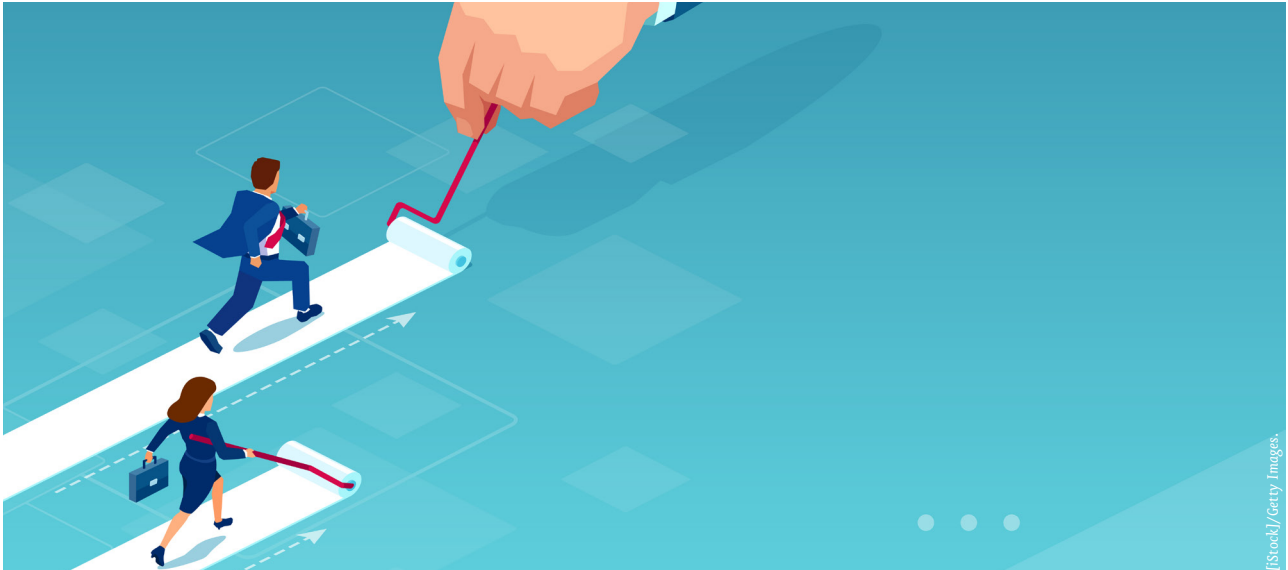


¿Cómo ha afectado la Covid-19 al empleo femenino?



A diferencia de lo sucedido en crisis económicas anteriores, la provocada por la pandemia de la Covid-19 no ha causado tantos estragos en términos de pérdidas de empleo. Los mecanismos de flexibilización interna de las plantillas que han permitido los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) han logrado que la ocupación EPA apenas se haya reducido un 3% anual en 2020, cuando la actividad económica lo ha hecho en más de un 10% anual.

María Romero @mromero_afi | Consultora del área de Banca de Afi
Cristina García Ciria @cristinagarcia | Consultora del área de Economía Aplicada de Afi

La interrupción de ciertas actividades económicas para contener los contagios de coronavirus ha podido afectar más negativamente a las mujeres, ya que estas desempeñan generalmente puestos de trabajos donde la presencia física es importante. **La mujer** ha podido ser, por tanto, **uno de los colectivos que más ha sufrido las consecuencias negativas de la pandemia en términos laborales**. Sin embargo, las brechas de género que suelen observarse en el mercado de trabajo no se han ampliado significativamente tras la Covid-19, sino que se han mantenido. Quizás el aspecto que más fricciones ha podido generar tenga que ver con la **conciliación de la vida profesional y familiar**, pues hay estudios, como se analizarán en este artículo, que manifiestan que la mujer ha seguido asumiendo la carga de los cuidados y de las tareas domésticas durante la etapa más dura del confinamiento domiciliario, a la vez que intentado trabajar desde sus domicilios.

A continuación, se analiza la evolución de las principales **variables del mercado de trabajo** durante 2020 con un **enfoque de género** para tratar de ilustrar estas dinámicas y evidenciar las brechas de género, si las hubiere. Igualmente, se realiza un breve repaso de cómo la regulación avanza con el objetivo de corregir estas brechas de género en el mercado de trabajo y su traslación al sistema de pensiones. Para ello, se analizan medidas como la equiparación en este 2021 de las bajas de paternidad y maternidad, la estandarización de los planes de igualdad que se elaboren a partir de enero de 2021 y el complemento de la pensión de jubilación a partir del primer hijo para todos aquellos (mujeres y hombres) que se jubilen a partir de enero de 2021.

I. EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el último año, el coronavirus ha infectado la economía mundial, afectando a hombres y mujeres en numerosas dimensiones, en especial en el empleo. Las restricciones a la actividad impuestas para evitar la propagación de la pandemia han obligado a multitud de ocupados a teletrabajar y compaginar su trabajo con la vida familiar. Otros han perdido el empleo o se han mantenido en el mismo sin poder ejercer su actividad laboral temporalmente, quedando suspendido su contrato de trabajo al estar sujetos a la figura de los ERTE y con la consiguiente reducción de sus rentas salariales (ya que la prestación pública de aquellos que estén afectados por un ERTE remunera hasta el 70% de su base de cotización).

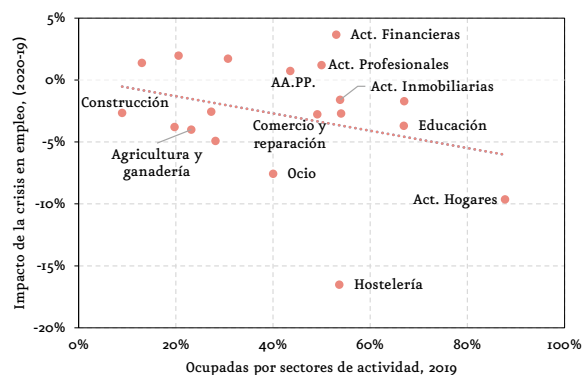
El impacto de la pandemia ha sido asimétrico en función del colectivo, y a primera vista, podría parecer que las mujeres han podido salir peor paradas que los hombres, ya que los sectores de actividad más afectados por el impacto de la pandemia han sido los que requieren de presencia física para el desarrollo de las tareas que son, precisamente, los más feminizados, es decir, aquellos donde la mayoría de los ocupados son mujeres.

En efecto, **Hostelería y Labores del Hogar** son los sectores que más han reducido el empleo en 2020, habiendo perdido un 16,5% y un 9,6%, respectivamente¹. Ambos sectores cuentan con una mayor proporción de mano de obra femenina (concretamente, el 53,6% y 87,8% de los ocupados son mujeres, respectivamente, frente al 46% que representan en la media sectorial) y se encuentran entre los que más han contribuido a la destrucción de empleo en 2020 (Hostelería ha sido responsable del 49% de la destrucción del empleo y Labores del Hogar de un 10% del total en 2020). En el caso de los servicios domésticos, se suma la desprotección laboral de estas trabajadoras, ya que una parte relevante de las mismas no figura como cotizante en la Seguridad Social (en el 4T20 había unas 421.300 personas dadas de alta en este régimen especial y en el general, mientras que en la EPA se estiman unas 563.100 personas dedicadas a este sector) y, por lo tanto, no ha podido beneficiarse de las medidas de protección de los ERTE, entre otras políticas sociales, económicas y laborales implementadas para contrarrestar las consecuencias de la pandemia de la Covid-19.

¹ Salvo que diga lo contrario, los datos son sacados de la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada en el Instituto Nacional de Estadística (INE)

Además, las mujeres ocupan tres de cada cuatro puestos de trabajo en un **sector sanitario** que, si bien ha creado empleo este año para combatir mejor la pandemia (+5,2% respecto 2019), ha sido el más expuesto al virus desde un punto de vista sanitario. Por lo tanto, son mayoritariamente mujeres trabajadoras las que han luchado en **primera línea frente a la pandemia**, con las consiguientes repercusiones negativas sobre su salud (tanto física, como mental), aspecto que también repercute sobre su desempeño laboral y retribución.

Impacto de la Covid-19 en el empleo (2020-2019) y porcentaje de ocupadas dentro de cada sector (2019)

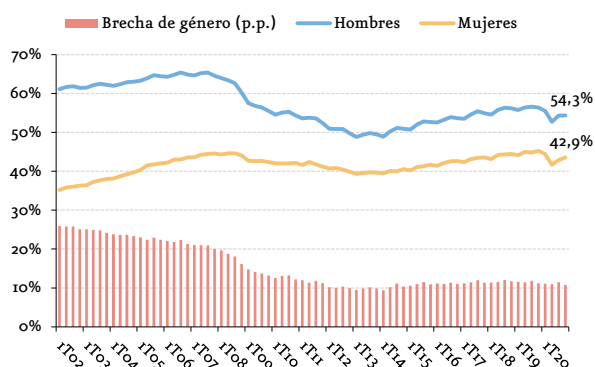


Fuente: Afi, INE

Analizando el impacto de la crisis en la **tasa de ocupación, esta ha caído ligeramente tanto en mujeres (-1,6 puntos porcentuales respecto 2019) como en hombres (-2,1 p.p.), manteniendo la brecha de género contante**: la tasa de ocupación femenina (43,1%) continúa siendo 11,1 p.p. inferior a la masculina (54,2%) en 2020. Téngase en cuenta que los trabajadores afectados por ERTE (a cierre de 2020 se distribuían a partes iguales entre hombres y mujeres) han seguido contabilizándose como ocupados, por lo que esta ratio apenas se ha visto alterada durante 2020, pues esta medida de política de empleo ha logrado mitigar los efectos negativos de la crisis sobre el mercado de trabajo.

Ocurre algo similar al analizar la **brecha de género en la tasa de paro, que está muy feminizada**. Con el impacto de la crisis de la Covid-19, la tasa de paro general ha aumentado en 1,4 p.p., manteniendo inalterada la brecha de género en los 3,5 p.p. Así, la tasa de paro femenina ha escalado, en media anual, hasta el 17,4% y la masculina hasta el 13,9% en 2020. Además de la cobertura de empleos que ha supuesto la figura de los ERTE y que por tanto no han aflorado como pa-

Tasa de ocupación (%) y brecha de género (puntos porcentuales)



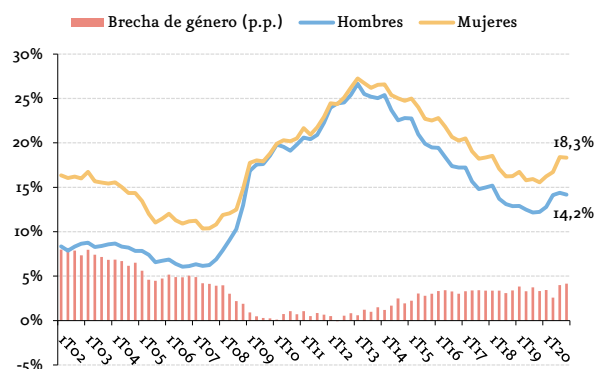
Fuente: Afi, INE

radados, en el caso de los que sí han perdido su puesto de trabajo hay que tener en cuenta también otro efecto que ha impedido su contabilización como parados. El cierre físico de las oficinas de empleo y su tránsito a la atención eminentemente telemática ha hecho que muchos de ellos no se considerasen como parados al no poder buscar activamente empleo, criterio esencial para ajustarse a la definición de parado que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De hecho, estos trabajadores han estado contabilizados durante un tiempo como inactivos y, en particular, como potencialmente activos, ya que reúnen todas las características para reengancharse a la actividad cuando las condiciones lo permitan. Precisamente, por este motivo, la tasa de inactividad durante el segundo trimestre de 2020 repuntó, alcanzando niveles del 50% en las mujeres y del 38,6% en los hombres. En el tercer trimestre, con el fin del estado de alarma y el regreso, aunque temporal, a la nueva «normalidad», las oficinas de empleo volvieron a abrir físicamente y el porcentaje de inactivos regresó a su nivel habitual.

Es por ello que, en el conjunto del año, **la tasa de inactividad apenas se ha visto alterada por la crisis**. Sí es cierto que sigue siendo superior en mujeres (47,8% de inactivas en 2020) que en hombres (37,1% de inactivos), pero la brecha de género se mantiene en los 11 puntos porcentuales de diferencia, igual que en la situación pre-pandemia.

Ahora bien, el hecho de que la inactividad esté nutrida habitualmente por mujeres y que el motivo sea dedicarse a las labores del hogar, entre cuyas tareas

Tasa de paro (%) y brecha de género (puntos porcentuales)



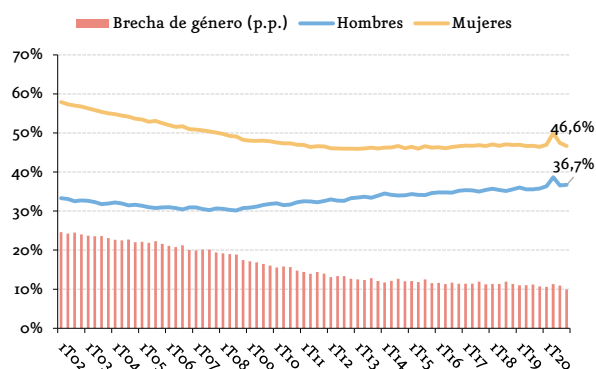
Fuente: Afi, INE

se encuentran el cuidado de familiares (ascendientes o descendientes) y las domésticas, marca una importante brecha de género en el mercado de trabajo, que no es más que la manifestación de la **enorme infrautilización de capital humano y del coste de oportunidad que asume la economía española por no intentar corregir esta desigualdad de género**.

Aunque este hecho es estructural en nuestra economía, la Covid-19 ha generado más tensión si cabe entre el colectivo de mujeres trabajadoras que tratan de compaginar estas tareas con su carrera profesional. Cabe recordar que durante el estado de alarma los centros educativos y de cuidados de personas dependientes estuvieron cerrados para intentar contener la curva de contagios del virus, obligando a permanecer a sus usuarios en el domicilio habitual. Aunque según algunos estudios publicados durante el estado de alarma ([González, L. \(2020\)](#)) apuntan a que tanto hombres como mujeres han compaginado su vida profesional y familiar durante el confinamiento domiciliario más estricto, las segundas han asumido más la carga de las tareas domésticas y familiares que los primeros.

Con el inicio del estado de alarma, el **teletrabajo** se disparó para las mujeres y los hombres, siendo mayor el aumento para las primeras. Los microdatos de la EPA reflejan que, en el segundo trimestre de 2020, el 21,1% de las mujeres ocupadas teletrabajó (+13,4 puntos porcentuales respecto al periodo pre-pandemia), frente a un 17,4% de los hombres (+8,6 puntos porcentuales). En los trimestres sucesivos, el porcentaje de ocupados disminuyó en 5,3 y 3,5 p.p. para las mujeres

Tasa de inactividad (%) y brecha de género (puntos porcentuales)



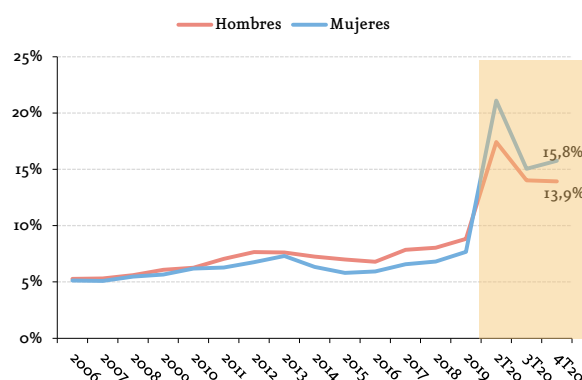
Fuente: Afi, INE

y los hombres, respectivamente. Aunque una parte de los trabajadores ha retornado a su centro de trabajo, sigue existiendo un 15,8% de mujeres y un 13,9% de hombres que prefieren seguir teletrabajando.

Así, el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta de flexibilización del empleo que permite trabajar desde el domicilio, sin tener que desplazarse hasta el centro de trabajo. Además, ha ayudado a algunas familias a compartir la carga del cuidado de familiares y de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, algo que hasta entonces era una tarea eminentemente femenina. Sin embargo, **el tiempo que las mujeres han dedicado al cuidado del hogar durante el confinamiento ha sido superior al de los hombres**, lo que se traduce en un incremento en los niveles de estrés y, por tanto, de empeoramiento de la salud física y mental de las mujeres ([de la Rica, S., Gorjón, L. & Quesada, O \(2021\)](#)) ([González, L. \(2020\)](#)), con su consecuente impacto negativo sobre su productividad laboral, ascenso profesional y remuneración.

Adicionalmente, en cuanto al **reparto de los espacios del hogar para el trabajo**, algunos estudios ([Aliya Hamid Rao, 2020](#)) revelan que los hombres se han quedado con aquellos que son más tranquilos y que permiten una mayor concentración (despachos o habitaciones independientes), desplazando a las mujeres a las zonas comunes (comedor o salón), generalmente empleadas también por el resto de familiares para sus actividades de ocio y tiempo libre, lo que ha podido entorpecer su concentración y el desarrollo de sus tareas de índole profesional. En definitiva, se ha

Porcentaje de ocupados que teletrabajan por género



Fuente: Afi, INE

otorgado **mayor importancia al trabajo remunerado del hombre** que al de la mujer durante la fase del confinamiento domiciliario más estricto.

Además, otras consecuencias negativas del teletrabajo son las que afectan directamente a la **trayectoria profesional del individuo** [Sevilla, A. y Smith, S. \(2020\)](#). El trabajo a distancia precisa de una mayor autodisciplina de concentración, automotivación y puede suponer una pérdida de fuerza corporativa. Es por ello que el teletrabajo podría suponer un mayor riesgo para la mujer, ya que son los hombres los que más han retornado a la oficina una vez que el virus ha cedido espacio y permitido cierto retorno de la actividad económica.

En conclusión, el análisis del mercado laboral muestra que, de momento, el impacto de la crisis del coronavirus en la ocupación o participación laboral no ha sido diferente para mujeres y hombres. No obstante, **las brechas de género en el empleo continúan existiendo** y en la mayoría de casos se mantienen o se amplían, pero no se reducen. En nuestra labor está hacer desaparecer estas diferencias, ya que en el seno de las desigualdades de género arraiga la asignación ineficiente de recursos tan valiosos como un capital humano femenino que cada vez está más formado y capacitado para aportar valor y progreso económico.

Duración de la baja y prestación por nacimiento y cuidado de menor a lo largo del tiempo

| | Padres | Madres |
|------------------------|--|--|
| Antes de marzo de 2007 | 2 días | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Marzo 2007 | 13 días | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Enero 2017 | 28 días | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Julio 2018 | 5 semanas | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Abril 2019 | 2 semanas obligatorias, 6 voluntarias | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Enero 2020 | 4 semanas obligatorias, 8 voluntarias | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |
| Eneero 2021 | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias | 6 semanas obligatorias, 10 voluntarias |

Fuente: Afi, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Más información en el siguiente enlace: <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/852219e6-25e5-4966-b7d6-fdd47c174154/CUADROS+ET+LEY+6-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID>

II. REGULACIÓN EN PRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO APROBADA RECIENTEMENTE

Siendo consciente de esta brecha de género en el empleo que se arrastra desde hace décadas y que, por tanto, **no es atribuible a la crisis provocada por la Covid-19**, el Gobierno de España ha ido aprobando en los últimos años una serie de medidas encaminadas a reducir esta diferencia entre hombres y mujeres. Las medidas más relevantes tienen que ver con:

- La igualdad en baja de paternidad y maternidad.
- Los planes de igualdad estandarizados para garantizar comparaciones.
- El complemento de pensión por jubilación a partir del primer hijo.

A continuación, se realiza un breve repaso de las principales características y objetivos de cada una de estas medidas, ya que, una vez pase el debido tiempo, será importante evaluar hasta qué punto han sido eficaces en la consecución de sus objetivos.

2.1. La igualdad en la baja de paternidad y maternidad

El nacimiento del hijo suele marcar una importante brecha de género en el empleo y la **conciliación**. Según un estudio de brecha de género en la conciliación, realizado por Afi para Repsol en el marco de la iniciativa de **ClosinGap** (2019), mientras que el 8,4% de las mujeres ocupadas entre 25 y 34 años estuvo de baja en 2017 con motivo del nacimiento de su hijo (149.000 mujeres), en el caso de los hombres apenas representa-

ron el 1,1% del total de ocupados en esa misma franja de edad (21.000 hombres). Este hito vital supone una **interrupción de la carrera laboral de las mujeres**, aunque sea de forma temporal, que incide en la forma en la que participan en el mercado de trabajo tras incorporarse a su puesto de trabajo: remuneración, probabilidad de reincorporación, probabilidad de ascenso profesional, techo de cristal, etc.

Por ello, el Gobierno de España, con independencia de su ideología política, ya ha acometido o diseñado reformas normativas dirigidas a **mitigar parte de los efectos negativos que supone la maternidad sobre la carrera laboral de las mujeres**, ampliando las bajas de paternidad hasta hacerlas equivalentes a las de las mujeres, respecto a su duración, e intransferibles, para evitar una nueva discriminación laboral de la mujer. Este año 2021, por regla general, los hombres tendrán derecho a disfrutar una baja por el nacimiento y cuidado de menor (con su correspondiente prestación) cuya duración será de 16 semanas, más 15 días en concepto de cuidado del lactante. Este derecho podrán ejercerlo de forma ininterrumpida desde el día del nacimiento del menor o distribuirlo a su conveniencia dentro de los 12 primeros meses de vida del menor, aunque la regulación establece la obligación de disfrutar seis semanas inmediatamente después del parto².

² Para más información, consultar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Aunque todavía es pronto para evaluar el impacto que ha tenido el alargamiento de la baja de paternidad, ya hay estudios (González, 2019) que parecen constatar un **impacto positivo sobre las mujeres trabajadoras**.

2.2. Los planes de igualdad estandarizados

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

1. Estableció la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un **plan de igualdad** (pymes y grandes compañías). De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de 250 personas trabajadoras tenían esta obligación (grandes compañías).
2. Precisó el contenido del plan de igualdad: (i) el diagnóstico de situación debía ser negociado; (ii) los objetivos a alcanzar debían ser claros y estar conectados con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) se debían implantar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
3. Estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Concretamente, los planes de igualdad negociados y aprobados deberán de ser inscritos obligatoriamente en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Estos planes de igualdad pretenden dar a conocer las medidas adoptadas por las empresas para **prevenir la discriminación entre mujeres y hombres**, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Aunque las empresas han ido realizando, con frecuencia anual, dichos planes de igualdad, la no estandarización de su contenido ha dificultado extraer conclusiones sobre las medidas implementadas, el grado de consecución de los objetivos y la reducción de la discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo.

Por ello, desde el 13 de enero de 2021, los diagnósticos de situación en materia de igualdad y sus correspondientes planes de igualdad deberán realizarse según el **contenido y los procedimientos establecidos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo³.

Esta metodología va en la dirección de **estandarizar los contenidos de los planes de igualdad y establecer criterios evaluables y comparables**, ya que hasta ahora, no permitían medir adecuadamente los avances en materia de igualdad dentro de las empresas, como tampoco favorecían la realización de ejercicios comparativos con otras compañías de similares características.

III. EL COMPLEMENTO DE PENSIÓN POR JUBILACIÓN A PARTIR DEL PRIMER HIJO

Según un estudio realizado por Afi para Mapfre en el marco de la iniciativa de [ClosinGap](#) (2019), la **brecha de pensiones** ascendía de unos 24.500 millones de euros en 2018. Aunque esta brecha se ha reducido en las nuevas altas de pensiones porque las mujeres causan su propia pensión, la pensión pública promedio de una mujer, incluyendo todas las contributivas, es de 740,2 euros, frente a los 1.162,3 euros percibidos de media por los hombres pensionistas. Esta diferencia de 422,2 euros se amplía hasta los 450,1 euros en el caso de las pensiones de jubilación. A pesar de la existencia de esta brecha en el sistema de pensiones, conviene destacar que **no es sino la consecuencia de la brecha de género en el mercado laboral** ya que, fruto de la metodología de cálculo de las pensiones, especialmente, las de jubilación, se arrastra esta brecha hasta el sistema público de pensiones. Por lo tanto, donde se debería actuar para mitigarla debería ser en el mercado de trabajo y no en el sistema de pensiones.

Dicho esto, es cierto que, de implementarse estas medidas en el mercado de trabajo, no lograrían corregir la brecha que han ido arrastrando las personas que están próximas a su jubilación. Por ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones trató de corregir esta brecha entre las nuevas altas de pensiones por jubilación, completando la pensión a las mujeres

³ Para más información, consultar el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

que hubieran tenido 2 o más hijos. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que este complemento era discriminatorio, al ir en contra de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres, ya que los hombres no podían acceder al mismo.

De ahí que el Ministerio haya realizado una modificación en febrero de 2021 de la regulación de la Seguridad Social sustituyendo el **complemento de maternidad por aportación demográfica**, por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género en el que el número de hijos es el criterio objetivo utilizado para acceder al complemento y para modular su importe, al constatar que la maternidad es un factor clave causante de la brecha de género en las pensiones.

Este complemento se dirige a las mujeres que, por motivos de jubilación, incapacidad permanente o viudedad, hayan tenido uno o más hijos. El derecho al complemento por cada hijo se reconoce y mantiene siempre que no medie solicitud y se reconozca al otro progenitor. Si éste progenitor también es mujer, prevalece la que perciba una pensión de inferior cuantía. Para que los hombres puedan tener derecho a dicho complemento, deben concurrir alguno de estos requisitos:

- Causar pensión de viudedad por fallecimiento del otro cónyuge por los hijos en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir pensión de orfandad.
- Causar pensión de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o estar afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, bajo una serie de condiciones⁴.

De esta manera se salva el problema de la directiva europea y se trata de corregir la brecha de género en las pensiones contributivas, a pesar de que este complemento sea más bien modesto en términos cuantitativos. En el 2021 el importe asciende a 27 euros mensuales por hijo/a desde el primero, de manera que, cada hijo da derecho al reconocimiento de un complemento ::

⁴ Para más información, consultar el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, disponible en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1529>