

# II FORO DE DEBATE

## Conclusiones del 1er debate: Brechas laborales



La presente publicación contiene las conclusiones del primer debate del II Foro 'Mujeres frente a la pandemia' organizado por un equipo de investigadoras del Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de enero a diciembre de 2022.

Este Foro de Debate cuenta con el apoyo del Instituto de las Mujeres en su programa de 2021 y con la colaboración del Proyecto de investigación Acceso a la Justicia y Vulnerabilidad del Ministerio de Ciencia e Innovación en su programa de 2019.

Fecha: Julio de 2022

© Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, 2022

C/Madrid, 126, CP 28903 Getafe (Madrid). España. [www.uc3m.es/idhbc](http://www.uc3m.es/idhbc)

El contenido de este documento refleja la opinión de las personas que participaron y no del Instituto de las Mujeres.

Cualquier parte de esta publicación puede ser reproducida sin permiso para fines educativos y sin ánimo de lucro atribuyendo explícitamente la autoría al Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba.

# 1er Debate. Enero-febrero 2022. Brechas Laborales

Durante el debate de los dos primeros meses del año hemos fijado nuestra atención en el modo en el que la pandemia ha intensificado algunos de los problemas estructurales causantes de la brecha de género en el ámbito laboral. Durante este período y de modo fundamental, en el webinar del 28 de febrero en el que hablamos con Eva Blázquez, Yolanda Besteiro, Isabel Caballero, Ana Encinar, Teresa Navazo y Ana Porras, moderadas por Gema Quintero, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. La repercusión de la maternidad sobre el empleo es clara. Son las mujeres, en mayor medida que los hombres, quienes recurren a la reducción de jornada y al contrato a tiempo parcial y es sabido que estas situaciones tienen un efecto directo sobre la protección social. Esta situación es un reflejo de la desconsideración de los cuidados por parte de las políticas públicas, desconsideración que afecta a todo el mundo y no sólo a las mujeres, pero que se proyecta en un escenario en el que estas tienen atribuido el rol de cuidadoras.

La pandemia ha puesto de manifiesto que no existen políticas adecuadas de corresponsabilidad que mejoren la situación relativa de las mujeres y desde las que se afronte la tasa decreciente de responsabilidad.

**2.** Las brechas laborales afectan en mayor medida a las mujeres situadas en el cruce entre sistemas de opresión y la pandemia se ha cebado en mayor medida con estas mujeres. Ellas, más que otras, sufren el techo de cristal y el suelo pegajoso. Además, no todas las mujeres tienen acceso al mercado formal de trabajo e, incluso en él, tienen la misma protección. Es llamativo el caso del régimen de la seguridad social del empleo en el hogar, sector claramente feminizado, en el que no está contemplada la protección por desempleo. Sobre esta cuestión, llamó la atención la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, C 389-20 CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social](#)

**3.** La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es inferior a la de hombres con discapacidad y mujeres sin discapacidad y también es inferior su salario. La situación laboral también es peor para las mujeres con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a las barreras de todo tipo en el acceso al empleo, incluidas las actitudinales. Por otro lado, los estereotipos que pesan sobre las mujeres con discapacidad invisibilizan la enorme cantidad de trabajo que llevan a cabo. Durante la pandemia, también ellas se vieron afectadas por la demanda exponencial de trabajo de cuidado y por la pérdida de empleo. Además, la discapacidad interactúa con otras condiciones como la migración y la ruralidad provocando que las brechas sean todavía mayores. Se precisan políticas de recuperación de empleo para rescatar a las mujeres con discapacidad que han quedado desconectadas del mercado laboral.

**4.** Las mujeres migrantes constituyen un porcentaje muy importante de las trabajadoras del hogar, sector ya precarizado, sobre el que la pandemia ha tenido un especial impacto. Conviene no olvidar que se trata en buena medida de mujeres pobres, que no siempre tienen formación (hay una ausencia de habilidades digitales) o que tiene problemas para el reconocimiento de sus títulos, que a veces no dominan el idioma o que se enfrentan a prejuicios en la contratación, lo que reduce mucho sus oportunidades de encontrar un empleo en otro sector.

En muchas ocasiones, además, se trata de mujeres en situación irregular, por lo que su actividad laboral se desarrolla fuera del mercado formal, lo que ha favorecido que sean víctimas de abusos como que se vieran privadas de posibilidad de abandonar el domicilio en el que trabajaban durante el confinamiento. Estas mujeres están fuera de las estadísticas.

La situación ha sido más complicada en el ámbito rural, donde muchas mujeres migrantes ocupaban puestos relacionados con el turismo, paralizado en pandemia. Muchas otras, que trabajaban en actividades agrícolas han perdido o han tenido que dejar su empleo para cuidar de sus hijos/as o nietos/as.

En algunos casos, se han visto obligadas a dejar las zonas rurales, más baratas, para buscar oportunidades en entornos urbanos, donde se han enfrentado a un ambiente hostil con escasas oportunidades y menos para ellas.

Cuando además las mujeres son árabes, tienen que hacer frente al repunte del racismo y la islamofobia.

Los casos de éxito que se documentan han tenido más que ver con el tesón de las mujeres protagonistas que con la respuesta de las instituciones.

**5.** Las condiciones de vida de las mujeres trans han hecho que estén más expuestas a la violencia. Muchas de ellas quedaron desvinculadas de los sistemas educativos muy jóvenes y también están privadas del apoyo familiar.

La falta de formación en igualdad en los entornos laborales hace que las mujeres trans estén expuestas a distintas formas de discriminación y la confluencia de todos estos factores implica que en numerosas ocasiones el trabajo sexual sea su medio de vida. Se han abierto algunas oportunidades de empleo en sectores en los que algunas mujeres han decidido no trabajar por la alta exposición al COVID, como las residencias para personas mayores o las limpiezas. En uno y otro caso, se ha tratado de un colectivo que no ha sido contemplado en las políticas de salud pública.

La pandemia ha impactado de forma terrible en el sector del trabajo sexual y estas mujeres han encontrado grandes dificultades para la cobertura de sus necesidades básicas, incluso para tener la posibilidad de acceder a las mascarillas o a utilizar un teléfono que ha sido forma de acceso a cursos o ayudas por parte de las entidades o de la Administración.

En otro orden de consideraciones, algunas de las políticas que tratan de paliar la brecha de género se olvidan de la diversidad de mujeres. Existen unidades de convivencia que no son contempladas o sesgos en el discurso sobre la familia que hacen que los recursos no lleguen a las mujeres trans.

**6.** El sector público no es un ámbito ajeno a las brechas laborales. En términos generales faltan datos sobre la medida en que la pandemia ha afectado a las mujeres en el sector público, pero con datos de antes de la pandemia se constata que incluso en sectores altamente feminizados como es la sanidad, el techo de cristal sigue estando presente y se requieren medidas para que la brecha digital no contribuya a agravar la brecha salarial. Las mujeres han encontrado dificultades adicionales derivadas de la pandemia para acceder a la Administración como ciudadanas porque han sido ellas quienes han tenido que ocupar su tiempo con tareas de cuidado de niños/as y personas mayores.



**7.** Las brechas digitales inciden sobre el empleo tanto en el ámbito público como en el privado. La brecha digital de género incide en el acceso y mantenimiento del empleo por parte de las mujeres. Además, el empleo ha crecido en el ámbito de la economía digital, en el que las mujeres están en clara desventaja. En parte, ello se debe a la elección estereotipada de estudios y trabajos que llevan a las mujeres a sectores con menos empleo y peor remunerados.

En cuanto al uso de las nuevas tecnologías, los datos indican que las mujeres han recurrido durante la pandemia a ellas en relación con sus actividades de cuidado: información para la salud, comunicación con centros escolares, material de aprendizaje, compras en internet. Los hombres prevalecen en otros usos.

Asimismo, se producen sesgos en la inteligencia artificial que perjudican a las mujeres que participan menos en la investigación y están menos representadas en el liderazgo de los proyectos.

Además de cara al empleo, la brecha digital ha afectado a las oportunidades de las mujeres de acceder a las ayudas y a los trámites relacionados con los permisos de residencia.

8. Es necesaria una mayor concienciación de las empresas y el compromiso de todos los agentes para atajar las brechas que la pandemia ha desvelado y empeorado, que perjudican directamente a las mujeres (cuya salud mental se ha visto seriamente resentida) y que empobrecen la sociedad. La garantía de los derechos a la identidad y expresión de género de los niños y las niñas, la lucha contra los prejuicios y estereotipos de todo tipo, la generación de oportunidades, la revisión de las políticas migratorias, el desarrollo de políticas inclusivas, la coordinación entre los distintos niveles administrativos y la mirada interseccional han de ser respuestas frente a estas brechas.

# RECURSOS



**Webinario 'Brechas laborales de género'** (24 de febrero de 2022). Con las intervenciones de Eva Blázquez (Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid), Yolanda Besteiro de la Fuente (Federación de Mujeres Progresistas), Isabel Caballero Pérez (Fundación CERMI Mujeres), Ana Encinar Velayos (ACCEM), Teresa Navazo Fernández (Imagina Más) y Ana Porras del Río (Jefa de Servicio en la División de Tecnologías de la Información de la Secretaría de Estado de la Función Pública en el Ministerio de Hacienda y Función Pública). Modera M<sup>a</sup> Gema Quintero (Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba, Universidad Carlos III de Madrid).



**Podcast. Episodio 1. Brechas laborales de género.** Una conversación con Carmen Grau Pineda (Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de las Palmas) y Patricia Nieto Rojas (Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad a Distancia). Transcripción en formato Word. Transcripción en formato PDF.

**uc3m** | Universidad **Carlos III** de Madrid  
Instituto de Derechos Humanos  
Gregorio Peces-Barba



**Instituto** de las  
**MUJERES**

*Ayuda PID2019-108918GB-I00 financiada por:*

