

La crisis derivada del Covid se ceba con las mujeres



 Versión para impresión

La feminización de los cuidados, la parcialidad, la precariedad, o la segregación ocupacional son una realidad

► En 2020 la tasa de actividad femenina fue 10,7 puntos inferior, la brecha retributiva entre mujeres y hombres del 21,41%, el 74,03% del empleo a tiempo parcial fue femenino y las mujeres constituyeron el 57,66% de la población inactiva, gran parte de ellas por dedicarse a los cuidados.

► Además, la pandemia ha puesto sobre la mesa el problema estructural de los cuidados que recae injusta y mayoritariamente sobre unas mujeres que hicieron frente a los meses de confinamiento con excedencias, despidos, reducciones de jornada, dobles y triples jornadas e incluso abandono del mercado laboral.

[Configuración de privacidad](#)

Utilizamos cookies para mejorar su experiencia de usuario

Ha dado su consentimiento para que establezcamos cookies.
 ► Por ello, es necesario dignificar el sector de cuidados y contar con servicios públicos de calidad en esta materia, adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria porque, aunque las consecuencias son especialmente negativas para las mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

AFILIATE

► Es fundamental evitar que la crisis provocada por la pandemia agrave las desigualdades: la igualdad efectiva es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable.

Madrid, 4 de marzo de 2021.- Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, UGT realiza un balance de la situación de las mujeres en el empleo y destaca su firme compromiso para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

Tras un largo periodo de políticas de recortes y de retroceso para la igualdad de género, con el cambio de Gobierno en 2018, se retomó el camino en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, dando un nuevo impulso al mismo con la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en 2019, en el que se recogían medidas que correspondían con reivindicaciones históricas del sindicato. Asimismo, en 2020, fruto del Dialogo Social, se aprobó el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad 3/2007, modificada por el RDL 6/2019, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad y en materia de igualdad retributiva.

Este desarrollo reglamentario supone un nuevo avance para la consecución de la igualdad en género en el ámbito laboral, y en el seno de las empresas en las que tiene lugar el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva. Sin embargo, llegan en el peor de los contextos, en medio de una gravísima crisis sanitaria sin precedentes en los últimos cien años, cuyas consecuencias están siendo demoledoras, por lo que, en estos momentos, se hace más necesario que nunca redoblar los esfuerzos para vencer los retos que esta pandemia nos plantea en todos los ámbitos, especialmente en los del empleo y la igualdad de género, ya que esta situación ha evidenciado más, si cabe, los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres y los importantes déficits de nuestro estado de bienestar y de protección social.

Persiste la elevada brecha en la tasa de actividad y la segregación ocupacional

Los datos señalan que la tasa de actividad femenina es 10,7 puntos inferior a la masculina en 2020. Aunque la brecha de género desciende ligeramente respecto de 2019, (0,29 puntos), el descenso se debe a una mayor caída de la tasa de actividad masculina que la femenina.

La población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina el pasado año puesto que hay 1.656.900 mujeres ocupadas menos que hombres y, entre la población ocupada, persiste la segregación ocupacional puesto que las mujeres se concentran en tres ramas de actividad, principalmente: sanidad, educación y otros servicios.

Además, las mujeres constituyen el 57,66% de la población inactiva en España en 2020 y la mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación y prejubilación. Así, eran mujeres el 93,20% del total de personas inactivas que

Utilizamos cookies para mejorar su experiencia de usuario

Ha dado su consentimiento para que establezcamos cookies.
 no buscaron empleo por motivo dedicarse a los cuidados, y durante los tres últimos trimestres de 2020, fueron mujeres el 88,90% de la población inactiva que dejó su último trabajo por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores-.

SOMOS

Precarización del empleo femenino

El 74,05% del empleo a tiempo parcial es femenino y el paro de las mujeres sigue superando al de los hombres en 3,55 puntos. Además, la brecha retributiva entre mujeres y hombres es del 21,41% conforme a los últimos datos con los que contamos de 2018 y la ganancia media anual de las mujeres en 2018, (21.011,89 euros) se encuentra a 5.726,30 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres (26.738,19 euros).

TRANSPARENCIA

Si comparamos 2020 con 2019, para poder ver el impacto de la pandemia COVID- 19 sobre las mujeres por ramas de actividad, vemos descenso del número de mujeres en 13 ramas de actividad, siendo las más afectadas la hostelería con 181.050 mujeres menos, en educación 47.275 y 51.600 mujeres menos en las actividades de los hogares, que incluye a cuidadoras de personal doméstico.

Otro dato relevante es que, a 21 de enero 2021, del total de personas incluidas en ERTes, las mujeres son casi el 52% (51,7%). Al teletrabajo, el promedio de los tres últimos trimestres de 2020 indica que las mujeres que han teletrabajado en ese periodo ha sido de un 50,97% frente a un 49,03% de hombres.

La crisis de cuidados se recrudece durante la pandemia

Los datos siguen mostrando que la asunción de las tareas de cuidados familiares es mayoritariamente femenina y que, aunque aumenta por parte de los hombres en los permisos retribuidos, en los no retribuidos, las mujeres son abrumadora mayoría.

En estos meses se han puesto de manifiesto las graves consecuencias sociales que tienen para las mujeres las tareas de cuidados y la ausencia de buenas políticas de corresponsabilidad y de protección social, tanto para las mujeres que trabajan en el sector de cuidados, como para las trabajadoras que asumen de forma estas tareas en el ámbito del hogar y han tenido que compatibilizar trabajo y cuidados familiares, sobre todo en los periodos más restrictivos de la movilidad y los confinamientos domiciliarios.

Por ello, es necesario dignificar el sector de cuidados, contar con servicios públicos de calidad en esta materia, adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y compatibilidad de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria, imprescindible para toda la sociedad porque, aunque las consecuencias recaen sobre las mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

Algunas reivindicaciones en materia de igualdad

- Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación e impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptar dicha negociación a la nueva normativa y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuya al cumplimiento de este objetivo
- Mediante el diálogo social, diseñar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial y derogar los aspectos negativos de la reforma laboral, especialmente aquellos que

Utilizamos cookies para mejorar su experiencia de usuario

Ha dado su consentimiento para que establezcamos cookies.

afectan de forma más negativa a las trabajadoras.

Sindicato Unión General de

Retirar el consentimiento

Trabajadores

- Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo y en especial las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral y aumentar el SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.

AFILIATE

- Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.

PRENSA

- Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y eliminar desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social así como adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos.

¿CÓMO SOMOS?

- Implementar una forma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respeto a la diversidad, extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años y avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando la financiación necesaria y el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Congreso de Estado contra la violencia de género y de los compromisos adquiridos con la firma del Convenio de Estambul así como ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Conclusiones



Los indicadores muestran, en este balance del año 2020, que seguimos con tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares que representan brechas de género muy importantes. Junto a estos datos, la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, continúa siendo una realidad.

Por eso, es prioritario actuar con especial contundencia, para hacer frente a esta situación, y evitar que se vea más agravada por los efectos económicos de la pandemia. Queda claro que persisten todavía importantes desigualdades estructurales que provocan la permanencia de brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades laborales para las mujeres y, por tanto, en limitaciones a su derecho a la autonomía personal y a la igualdad.

Es necesario lograr un incremento del empleo de las mujeres, que sea un empleo de calidad, eliminando los elementos de precariedad e infravaloración que caracterizan el empleo femenino, la segregación ocupacional, las dificultades en la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad, así como las desigualdades salariales y las deficiencias de equidad en la asunción y el reparto de la atención de las responsabilidades familiares.

Habrá que ver la evolución que esta grave crisis sanitaria tiene a medio y largo plazo y su impacto sobre las mujeres, puesto que si hay algo que la historia nos ha demostrado es que las consecuencias siempre tienen un efecto mucho más negativo para las personas más vulnerables, y las mujeres siguen y seguirán siendo más vulnerables mientras no alcancemos una igualdad real y efectiva.

Configuración de privacidad

Utilizamos cookies para mejorar su experiencia de usuario

Ha dado su consentimiento para que establezcamos cookies.

Accede al informe

Sindicato Unión General de

Trabajadores

SOMOS

1:06 / 1:19

AFILIATE

Audio valoración de Cristina Antoñanzas,

FÓRMATE

Vicesecretaria General de UGT

PRENSA

TRANSPARENCIA

¿QUÉ ES UGT Y QUÉ DEFIE...

¿CÓMO SOMOS?

¿QUÉ HACEMOS?

¿DÓNDE ESTAMOS?

NUESTRAS CUENTAS

43 CONGRESO

CÓDIGO ÉTICO



Retirar el consentimiento

Configuración de privacidad

Utilizamos cookies para mejorar su experiencia de usuario