

## El impacto de la pandemia por COVID-19 que ha hecho aflorar la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo

**Dra. Clara Guillén Subirán**

*Jefe de Departamento de Enfermedades Profesionales de IBERMUTUA*

**El impacto de la pandemia por COVID-19 en la economía podría suponer un escollo para avanzar en el objetivo de que hombres y mujeres puedan trabajar en igualdad de condiciones. Según un informe de la Fundación Europea por la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, la pandemia puede hacer revertir décadas de avances en esta materia. La COVID-19 ahonda la brecha de género, las mujeres asumen más carga de trabajo y cuidados, son más frágiles ante la pobreza y la violencia y tienen menos voz en la toma de decisiones. La lucha contra este virus debería focalizarse en las personas, sobre todo, en las más afectadas: mujeres, personas mayores, jóvenes, trabajadores con salarios insuficientes, pequeñas y medianas empresas, sector informal y grupos más vulnerables.**



En el mundo, mayoritariamente, son las mujeres quienes ocupan la primera línea sanitaria para combatir el virus, el 70% de los profesionales sanitarios y del personal sociosanitario son mujeres.

La pandemia amenaza con deteriorar el frágil progreso hacia la igualdad de género. En general, las crisis sanitarias y humanitarias afectan especialmente a los grupos más vulnerables: minorías étnicas, migrantes, mayores, personas con diversidad funcional o movilidad reducida, sin hogar, etc. Además, las desigualdades existentes entre géneros se agudizan, interactuando con la vulnerabilidad inherente de los colectivos mencionados.

Algunas estimaciones señalan que, en 2021, habrá 435 millones de mujeres pobres (un 11% más que si no hubiera habido pandemia), más carga de trabajo en los hogares y el riesgo de perder presencia en puestos directivos de instituciones y empresas. Según la *Organización de Naciones*

Unidas (ONU), apenas un 12% de los países han desarrollado medidas específicas para las mujeres durante esta crisis.

En el mundo, mayoritariamente, son las mujeres quienes ocupan la primera línea sanitaria para combatir el virus, el 70% de los profesionales sanitarios y del personal sociosanitario son mujeres. También son mayoría en algunos de los sectores más castigados por la pandemia. La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), afirma que «*las mujeres están mayoritariamente empleadas en un mercado laboral segregado, de peor calidad y más precario, lo que disminuye sus recursos económicos para afrontar la crisis. La precariedad laboral se incrementa drásticamente en contextos de crisis, con la consecuente pérdida de empleo y desprotección social. Este hecho deja a las mujeres que trabajan en estos sectores más precarizados, en una situación particularmente vulnerable*».

Las mujeres ya se ocupaban mayoritariamente de los hogares antes de la pandemia; el confinamiento las ha sobrecargado más. Las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos y del trabajo doméstico en el seno de la familia son compartidas desigualmente por hombres y mujeres, correspondiendo a las mujeres la mayor cuota de este trabajo no remunerado.

El impacto negativo en materia de género en un escenario de pandemia es especialmente relevante y complejo, y por ello, requiere de un análisis específico. No sólo es importante hacer un seguimiento epidemiológico de la pandemia, también es fundamental analizar los factores económicos, psicológicos y sociales asociados a ella. Las consecuencias del escenario actual por la COVID-19 requieren de un análisis multidisciplinar que atienda a la diversidad de las mismas y considere los efectos a medio y, sobre todo, a largo plazo.

El informe *Women and labour market equality: ¿has COVID-19 rolled back recent gains?*, de la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo* de la Unión Europea (UE), elaborado a petición de la *Comisión Europea* en el contexto de la *Gender Equality Strategy 2020-2025*, y publicado recientemente, analiza el impacto de la COVID-19 en el trabajo femenino.

---

**El impacto negativo en materia de género en un escenario de pandemia es especialmente relevante y complejo, y por ello, requiere de un análisis específico**

---

La igualdad de género es un valor promovido en el *Tratado de la Unión Europea* y un derecho fundamental y un principio clave del *European Pillar of Social Rights*. La *Gender Equality Strategy 2020-2025* recoge actuaciones concretas y objetivos específicos de carácter político, para avanzar hacia una Europa con mayor igualdad de género, de aquí a 2025. La meta es una UE donde las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos. Los objetivos fundamentales de esta Estrategia se recogen en la Tabla 1.

**Tabla 1: Objetivos fundamentales de la Gender Equality Strategy 2020-2025**

Los objetivos fundamentales son:

- poner fin a la violencia de género;
- combatir los estereotipos de género;
- acabar con la brecha de género en el mercado de trabajo;
- lograr la participación en igualdad en los distintos sectores de la economía;
- abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres;
- reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales;
- y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género, combinada, con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. El compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios recogidos en la Tabla 2.

**Tabla 2: Ámbitos prioritarios del compromiso estratégico de la Gender Equality Strategy 2020-2025**

Los ámbitos prioritarios son:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la promoción de la independencia económica de mujeres y hombres;
- reducción de la disparidad salarial, de ingresos y de pensiones por razones de género y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas;
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

La *Organización Mundial de la Salud* (OMS) y la OIT a lo largo de los años, han promovido numerosos acuerdos y recomendaciones con el objeto de mejorar la situación de las mujeres en el mundo laboral. También la *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo* (EU-OSHA) investiga sobre los riesgos en el trabajo en relación con el género, analizando en profundidad los datos de los sectores en los que trabajan las mujeres y los riesgos a los que están expuestas en ellos. Uno de los objetivos de la EU-OSHA en esta materia es prestar atención a las diferencias que existen en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) entre hombres y mujeres y así, ayudar a mejorar todos aquellos aspectos que afectan a ellos, principalmente, a las mujeres trabajadoras (Tabla 3). Su interés se centra en seguir trabajando para que las políticas y los programas de SST tengan una dimensión definida y clara de género.

**Tabla 3: Diferencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo entre hombres y mujeres**

Las mujeres:

- trabajan en sectores específicos y en puestos de trabajo específicos;
- equilibran dobles responsabilidades en el trabajo y en el hogar;
- tienen poca representación a nivel de supervisión y dirección;
- existen diferencias físicas;
- realizan trabajos que se presumen erróneamente como seguros y fáciles.

*Fuente: Women and labour market equality: ¿has COVID-19 rolled back recent gains, EU-OSHA*

La Tabla 4 recoge las medidas puestas en marcha en algunos países de la UE y algunas recomendaciones recogidas en el informe de la EU-OSHA.

**Tabla 4: Políticas necesarias para reducir la brecha de género en el trabajo**

- Permitir acuerdos flexibles que permitan a trabajadores y trabajadoras conciliar trabajo y familia;
- ofrecer ayudas para que los padres y madres puedan atender a sus hijos sin tantas dificultades;

- ofrecer ayudas económicas a las familias más golpeadas por la crisis, en especial a familias con bajos ingresos y monoparentales;
- poner en marcha medidas de apoyo a trabajadores y trabajadoras para prevenir el riesgo de pobreza.

Fuente: *Women and labour market equality: ¿has COVID-19 rolled back recent gains, EU-OSHA*

En este escenario de pandemia y, atendiendo a la triple dimensión de la crisis que ha provocado, sanitaria, social y económica, además de conocer el alcance del impacto de género que está produciendo, se hace necesario incorporarlo en la respuesta a ella. Esta crisis, por sus propias características, afecta de manera diferente a mujeres y hombres (Tabla 5).

**Tabla 5: Afectación de las mujeres en el escenario de pandemia por COVID-19**

Sobrecarga en el trabajo sanitario y de servicios esenciales	Las mujeres representan el 70% del personal sanitario y sociosanitario en todo el mundo; además, son mayoría en sectores como comercio, alimentación y servicios de limpieza sanitaria y de residencias, esenciales para el mantenimiento de las poblaciones
Centralidad de las tareas de cuidados	las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes. Además, muchas no pueden seguir trabajando al tener que afrontar estas tareas de cuidado, especialmente durante el cierre de los colegios
Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral	están en peor lugar para afrontar un nuevo período de crisis (especialmente mujeres jóvenes, mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes). Además, algunos de los sectores más afectados, como comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados
Aumento del riesgo de violencia de género	y de otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento

Como pone de relieve el *Observatorio de la OIT en COVID-19 y el mundo del trabajo*, el mercado laboral no es uniforme y el impacto de la crisis tendrá efectos diferenciados para cada sector a corto, medio y largo plazo.

Las actividades relacionadas con necesidades básicas (agricultura, ganadería...), que son la principal fuente de empleo en muchos países, mantienen la actividad, aunque el impacto a medio plazo podría aumentar, debido a los controles sanitarios, las dificultades de transporte y cierre de fronteras, que especialmente afectará a personas que se desplazan para atender las necesidades de las campañas agrícolas.

Serán los sectores del comercio, la hostelería y los servicios, que cuentan con una importante presencia de mujeres, los que sufrirán en mayor medida la crisis económica derivada de la pandemia. La paralización del turismo afecta de manera directa a las actividades de alojamiento, servicio de comidas o transporte y, según las estimaciones realizadas, tendrá una recuperación lenta.

En sus últimas proyecciones la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)* prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el *Fondo Monetario Internacional (FMI)* estima que la ralentización de la economía en España en 2021 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno.



Como pone de relieve el Observatorio de la OIT en COVID-19 y el mundo del trabajo, el mercado laboral no es uniforme y el impacto de la crisis tendrá efectos diferenciados para cada sector a corto, medio y largo plazo.

La precariedad laboral se incrementa drásticamente en contextos de crisis, con la consecuente pérdida de empleo y desprotección social. Este hecho deja a las mujeres que trabajan en estos sectores más precarizados en una situación particularmente vulnerable. Los primeros datos de evaluaciones socioeconómicas muestran una mayor pérdida de ingresos y empleo en mujeres, y un aumento en la precariedad de la economía informal.

Desde que empezó la crisis sanitaria han sido más las mujeres que se han quedado sin trabajo en relación a los hombres. Si bien se fomentó el teletrabajo, para favorecer una mejor conciliación de la vida laboral y familiar; el cierre de los colegios durante la primera ola, generó numerosas dificultades de conciliación a muchas madres trabajadoras.

La presencia femenina en el trabajo está profundamente arraigada en determinados sectores y ocupaciones. En los sectores agrícolas, industriales, de construcción y alguna rama importante de los servicios (transportes y comunicaciones), la presencia de mujeres es menor. Su presencia se concentra principalmente en el sector servicios, donde en algunas de sus ramas más importantes (sanidad, educación, hostelería, empleadas de hogar y actividades inmobiliarias y servicios empresariales), suponen la mayoría de los trabajadores. En sanidad, en España, las mujeres suponen el 75,8% del empleo total del sector y en educación, el 72,6%. En el ámbito del trabajo social y residencial, 8 de cada 10 trabajadores son mujeres.

Tanto en los trabajos formales (salud, limpieza, trabajo social y sector servicios, entre otros) como en los informales (tareas domésticas y cuidados de personas dependientes), la responsabilidad recae mayoritariamente en las mujeres. Globalmente, se estima que el tiempo que las mujeres dedican a actividades domésticas y cuidados triplica el dedicado por los hombres.

El 3 de febrero de 2020, *Eurofound* inició el trabajo de campo su *Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo* (EWCS). Debido a la pandemia, la Agencia se vio obligada a poner fin a dicho trabajo. Por ello, se muestran a continuación, algunos de los datos más relevantes de la sexta edición de la EWCS (2015), la última publicada, en la que se entrevistaron a casi 44.000 trabajadores (por cuenta ajena y autónomos) en 35 países europeos.

Para su realización, se formularon a los trabajadores preguntas relativas a situación laboral, organización del trabajo, formación y aprendizaje, organización y duración del tiempo de trabajo, factores de riesgo físicos y psicosociales, seguridad y salud laboral, conciliación entre el trabajo y la vida personal, participación de los trabajadores, ingresos y seguridad financiera, y trabajo y salud. Las desigualdades y las diferencias estructurales relacionadas con el género, la situación laboral y la ocupación siguen siendo significativas.

---

**En los sectores agrícolas, industriales, de construcción y alguna rama importante de los servicios (transportes y comunicaciones), la presencia de mujeres es menor**

---

Se realizaron siete índices representativos de la calidad del trabajo en sus diferentes dimensiones: entorno físico, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo, entorno social, competencias y autonomía en el trabajo, y perspectivas profesionales e ingresos.

El índice correspondiente a **entorno físico** valoraba los riesgos físicos en el lugar de trabajo. La exposición de hombres y mujeres a riesgos físicos presentó diferencias acusadas, lo que apunta a una segregación sectorial y ocupacional en el lugar de trabajo.

El índice **entorno social** mide el grado de relaciones sociales constructivas o comportamientos sociales adversos en el trabajo. El clima social en el trabajo era, en general, positivo. En torno al 16% de los trabajadores, más mujeres que hombres, respondieron sentirse expuestos a conductas sociales adversas.

El índice de **perspectivas profesionales e ingresos** mide los ingresos mensuales de los trabajadores. La mayoría de ellos se concentraba en la escala inferior de la distribución salarial. Los ingresos de los hombres son sustancialmente superiores a los de las mujeres, en parte por las diferencias relativas al número de horas trabajadas. El 22% de los trabajadores considera bastante posible perder su trabajo en los siguientes seis meses. A este respecto, no hay diferencias por sexo.

El índice de **competencias y autonomía en el trabajo** mide las oportunidades de aprendizaje y de formación en el puesto de trabajo. Se había reducido la diferencia de cualificación entre ambos géneros, con un avance de las mujeres.

Las mujeres acumulan más horas de trabajo totales, sumando a las actividades remuneradas las no remuneradas (labores domésticas y cuidado de familiares). Los hombres dedican de media, 14 horas semanales a actividades no remuneradas (tanto si tienen jornada completa como jornada parcial), las mujeres dedican 25 horas con jornada completa y, hasta 30 horas con jornada parcial.

El 25% de los trabajadores señala que tiene problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares. En general, los hombres manifiestan tener más problemas para la conciliación que las mujeres.

La crisis de la COVID-19 plantea un riesgo grave de revertir décadas de logros alcanzados en igualdad de género. Es importante analizar las desigualdades de género ocasionadas por la pandemia, el riesgo de que las mujeres abandonen el mercado de trabajo y fortalecer la perspectiva de género en el diseño de las políticas de recuperación, ya que, la vulnerabilidad y desigualdad de las mujeres se incrementa tanto por las características propias de las pandemias como por algunas de las drásticas medidas que conlleva su control.



Las mujeres acumulan más horas de trabajo totales, sumando a las actividades remuneradas las no remuneradas (labores domésticas y cuidado de familiares).

En el ámbito internacional, *OMS*, *ONU-Mujeres* y otras instituciones de salud global como *Women in Global Health* han publicado guías e informes para orientar la adopción de medidas sociosanitarias y económicas con una perspectiva de género. Es fundamental que las medidas de confinamiento, transición a la normalidad y prevención de futuras crisis tengan en cuenta la brecha de género, intenten reducirla y paliar su impacto. La Tabla 6 muestra algunas de las posibles medidas que podrían considerarse.

**Tabla 6: Algunas medidas para considerar la perspectiva de género en situación de pandemia**

Análisis e investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>— realizar una búsqueda activa y lectura crítica de políticas, estudios de impacto, artículos de opinión y guías con perspectiva de género, para introducir las lecciones aprendidas en las políticas de respuesta a futuros brotes u otras crisis;</li> <li>— en contexto de crisis, desagregar los datos por sexo y género para evitar conclusiones parciales y sesgadas;</li> <li>— incorporar sistemáticamente la perspectiva de género a todos los proyectos de investigación, incluyendo mecanismos de seguimiento y evaluación de la integración del análisis de sexo/género en todas las fases del proceso investigador;</li> <li>— analizar un amplio abanico de variables sociales que permitan evaluar consecuencias invisibles de las crisis sanitarias, así como diversos indicadores económicos que permitan evaluar mejor todos los efectos de la crisis y las tendencias en recuperación.</li> </ul>
Medidas de acción positiva y políticas públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>— ampliar la perspectiva de género en el diseño de las políticas que aborden esta y futuras crisis sanitarias, evitando tomar medidas que amplíen las desigualdades ya existentes;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>— incorporar conocimiento y experiencia en género en los diferentes grupos técnicos asesores y de toma de decisiones relacionados;</li> <li>— crear activamente espacios de debate y opinión con expertos en las distintas áreas de impacto.</li> </ul>
<p>Empleo, conciliación laboral y personal, y protección social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— introducir la perspectiva de género en las medidas que se adopten en la transición a la normalidad y en futuras políticas de abordaje de crisis socioeconómicas, incorporando medidas de acción positiva para la reducción de las desigualdades y el impulso de estrategias de mitigación dirigidas específicamente a los efectos en todas las áreas (salud, social y económica);</li> <li>— adoptar políticas económicas y programas de protección social que apoyen y den independencia a las mujeres;</li> <li>— articular medidas para compensar las disfunciones de servicios públicos como la educación y el cuidado, introduciendo medidas correctoras y de compensación en los modelos de teletrabajo que favorezcan la conciliación corresponsable y reduzcan el impacto en el desarrollo profesional de las mujeres;</li> <li>— facilitar la regularización, el reconocimiento y la profesionalización del sistema de cuidados de personas a cargo, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores de este sector;</li> <li>— abordar la brecha salarial y disminuir la segregación sectorial;</li> <li>— garantizar planes de desarrollo económico de las mujeres en los paquetes de estímulo promovidos por los gobiernos en diversos sectores;</li> <li>— ayudas y rentas de protección social, así como medidas fiscales, sociales y de promoción del empleo que tengan en cuenta la vulnerabilidad de las mujeres y su dificultad para acceder a las mismas;</li> <li>— construir alianzas con el sector privado para abordar la brecha digital y proporcionar a las mujeres el acceso a las tecnologías de comunicación, para apoyar la continuidad y el avance del aprendizaje a distancia.</li> </ul>
<p>Educación en igualdad, sensibilización y violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— habilitar políticas públicas y campañas de sensibilización con el objeto de eliminar los roles y estereotipos de género de nuestra sociedad en todos los ámbitos: educación, política, medios de comunicación y publicidad, etc;</li> <li>— establecer protocolos especiales de denuncia, detección y protección de violencia de género en estos contextos;</li> <li>— reforzar los programas de sensibilización y erradicación de la violencia de género;</li> <li>— fomentar y potenciar programas de educación en igualdad de género en todos los niveles de la sociedad.</li> </ul>

Fuente: Adoptada de *¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia por COVID-19*, ISLglobal

## BIBLIOGRAFÍA

- *Women ad labour market equality: ¿has COVID-19 rolled back recent gains?* Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Vida y Trabajo  
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>
- Organización de Naciones Unidas  
<https://www.un.org/es/about-un/>
- *Gender Equality Strategy 2020-2025*  
[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)
- *Tratado de la Unión Europea*  
<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>
- *European Pillar of Social Rights*  
[https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights\\_es](https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights_es)
- Organización Mundial de la Salud  
<https://www.who.int/es>
- *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*  
<https://osha.europa.eu/es>
- Organización Internacional del Trabajo  
<https://www.ilo.org/>
- *Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. Informe de Síntesis.*  
<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- *John N, Casey SE, Carino G, McGovern T. Lessons never learned: crisis and gender-based violence. Developing World Bioethics, 2020*  
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-violence-against-women>
- *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing-note/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefing-note/wcms_740981.pdf)
- *¿Qué sabemos del Impacto de género en la pandemia por COVID-19?*  
[https://www.isglobal.org/documents/10179/7943094/16\\_ISGlobal+COVID-19+y+genero+ES.pdf/f26ef8d5-39d8-430d-9217-06c138b3e530](https://www.isglobal.org/documents/10179/7943094/16_ISGlobal+COVID-19+y+genero+ES.pdf/f26ef8d5-39d8-430d-9217-06c138b3e530)
- *ONU-mujeres y COVID-19*  
[https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=CjwKCAiAmrOBBhA0EiwArn3mfF0xELJAgHAXF-wav81sejAyM2xBwAhslgCxG1rhNGUKz9H8Tf0mgtRoCagAQAvD\\_BwE](https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response?gclid=CjwKCAiAmrOBBhA0EiwArn3mfF0xELJAgHAXF-wav81sejAyM2xBwAhslgCxG1rhNGUKz9H8Tf0mgtRoCagAQAvD_BwE)

- *Women in Global Health*  
<https://www.womeningh.org/>

Copyright of *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* is the property of Wolters Kluwer Espana and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.