

Imprimir

La pandemia ha reducido la actividad en un gran número de actividades de empleo «feminizado» en la economía informal o el autoempleo, en donde predominan las mujeres. En los últimos años se han estudiado con gran número de datos y mucho rigor los efectos muy desiguales de las crisis y recesiones económicas sobre las mujeres y los hombres. Todas esas investigaciones, entre las que destacaría las realizadas en España por las profesoras Lina Gálvez y Paula Rodríguez, muestran conclusiones muy semejantes: se destruyen más empleos ocupados por hombres pero las mujeres pierden más ingreso, un gran número de ellas cae en la pobreza y, además, se ven afectadas por otras consecuencias negativas, desde la exclusión financiera a la intensificación en los horarios de trabajo doméstico, pasando por la violencia machista o el mayor número de problemas psicológicos o de salud en general. Unos peores efectos que se agravan a medida que las mujeres forman parte de clases sociales de menor ingreso o de grupos discriminados por razones de raza o nacionalidad.

La pandemia de la Covid-19 ha producido una nueva crisis que vuelve a tener esos efectos muy desiguales sobre mujeres y hombres aunque, en este caso, tiene diferencias relevantes respecto a las anteriores que es muy importante tomar en consideración para poder adoptar políticas que avancen hacia la igualdad y el bienestar de todos los seres humanos sin distinción.

Aunque todavía es pronto para saber con certeza si estos procesos diferentes a los que se han dado en otras crisis anteriores se van a consolidar o no, vale la pena comentarlos para poder tenerlos en cuenta desde el principio.

La primera diferencia es que la crisis provocada por la pandemia produce una mayor caída en el empleo femenino.

Hasta ahora, lo normal había sido lo contrario porque el empleo de los hombres ha estado y está vinculado en mayor medida a sectores de actividad más afectados por el ciclo (actividades industriales o construcción, por ejemplo). Por el contrario, el de las mujeres

suele predominar en sectores menos cíclicos, a cuya actividad habían afectado menos las idas y venidas de economía.

Sin embargo, la crisis de la Covid-19 ha producido un efecto contrario por dos razones y las mujeres han tenido un 19% más de riesgo de perder el empleo que los hombres.

En primer lugar, porque se ha reducido la actividad en un gran número de actividades de empleo «feminizado» (hostelería, turismo, pequeño comercio...), en la economía informal o el autoempleo, en donde predominan las mujeres. En segundo lugar, porque la progresiva incorporación de las mujeres a la actividad laboral durante los últimos años ha ido disminuyendo esa diferencia, dando lugar a que cada vez más empleos ocupados por mujeres sean de los que se ven más afectados por el ciclo, es decir, los que tradicionalmente ocupaban los hombres.

Esta mayor pérdida de empleos femeninos en la crisis actual puede tener efectos muy negativos si la actividad no se recupera pronto. Sabemos por otras crisis que el empleo y el ingreso perdido en las recesiones y, sobre todo, el de quienes lo pierden después de haber accedido por primera vez al mercado laboral, se recupera con mucha más dificultad que el perdido en etapas de expansión.

Una segunda diferencia de esta crisis respecto a otras anteriores, en relación con la desigualdad de género, es que en esta se ha incrementado en mucha mayor medida la demanda de trabajo doméstico no remunerado.

Esto es algo que casi siempre ocurre en las crisis, pues suelen venir acompañadas de menos gasto de mercado en cuidados o enseñanza infantil. Pero en la provocada por la pandemia se ha producido en mucha mayor medida por el cierre total o parcial de las escuelas y porque el distanciamiento o la enfermedad han hecho más difícil el recurso a las redes familiares.

Como es sabido, el patrón de reparto del trabajo doméstico es muy desigual, pues lo realizan las mujeres en mucha mayor medida (72% de media en el mundo). Y está claramente comprobado que en estos casos se intensifica su dedicación horaria, algo que de nuevo a

vuelto a ocurrir en esta crisis, incluso cuando los hombres han estado también confinados o teletrabajando.

En concreto, se ha podido comprobar que la extensión del teletrabajo no ha producido efectos benefactores semejantes entre mujeres y hombres pues, además de esa intensificación de horarios, ha alterado la distribución del tiempo entre el trabajo y el ocio e incluso ha desempoderado a muchas mujeres en el espacio del hogar, al relegarlas a los lugares más incómodos a la hora de llevar a cabo su trabajo profesional.

Además, y para un gran número de mujeres, el tiempo de confinamiento total o parcial, de actividad limitada y cambio en el empleo o en los hábitos domésticos, puede haber supuesto un hándicap de efectos muy duraderos para sus carreras profesionales. Sobre todo, porque esas mismas condiciones han supuesto un empuje extraordinario para las personas (hombres en su gran mayoría y otras mujeres) que no han tenido que hacer frente a la pandemia con sobrecarga de trabajo. Están por ver los efectos a medio plazo de esta crisis sobre la carrera profesional o la salud de millones de mujeres.

Esas son diferencias con crisis anteriores que no cambian, sin embargo, lo fundamental: su daño sobre las mujeres es mayor que sobre los hombres y eso es, precisamente, lo que indica que promover la igualdad y diseñar las políticas contra la crisis con perspectiva de género es un requisito indispensable para hacerles frente con éxito desde el punto de vista económico y con más democracia, justicia y libertad.

Ahora bien, junto a estas diferencias negativas para las mujeres de la crisis provocada por la Covid, hay que considerar otras que podríamos decir que responden a procesos que sirven como fuerzas compensadoras o, incluso, me atrevería a decir que liberadoras y que es muy importante tener presentes para poderlos reforzar en la mayor medida de lo posible.

El primero de ellos es que cada vez más empresas y los responsables de las administraciones públicas empiezan a ser conscientes de las ventajas que lleva consigo la flexibilidad y la organización del trabajo que permiten una mejor combinación entre las tareas profesionales

y las personales. Es cierto que no se trata, ni mucho menos, de una tendencia generalizada pero sí me parece un proceso ya en curso, que se abre paso con fuerza y que podría ser irreversible si se alienta e incentiva y si se dispone de la ayuda necesaria para consolidarlo con eficiencia y equidad. Algo muy importante para combatir la discriminación laboral y personal que sufren las mujeres.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que han sido mucho más hombres que mujeres (33% frente al 23% en España) los que han podido recurrir al teletrabajo y que muchos de ellos lo han hecho mientras que las mujeres mantenían el empleo presencial, es decir, teniendo que hacerse cargo del trabajo doméstico. Aunque aún no se dispone de evidencias suficientes, algunas investigaciones iniciales comienzan a mostrar que esto puede haber ayudado muy significativa y positivamente a cambiar las pautas de distribución del tiempo de trabajo no remunerado en el hogar, disminuyendo así la enorme brecha de corresponsabilidad que se da entre mujeres y hombres.

Es pronto para saber si eso va a abrir un proceso perdurable de cambio pero, ante esa incertidumbre, lo que hay que hacer es justamente ayudar a que se consolide esa tendencia, no solo con políticas económicas como las actuales, tendentes a asegurar el empleo remunerado femenino, sino también con otras más bien culturales que fomenten la conciencia, la necesidad de cooperación y el cambio de valores sociales.

Se ha comprobado, por ejemplo, que la incorporación de las mujeres a la actividad laboral en la segunda guerra mundial, en los empleos de todo tipo que dejaban vacantes los hombres que iban al frente, fue contingente, pues al acabar la guerra volvieron a «sus» tareas domésticas. Pero sabemos, sin embargo, que esa experiencia fue decisiva como impulso a medio y largo plazo de los cambios que llevaron a aumentar definitivamente la presencia de las mujeres en el empleo remunerado.

Se trata, pues, de una tendencia, ahora quizá solo naciente, pero cuyo brote inicial también hay que reforzar.

Una tercera diferencia positiva respecto a otras crisis es que, hasta ahora, lo normal era que, cuando las cosas se ponían feas, lo primero que se dejaba de lado eran las medidas de promoción de la igualdad. Lo vimos, sin ir más lejos, en la España de la crisis de 2008, cuando inmediatamente se dejó de aplicar la Ley de Igualdad que se había aprobado meses antes.

Ahora, sin embargo, se está produciendo un fenómeno contrario muy positivo. Precisamente como consecuencia de las demandas y luchas feministas de los últimos años, se ha conseguido que la preocupación por la desigualdad de género esté presente, casi sin excepción, en los programas de actuación que llevan a cabo los gobiernos frente a la pandemia.

Tampoco se puede decir que se esté haciendo a la perfección, en la suficiente o deseada medida y con el éxito que debiera ser necesario para reducir todas las brechas existentes. Es cierto. Pero, si se compara con lo ocurrido en crisis anteriores en las que sencillamente se anulaban las pocas normas existentes, la cantidad de medidas de contención de la discriminación y de promoción de la igualdad que se están adoptando supone un cambio sin precedentes.

De entrada, me parece ya muy significativo y de una importancia extraordinaria que algunos organismos internacionales comiencen a elaborar rastreadores para hacer un seguimiento en tiempo real de las medidas con perspectiva de género que adoptan los gobiernos. Las cifras que proporciona el de Naciones Unidas, por ejemplo, indican que en esta crisis se está llegando mucho más lejos que nunca en estos campos (aquí). Hasta la fecha, de las 3.112 medidas gubernamentales adoptadas contra la pandemia en todo el mundo, 1.299 son sensibles al género, es decir, apoyan directamente la seguridad económica de las mujeres (287), protegen el cuidado no remunerado para evitar la discriminación (180) o abordan o combaten la violencia machista (832).

Vuelvo a decir que ni esto es aún suficiente ni algo plenamente generalizado (basta ver en ese mismo rastreador las enormes diferencias por países) pero es innegable que representa

un cambio sustancial frente a lo que ocurría en crisis anteriores, cuando ni siquiera se contaba con esta preocupación.

Finalmente, no se puede olvidar algo fundamental: nunca antes en la historia se había vivido una crisis con un número tan elevado de mujeres (aunque todavía sea insuficiente) a cargo de las más altas responsabilidades en el gobierno o las empresas.

También es pronto para comprobar si su presencia ha sido o no decisiva para darle un giro a las políticas. Para lograr que la gestión de los problemas sociales o empresariales responda a principios distintos a los que imprimen los hombres que llevamos cientos o incluso miles de años imponiendo los valores de la espada frente a los femeninos del cáliz, por utilizar los términos del magnífico libro de Riane Eisler (*El cáliz y la espada. De las diosas a los dioses: culturas pre-patriarcales*) que acaba de publicar la editorial Capitán Swing.

Lo que está claro, en todo caso, es que sigue siendo fundamental tener presente que la crisis afecta de modo desigual a mujeres y hombres, que es muy injusto tratar igual a los desiguales, y que es imprescindible tener en cuenta las diferencias con las anteriores crisis y los nuevos procesos que se abren paso a la hora de diseñar las (imprescindibles) políticas de igualdad.

Juan Torres López

Fuente:

[https://www.alainet.org/es/articulo/212629?utm\\_source=email&utm\\_campaign=alai-amlatina](https://www.alainet.org/es/articulo/212629?utm_source=email&utm_campaign=alai-amlatina)

Foto tomada de:

[https://www.alainet.org/es/articulo/212629?utm\\_source=email&utm\\_campaign=alai-amlatina](https://www.alainet.org/es/articulo/212629?utm_source=email&utm_campaign=alai-amlatina)