

¿POR QUÉ LOS RETOS DE LA CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19 SON TODAVÍA MAYORES PARA LAS MUJERES?



José Ramos ^{1,2}



Alicia Gómez ^{1,2}

Ivie¹ y Universitat de València²

09/06/2020

IvieLAB

Ivie

COVID19: IvieExpress

La crisis sanitaria internacional más relevante del siglo XXI, derivada del Covid-19, además de amenazar la salud de las personas está teniendo graves consecuencias económicas y sociales. Una de estas últimas es que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es más difícil, sometiendo a una particular presión a las mujeres. La razón es que muchas actividades domésticas ya recaían más intensamente sobre ellas antes de la pandemia, porque el reparto de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado es desigual entre géneros (las mujeres dedican 85 minutos diarios más que los hombres a tareas domésticas y cuidado de familiares), y la economía formal de cuidados está poco desarrollada en España (0,8 % del PIB, la mitad que en el Reino Unido o Alemania y la tercera parte que en Bélgica, Holanda o Suecia). Partiendo de la mayor presencia de la mujer en el hogar familiar y su mayor dedicación a las tareas de cuidado y educación de los hijos, el paso al ámbito doméstico del aprendizaje a distancia de los hijos y el teletrabajo de una parte importante de la población (entre el 10 % y el 50 % en los sectores que concentran a la mitad de las trabajadoras, entre el 10 % y 20 % en los sectores que concentran a la mitad de los trabajadores varones) redobla las presiones sobre las mujeres. Si no se adoptan medidas en el ámbito privado y público para paliar las consecuencias de esa mayor presión sobre la conciliación, la situación tendrá consecuencias negativas sobre la salud de las mujeres y las relaciones familiares.

EL REFUERZO DE LAS ACTIVIDADES EN LOS DOMICILIOS

- Desde que se cerraron los centros educativos el pasado 13 de marzo, 8,12 millones de estudiantes no universitarios permanecen en sus casas tratando de mantener una actividad escolar a distancia. Más de 4,5 millones de hogares con menores de hasta 14 años tienen que compatibilizar la atención a los escolares con el mantenimiento de la actividad laboral de sus progenitores, que en un porcentaje destacable se realiza ahora a través del teletrabajo. Esta situación puede conllevar un riesgo elevado de reducción del rendimiento académico, por las dificultades de mantener el nivel de estudio previo a través de una modalidad *online* para la que no todas las familias ni profesores estaban preparados, y también puede tener otras consecuencias sobre los adultos.
- La paralización de una parte sustancial de la actividad económica ha llevado a una proporción de trabajadores y trabajadoras a una situación de inactividad laboral —temporal o indefinida—, pero la mayoría de familias han visto aumentar de manera extra-

ordinaria las demandas de atención a los niños y adolescentes. Paralelamente, la situación de las residencias de mayores, y la grave afectación que la tercera edad está sufriendo en esta pandemia, ha provocado un aumento de las necesidades de atención a personas mayores por parte de las familias. Las tensiones que todo eso provoca se reconfiguran conforme avanza el regreso al trabajo fuera del hogar, pero no decrecen mientras no sucede lo mismo con la vuelta de los niños al colegio.

- Todos estos cambios acaecidos en la vida de los hogares requieren una readaptación que no es sencilla y no afectan con la misma intensidad a cada uno los adultos que están al frente de las familias. La principal razón por la que esto sucede es que la participación en las actividades laborales y domésticas es desigual entre géneros, desde muchos puntos de vista. A partir de esa realidad pre-pandemia, el confinamiento primero y las restricciones a otras actividades después del mismo —en particular las escolares— inciden de manera desigual sobre hombres y mujeres, planteando mayores retos a las condiciones de vida y el bienestar de las segundas.

HOMBRES Y MUJERES EN LAS ACTIVIDADES REMUNERADAS

- La dedicación a las actividades remuneradas es más intensa entre los hombres. Los datos de 2015 de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para la UE28 (Eurofound, 2020)¹ muestran que la tasa de actividad y ocupación de los hombres es superior a la de las mujeres y la media de horas semanales trabajadas por los ocupados (38,8) es superior a la de las ocupadas (32,9), así como que los hombres trabajan más horas en horarios atípicos que las mujeres, pero pese a ello pueden tomar tiempo libre para asuntos personales en mayor proporción que ellas. También es mayor el porcentaje de hombres (26,4 %) que de mujeres (22,4 %) cuyo horario de trabajo no se ajusta demasiado bien a sus compromisos sociales y familiares (Eurofound, 2018)², y es sabido que las mujeres trabajan a tiempo parcial en mucha mayor proporción que los hombres (23,8 % frente a 7 %) (Encuesta de Población Activa, 2019).
- A esas diferencias entre hombres y mujeres en las condiciones laborales se añaden otras. Las relacionadas con riesgos físicos, de entorno social y tiempo de trabajo son más favorables para las mujeres, pero estas se enfrentan a mayores demandas emocionales, menores ingresos, menor justicia retributiva y menos oportunidades en puestos de responsabilidad (solo el 36 % de los “jefes” son mujeres). Los hombres tienen mejores perspectivas de carrera y mayor empleabilidad que las mujeres, y estas están sometidas a más riesgos de reducción de plantilla y se consideran injustamente

pagadas en todas las categorías profesionales en mayor proporción. Estos resultados tienen mucho que ver con la diferente presencia de hombres y mujeres en los distintos sectores y niveles ocupacionales, y también con el tiempo dedicado a tareas no remuneradas —sobre todo domésticas— que es mucho mayor entre ellas.

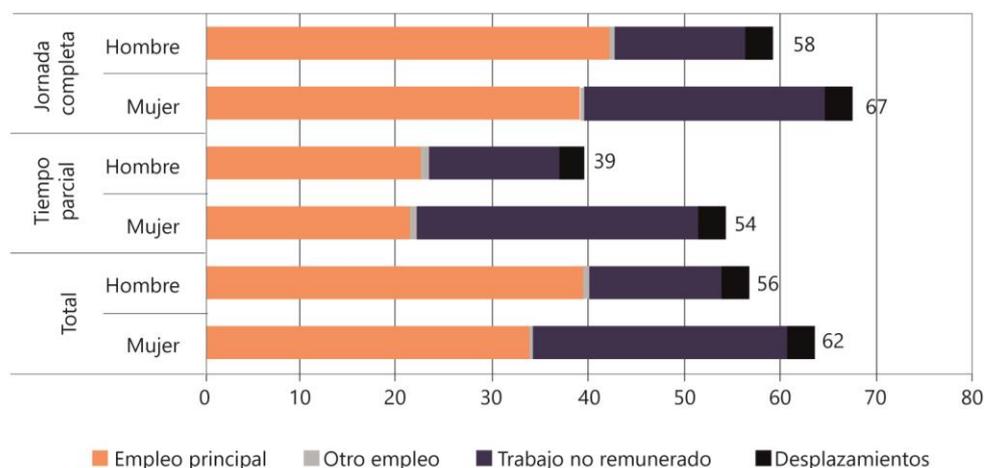
- La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) de 2015 (INSHT, 2017)³ muestra que las mujeres asumen muchas más tareas de cuidado de personas, tanto en el ámbito laboral como el doméstico. Deben levantar o mover personas en mayor medida (un tercio de ellas sin contrato), pueden decidir cuándo realizar una pausa en su trabajo en menor grado, y se sienten más exhaustas que los trabajadores varones. Las trabajadoras también están más sometidas que los varones a demandas emocionales, debido a su mayor relación con personas ajenas a la empresa y con personas que muestran sus quejas o enfados, y por su nutrida presencia en los trabajos de cuidados a personas (sanitarios, educativos, de servicios sociales, trabajadoras domésticas). Algunas de estas circunstancias se reflejan en ciertos indicadores de salud de hombres y mujeres. La proporción de trabajadoras que sufren dolores de espalda, de cabeza, fatiga visual, dolores musculares en cuello, hombros y extremidades superiores o cansancio general se sitúa entre el 40 y el 50 %, superando en más de diez puntos la proporción de varones. Las mujeres tienen problemas de sueño con mayor frecuencia (como dificultades para quedarse dormidas y despertarse varias veces), si bien los hombres se despiertan más frecuentemente con sensación de cansancio y fatiga.

¹ Eurofound (2020). Gender equality at work, European Working Conditions Survey 2015 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

² Eurofound: European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015. Séptima edición. Reino Unido: UK Data Service. Disponible en internet: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-7> [consulta: octubre 2018].

³ INSST-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2017). Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo 2015 6ª EWCS. Madrid: INSHT.

Figura 1 . Horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado, en función del sexo y tipo de jornada



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo 2015 (INSHT, 2017).

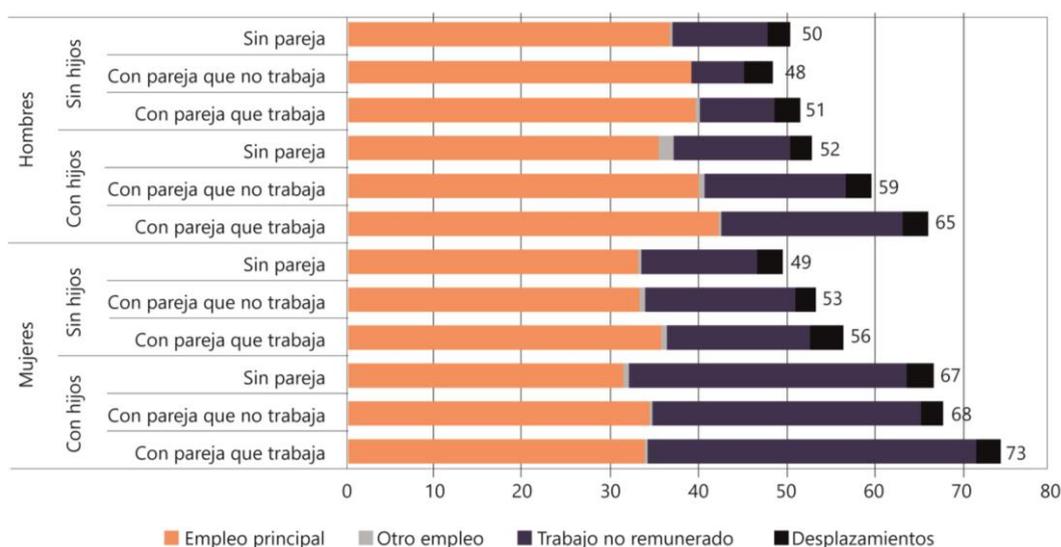
CONCILIACIÓN Y USO DEL TIEMPO

- Las dificultades de conciliar trabajo y vida personal ayudan a entender la mayor proporción de problemas de salud y de sueño que padecen las trabajadoras, pues los niveles de conflicto entre los dos ámbitos son mayores entre ellas. Una de cada cuatro personas trabajadoras (29,1 % de las mujeres y 26,9 % de los hombres) se siente con frecuencia demasiado cansada después del trabajo para realizar las tareas domésticas, pero las mujeres deben sobreponerse a ese estado de ánimo con mayor frecuencia porque soportan muchas más de las tareas del hogar.
- Las diferencias de género en las actividades no remuneradas son amplias y cambian según las tareas consideradas. La frecuencia con la que se realizan actividades culturales deportivas o de ocio es mayor entre los hombres (45,1 % frente al 39,1 % de las mujeres). Pero lo contrario sucede con el cuidado de ancianos o personas con discapacidad (6,2 % de los hombres, 10,1 % de las mujeres), cuidado y educación de los hijos o nietos, cocinar y realizar las tareas domésticas. Solo el 31,7 % de los hombres cuidan a diario de hijos y nietos, y un

9,1 % lo hace varias veces por semana. Entre las mujeres, el 47,5 % lo hace diariamente y el 4,4 % varias veces por semana. En cuanto a las tareas domésticas, solo el 32,7 % de los hombres las realiza diariamente y un 30,3 % varias veces por semana, mientras las mujeres las hacen diariamente el 77,5 % y el 15,4 % varias veces por semana. Entre quienes hacen estas tareas a diario, las mujeres dedican una media de 39 minutos diarios más que los hombres a la educación y cuidado de niños (197,7 minutos frente a 159,1 minutos al día). Además, ellas dedican casi 46 minutos más que ellos a cocinar y realizar tareas domésticas (142,1 frente a 96,5 minutos al día) (Eurofound, 2018)⁴. Las figuras 1 y 2 reflejan las diferencias en el tiempo dedicado a trabajo remunerado y actividades no remuneradas entre hombres y mujeres, que se mantienen tanto entre trabajadores a tiempo completo como parcial, en familias con y sin hijos y en el caso de parejas que trabajan y que no trabajan.

⁴ Eurofound: European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015. Séptima edición. Reino Unido: UK Data Service. Disponible en internet: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-7> [consulta: octubre 2018].

Figura 2. Horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado en función del sexo, tener hijos y situación laboral de la pareja



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo 2015 (INSHT, 2017).

- Las mujeres dedican 27 horas a la semana a trabajo no remunerado (25 horas las que trabajan a jornada completa y 30 horas las que trabajan a tiempo parcial) mientras que los hombres dedican solo 14 horas (tanto los que trabajan a tiempo completo como parcial).
- En resumen, la duración global de la jornada laboral y doméstica es considerablemente mayor para las mujeres, superando en bastantes casos las 60 horas a la semana. Esto implica que conciliar la vida laboral y personal es mucho más exigente para una buena parte de las mujeres en comparación con sus compañeros varones. La mayor dedicación al cuidado de otras personas es mayor entre las mujeres, tanto en la población trabajadora como no trabajadora, tanto en relación al cuidado de hijos, nietos, y familiares mayores de 75 años, como en cocinar y realizar tareas domésticas. El cuidado de los hijos alarga las jornadas de los padres, pero el tiempo que dedican las mujeres duplica al de los hombres.

CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID-19

- La necesidad de incrementar los cuidados a la familia como consecuencia de las circunstancias creadas por el Covid-19 supone una mayor dificultad para la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar. Una encuesta reciente (Farré y González, 2020)⁵, con más de 5.500 observaciones, muestra que durante la pandemia se ha seguido manteniendo la gran desproporción en el tiempo dedicado por hombres y mujeres al cuidado de la familia y las tareas domésticas. Si bien hay un porcentaje significativo de personas que admiten realizar las tareas y cuidados de forma compartida, los cuidados siguen estando en gran medida bajo la responsabilidad de las mujeres en exclusiva, excepto en el ocio con los niños, donde la

⁵ Farré, L. y González, L. (2020). ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar. Blog nada-es-gratis. <https://nadaesgratis.es/admin/quien-se-encarga-de-las-tareas-domesticas> (consultado 15 mayo 2020).

mayoría de familias lo atiende de forma compartida.

- Si tenemos en cuenta los usos del tiempo previos a la pandemia, la presión para conciliar va a ser mucho más exigente ahora para las mujeres. Y esto se va a producir tanto para aquellas mujeres que puedan teletrabajar como para las que tengan que mantener una actividad laboral presencial en sus lugares de trabajo, como ha sucedido durante el confinamiento en buena parte de los servicios esenciales y conforme avanzan las fases de desescalada, cada vez más en todas las actividades. Los problemas de conciliación son especialmente graves en los 1,88 millones de hogares monoparentales en España, de los cuales el 81 % está formado por mujeres con hijos (Encuesta Continua de Hogares, 2018).
- Esta situación puede prolongarse en el tiempo, dependiendo de la evolución de la situación epidemiológica y de las restricciones a la movilidad y el contacto social que se mantengan en los próximos meses. Es previsible que buena parte de la actividad productiva se vaya recuperando a un ritmo más veloz de lo que el sistema educativo se normalice. Tras varios meses de confinamiento con unas demandas de conciliación muy elevadas, las necesidades de cuidados se pueden mantener durante el verano y extenderse a los primeros meses del curso académico 2020-2021. Esta prolongación en el tiempo puede tener consecuencias relevantes, tanto a nivel laboral, como familiar y de salud.
- Como plantean Peiró y Soler (2020)⁶, el teletrabajo implica una serie de retos y afrontarlos en una situación de crecientes demandas de conciliación puede afectar a toda la familia, pero de manera especial a las personas que

soportan unas mayores demandas de cuidados a niños, adolescentes y personas mayores. Esta presión puede afectar tanto a la efectividad del teletrabajo y la productividad de las trabajadoras, como al cuidado de la familia y a las propias relaciones familiares.

- La proporción de trabajadores y trabajadoras que pueden teletrabajar varía, sobre todo, según la ocupación (Randstad)⁷. Pero el peso de hombres y mujeres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, y por esa razón el teletrabajo tiene también un sesgo de género. Los directivos y gerentes son los que más posibilidades tienen, seguidos de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, los contables, administrativos y otros empleados de oficina, y los técnicos y profesionales de apoyo. Por el contrario, solo un pequeño porcentaje de los trabajadores de la industria manufacturera y la construcción tienen posibilidades de teletrabajar, y en el resto de ocupaciones⁸ no es posible el teletrabajo.
- El 55 % de las ocupadas en España se concentran en cinco sectores (sanidad, comercio al por menor, hostelería, educación e industria manufacturera). De ellos, el sector de educación ofrece las mayores posibilidades de teletrabajo (52,04 %), mientras que en los otros cuatro sectores este es menos probable (un 30,6 % en sanidad, el 24 % en la industria manufacturera y alrededor de 7 % en el comercio al por menor y la hostelería). Ahora bien, los seis sectores que acumulan aproximadamente un 55 % de los trabajadores masculinos tienen un potencial de teletrabajo considerablemente menor (tabla 1).

⁶ Peiró, J. M. y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. COVID_19: Ivie- Express*, nº 11. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

⁷ https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/03/NdP_Randstad_Teletrabajo-en-Espa%C3%B1a.pdf

⁸ Los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; las ocupaciones elementales; y las ocupaciones militares.

Tabla 1. Distribución porcentual de los ocupados/as por rama de actividad (porcentaje sobre el total de ocupados de cada sexo) y porcentaje de ocupados/as que puede teletrabajar por rama de actividad (porcentaje sobre el total de ocupados por rama de actividad y sexo). España 2019.

Rama de actividad	Ocupados		Ocupadas	
	Distribución sectorial	Posibilidad de teletrabajar ¹	Distribución sectorial	Posibilidad de teletrabajar ¹
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,70	3,71	2,05	5,71
Industrias extractivas; Suministro energía; Suministro agua	1,94	16,80	0,66	38,97
Industria manufacturera	16,88	15,50	7,54	23,98
Construcción	10,83	10,73	1,26	44,94
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2,65	11,90	0,59	35,51
Comercio al por mayor	4,87	26,85	3,11	27,30
Comercio al por menor	7,03	9,72	13,02	7,25
Transporte y almacenamiento	7,70	10,76	2,25	29,10
Hostelería	7,40	9,11	10,19	7,07
Información y comunicación	3,89	42,13	2,05	44,40
Actividades financieras y de seguros	1,88	46,13	2,52	43,98
Actividades inmobiliarias	0,66	37,16	0,92	38,89
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,76	51,02	5,66	47,90
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,41	13,29	6,16	13,36
Administración pública y defensa; Seguridad social obligatoria	7,07	18,68	6,49	36,97
Educación	4,23	52,30	10,17	52,04
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,69	38,03	14,22	30,61
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,26	32,84	1,80	33,76
Otros servicios	1,47	18,16	3,54	13,42
Actividades de los hogares	0,68	0,27	5,78	0,11
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,01	26,00	0,02	49,20
	100		100	

Notas: ¹Los ocupados/as con posibilidad de teletrabajar se han calculado a partir de las posibilidades de teletrabajar según la ocupación (Randstad) y el peso de las ocupaciones en las distintas ramas de actividad según el sexo.

Fuente: EPA 2019 (INE, 2020), Randstad y elaboración propia.

Pero si los sectores con mayor presencia de mujeres tienen un potencial para desarrollar teletrabajo más elevado que los sectores en los que predominan los hombres, las trabajadoras van a verse sometidas a mayor presión por compatibilizar el teletrabajo con el cuidado de la familia y las tareas domésticas.

LENTA VUELTA A LA NORMALIDAD Y RETOS PARA LA CONCILIACIÓN

- La situación en la que se encuentra actualmente el sistema educativo y las grandes incógnitas acerca de las condiciones en las que se va a poder retomar la actividad (potencial reducción de grupos, alternancia de actividades presenciales y a distancia, o incluso turnos

rotatorios de horario reducido, durante un periodo indeterminado) pueden complicar todavía más las necesidades de conciliación. Otros servicios que contribuyen a la conciliación están igualmente afectados (actividades complementarias, actividades académicas, actividades de ocio, instalaciones deportivas, servicios de comedor, etc.).

- Paralelamente, la vuelta a la actividad económica puede presentar ritmos diferentes según los sectores, afectando de forma diferencial a la población ocupada de hombres y mujeres. Así, mientras la educación, la sanidad y la administración pública van a mantener con alta probabilidad sus plantillas (en las que se concentra un alto porcentaje de mujeres), esto no está tan claro que vaya a ocurrir tan fácilmente en sectores como el comercio, la hostelería o la actividad en los hogares. Por el contrario, los sectores con una mayor concentración masculina (industria, construcción, transporte, y en menor medida, la actividad vinculada al comercio al por mayor o la administración pública), van a recuperar un nivel de actividad más normalizado en un plazo breve, aunque con menor capacidad de realizar teletrabajo. Esta situación va a incrementar las tensiones para la conciliación (especialmente en los 4,5 millones de hogares con menores de 14 años) porque los padres no pueden estar en el hogar, pero los hijos van a seguir estando, y de manera primordial para las mujeres.
- La gravedad de la situación puede constituir una oportunidad de replantear el actual reparto de las tareas de cuidado y el tiempo dedicado a la conciliación, y reorientar la economía de los cuidados hacia una mayor oferta de servicios profesionales. Afrontar este reto de la conciliación de manera equilibrada, y prevenir que no tenga consecuencias negativas para la salud y el desarrollo profesional de las mujeres, es responsabilidad de las administraciones públicas, de los agentes sociales, de las

empresas, y también de los hombres. En este sentido, se pueden enunciar varias líneas de actuación de las instituciones y de la sociedad:

- Es necesario reflexionar y contribuir a fomentar la *conversación pública* sobre la importancia de la vida personal y familiar, y la urgencia de redistribuir las cargas de trabajo doméstico entre hombres y mujeres. La corresponsabilidad en las tareas de cuidado debe ser un objetivo a corto y medio plazo.
- Las condiciones laborales, en particular las referidas a las condiciones horarias de hombres y mujeres, pueden ser replanteadas para favorecer la conciliación, considerando la racionalización de los horarios, la reducción de la jornada laboral, la concentración de días hábiles o el reparto del trabajo. Una redistribución de los horarios de trabajo puede ser positiva, pero concentrar el trabajo a tiempo parcial en exclusiva sobre las mujeres constituye un riesgo de que las necesidades de conciliación sean la causa de esos contratos de menor duración horaria. La ENCT señala las preferencias por trabajar menos horas para poder conciliar, tanto de los hombres como de las mujeres que trabajan a tiempo completo, pero sin mejoras de productividad que compensen ese efecto trabajar menos horas al año implica menores salarios anuales.
- La economía de los cuidados se encuentra menos desarrollada que en otros países de nuestro entorno (0,8 % del PIB, la mitad que en el Reino Unido o Alemania, y la tercera parte que en Holanda, Bélgica, Dinamarca o Suecia). Potenciar los servicios de atención a la familia, como la universalidad de la escolarización de 0 a 3 años, los servicios de atención a los mayores o la creación de centros de día para atender necesidades de conciliación es una opción interesante. También lo es diversificar y potenciar las alternativas para que las familias puedan hacer frente a las demandas de conciliación (permisos, excedencias, flexibilización de contratos, etc.), sin que ello suponga renunciar

a una carrera profesional. Pero, de nuevo, desarrollar esas alternativas requiere recursos para financiarlas, tanto privados como públicos.

- El teletrabajo puede ser una herramienta muy útil para fomentar la conciliación, pero en estos momentos se constata que presenta también riesgos que es necesario considerar y evitar. Puede producir sobrecarga en las mujeres (y en una proporción creciente de hombres) con necesidades de conciliar un alto rendimiento laboral en tiempos de mayor presión del cuidado de la familia. Las empresas deben tener en consideración en sus planes de contingencia frente a los efectos del Covid-19 estos riesgos, y ello debería reflejarse en una adecuada redistribución del trabajo. Quizá sea necesario flexibilizar la duración de las jornadas laborales, dimensionando las plantillas y su retorno a la actividad, pero todo ello debe abordado de manera que sea compatible con la competitividad de las empresas.

- Finalmente, resulta fundamental, para una vuelta normalizada a la actividad productiva compatible con el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, establecer planes de contingencia mientras se produce la reanudación de la actividad del sistema educativo. Si no puede funcionar con normalidad será necesario contar con alternativas que combinen recursos institucionales y familiares, para no dejar la atención a los menores al cuidado de los abuelos, o

de madres y padres que están teletrabajando, ni obligar a las familias a buscar solo con sus propios medios cuidadores de emergencia. Sería conveniente contemplar cómo pueden encarjarse y financiarse alternativas como centros de día, plantillas de educadores que puedan atender a los menores con dificultades de rendimiento escolar, actividades formativas en entornos que cumplan las normas sanitarias establecidas para afrontar esta crisis, así como diseñar y favorecer la oferta de otros servicios y actividades que contribuyan a la conciliación familiar y laboral mientras no se puedan eliminar las restricciones impuestas por el virus.

