiente de trabajo, reducción de los gastos, por parte de las empresas.

En España, como en otros países europeos, existen algunas medidas que garantizan la conciliación familiar y laboral, como, por ejemplo, el permiso de lactancia, permiso de maternidad y paternidad, excedencia para el cuidado de hijos y familiares, permisos para formación, reducción de jornada laboral, si bien aún queda mucho por recorrer y resulta difícil conciliar sobre todo en las empresas pequeñas o medianas, mientras que las grandes compañías apuestan cada día más por fomentar estas medidas.

Todas las políticas dirigidas a apoyar la maternidad sin favorecer la elección de la madre de participar en el mercado de trabajo y sin promover una cultura que valora el papel y la participación de los hombres en los cuidados, pueden ser consideradas implícitamente en apoyo de una visión más tradicional de las funciones de género, con la madre ama de casa y el hombre trabajador.

Un estudio sociológico en marcha llevado a cabo por las profesoras del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València, Cristina Benlloch y Empar Aguado, y la politóloga-jurista Anna Aguado para conocer cómo afecta el confinamiento al teletrabajo y a la conciliación en los hogares⁵¹, revela que las mujeres con menores que teletrabajan sufren la mayor parte del estrés derivado de este contexto, si bien en algunas parejas hay una mayor disposición por parte de los hombres a hacer tareas que no solían realizar antes⁵².

Para una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos y un reequilibrio de los niveles de participación en la vida laboral de las madres y los padres, es fundamental que también los nuevos padres disfruten de un permiso de paternidad plenamente remunerado: ambos ascendientes tienen que sentirse comprometidos y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales.

A través de la mejora de la conciliación de la vida profesional y privada de los trabajadores se pueden abordar las diferencias entre los géneros en el ámbito laboral. Sin embargo, las políticas no deben perpetuar estas desigualdades basadas en los roles de género tradicionales, sino que son las encargadas de un proceso de reforma estructural con el objetivo de eliminar la brecha de género.

Progresar en la carrera profesional a la vez que se desempeñan responsabilidades asistenciales en casa supone una dificultad, principalmente para las mujeres, y en caso de familias monoparentales, esto supone un desafío mayor. Por ello es importante repartir

⁵¹ *Mujeres y teletrabajo con hijos: ellas soportan la mayor parte del estrés del confinamiento*, 4 de mayo de 2020, <https://www.tuotrodiario.com/noticias/20200504202125/mujeres-teletrabajo-soportan-mayor-carga>, consultado el 19 de junio de 2020.

⁵² BENLLOCH, C., AGUADO BLOISE, E., *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*, 29 de abril de 2020, <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>, consultado el 20 de junio de 2020.

equitativamente las responsabilidades asistenciales dentro de un hogar y permitir un mayor acceso a los servicios asistenciales, a través de una inversión pública en ellos que permita ayudar a las mujeres desarrollarse profesionalmente⁵³.

3.3 La perspectiva de género como solución a largo plazo

Como hemos visto hasta ahora, el impacto económico y social causado por la pandemia de Covid-19 ha sido mayor en las mujeres. Ellas constituyen el 70 por ciento de las trabajadoras del sistema sanitario y social, lo que hace que estén más expuestas al contagio. Además, suelen estar empleadas sobre todo en puestos más precarios y vulnerables. Conjuntamente, son ellas las que se ocupan prioritariamente de los cuidados y del hogar, perpetrando la dicha doble jornada e intensificando la carga de trabajo.

Tiene que quedar claro que la dimensión gratuita de los cuidados no es actitud femenina debida y descontada, marginal y no económica, sino que es, en cambio, rasgo necesario en un mundo que ha llegado a sus límites y debe hacerse socialmente, económicamente, ambientalmente sostenible.

Otro aspecto a tener en cuenta es el aumento del número de casos de violencia de género y la dificultad de recibir protección durante el confinamiento, como hemos examinado en el segundo capítulo. A pesar de trabajar en primera línea del sistema de cuidados, las mujeres están infrarrepresentadas en las posiciones de toma de decisión: existe, en efecto, un desequilibrio de roles de liderazgo en la respuesta a la pandemia.

La desigualdad, ya presente en toda la sociedad, se agranda también por las medidas de control de la pandemia. Es transcendental e inevitable que las políticas tengan en cuenta la brecha de género, pretendan reducirla y disminuir su huella. Por ello, a nivel internacional se han divulgado informes para guiar a la adopción de medidas socio económicas con un enfoque feminista.

⁵³ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, 5 de marzo de 2020, Bruselas.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas y la presencia proporcional de las mujeres en todos los ámbitos públicos y en la toma de decisiones, conllevan exclusivamente ventajas para todo el sistema social. Por tanto, todo ello permite reducir la brecha de género y alejar considerablemente las desigualdades. La gestión de la crisis de Covid-19 puede funcionar como experimento para impulsar un cambio en la sociedad, no solo a nivel político social, sino también a nivel cultural, permitiendo ampliar el debate público hacia una sociedad más inclusiva y sostenible.

Unas políticas que garanticen la responsabilidad de género integran los procesos e instrumentos de evaluación del impacto de género en la gestión de emergencias. Esta integración requiere un sistema eficaz de incorporación de la perspectiva de género, un acceso fácil a datos desglosados por género en todos los sectores, y conocimientos técnicos.

La presupuestación con una perspectiva de género puede ayudar a asegurar que se aplique una perspectiva de género a las medidas incluidas en el paquete de estímulo fiscal, y permitir que los gobiernos comprendan el impacto colectivo del paquete en los objetivos de igualdad de género.

Es importante pues garantizar que todos los ajustes normativos y estructurales en apoyo de la recuperación sostenible se lleven a cabo mediante un sólido análisis de género y la intensificación de las medidas destinadas a aumentar el papel y el número de mujeres y de agentes femeninos en los procesos de toma de decisiones, incluso en torno a la prevención y la respuesta al Covid-19⁵⁴. Es decir, los planes de recuperación deben colocar a las mujeres en el centro de la acción frente a la pandemia.

De la misma forma, un matiz especial merece el proceso de responsabilización de los hombres con el propósito de sensibilizarlos sobre las cargas de trabajo no remunerado al que están sometidas las contrapartes. Esto permitiría alcanzar un modelo de género más igualitario, donde la conciliación de la vida personal y profesional se concebiría como un compromiso familiar, y no solo femenino.

⁵⁴ OECD, *Women At The Core Ofthe Fight Against Covid-19 Crisis*, 2020, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis, consultado el 28 de julio de 2020.

En septiembre de 1995, a Beijing, se celebró la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, con el objetivo de conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. De ahí se produjo la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, una guía de política internacional con marcada orientación de género, orientada a la eliminación de la brecha salarial, al reequilibrio de la carga de trabajo no remunerado de cuidado, a finalizar la violencia contra las mujeres, a reducir la mortalidad materna, a fomentar la participación en el ejercicio del poder y toma de decisiones a todos los niveles⁵⁵.

Después de 25 años, la Plataforma de Acción sigue siendo una fuente de orientación e inspiración, resultando todavía necesaria la adopción de medidas urgentes y continuadas en dirección de un progreso en materia de igualdad de género. Sin embargo, ningún país ha logrado completar el programa⁵⁶. Para ello, es preciso que no solo los gobiernos demuestren un compromiso efectivo para la promoción de los derechos de las mujeres, sino que también se cuente con una implicación de los hombres.

A través de una respuesta mundial coordinada y una responsabilidad conjunta que tengan un enfoque de género inclusivo es posible generar una oportunidad para construir una sociedad más igualitaria y fuerte. También la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea apoya la integración sistémica de la perspectiva de género en las fases de diseño de las políticas responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género, entendido como prioridad transversal a todos los objetivos de desarrollo sostenible.

La Comisión solicita a los Estados miembros, entre otras cosas, a desarrollar y aplicar estrategias para aumentar el número de mujeres en puestos de decisión en la política y en la formulación de políticas. Esto permite, pues, redistribuir el poder, la capacidad de influencia y los recursos de manera equitativa e igualitaria en cuanto al género, de modo que se luche contra la desigualdad, se fomente la equidad y se creen oportunidades⁵⁷.

⁵⁵ NACIONES UNIDAS, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*, 1995, https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

⁵⁶ <https://beijing20.unwomen.org/es/about>, consultado el 28 de julio de 2020.

⁵⁷ COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, 5 de marzo de 2020, Bruselas.

El impacto del Covid-19 podría así generar un efecto constante en la distribución del tiempo de vida, o de la mayor conciencia masculina de las cargas de cuidado que se relaciona a la introducción de permisos de paternidad obligatorios.

De ahí las recomendaciones de las Naciones Unidas a los gobiernos, empezando por la adopción de medidas políticas para reducir el impacto de la crisis en las mujeres, mejorando su acceso a las oportunidades económicas y, posteriormente, su capacidad de recuperación; fomentar el acceso a la financiación, la igualdad en materia de empleo y jubilación, así como las políticas para garantizar a las mujeres un entorno de trabajo seguro y favorable, protección contra el acoso, acceso a los cuidados de los niños y permisos. Piden, en esencia, que las mujeres ocupen el centro de los esfuerzos para salir del Covid-19.

El 20 de abril de 2020 se organizó la Mesa Redonda Virtual de Mujeres Dirigentes sobre el Covid-19 y el futuro con el fin de mitigar el impacto negativo desproporcionado de la pandemia de Covid-19 en las mujeres y las niñas, y definir y priorizar las medidas de respuesta que propicien una trayectoria de recuperación más sensible a las cuestiones de género. Los intercambios dinámicos y constructivos han confirmado que el liderazgo de las mujeres es más necesario que nunca para hacer frente a la crisis.

Debido a la escasa presencia de las mujeres en las esferas de adopción de decisiones, la Mesa Redonda presentó las medidas necesarias para evitar que la crisis se convirtiera en un retroceso significativo de la seguridad y el bienestar de las niñas y mujeres en todo el mundo. A continuación, unas de las medidas propuestas:

- Garantizar una protección social adecuada a las mujeres que corren riesgos para su empleo e ingresos.
- Velar por que se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres como trabajadoras y como pacientes, así como una financiación adecuada para las cuestiones de salud de la mujer y los derechos sexuales y reproductivos.
- Garantizar un apoyo social adecuado a las mujeres que participan en el trabajo informal, incluida la ampliación del acceso a las prestaciones de desempleo para los trabajadores no estándar y no formales.
- Garantizar el acceso a oportunidades de aprendizaje y capacitación digitales, así como a herramientas digitales para conectar a los jóvenes con oportunidades de empleo.

- Prestar apoyo a los trabajadores con responsabilidades de cuidado en forma de subsidios por hijos a cargo, acceso a servicios de guardería para los trabajadores esenciales, promoción de pactos de trabajo flexibles, subsidios financieros para los empleadores que conceden a los trabajadores licencia remunerada.
- Integrar los esfuerzos para prevenir y responder a todas las formas de violencia contra la mujer en los planes de respuesta de Covid-19.
- Garantizar el acceso a los servicios básicos a los grupos más marginados de mujeres, incluidas las indígenas rurales, las refugiadas y las migrantes⁵⁸.

El empoderamiento económico de las mujeres tiene muchos beneficios para las economías: en primer lugar, el aumento del número de mujeres empleadas es conforme con el crecimiento económico, porque un incremento de los ingresos de los hogares modifica los modelos de gastos en beneficio de los hijos e hijas, aumentando así el nivel educativo y consintiendo un mayor acceso en el mundo laboral.

En segundo lugar, la eliminación de las desigualdades de género que pasa también a través del uso del tiempo, entre el trabajo remunerado y el no remunerado de cuidados, conlleva un cambio cultural y una concienciación de los hombres. Pues, compartir las responsabilidades de cuidados y tareas familiares, permite a las mujeres destinar más tiempo a la educación, al ocio, y a la participación política.

El enfoque analizado encaja en la visión de la Responsabilidad Social de Género (RSG), parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual es una de las soluciones para un modelo socio económico que maximice el bienestar de la sociedad actuando con respeto a los principios éticos y morales de la dignidad y de los derechos humanos⁵⁹. Este concepto está en estricta correlación con la sostenibilidad, el crecimiento, el compromiso y la ética.

⁵⁸ OECD, *Women Leaders Virtual Roundtable on COVID-19 & the Future issues call to put women and girls at the centre of response efforts*, 21 de abril de 2020, <http://www.oecd.org/newsroom/women-leaders-virtual-roundtable-on-covid-19-and-the-future-issues-call-to-put-women-and-girls-at-the-centre-of-response-efforts.htm>, consultado el 28 de julio de 2020.

⁵⁹ VELASCO, E., ALDAMIZ-ECHEVARRÍA, C., ALONSO, M., FERNÁNDEZ DE BOBADILLA, S., INTXAURBURU, G., LARRIETA, I., *Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*, en Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/118LaPerspectivadeGenero.pdf>

La RSG es, entonces, un camino que conduce a un nuevo modelo de producción y de sociedad, a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas y estrategias empresariales, que permitan estructurar el pilar fundamental del cambio de la sociedad hacia la igualdad de género.

Conclusiones

El estudio que se ha llevado a cabo relativo al impacto que ha tenido la gestión del coronavirus en el mundo laboral, en general, y en las mujeres trabajadoras, en especial, ha puesto en evidencia aspectos fundamentales desde el punto de vista socio laboral, que pueden resumirse del siguiente modo.

Las repercusiones más llamativas de la crisis afectan a las mujeres en el mercado laboral básicamente debido a las grandes diferencias que persisten entre los géneros, es decir, las brechas salariales y digitales. Además, la visión machista de la que está impregnada la sociedad, agranda ulteriormente las dificultades que sufren las mujeres. Por ello, es importante considerar la necesidad de un cambio cultural acompañado por un cambio político que tengan en cuenta e incluyan la perspectiva de género en las decisiones socio políticas futuras.

Dado que esta crisis ha introducido nuevos temas en el debate público o, mejor dicho, ha dado mayor importancia a los temas antiguos, se puede aprovechar la ocasión de una reflexión sobre las posibles salidas que se adapten mejor a la evolución de la sociedad contemporánea. Los planes de recuperación que se van a activar no pueden infravalorar la importancia de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y, por tanto, tienen que integrar la perspectiva de género, al igual que deben colocar a las mujeres en el centro de las acciones frente a la pandemia.

Así pues, se fomenta también una transformación cultural en dirección de una nueva percepción del papel desempeñado por las mujeres. Las empresas son las encargadas de facilitar esta evolución permitiendo mayor flexibilidad y conciliación de la vida privada y profesional en beneficio de los grupos más afectados y menos representados, llevando a cabo lo que se conoce como Responsabilidad Social De Género (RSG).

Entre otras cosas, el uso del teletrabajo, aplicado como medida preventiva en esta crisis, ha puesto de manifiesto un componente oculto y peligroso: la sobrecarga de trabajo que conlleva la combinación de las responsabilidades laborales y familiares perturba de manera particular la vida de las mujeres.

Por consiguiente, la sensibilización sobre el tema de la corresponsabilidad es imprescindible para cambiar las cosas. Como se ha analizado en la presente investigación, el empoderamiento económico de las mujeres tiene muchos beneficios por la economía en general. Si esto se suma a la eliminación de las diferencias existentes, por tanto, no solo resulta más viable el progreso, sino que también va a ser más sostenible y duradero.

Para que esto se realice, se debe tener en cuenta toda la información planteada y ponerla en práctica para disipar la incertidumbre e inestabilidad perenne en el ámbito laboral, como también solucionar los problemas conectados con las medidas en favor del empleo femenino, igualdad salarial, acceso al mercado de trabajo y, lo más importante, socavar la cuestión cultural relativa al cuidado familiar. En efecto, este último aspecto supone un replanteamiento del trabajo reproductivo no remunerado, lo cual suele ser desempeñado casi exclusivamente por las mujeres.

Por ello, es importante que el trabajo de cuidado salga de la dimensión gratuita y puramente femenina, desempeñando así un papel clave en el sustento de la sociedad. Además, la separación entre la esfera pública y la privada, que caracteriza la organización socioeconómica occidental, descarta e infravalora los trabajos de cuidados en la economía, aunque estos representen el pilar que la sostiene. De aquí nace la necesidad de cambiar el enfoque, visibilizar el trabajo no remunerado, y entender que no se trata de una tarea feminizada, sino que puede ser desempeñada por cualquiera.

Cada crisis produce cambios y la actualidad lo demuestra constantemente, destacando las dificultades existentes en el sistema. Para que esta transformación sea sostenible, hace falta un cambio ético que pase por todos los niveles de la sociedad, empezando por la intimidad doméstica, hasta los niveles públicos y de administración de un estado.

El futuro depende de las políticas que se apliquen: cuanto más penetra en los individuos el discurso sobre la igualdad de género, más se garantizará una sociedad inclusiva y mejor y más rápida será la recuperación.

Bibliografía

ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M., *Reestructuración de los espacios público y privado en tiempos del coronavirus*. Universidad Jaume I, Castellón, 6 de abril de 2020.

Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020, <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>, consultado el 20 de junio 2020.

Assessing Sexual and Gender Based Violence during the Ebola Crisis in Sierra Leone, 26 de octubre de 2015, https://www.sl.undp.org/content/sierraleone/en/home/library/crisis_prevention_and_recovery/assessing-sexual-and-gender-based-violence-during-the-ebola-cris.html, consultado el 16 de julio de 2020.

BANCO DE ESPAÑA, *El teletrabajo en España*, en Boletín Económico, febrero de 2020

BANCO DE ESPAÑA, *Escenarios Macroeconómicos De Referencia Para La Economía Española Tras El Covid-19*, febrero de 2020, <https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/COVID-19/be2002-art1.pdf>, consultado el 18 de julio de 2020.

BANCO MUNDIAL, *Género*, abril 2020, <https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview>, consultado el 2 de julio de 2020.

BENLLOCH, C., AGUADO BLOISE, E., *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*, 29 de abril de 2020, <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>, consultado el 20 de junio de 2020.

BERTORELLO, M., *Così l'epidemia ha complicato la vita delle donne*, 14 de junio de 2020, <https://www.agi.it/cronaca/longform/2020-06-14/epidemia-coronavirus-crisi-donne-8894376/>, consultado el 15 de julio de 2020.

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*, 5 de marzo de 2020, Bruselas.

COVID-19: cronología de la actuación de la OMS, 27 de abril de 2020, <https://www.who.int/es/news-room/detail/27-04-2020-who-timeline---covid-19>, consultado el 20 de junio de 2020.

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS, *Igualdad de género en tiempos del COVID-19*, <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/igualdad-genero-covid-19>, consultado el 16 de julio de 2020.

DÍAZ, J., BENEDITO, I., MAZO, E. S., BRINES, J., ÁLVAREZ, Á. C., FERRERO, K., SERRALLER, M., *Así impacta el coronavirus, sector a sector*, 9 de marzo de 2020, <https://www.expansion.com/economia/2020/03/07/5e63d4fc468aeb932c8b4585.html>, consultado el 2 de julio de 2020.

EUROSTAT, *Employment rate by sex, age group 20-64*, 7 de julio de 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en, consultado el 7 de julio de 2020.

EUROSTAT, *Unadjusted gender pay gap, 2017*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unadjusted_gender_pay_gap_2017_\(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Unadjusted_gender_pay_gap_2017_(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees,_as_%25_of_male_gross_earnings).png), consultado el 2 de julio de 2020.

FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R., *5 cambios que el coronavirus puede provocar en el área laboral*, 13 de marzo de 2020, <https://www.laboral-social.com/5-cambios-que-coronavirus-puede-provocar-en-area-laboral.html>, consultado el 29 de junio de 2020.

FERNÁNDEZ RIQUELME, S., *Primera Historia de la crisis del Coronavirus en España*, en *La razón histórica*. Revista hispanoamericana de historia de las ideas, núm. 46, año 2020, pp. 12-22.

GIANNINI, S., ALBRECHTSEN, A. B., *El cierre de escuelas debido a la Covid-19 en todo el mundo afectará más a las niñas*, 31 de marzo de 2020, <https://es.unesco.org/news/cierre-escuelas-debido-covid-19-todo-mundo-afectara-mas-ninas>, consultado el 16 de julio de 2020.

GONZÁLEZ, L., FARRÉ, L., *¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar*, en Nada es Gratis, 23 de abril de 2020, <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas>, consultado el 27 de julio de 2020.

GRAHAM-HARRISON, E., GIUFFRIDA, A., SMITH, H., FORD, L., *Lockdowns around the world bring rise in domestic violence*, 28 de marzo de 2020, <https://www.theguardian.com/society/2020/mar/28/lockdowns-world-rise-domestic-violence>, consultado el 18 de julio de 2020.

<https://beijing20.unwomen.org/es/about>, consultado el 28 de julio de 2020.

<https://www.bbc.com/news/world-52063755>, consultado el 15 de julio de 2020.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

<https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/especiales/covid-19/empleados>, consultado el 22 de junio de 2020.

Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, segundo trimestre de 2020, 28 de julio de 2020, <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>, consultado el 24 de junio de 2020.

ISCIII, RENAVE, CNE, *Análisis de los casos de COVID-19 en personal sanitario notificados a la RENAVE hasta el 10 de mayo en España*. 29 de mayo de 2020, <https://www.isciii.es/QueHacemos/Servicios/VigilanciaSaludPublicaRENAVE/EnfermedadesTransmisibles/Documents/INFORMES/Informes%20COVID-19/COVID-19%20en%20personal%20sanitario%2029%20de%20mayo%20de%202020.pdf>, consultado el 15 de julio de 2020.

la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Mapa del coronavirus: expansión en cifras del Covid-19 en el mundo, julio de 2020, <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2020/03/02/5e5cd4ebfc6c83632e8b4644.html>, consultado el 20 de julio de 2020,

MOHAN, M., *Coronavirus: I'm in lockdown with my abuser*, 31 de marzo de 2020,

Mujeres y teletrabajo con hijos: ellas soportan la mayor parte del estrés del confinamiento, 4 de mayo de 2020, <https://www.tuotrodiario.com/noticias/20200504202125/mujeres-teletrabajo-soportan-mayor-carga>, consultado el 19 de junio de 2020.

NACIONES UNIDAS, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*, 1995, https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

OECD, *Women At The Core Ofthe Fight Against Covid-19 Crisis*, 2020, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis, consultado el 28 de julio de 2020.

OECD, *Women Leaders Virtual Roundtable on COVID-19 & the Future issues call to put women and girls at the centre of response efforts*, 21 de abril de 2020, <http://www.oecd.org/newsroom/women-leaders-virtual-roundtable-on-covid-19-and-the-future-issues-call-to-put-women-and-girls-at-the-centre-of-response-efforts.htm>, consultado el 28 de julio de 2020.

OLIVA, L., *Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?*, 13 de enero de 2020, <https://secondowelfare.it/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual--lo-stato-dellarte-in-europa.html>, consultado el 3 de julio de 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, 30 de junio de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf, consultado el 2 de julio de 2020.

Primer positivo de coronavirus en España: confirmado un caso en La Gomera, 1 de febrero de 2020, https://www.consalud.es/politica/ministerio-sanidad/positivo-coronavirus-espana-confirmado-caso-gomera_73728_102.html, consultado el 20 de junio de 2020.

RANDSTAD RESEARCH, *El futuro del trabajo*, <https://research.randstad.es/wp-content/uploads/2020/04/RANDSTAD-RESEARCH-Informe-Flexibility-El-futuro-del-trabajo-1.pdf>, consultado el 22 de junio de 2020.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Teletrabajo*, <https://dle.rae.es/teletrabajo>, consultado el 23 de julio de 2020

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

RESOLA, S., *La era post Covid-19: ¿una oportunidad para nuevos empleos?*, 13 de mayo de 2020, <https://www.lavanguardia.com/economia/20200513/481122119105/era-post-covid19-teletrabajo-oportunidad-nuevos-empleos-brl.html>, consultado el 22 de junio de 2020.

RODRÍGUEZ DE PAZ, A., *Marzo acaba con 834.000 empleos menos y el paro sube en 300.000*. En La Vanguardia, 2 de abril de 2020, <https://www.lavanguardia.com/economia/20200402/48271356617/paro-registrado-afiliacion-empleo-marzo-2020-coronavirus.html>, consultado el 22 de junio de 2020.

ROMANO, E., *Lavoro, tempo e potere: come la crisi da Covid-19 può peggiorare il benessere delle donne*, 16 de mayo de 2020, <https://www.eticaeconomia.it/lavoro-tempo-e-potere-come-la-crisi-da-covid-19-puo-peggiore-il-benessere-delle-donne/>, consultado el 2 de julio de 2020.

UNFPA, *COVID-19: A Gender Lens. Protecting Sexual And Reproductive Health And Rights, And Promoting Gender Equality*, marzo de 2020, https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf, consultado el 16 de julio.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT, *Trade and Development Report 2017. Beyond Austerity: Towards A Global New Deal*, https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/tdr2017_en.pdf, consultado el 3 de julio de 2020.

UNITED NATIONS, *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*, 9 de abril de 2020, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>, consultado el 2 de julio de 2020.

UNITED NATIONS, *UN chief calls for domestic violence 'ceasefire' amid 'horrifying global surge'*, 6 de abril de 2020, <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061052>, consultado el 16 de julio de 2020.

UNWOMEN, *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>, consultado el 16 de julio de 2020.

VELASCO, E., ALDAMIZ-ECHEVARRÍA, C., ALONSO, M., FERNÁNDEZ DE BOBADILLA, S., INTXAURBURU, G., LARRIETA, I., *Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*, en Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/118LaPerspectivadeGenero.pdf>

WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Gender Gap Report 2020*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, consultado el 8 de julio de 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, *COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do*, 7 de abril de 2020, <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf>, consultado el 17 de julio de 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION, *Violence against women*, 29 de noviembre de 2017, <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>, consultado el 18 de julio de 2020.