

29

INFORME ESPAÑA 2022

**CÁTEDRA
JOSÉ MARÍA MARTÍN
PATINO DE LA CULTURA
DEL ENCUENTRO**



Servicio de Biblioteca. Universidad Pontificia Comillas de Madrid

INFORME España 2022 / Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro ; [coordinación y edición Agustín Blanco, Antonio Chueca, José Antonio López-Ruiz y Sebastián Mora]. -- Madrid : Universidad Pontificia Comillas, Cátedra J.M. Martín Patino, 2022.

460 p.

En la portada: 29.

Es continuación de la colección CECS publicada por la Fundación Encuentro ISSN 1137-6228.

D.L. M 25314-2022. -- ISBN 978-84-7399-238-1

1. Democracia. 2. Situación social. 3. Aspectos políticos. 4. Aspectos sociales. 5. Deuda pública. 6. Integración social. 7. Demografía. 8. España. I. Blanco Martín, Agustín, editor literario. II. Chueca, Antonio, editor literario. III. López-Ruiz, José Antonio, editor literario. IV. Mora Rosado, Sebastián (1966-), editor literario

Coordinación y edición: Agustín Blanco, Antonio Chueca,
José Antonio López-Ruiz y Sebastián Mora

Edita: UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS
Cátedra J. M. Martín Patino

ISBN: 978-84-7399-238-1
Depósito Legal: M-25314-2022

Imprenta Kadmos
Salamanca



Gracias a la Fundación Ramón Areces, la Cátedra José María Martín Patino de la Cultura del Encuentro elabora este informe. En él ofrecemos una interpretación global y comprensiva de la realidad social española, de las tendencias y procesos más relevantes y significativos del cambio.

El informe quiere contribuir a la formación de la autoconciencia colectiva, ser un punto de referencia para el debate público que ayude a compartir los principios básicos de los intereses generales.

ÍNDICE

PARTE PRIMERA: CONSIDERACIONES GENERALES FRENTE A LA INCERTIDUMBRE, PROYECTOS Y DEMOCRACIA

Quim Brugué, Gemma Ubasart y Ricard Gomà

1. La pandemia como introducción: advertencia y aprendizaje	13
2. Claves para entender un escenario en transformación.....	15
2.1. Las transiciones socioecológicas	16
2.2. Las transiciones socioeconómicas	20
2.3. Las transiciones socioculturales	23
2.4. Las transiciones sociopolíticas	25
3. Proyectos para construir futuro y ciudadanía.....	29
3.1. Forjar igualdad y reconocer diferencias: proyectos para la inclusión	30
3.2. Generar autonomía y articular vínculos: proyectos para la fraternidad	34
3.3. La ciudadanía multiescalar: fortalecer la proximidad y el ámbito eu-	
ropeo.....	38
4. Gobernar la transición, ¿democracia o dejarse llevar?	41
Bibliografía.....	46

PARTE SEGUNDA: LA CULTURA DEL ENCUENTRO

*José Antonio López-Ruiz, Sebastián Mora, Agustín Blanco
y Francisco Lorenzo*

1. El itinerario del encuentro.....	49
1.1. De la cultura de la exclusión a la cultura de la reconciliación.....	49
1.2. La experiencia y el hábito del encuentro.....	50
1.3. ¿Hacia una cultura del encuentro?	52
2. La cultura del encuentro: una aproximación	55
2.1. Un marco teórico inspirador: de las ciencias sociales al pensamien-	
to social cristiano.....	55
2.2. Cultura del encuentro: una definición operativa	59
3. Índice de Cultura del Encuentro	62
3.1. El Índice de Cultura del Encuentro: datos globales	64
3.2. La cultura del encuentro a través de los valores sociales	68
3.3. La cultura del encuentro a través de las conductas y prácticas so-	
ciales	98
3.4. Las condiciones estructurales para la cultura del encuentro.....	110
3.5. Principales hallazgos y conclusiones.....	113
Bibliografía.....	128

PARTE TERCERA: DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo 1

EL SISTEMA DE FORMACIÓN DE TRABAJADORES Y PARADOS EN EL PROCESO DE RECUALIFICACIÓN

Begoña Cueto y Paz Menéndez Sebastián

Introducción	135
1. El papel de la formación ante los retos del mercado de trabajo	137

2. El sistema de formación profesional para el empleo.....	145
2.1. Formación para el empleo en España	150
3. Instrumentos legales para la integración laboral de las personas trabajadoras mediante la formación.....	160
3.1. La contratación formativa hasta 2021	160
3.2. Cambios derivados de la reforma laboral de 2021.....	169
4. Conclusiones y propuestas	176
Bibliografía.....	180
Anexo	182

Capítulo 2

LA EVOLUCIÓN DE LA DEUDA PÚBLICA: EL DEBATE SOBRE SU SOSTENIBILIDAD

Pedro José Gómez Serrano y Carlos Sánchez Mato

Introducción.....	185
1. El problema de la sostenibilidad del déficit público: una aproximación	189
2. Principales enseñanzas de la Gran Recesión en la gestión del déficit y de la deuda pública	200
3. Evolución de la deuda en España durante la pandemia.....	207
3.1. Evolución de la deuda pública y comparación con otros países de la eurozona	212
3.2. Pasivos contingentes.....	217
4. Sostenibilidad de la deuda para la economía y posibles hipotecas para la sociedad	219
4.1. Riesgo de subida de los tipos de interés.....	220
4.2. Considerable importancia de la deuda externa	225
4.3. Envejecimiento	226
4.4. Riesgo de inflación	228
4.5. Insuficiente recaudación fiscal e impacto sobre la deuda pública ..	228
5. Balance final y propuestas de política económica en relación con la deuda pública	230
5.1. Reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento	233
5.2. Programa de actuación ante el sobreendeudamiento	235
6. Conclusiones.....	242
Bibliografía.....	246

Capítulo 3

BRECHAS DE GÉNERO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: EMPLEO, TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADOS

Marta Domínguez-Folgueras, M. José González e Irene Lapuerta

Introducción.....	251
1. Efectos de la COVID-19 en el empleo femenino y la división del trabajo: evidencias empíricas	252
2. Políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal antes y durante la pandemia de la COVID-19: el caso de España en perspectiva comparada	255
2.1. El punto de partida: las carencias estructurales de las políticas de conciliación.....	256

2.2. La respuesta institucional durante la crisis sociosanitaria de la COVID-19 para apoyar a las familias con criaturas	263
3. Desigualdades de género en el mercado de trabajo	267
3.1. Logro educativo y participación laboral.....	268
3.2. Relación entre maternidad/paternidad y empleo	270
3.3. Las tasas de inactividad durante el confinamiento.....	270
3.4. El teletrabajo como alternativa laboral durante la pandemia	272
3.5. El empleo a tiempo parcial	275
3.6. Origen migratorio y vulnerabilidad laboral	276
4. El impacto de la pandemia en la división del trabajo doméstico y de cuidados	278
4.1. División del trabajo doméstico	280
4.2. División del trabajo de cuidado	283
4.3. Impacto subjetivo: malestar y dificultades de conciliación.....	285
5. Conclusiones.....	288
Bibliografía.....	292

Capítulo 4

DINÁMICAS DEMOGRÁFICAS DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19: ¿QUÉ SABEMOS DOS AÑOS DESPUÉS?

Celia Fernández-Carro, Marta Seiz, Juan Manuel García-González y José Manuel Torrado

Introducción	303
1. Mortalidad, longevidad y bienestar.....	309
1.1. Empezando por el principio: una sobremortalidad inesperada	309
1.2. Frenazo en seco de las tendencias en longevidad.....	315
1.3. La influencia de la pandemia sobre el bienestar emocional	318
2. Fecundidad y relaciones de pareja	329
2.1. Natalidad en caída libre por la emergencia sanitaria, fecundidad en niveles muy bajos e insuficiente recuperación.....	329
2.2. La agudización del retraso de la maternidad, la dificultad de transición a los segundos nacimientos y el impacto en la fecundidad en grupos y contextos socioeconómicamente más vulnerables.....	333
2.3. Uniones, separaciones y calidad de las relaciones de pareja durante la pandemia.....	340
3. Migraciones y movilidad	347
3.1. El impacto de la pandemia en las migraciones internacionales: ¿hacia un nuevo ciclo migratorio?.....	348
3.2. El impacto de la pandemia en las migraciones interiores: ¿parálisis de la movilidad o retraso del calendario?.....	351
3.3. Cambios en las pautas de asentamiento de los migrantes: ¿se está produciendo una “vuelta a lo rural”?.....	354
4. Conclusiones	360
4.1. Las consecuencias demográficas de la pandemia.....	360
4.2. Más allá de lo demográfico.....	362
4.3. Un futuro incierto.....	364
Bibliografía.....	366

PARTE CUARTA: REDES Y TERRITORIO

Capítulo 5

LA DESCARBONIZACIÓN DEL SISTEMA ENERGÉTICO ESPAÑOL: RETOS Y OPORTUNIDADES

*Pedro Linares, José Carlos Romero, Antonio F. Rodríguez Matas y
Manuel Pérez Bravo*

Introducción	377
1. El contexto global del cambio climático.....	378
1.1. El Acuerdo de París	381
1.2. Pacto Verde Europeo (European Green Deal)	382
1.3. Escenarios globales: ¿Qué dicen los principales informes sobre los escenarios futuros en la descarbonización de la economía global? ..	384
2. El sistema energético español, breve diagnóstico de la situación actual..	388
2.1. Situación de los principales indicadores del sistema energético es- pañol	388
2.2. Estado actual de la transición energética en España	393
3. Perspectivas de evolución del sistema energético español: PNIEC y ELP..	396
3.1. Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC)	396
3.2. Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 (ELP)	400
4. Retos y oportunidades de la descarbonización del sistema energético español	404
4.1. Sector eléctrico	404
4.2. Transporte	410
4.3. Edificios.....	419
4.4. Sector industrial	424
5. Impactos macroeconómicos	428
5.1. Implicaciones distributivas de la descarbonización	431
6. Políticas necesarias	436
6.1. Fiscalidad	437
6.2. Innovación y política industrial	439
6.3. Sector eléctrico	440
6.4. Transporte	442
6.5. Edificios.....	444
6.6. Industria.....	445
7. Conclusiones.....	448
7.1. La urgencia y la magnitud de la transformación.....	448
7.2. Los principales retos.....	450
7.3. Cómo aprovechar las oportunidades.....	451
7.4. La importancia de las políticas	452
Bibliografía.....	454

Capítulo 3
BRECHAS DE GÉNERO EN TIEMPOS
DE PANDEMIA: EMPLEO, TRABAJO
DOMÉSTICO Y CUIDADOS

Marta Domínguez-Folgueras
Instituto de Estudios Políticos (Sciences Po), París

M. José González
Universitat Pompeu Fabra

Irene Lapuerta
Universidad Pública de Navarra

Introducción¹

La pandemia de la COVID-19 supuso un punto de inflexión importante en todos los niveles de la sociedad. La interrupción de muchas actividades económicas, el cierre de servicios públicos y las medidas de distanciamiento social tuvieron un gran impacto en la vida de las familias. La actividad laboral de la mayoría de la población se modificó o cesó por completo, creando nuevos patrones de uso del tiempo. El cierre de los colegios y centros educativos conllevó también nuevas necesidades de cuidado para las familias con menores. Las medidas de distanciamiento social y el cierre de servicios dificultaron la externalización de tareas y cuidados, creando a su vez necesidades nuevas que deben gestionarse dentro del hogar. Así, diversos autores han descrito el confinamiento como un “experimento natural”, en el que un *shock* externo cambia las condiciones de vida y nos permite observar la reacción de la población (Islam *et al.*, 2020; Yang *et al.*, 2022). Aunque todos los países del mundo han sufrido la pandemia, los efectos de esta dependen del contexto específico y de las medidas políticas y sanitarias adoptadas para combatir la difusión del virus.

Este capítulo tiene por objetivo analizar, para el caso de España, los efectos de la pandemia en la articulación de la vida laboral y familiar y sus repercusiones en las desigualdades de género. Los estudios realizados en diferentes países apuntan a dos hipótesis contradictorias. En primer lugar, la pandemia podría tener un efecto positivo sobre la igualdad de género, si los hombres aumentan su implicación en el trabajo doméstico y de cuidado durante los periodos de confinamiento o de pérdida de empleo y si esta implicación se mantiene en el tiempo. En segundo lugar, la pandemia podría reforzar las desigualdades ya existentes, si las mujeres asumen el incremento de tareas y de cuidados generados en este periodo. Para investigar estas hipótesis, este capítulo discutirá la literatura existente y presentará también

¹ Esta investigación ha recibido el apoyo de la Agencia Estatal de Investigaciones (AEI) a través del proyecto PID2020-119339GB-C22 /MICIN/AEI/10.13039/501100011033. Las autoras también agradecen el apoyo de Rosenthal Research (<https://www.rosenthal-research.com/>) en la realización de la “Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia” en julio de 2020.

evidencias empíricas sobre mercado laboral y división de las tareas domésticas y de cuidado, utilizando datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la *Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia*, realizada en julio de 2020, después del confinamiento.

La estructura de este capítulo es la siguiente. En el primer apartado discutiremos las investigaciones que se han realizado en varios países sobre este mismo tema, aplicando la perspectiva de género y centrándonos sobre todo en los efectos que la pandemia ha tenido en el empleo y en el trabajo doméstico y de cuidados. En el segundo apartado presentaremos la situación de las medidas de conciliación existentes en España y su evolución para hacer frente a la pandemia, de forma comparada con otros países europeos. Los apartados 3 y 4 estudian de manera empírica los efectos de la pandemia en el mercado laboral y en la división de tareas de cuidado y articulación de la vida laboral y familiar respectivamente. El capítulo cierra con las conclusiones principales y una reflexión sobre sus implicaciones en el diseño actual de nuestras políticas de conciliación.

1. Efectos de la COVID-19 en el empleo femenino y la división del trabajo: evidencias empíricas

Las medidas sanitarias para combatir la epidemia, y en particular los confinamientos, alteraron las condiciones de vida y trabajo de las familias. Los estudios realizados en varios países apuntan a que la pandemia ha profundizado las desigualdades de género, especialmente en el ámbito del trabajo remunerado. Las mujeres presentan, en casi todos los países, una mayor probabilidad de haber perdido el empleo de forma transitoria o definitiva, o de trabajar menos horas que antes de la pandemia (Collins *et al.*, 2021; Hipp y Bünning, 2021). Para el caso de España, Farré *et al.* (2020) revelan que las mujeres tienen una probabilidad ligeramente mayor que los hombres de haber perdido temporalmente el empleo durante la primera ola de la pandemia y que, en caso de haberlo mantenido, es más habitual que trabajen a distancia. Blázquez *et al.* (2021) constatan que el descenso del número de horas efectivamente trabajadas ha sido mayor para las madres con criaturas menores de 4 años que para los padres. Un dato que contrasta con la tendencia general, ya que este fenómeno se manifestó con mayor intensidad entre los hombres, produciendo en términos agregados una pequeña reducción de la brecha de género en este indicador. Farré y González (2021) añaden, además, que esta brecha difiere en función del reparto de tareas previo a la pandemia. En las familias en las que el cuidado de los menores de 13 años era mayoritariamente asumido por las mujeres antes de marzo 2020, la brecha ha aumentado en 6 horas, mientras que se ha reducido en 1 hora en las familias en que se repartía de forma más igualitaria. Todos estos

resultados estarían apuntando a un mayor impacto negativo de la pandemia sobre las oportunidades laborales de las mujeres que asumen la mayor parte de las tareas del hogar.

Por su parte, los estudios realizados sobre el impacto de la pandemia en la división de tareas muestran que tanto los hombres como las mujeres aumentaron el tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado durante los confinamientos en todos los países (Craig y Churchill, 2021a; Kreyenfeld y Zinn, 2021; Raibel y Verbakel, 2021; Sevilla y Smith, 2020). Sin embargo, estos aumentos no se registran en todas las tareas por igual. Cuando se dispone de información detallada sobre tareas específicas, los datos muestran que los hombres han aumentado sobre todo su dedicación a las tareas de cuidado (Fodor *et al.*, 2021; Mangiavacchi *et al.*, 2021; Del Boca *et al.*, 2020), consolidando la tendencia que se detectaba ya antes de la pandemia (Altintas y Sullivan, 2016). En algunos casos se ha observado también que los hombres se ocuparon más de la compra durante este periodo (Biroli *et al.*, 2021; Pasqualini *et al.*, 2022). Este resultado se atribuye a las características de la compra durante los periodos de confinamiento, ya que esta actividad permitía salir del hogar y podía ser considerada como “peligrosa”.

Cabe señalar que estos incrementos de tiempo absolutos no se traducen siempre en repartos más igualitarios entre los miembros de la pareja. En los primeros estudios publicados en Estados Unidos (Carlson *et al.*, 2020), Canadá (Shafer *et al.*, 2020) y Australia (Craig y Churchill, 2021b), los autores encontraron una reducción en las desigualdades de género en las tareas domésticas. Sin embargo, en el caso de Europa, diferentes investigaciones han mostrado que las desigualdades de género se mantuvieron o aumentaron (Sevilla y Smith, 2020; Zhou *et al.*, 2020). Lo mismo ocurre en España (Farré *et al.*, 2020), aunque algunas parejas con niveles altos de estudios y repartos igualitarios previos a la pandemia sí consiguieron mantener repartos igualitarios durante el confinamiento (Seiz, 2021).

La mayoría de los estudios realizados sobre el periodo de la pandemia consideran que el tiempo disponible y las condiciones de trabajo son factores clave para entender los cambios en la realización de tareas domésticas y cuidados. En general, no trabajar durante la pandemia, y en menor medida trabajar desde casa, se asocian con más tiempo disponible durante la jornada y con una mayor dedicación a las tareas, aunque la relación entre tiempo disponible y tareas es más fuerte para las mujeres que para los hombres (Andrew *et al.*, 2020; Biroli *et al.*, 2021; Carlson *et al.*, 2020; Craig y Churchill, 2021a; Domínguez-Folgueras, 2021; Hank y Steinbach, 2021; Pasqualini *et al.*, 2022; Sevilla y Smith, 2020; Zamberlan *et al.*, 2021). Es decir, las mujeres utilizan más que los hombres este nuevo tiempo “libre” para hacer tareas domésticas o cuidar. Además, algunos estudios han mostrado que la situación laboral de la mujer también es importante para entender

el comportamiento de sus parejas, ya que los hombres se dedican más al ámbito doméstico cuando sus compañeras tienen una menor disponibilidad temporal (Adams-Prassl *et al.*, 2020; Domínguez-Folgueras, 2021; Sönmez, 2021). Así, esta literatura revela que la relación entre la mayor disponibilidad temporal, debido al aumento del teletrabajo o el desempleo durante la pandemia, y la implicación en las tareas domésticas y de cuidados no es neutra en términos de género.

En esta línea, también, resulta de especial interés la creciente discusión sobre los efectos del teletrabajo en la consecución de repartos corresponsables. El recurso al teletrabajo es una de las medidas de contención de la pandemia que muchos países han adoptado. Desde una lectura positiva, el trabajo a distancia posibilitaría a los progenitores hacer frente a este contexto adverso, permitiéndoles combinar en mejores condiciones el cuidado de los menores con el trabajo remunerado y facilitando una mayor implicación de los hombres en las tareas. Algunas investigaciones han apuntado, además, que el trabajo a distancia permite reducir el número de desplazamientos al puesto de trabajo, los encuentros informales y las reuniones de trabajo, liberándose así más tiempo para el propio trabajo y/o el cuidado de las criaturas (Moreno y Borrás, 2021). Estudios previos también han demostrado que el teletrabajo puede permitir a las mujeres trabajar más horas de las que habrían trabajado tras el parto (Chung y Vander Horst, 2018) y permanecer en ocupaciones más demandantes de tiempo, pero mejor remuneradas (Fuller y Hirsh, 2018). Igualmente, numerosas investigaciones corroboran que el teletrabajo, al igual que otros mecanismos de flexibilidad laboral, reduce la percepción de conflicto entre las responsabilidades familiares y laborales, especialmente cuando el tiempo se convierte en un bien escaso debido al incremento de las demandas de cuidado tras el nacimiento de las criaturas (Clark, 2000; Erickson *et al.*, 2010). Desde esta perspectiva, el teletrabajo redundaría favorablemente en un mayor bienestar de los trabajadores, hombres y mujeres.

Sin embargo, otros estudios, matizan esta afirmación mostrando resultados dispares en función de la situación familiar de los trabajadores. Por ejemplo, Ten Brummelhuis y Van der Lippe (2010) muestran que el trabajo a distancia mejora la conciliación de la vida laboral, familiar y personal solo en el caso de las personas sin responsabilidades familiares (sin pareja y sin hijos/as), pero no entre aquellas con pareja, ya sea con hijos o sin ellos. En cambio, otras investigaciones muestran que el trabajo a distancia puede generar un mayor conflicto entre las distintas esferas. Los mecanismos que subrayan son diversos. El más importante pone en evidencia las implicaciones en términos de género del teletrabajo antes señaladas (Lewis *et al.*, 2007). Desde esta lectura negativa, el teletrabajo no puede interpretarse al margen de los roles y normas sociales prescritos para hombres y mujeres en las distintas sociedades. El teletrabajo permitiría, así, reforzar los mandatos de género

(West y Zimmerman, 1987), especialmente entre las madres con mayores niveles educativos, al ser todavía ellas las principales encargadas del trabajo no remunerado y poder hacer uso, en mayor proporción, de esta medida.

De hecho, algunos estudios cualitativos ponen de manifiesto expectativas diferenciadas en función del género sobre los resultados del teletrabajo. Cuando son las mujeres las que adoptan esta forma de trabajo, los que las rodean (empresarios, compañeros de trabajo y la propia familia) esperan que ellas realicen las tareas domésticas y de cuidados mientras trabajan. Por el contrario, en el caso de los hombres la expectativa es que se centren en el trabajo (Moreno y Borrás, 2021). En consecuencia, esto determina la forma en que las personas se comportan y experimentan el teletrabajo y, por ende, la forma en que socialmente se recompensa o estigmatiza su uso en función del género. En el caso de ellos, desde una posición de mayor disponibilidad de tiempo, en el de ellas desde la obligación de la multitarea. Esta permeabilidad del teletrabajo a la reproducción de los mandatos de género es, además, consustancial a sus propias características: la frontera entre el ámbito laboral y familiar se desdibuja, ya que se eliminan los límites físicos de ambos espacios. En consecuencia, especialmente en el caso de las mujeres, el teletrabajo puede aumentar la sobrecarga, dificultando la consecución del equilibrio entre las distintas esferas y ensanchando, todavía más, la brecha de género en el reparto de tareas domésticas y cuidados.

Por último, la literatura también subraya la importancia del contexto institucional para entender las desigualdades de género (Gornick y Meyers, 2003). Las políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal desplegadas por los poderes públicos son fundamentales para favorecer la participación laboral de las mujeres (Thevenon, 2013; Keck y Saraceno, 2013) y facilitar un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados (Sullivan *et al.*, 2009; Altintas y Sullivan, 2017). En el siguiente apartado se describen las políticas de conciliación en España y se comparan con las implementadas en los países de nuestro entorno europeo para entender el contexto en el que irrumpió la COVID-19 y sus efectos posteriores sobre la igualdad de género.

2. Políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal antes y durante la pandemia de la COVID-19: el caso de España en perspectiva comparada

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la fragilidad de nuestro modelo de conciliación, caracterizado por delegar en las familias –y en especial en las mujeres– la atención de sus miembros menores y adultos dependientes (León, 2016). Este fuerte “familismo” está vinculado con la ausencia de una intervención pública fuerte y estable en el tiempo, que tiene su

principal reflejo en los bajos niveles de inversión en las familias y la infancia. De hecho, el porcentaje del producto interior bruto dedicado a las familias se situó en el año 2017 –último dato disponible– en el 1,2%, muy lejos del 2,1% de la media de la OCDE y todavía mucho más del 3,4% de Suecia, el 3,2% de Reino Unido y el 2,3% de Alemania (OCDE, 2022a). Este indicador se ha reducido, además, desde 2010 –año en el que alcanzó su máximo histórico, situándose en el 1,4%–, como consecuencia de los recortes introducidos en el contexto de la crisis económica de 2008-2014. Los programas de austeridad implementados frenaron, cuando no revirtieron, los tímidos avances conseguidos hasta esa fecha en materia de conciliación, dejando de lado la igualdad de género como un objetivo a perseguir (León y Pavolini, 2014; Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016; Távora y Rodríguez-Modroño, 2018).

Es en este contexto de debilidad de nuestras políticas de conciliación en el que irrumpe la crisis de la COVID-19. En este apartado se abordan sus principales lagunas, poniendo el foco de atención en la protección de las familias biparentales con menores a cargo. Se analizan, también, las medidas implementadas para afrontar los cuidados de la infancia durante la pandemia, comparándolas con las adoptadas por algunos países de la Unión Europea, equiparables a España en términos de desarrollo económico. El objetivo es doble. Por un lado, entender el escenario previo a la llegada de la COVID-19, marcado por un frágil apoyo del sector público a las familias con criaturas y un escaso compromiso por garantizar una conciliación corresponsable. Por el otro, analizar hasta qué punto las medidas adoptadas durante la pandemia han facilitado la implicación de los hombres en los cuidados y las tareas domésticas o si, por el contrario, han puesto las bases para una “retradicionalización” (mayor especialización de los roles de género en la pareja), fomentando que sean las mujeres sus principales proveedoras.

2.1. El punto de partida: las carencias estructurales de las políticas de conciliación

Numerosos estudios señalan las debilidades de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España (Meil, 1995; OCDE, 2022b) y de los distintos instrumentos utilizados: dinero, tiempo y servicios (Espinosa, 2019; Marí-Klose *et al.*, 2019; Meil *et al.*, 2020). Entre ellas destaca, en primer lugar, la debilidad de nuestro sistema de prestaciones económicas. Su principal objetivo consiste en garantizar la capacidad económica de las familias para realizar adecuadamente las tareas de cuidado, estando frecuentemente asociadas a situaciones de especial necesidad, debido al nacimiento y crianza de los menores o por la eventual escasez de recursos en esta etapa vital (León y Salido, 2013). Sin embargo, la limitada protección desplegada por este instrumento se observa en el bajo número de familias con menores que reciben prestaciones familiares. El porcentaje de padres y madres en

edad de trabajar que vivían en un hogar que recibía este tipo de ayudas en España fue el segundo más bajo entre los países de la OCDE para los que se disponía de información en el año 2019; dato que sitúa a nuestro país solo por delante de Corea del Sur y por detrás de países como Turquía, Chile o Estados Unidos (OCDE, 2022b). Esta realidad contrasta con la de la gran mayoría de países europeos, que, entre su batería de ayudas directas, suelen contemplar una prestación familiar por menor a cargo. La ayuda consiste en una asignación económica mensual, habitualmente de carácter universal, hasta que el niño o la niña alcanza la mayoría de edad o finaliza los estudios. La cuantía media de esta prestación en el año 2018 en la UE-15 rondaba los 114 euros mensuales por menor y podía alcanzar hasta un máximo de 200 euros (Alto Comisionado, 2019). Algunos países modulan, además, la cuantía en función de distintas circunstancias, tales como el número y edad de las criaturas, el tipo de familia, los ingresos, la discapacidad de alguno de los miembros de la unidad familiar o la situación laboral de los progenitores.

En España esta prestación solo se reconocía a los hogares con ingresos muy bajos, por debajo incluso de los umbrales de pobreza (Marí-Klose *et al.*, 2019). La cuantía era, además, muy reducida, situándose en la última actualización realizada en el año 2019 en 28,4 euros por hijo e hija para los hogares de bajos ingresos y en 49 euros para los hogares en situación de pobreza severa. Sin embargo, la introducción del Ingreso Mínimo Vital (IMV) en mayo del 2020 supuso la supresión de esta prestación en España. A partir de ese año, la titularidad de esta prestación quedó vinculada exclusivamente a las familias con hijos e hijas afectados por una discapacidad igual o superior al 33%, línea que ya se contemplaba anteriormente con cuantías más generosas. La ausencia de una prestación familiar por menor a cargo, sumada a la retirada del cheque bebé en el año 2011 –consistente en un pago único universal de 2.500 euros en el momento del nacimiento–, dibuja un escenario de ayudas económicas directas para las familias con menores muy deficiente y excepcional en el contexto europeo. Las pocas ayudas existentes en la actualidad cubren de forma insuficiente situaciones familiares muy concretas (monoparentalidad, familias numerosas, discapacidad de los progenitores y partos múltiples) y su acceso está condicionado, en la gran mayoría de los casos, por requisitos de renta muy restrictivos.

La protección económica indirecta –vía fiscal, a través de reducciones o desgravaciones fiscales en el impuesto de la renta de las personas físicas (IRPF)– tiene un mayor peso y desarrollo en España (Obiol, 2006; León, 2016). Sin embargo, la literatura señala que estas deducciones son claramente regresivas, debido a que los hogares con ingresos bajos que están excluidos de realizar la declaración de la renta no se benefician de ellas y porque, si son aplicadas sobre la base imponible, favorecen más a las rentas más altas, al reducir en mayor medida su presión fiscal (Pazos, 2013). Tal y como muestran Marí-Klose *et al.* (2019), el volumen de ingresos procedentes

de transferencias públicas (tanto directas como indirectas) que reciben en España los hogares con rentas más elevadas es mayor que el de los hogares más desfavorecidos. Este resultado muestra la escasa capacidad redistributiva de nuestro sistema de protección económica. El resultado es unos elevados índices de pobreza infantil. De hecho, España es el tercer país de la UE –solo por detrás de Rumania y Bulgaria– donde los hogares con menores tienen un mayor riesgo de pobreza, que alcanzaba en el 2020 al 31,8% de los hogares con menores, muy por encima del 24,2% de media en la UE (Save the Children, 2021).

La incidencia de la pobreza infantil es especialmente acuciante en los hogares monoparentales encabezados por mujeres y entre las familias numerosas, afectando aproximadamente a una de cada dos (OCDE, 2022b). Además, la reducción de la pobreza se debe más a las prestaciones de carácter general, dirigidas a preservar otro tipo de riesgos (por ejemplo, el desempleo o la jubilación), que al efecto de las prestaciones monetarias específicamente diseñadas para proteger a las familias con menores, cuyo impacto es prácticamente nulo (Marí-Klose y Marí-Klose, 2012; Cantó y Ayala, 2014; OCDE, 2022b). Estos hogares son, además, los que afrontan un mayor riesgo de cronificación de esta situación (Ayala y Cantó, 2022).

La puesta en marcha del IMV tampoco ha compensado este déficit estructural, dejando inicialmente sin protección a los hogares con menores que no cumplieran sus umbrales de renta, pero que tampoco llegaban al mínimo de ingresos exigido para tener la obligación de declarar y poder beneficiarse de las deducciones fiscales². Las numerosas dificultades que han surgido a raíz de la implementación del IMV han producido, en muy poco tiempo, sucesivas reformas con el ánimo de ampliar su cobertura e intensidad protectora, especialmente entre los hogares con criaturas, cuyos efectos están todavía por evaluarse (Aguilar y Arriba, 2021).

La segunda laguna de nuestras políticas de conciliación es un sistema de permisos de cuidado que facilita muy poco tiempo retribuido más allá de los primeros meses de vida del menor para afrontar las sucesivas etapas de la crianza. La reforma del permiso por nacimiento y cuidado del menor ha supuesto la equiparación efectiva del permiso de maternidad y paternidad con el objetivo de promover la igualdad de género e implicar a los hombres en el cuidado de su descendencia. Así, desde enero del 2021, los padres (o el otro progenitor o progenitora) en el caso de las familias biparentales disponen, al igual que las madres, de 16 semanas de permiso que –excepto las seis

² Por ejemplo, en el momento de la aprobación del Ingreso Mínimo Vital (IMV) una familia compuesta por dos adultos y un menor no podía beneficiarse de esta prestación cuando sus ingresos fuesen superiores a 8.860,80 euros anuales, pero tampoco podría acceder a las deducciones fiscales si sus ingresos eran inferiores a los 22.000 euros, mínimo exigido para tener la obligación de declarar IRPF.

primeras, que tienen que disfrutar obligatoriamente a tiempo completo tras el nacimiento y de forma simultánea a la madre— pueden utilizar de manera flexible a lo largo del primer año de vida del menor. Ambos permisos constituyen derechos individuales que no se pueden transferir al otro progenitor y están plenamente retribuidos. No obstante, algunas organizaciones civiles denuncian que la necesidad de acuerdo con la parte empleadora para fijar cómo se disfruta del permiso (a tiempo completo o tiempo parcial), sumada a la inercia institucional, que establece que las mujeres lo utilicen de manera consecutiva y a tiempo completo tras el nacimiento del bebé, estarían limitando el efecto igualador de la reforma. Desde este punto de vista, estos condicionantes dificultan que los padres utilicen todas las semanas de permiso o, si lo hacen, las usen de forma simultánea a la madre, reforzando su papel de “ayudantes” en la provisión de cuidados y otras tareas e impidiendo su plena implicación (Meil *et al.*, 2020; Meil *et al.*, 2021).

Sin embargo, esta modificación del permiso de nacimiento y cuidado se ha producido sin revisar el sistema de licencias en su conjunto, caracterizado por proveer periodos muy largos de licencia parental—bien a tiempo completo, a través de la excedencia por cuidado hasta los 3 años del menor; bien a tiempo parcial, gracias al derecho a reducir la jornada hasta que cumple los 12—, pero sin compensación económica. Numerosos estudios constatan que este diseño reproduce las desigualdades de género. Menos de un 1% de los padres (varones) disfrutan de una excedencia o una reducción de jornada, frente al 20% de las madres que se acogen a alguno de estos recursos (Meil *et al.*, 2021). Se ha constatado un efecto negativo del uso de estas licencias en los salarios de las mujeres, mayor en el caso de la excedencia que en la reducción de jornada a igual tiempo de permiso, pero que en la práctica tienden a equipararse debido a que las reducciones de jornada suelen tener duraciones más largas (Fernández-Kranz *et al.*, 2013; Domínguez-Folgueras *et al.*, 2022). Igualmente, Romero-Balsas *et al.* (2022) muestran que el uso de la excedencia tradicionaliza el reparto del cuidado de los hijos en la pareja, pero solo cuando su duración es superior a un año. En cambio, no se observa este efecto en el caso de la reducción de jornada. La asociación negativa entre el uso de las licencias no retribuidas y la implicación paterna solo afecta al cuidado de los menores, ya que las demás tareas domésticas siguen repartiéndose de forma muy tradicional (Romero-Balsas *et al.*, 2022).

Cabe señalar, no obstante, que nuestro sistema de licencias parentales no solo reproduce las desigualdades de género, también las de clase social: son las mujeres con niveles educativos altos, responsabilidades intermedias, trabajadoras del sector público y contratos laborales fijos las que mayoritariamente usan los permisos no retribuidos (Lapuerta *et al.*, 2011; Fernández-Kranz, 2018; Bueno y Grau-Grau, 2020). Este sesgo reafirma, nuevamente, la exclusión de los hogares más vulnerables de las licencias no retribuidas debido, fundamentalmente, a su necesidad de garantizar ingresos

suficientes para afrontar los gastos de esta etapa vital, entre los que destaca por su importancia, además del propio mantenimiento de los niños y niñas, el pago de la vivienda.

En perspectiva comparada, nuestro permiso de paternidad dobla la duración media de los países de la OCDE, situada en 8 semanas, lo que coloca a España en la vanguardia del reconocimiento de este derecho. En cambio, el permiso de maternidad es seis semanas más corto que el promedio de los países de la UE-28. Si además se tiene en cuenta que en los países de nuestro entorno las licencias parentales complementarias suelen reconocer algún tipo de compensación económica, la brecha se amplía hasta las 38 semanas (OCDE, 2022b). A ello hay que añadir que el sistema de licencias parentales en España tampoco facilita el cuidado ante situaciones sobrevenidas derivadas de la crianza. El permiso de cuidado por enfermedad del menor concede 2 días (4 en caso de desplazamiento), lo que nos sitúa lejos de otros países con diseños más flexibles y generosos que han permitido afrontar mejor el nuevo escenario generado por la pandemia. Este es el caso, por ejemplo, de Suecia, que reconoce un permiso de cuidado del menor de 120 días por criatura hasta que cumple 12 años, con un 77,6% de sustitución salarial, y de Alemania, que concede 10 días de permiso al año por hijo a cada uno de los progenitores, hasta un máximo de 25 días, para atender estas mismas circunstancias, con una sustitución salarial que puede alcanzar hasta el 90% del salario neto (Koslowski *et al.*, 2021).

La legislación laboral española también contempla otras medidas de conciliación y flexibilidad laboral, como la adaptación de los horarios o el teletrabajo. Sin embargo, la mayoría de los estudios señalan que estas medidas rara vez se incluyen en la negociación colectiva y, en caso de hacerlo, son consideradas derechos “blandos” que suelen ser cercenados, cuando no directamente suprimidos, en los contextos de recesión económica (Meil *et al.*, 2019; Barrios, 2019). Según la OCDE (2016a), menos de una de cada cuatro personas empleadas por cuenta ajena en España señalan controlar algo o totalmente sus horarios laborales, mientras que la media europea alcanza a una de cada tres. Tampoco se observan diferencias significativas en estos porcentajes en función del sexo o la presencia de hijos en el hogar. España es, además, uno de los países europeos con mayor incidencia de la jornada partida, lo que tiene consecuencias negativas en el tiempo de dedicación a los menores y en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Gracia y Kalmijn, 2016). La percepción de las dificultades de conciliación entre las personas trabajadoras con hijos e hijas es también mucho más acentuada en España que en la mayoría de los países de la OCDE (OCDE, 2016b).

El tercer déficit estructural de la protección de las familias en España es el marcado sesgo de acceso a los servicios de atención a la infancia en función de la situación socioeconómica de las familias. Pese a que la

escolarización de los niños y niñas de 0 a 2 años presenta niveles superiores a los países europeos (46,3% frente a 35,7% de la UE, según datos de EU-SILC para el año 2017), la cobertura de este ciclo se caracteriza por las enormes diferencias territoriales y el elevado peso del sector privado, que oferta más de la mitad de las plazas (OCDE, 2022b). Además, el acceso a la educación infantil pública en el ciclo 0-2 años está fuertemente condicionado por la situación laboral de los progenitores. Ello es debido, en gran parte, a que sus baremos de ingreso priman que ambos progenitores estén trabajando, frente a otras circunstancias familiares como, por ejemplo, la situación económica o la composición del hogar (Felgueroso, 2012; Espinosa, 2018). El motivo radica en su concepción, todavía imperante, como servicios dirigidos a facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, más que como servicios educativos que fomentan la igualdad de oportunidades desde la temprana infancia (León, 2016). El resultado es un fuerte sesgo de acceso al tramo de 0-2 años, favorable a las familias de doble ingreso y nivel educativo más alto; precisamente las familias que, *a priori*, cuentan con una mejor situación en el mercado de trabajo (Felgueroso, 2012; León, 2016). Esta situación contrasta con la del ciclo de 3-5 años, gratuito y plenamente integrado dentro del sistema educativo. Pese a su carácter no obligatorio, la cobertura es prácticamente universal, con porcentajes superiores al 98%, 10 puntos por encima de la media de la OCDE (OCDE, 2022b).

Existe, por lo tanto, una brecha de protección desde la finalización de los permisos retribuidos –que alcanzan aproximadamente los 8-9 meses de vida del bebé, si ambos progenitores los disfrutan consecutivamente–, hasta el inicio del ciclo educativo de 3 a 5 años. Una laguna especialmente preocupante teniendo en cuenta que las investigaciones recientes apuntan a que la escolarización temprana está relacionada con multitud de efectos positivos en las criaturas, visibles en el medio y largo plazo. Entre ellos cabe destacar un mejor desempeño educativo en las etapas posteriores, mayores logros laborales, mejores condiciones de salud o, incluso, la reducción de la criminalidad (Cebolla-Boado *et al.*, 2014; Elango *et al.*, 2015). Igualmente, los niveles de cobertura del ciclo de 0-2 años están relacionados en la literatura con una mayor participación laboral de las mujeres (Baizán y González, 2007).

Mención específica merecen también las actividades extraescolares, que han ido adquiriendo un protagonismo creciente como estrategia de conciliación de las familias y mecanismo de refuerzo del capital cultural de la infancia. Moreno (2022) señala, a partir del análisis de la Encuesta de Presupuestos Familiares, que el gasto de los hogares con hijos entre 6 y 18 años destinado a las clases particulares se ha triplicado en España entre 2006 y 2019. Esta tendencia contrasta con la contención o incluso reducción del gasto familiar en otros conceptos esenciales (por ejemplo, alimentación o vestido) en el contexto de la crisis económica. El porcentaje de los hogares que gastaba en clases particulares también se duplicó en este periodo,

alcanzando al 23%, pese a que el peso de este mercado en España es todavía bajo en comparación con otros países. Del mismo modo, este autor destaca que los hogares ricos dedican hasta cinco veces más de presupuesto que los hogares más pobres a estas actividades. Sin embargo, este fenómeno no es exclusivo de las clases altas: los hogares de ingresos medios y bajos invierten en estas actividades una parte cada vez más considerable de su gasto, siendo estos últimos los que mayor esfuerzo presupuestario realizan respecto al total de sus ingresos (Moreno, 2022).

En la medida en que en los últimos años se ha producido un proceso creciente de implantación de la jornada continua en los centros escolares, acelerado en el contexto de la pandemia (Ferrero *et al.*, 2022), es previsible que las actividades extraescolares constituyan, cada vez más, un elemento clave en la reproducción de las desigualdades sociales entre los hogares. Las familias con mayor poder adquisitivo podrán acceder a más y mejores actividades extraescolares, mientras que aquellas con bajos recursos, o bien no podrán acceder o lo harán a aquellas gratuitas o de menor coste, para no asfixiar, todavía más, sus limitados ingresos. Esta dinámica de segregación acaba repercutiendo negativamente en la calidad de las actividades extraescolares a las que pueden acceder los y las menores con menos posibilidades económicas, ya que las investigaciones han constatado que los recursos a los que acceden mayoritariamente pobres acaban convirtiéndose, también, en recursos pobres (Wilkinson y Pickett, 2019). También tiene consecuencias sobre las desigualdades de género, ya que cuando los centros escolares reducen sus horarios se refuerzan los mandatos sociales de maternidad intensiva (Obiol, 2021) y acaban siendo ellas quienes reducen su dedicación al empleo para poder cuidar (Ferrero *et al.*, 2022).

De la descripción realizada hasta aquí se derivan dos conclusiones fundamentales. La primera de ellas es que nuestro escenario de políticas de conciliación previo a la pandemia no protegía a todos los hogares con menores por igual. Aquellos con mayores ingresos contaban con un abanico más amplio de opciones para compaginar el empleo con las responsabilidades familiares; bien externalizando parte de los cuidados a través de la adquisición en el mercado de servicios de calidad, bien utilizando permisos de cuidado más extensos que les permitían proveerlos directamente. En cambio, las familias más vulnerables han resuelto habitualmente la atención y el cuidado de los menores a través de arreglos informales y recursos no dirigidos específicamente a la conciliación. De hecho, algunos estudios de carácter cualitativo apuntan que los hogares con mayor inestabilidad en el empleo estarían utilizando la prestación por desempleo como una medida de conciliación ante la imposibilidad de acceder a los permisos no retribuidos (Flaquer y Escobedo, 2020). También resulta importante el papel de los abuelos y las redes de apoyo. Pese a la creencia popular, España no destaca en perspectiva comparada por el elevado porcentaje de abuelos que cuidan

a sus nietos, superior en otros países del norte y centro de Europa, sino porque la intensidad de los cuidados prestados es mucho mayor, especialmente cuando las criaturas son pequeñas (Igel y Szydlík, 2011). Los estudios señalan que, a menor inversión de los Estados en políticas de conciliación y apoyo a la familia, mayor es la intensidad de la participación de los abuelos y otras redes de apoyo en el cuidado de la infancia, especialmente entre las familias de bajos ingresos (Meil y Rogero-García, 2014).

La segunda conclusión es que el diseño de nuestras políticas de conciliación era –y continúa siendo– ciego al género. En consecuencia, la mayoría de las estrategias de conciliación articuladas por los hogares se alejaba de la corresponsabilidad e implicaban costes mayores para las mujeres a todos los niveles. Son ellas las que utilizaban los permisos no retribuidos, reducían la intensidad del empleo o las que se veían abocadas a abandonar temporalmente el mercado de trabajo para cuidar, en un contexto caracterizado por la escasa implicación paterna y pocos apoyos a la conciliación, tanto por parte del Estado como de las empresas.

En el siguiente apartado, examinamos hasta qué punto las medidas introducidas en el contexto de la crisis sociosanitaria de la COVID-19 contribuyeron a reafirmar ambas tendencias o, por el contrario, abrieron un nuevo escenario de oportunidad para la corresponsabilidad dentro de la familia (hombres y mujeres) y fuera de ella (Estado-empresas-comunidad). Para ello, se examinan las medidas adoptadas en España en comparación con otros países de nuestro entorno europeo.

2.2. La respuesta institucional durante la crisis sociosanitaria de la COVID-19 para apoyar a las familias con criaturas

Frente a la crisis económica de 2008-2014, en la que se aplicaron políticas drásticas de austeridad y de contención del gasto social, la respuesta a la crisis de la COVID-19 se ha basado en una política fiscal de carácter expansivo, dirigida a paliar sus consecuencias sobre el empleo. España no ha sido una excepción en este sentido. Los expedientes de regulación de empleo temporal (también conocidos como ERTE), junto a otras medidas de compensación económica desplegadas por el Estado (por ejemplo, créditos y ayudas directas a las empresas), han sido el principal instrumento utilizado para facilitar el ajuste temporal de la actividad laboral y evitar los despidos. Los estudios coinciden en señalar la eficacia de su protección, especialmente entre las personas trabajadoras con menor nivel de estudios, de origen inmigrante y mujeres (Ayala *et al.*, 2022).

Junto a esta línea de actuación, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto

económico y social de la COVID-19 también contempló medidas extraordinarias dirigidas a proteger a la población en riesgo de pobreza y exclusión social. Entre ellas cabe señalar, por ejemplo, la garantía del suministro de agua y energía, el mantenimiento de los servicios de comunicaciones y la conectividad de banda ancha o la moratoria de ejecución de deudas hipotecarias. Posteriormente, en mayo de 2020, se aprobó el Ingreso Mínimo Vital, tal y como se ha comentado en el apartado anterior, en un intento de configurar una protección de ingresos mínimos equiparable en todo el Estado.

Sin embargo, la protección de las familias con menores y, por extensión, la conciliación corresponsable no ha centrado el foco de atención de la acción gubernamental, en un contexto de fuerte incremento de la demanda de cuidados dentro del hogar. El cierre de los centros escolares y su posterior reapertura, en la mayoría de los casos, con jornadas continuas y estrictos protocolos de seguridad, que implicaban una oferta limitada de actividades extraescolares y una enorme incertidumbre ante la posibilidad de cuarentenas en las aulas, han supuesto una merma de la ya debilitada capacidad de las familias para compaginar el empleo con la atención de las criaturas. Igualmente, las continuas llamadas al distanciamiento social, especialmente entre las personas mayores, más vulnerables a la COVID-19, han limitado –cuando no impedido– el acceso a las redes familiares de apoyo.

La acción gubernamental en este ámbito se ha limitado a la aprobación del Plan MECUIDA, prorrogado en numerosas ocasiones y vigente hasta el 30 de junio de 2022. Dicho plan incluye la ampliación, muy limitada, de dos medidas de conciliación previamente contempladas en la legislación laboral. La primera de ellas es la adaptación de jornada, que permite modificar las condiciones de trabajo y flexibilizar la jornada laboral para garantizar el ejercicio efectivo de cuidado en el contexto de la pandemia. En realidad, esta medida complementa el abanico de opciones ya previstas en el Real Decreto 6/2019, que aprobó el derecho de las personas trabajadoras con hijos o hijas de hasta 12 años (u otras necesidades de conciliación no especificadas) a solicitar en su lugar de trabajo adaptaciones de la duración y distribución de la jornada “razonables y proporcionadas” en relación con sus propias necesidades y las necesidades productivas de la empresa. Por lo tanto, a la posibilidad de un cambio de turno, la alteración de los horarios, la adopción de un horario flexible, el paso a jornada continua (o partida) o la modificación de la forma de prestación de trabajo (por ejemplo, a través del trabajo a distancia) se añade la posibilidad de cambiar de centro de trabajo o de funciones laborales. La nueva regulación refuerza la potestad de la persona trabajadora para concretar su uso, obligando a ambas partes a llegar a un acuerdo y reduciendo la posibilidad de que la empresa emita una respuesta negativa.

La segunda medida es la modificación del derecho a reducir la jornada laboral, restringido hasta entonces a un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada y que ahora se eleva hasta el 100%. No obstante, la reducción de jornada mantiene su carácter no retribuido. Se preservan también las garantías asociadas a su uso (protección frente al despido, el cómputo de toda la jornada a efectos de antigüedad laboral y en el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social por un periodo de dos años) y se reduce el periodo de preaviso de 15 días a 24 horas.

Esta tímida respuesta aleja a España de la protección ofrecida por otros países de nuestro entorno europeo, bien porque ya contaban de antemano con políticas de conciliación mucho más generosas que les permitieron afrontar con mayor solvencia el escenario abierto por la COVID-19, bien porque –sin ser *a priori* tan generosos– adoptaron medidas específicas para ello³. Entre este segundo grupo de países destacan, por ejemplo, Alemania y Austria. Ambos países aprobaron permisos especiales para atender el cuidado de los menores hasta los 12 y 14 años respectivamente, o menores con discapacidad sin límite de edad, ante el cierre de los centros educativos. En el caso de Austria este permiso se implementó en dos periodos con una duración de hasta 3 y 4 semanas cada uno de ellos y una sustitución salarial del 100%, abonada por el empleador, que posteriormente podía reclamar un tercio de los costes resultantes. Alemania, por su parte, sustituyó el 67% de los ingresos, hasta un importe máximo de 2.016 euros al mes. La duración máxima del permiso fue de 10 semanas por persona empleada o 20 en el caso de las familias monoparentales.

Ambos países introdujeron, además, complementos monetarios para las familias con menores como parte de sus paquetes de estímulo económico. Alemania concedió un pago único de 300 euros por menor en junio de 2020 y otro de 150 euros en 2021, que se sumaron a la prestación económica por hijo a cargo, que reconoce 219 euros al mes por el primer hijo y la misma cantidad por el segundo, 225 por el tercero y 250 por el cuarto y sucesivos. Austria reconoció una prestación adicional en un pago único de 360 euros por hijo en septiembre de 2020 y de 200 en el 2021⁴. También puso en marcha una compensación especial de hasta 1.200 euros al mes durante tres meses como máximo para las familias con dificultades económicas. En este caso, la cuantía variaba en función de los ingresos y del tipo de dificultad. Junto a estos países, también Finlandia, Bélgica, Italia, Luxemburgo, Portugal

³ La información que a continuación se presenta está extraída de la sección COVID-19 de los anuarios sobre licencias parentales 2020 y 2021 (Koslowski *et al.*, 2020 y 2021).

⁴ Esta ayuda se sumó a la prestación económica por hijo a cargo, que reconoce 114 euros al mes por criatura hasta los 2 años, 121,90 euros desde los 3 hasta los 9 años, 141,50 euros desde los 10 hasta los 18 años y 165,10 desde los 19 años hasta que finaliza los estudios. Esta prestación prevé complementos para familias numerosas, partos múltiples e hijos e hijas con discapacidad.

y Grecia introdujeron permisos de cuidado especiales en el contexto de la pandemia, de carácter retribuido, aunque con duraciones y criterios de protección dispares.

También en España algunas comunidades autónomas introdujeron compensaciones económicas para hacer efectivo el derecho de reducción de jornada durante la COVID-19. Castilla-La Mancha reconoció en 2021 una ayuda económica de carácter mensual para reducciones de jornada o excedencias relacionadas con el cuidado de niños menores de 12 años, menores de 18 años con una discapacidad superior al 33% o personas adultas dependientes, cuya duración mínima fuese de un mes. Su cuantía osciló desde los 500 euros mensuales para excedencias y reducciones de jornada del 100% e ingresos familiares per cápita de 904 euros hasta los 200 euros al mes por reducciones de jornada entre el 25% y el 50% e ingresos familiares per cápita entre 1.358 y 2.261 euros. En Castilla y León también pusieron en marcha un complemento específico de 150 euros a su ayuda por excedencia, vigente con anterioridad a la pandemia, lo que situaba la cuantía en un máximo de 400 euros al mes, hasta un tope máximo de 1.500 euros (2.500 euros en el caso de familias numerosas, monoparentales o en situación de acogimiento) por excedencias o reducciones de jornada del 100%. La cuantía disminuía proporcionalmente en función del porcentaje de reducción. Por último, Comunidad Valencia y Cantabria introdujeron ayudas, pero, en ambos casos y a diferencia de las dos comunidades anteriores, la cuantía fue un pago único que osciló entre los 300 y 600 euros en función del porcentaje de reducción. Otras comunidades, en cambio, introdujeron ayudas por la contratación de servicios de cuidado. Este es el caso, por ejemplo, de Navarra o el Principado de Asturias.

La disparidad de las ayudas contempladas es, por lo tanto, enorme en el contexto español ante la ausencia de una normativa estatal realmente protectora, que compense la pérdida de ingresos de los hogares por el uso de licencias no retribuidas. Estudios previos sobre los complementos introducidos por las comunidades autónomas han alertado, además, de que este tipo de ayudas son poco efectivas, al reproducir los sesgos que caracterizan el acceso a este tipo de permisos (Lapuerta, 2013). Al estar habitualmente configuradas como un derecho familiar y reconocer cuantías inferiores al 70% de los ingresos –límite mínimo en el que las investigaciones sitúan el porcentaje de sustitución salarial para incentivar la implicación paterna–, son mayoritariamente las mujeres quienes ejercen estos derechos. Estas ayudas tampoco sirven para reducir el sesgo de clase social que, tal y como hemos adelantado en el apartado anterior, también caracteriza su uso. Ello es debido a que las madres con nivel educativo más bajo y posiciones más precarias en el mercado de trabajo evitan la utilización de estos permisos para intentar mantener su vínculo con el empleo y garantizar la renovación de sus contratos (Lapuerta *et al.*, 2011). Esta tendencia puede acentuarse

todavía más en contextos de incertidumbre y recesión económica como el actual.

De la descripción realizada hasta aquí se desprende que España ha mantenido una línea continuista en sus políticas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, que no ha supuesto grandes cambios respecto a las medidas legales ya disponibles y que no ha corregido los sesgos estructurales de género y clase social que las caracterizan. De hecho, los estudios disponibles apuntan a un impacto muy limitado de las medidas adoptadas para proteger a las familias con criaturas. González y Lapuerta (2022), a partir de datos de la encuesta elaborada por FOESSA para medir las consecuencias de la pandemia, señalan un uso muy limitado de la reducción de jornada, que no alcanza porcentajes del 5% en el caso de las madres y del 1% en el de los padres, frente a otros recursos de conciliación informales y no previstos específicamente para ellos que fueron mayoritarios en el contexto de la pandemia. De hecho, el 32% de las madres y el 21% de los padres indicaban no estar trabajando debido a un ERTE o el desempleo como el principal mecanismo para poder cuidar. Jurado-Guerrero *et al.* (2021) constatan los sesgos de género y clase social en el uso de las medidas de adaptación de jornada. Las mujeres hacen mayor uso de las medidas que los hombres, con independencia de su nivel educativo, excepto en dos: la flexibilidad horaria y el teletrabajo, que son más utilizados por mujeres con estudios universitarios (Jurado-Guerrero *et al.*, 2021). Las investigaciones también alertan sobre las posibles consecuencias de esta falta de compromiso institucional en el incremento de la brecha de empleo y de cuidados entre mujeres y hombres (Farré y González, 2021). Este capítulo pretende aportar más luz sobre estos dos últimos aspectos en los apartados que siguen a continuación, profundizando en las tendencias del mercado de trabajo y en la división de las tareas domésticas y de cuidados en el contexto de la pandemia.

3. Desigualdades de género en el mercado de trabajo

El propósito de este apartado es analizar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las desigualdades de género en el mercado de trabajo. El análisis se centra en el grupo de edad 25-45 años, que se corresponde a grandes rasgos con el periodo de crianza y de mayor dificultad de madres y padres para conciliar vida laboral, familiar y personal. La crianza es un momento crítico en las trayectorias vitales, porque, como muestran varios estudios (Grunow y Evertsson, 2016; Silke Aisenbrey *et al.*, 2009), genera una mayor especialización en los roles de género y dificulta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las crisis económicas tienen en general un fuerte impacto de género, es decir, que afectan de manera específica a mujeres y a hombres. El impacto

de la crisis en las mujeres puede ser directo, por el aumento de la precariedad laboral femenina o la escasez de empleos en general, o indirecto, fruto de las políticas de austeridad y recortes presupuestarios que se aplican a raíz de la crisis (Kantola y Lombardo, 2017; Karamessini y Rubery, 2013; Perrons, 2021; Walby, 2015). En la crisis financiera de 2008, que coincidió con el final de la explosión de la burbuja inmobiliaria y la crisis bancaria, los hombres fueron los grandes damnificados por la destrucción de empleo directo que sufrieron en sectores altamente masculinizados como la construcción. En el caso de las mujeres, en cambio, durante la crisis se produjo un aumento de la oferta de trabajo para compensar la pérdida de ingresos de los hogares. Eso explica que las tasas de empleo femeninas se mantuviesen bastante estables durante la crisis (Cebrián y Moreno, 2018). Sin embargo, los recortes posteriores a la crisis económica en políticas de igualdad de género y en empleo público de sectores altamente feminizados tuvieron el efecto adverso de aumentar el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar como medida para compensar la pérdida de poder adquisitivo de la unidad familiar. Finalmente, la crisis de 2008 comportó un retroceso en derechos sociales y condiciones de vida de las mujeres (Salido, 2016; Gálvez y Rodríguez-Modroño, 2016; Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2011; Poza, 2014).

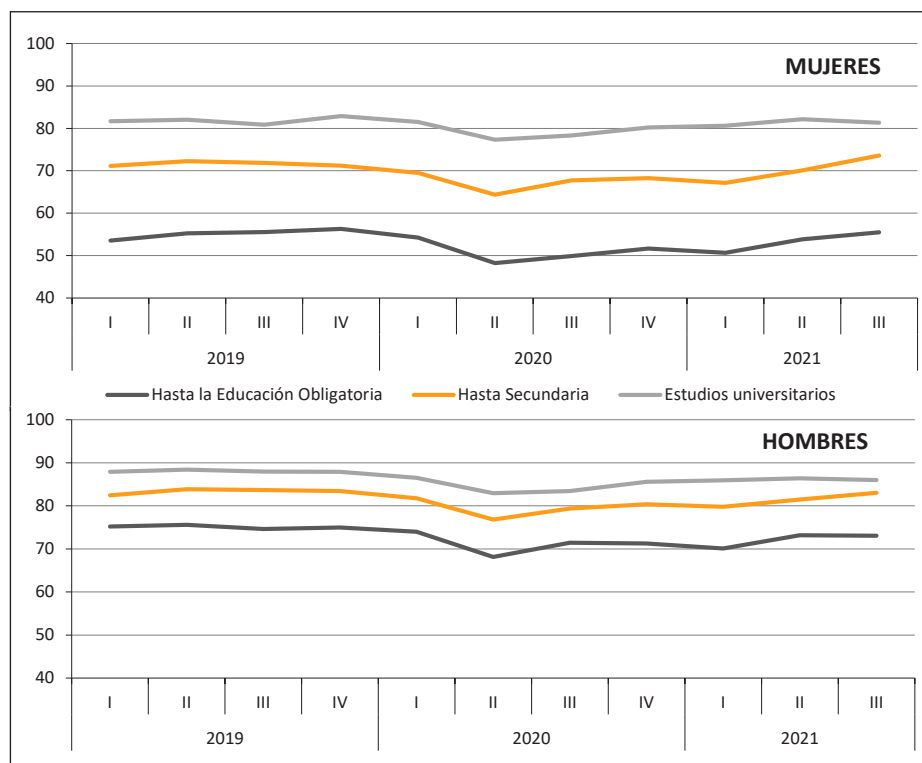
La crisis sociosanitaria de la COVID-19 también ha tenido un claro impacto de género en el mercado de trabajo. Como se indicó en el apartado anterior, los estudios internacionales muestran que su impacto ha sido muy desigual en función de las políticas públicas aplicadas para contener la propagación del virus y paliar los efectos socioeconómicos. En el caso específico de España, el impacto de la pandemia en términos de empleo ha sido de muy corta duración –las tasas de empleo se han recuperado rápidamente– y la brecha de género en el empleo ha sido relativamente reducida, aunque las desigualdades de género han emergido en otras dimensiones del mercado laboral (González y Lapuerta, 2022). A continuación, se analizan diferentes indicadores del mercado de trabajo en el período pre y post confinamiento (2019-2021).

3.1. Logro educativo y participación laboral

En este apartado se analiza la relación entre ocupación y niveles educativos para mujeres y hombres de 25 a 45 años durante la pandemia. Esta relación se ilustra en el gráfico 1, a partir del cual se identifican tres pautas principales. En primer lugar, el nivel educativo parece ser mucho más decisivo para el empleo de las mujeres que para el de los hombres. Dicho de otra forma, las mujeres con estudios universitarios tienen tasas de ocupación bastante más altas que las mujeres con Educación Secundaria u Obligatoria. En pleno confinamiento (2º trimestre del 2020), la tasa de ocupación de las mujeres de 25 a 45 años fue del 48% para aquellas que tenían hasta Educación Obligatoria, 64% para las de Educación Secundaria y 77% para las universitarias.

En segundo lugar, los hombres alcanzan tasas de ocupación sistemáticamente más altas que las mujeres en todos los niveles educativos. Esto se puede ver con el indicador de la brecha de género en el empleo (diferencias entre las tasas de ocupación de mujeres y hombres) situada en 20 puntos porcentuales de diferencia en Educación Obligatoria, 12 puntos en Secundaria y 6 puntos en estudios universitarios; una brecha mucho menor cuando las mujeres alcanzan estudios superiores. En tercer y último lugar, la caída de las tasas de empleo como consecuencia del confinamiento es mucho más aguda entre la población de menor nivel educativo; hecho que confirma el aspecto protector de la cualificación en momentos de crisis económica. Cabe señalar que la recuperación del empleo, tras las estrictas medidas de confinamiento (cuarentena nacional) vigentes entre marzo y junio del 2020 (inicio del desconfinamiento) fue muy rápida y se produjo antes entre la población universitaria.

Gráfico 1 – Evolución de la tasa de ocupación de la población de 25 a 45 años por sexo y nivel de estudios. 2019-2021



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

En la interpretación de las tasas de ocupación es necesario tener en cuenta el efecto de políticas como los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), que han desempeñado un papel clave para mantener los niveles de ocupación y la renta de los hogares durante los meses más duros del confinamiento (Ruesga y Viñas, 2021). Las personas suspendidas de empleo (ERTE) son “ocupadas” según la Encuesta de Población Activa, ya que existe la garantía de reincorporación al puesto de trabajo, y el gráfico 1 no permite ver su incidencia en el mercado laboral. Sin embargo, otras fuentes indican que las mujeres tuvieron una probabilidad ligeramente más alta que los hombres de estar en ERTE, no tanto por las cargas familiares sino por el impacto del confinamiento en sectores altamente feminizados como la hostelería y el comercio (Hupkau y García-Guzmán, 2022).

3.2. Relación entre maternidad/paternidad y empleo

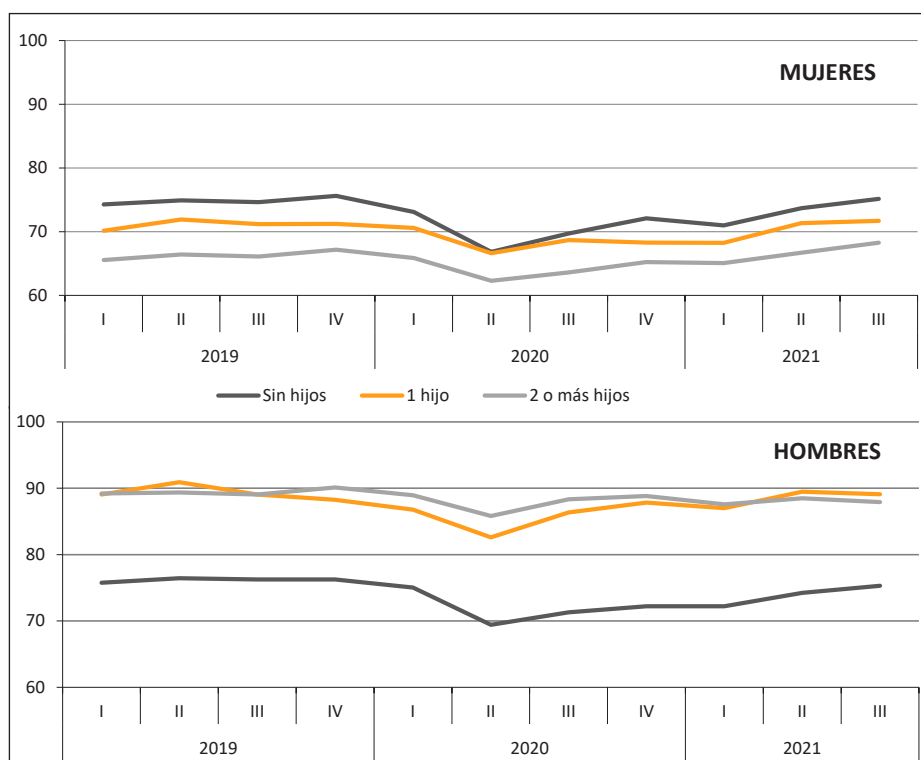
En segundo lugar, analizamos el impacto de los hijos/as en el empleo de sus progenitores. Como pauta general, se detecta que la brecha de género en el empleo –la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres ocupados– aumenta según el número de hijos (gráfico 2). La “penalización de la maternidad” en el empleo es un elemento típico del mercado laboral en España. En el tercer trimestre de 2021, hombres y mujeres de 25 a 45 años sin hijos tenían tasas de ocupación muy parecidas (75%). En cambio, la brecha de género en el empleo fue de 17 puntos entre las personas con un hijo/a y 20 puntos entre las que tenían 2 o más hijos/as; es decir, a mayor número de hijos mayor es la distancia entre mujeres y hombres con respecto al empleo.

Si analizamos las tasas de ocupación durante el confinamiento (segundo trimestre de 2020), las personas sin hijos/as en el hogar fueron las que más redujeron las tasas de empleo (véase la reducción de las tasas de ocupación en el segundo trimestre de 2020, gráfico 2). Esto quizá se explique por un efecto de selección, dado que las personas sin hijos de 25 a 45 años podrían tener características laborales diferentes a las personas con hijos, como, por ejemplo, empleos más inestables o precarios.

3.3. Las tasas de inactividad durante el confinamiento

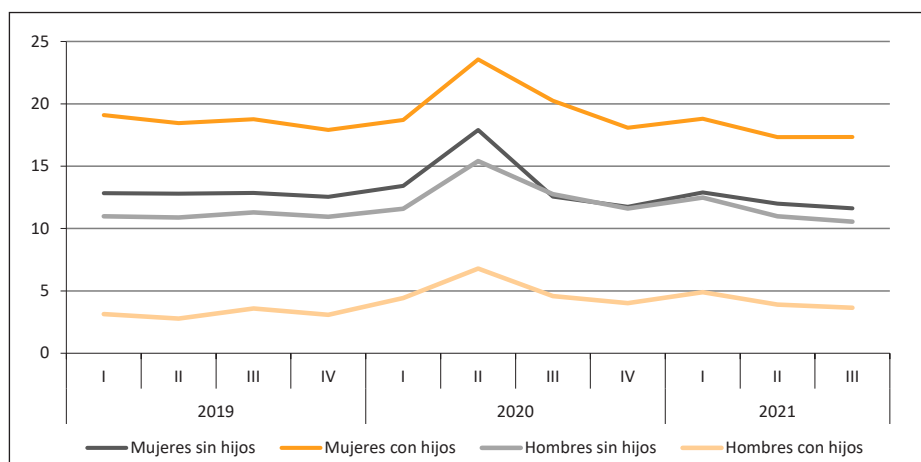
En tercer lugar, analizamos el impacto de la pandemia en la inactividad. Los datos indican que las mujeres con hijos/as estuvieron sobrerrepresentadas entre la población inactiva durante el confinamiento. Tal y como se observa en el gráfico 3, la inactividad (personas que ni tienen empleo, ni lo están buscando) es sistemáticamente más alta entre las madres que entre los padres o personas sin hijos en todo el período analizado (2019-2021), aunque se dispara especialmente durante los meses más duros del confinamiento.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de ocupación de la población de 25 a 45 años por sexo y número de hijos. 2019-2021



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

Gráfico 3 – Evolución de las personas de 25 a 45 años inactivas según sexo y si tienen hijos o no. En porcentaje. 2019-2021



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

En el segundo trimestre del 2020, el porcentaje de inactividad de las madres fue del 24% en comparación con el 7% de inactividad de los padres en el mismo grupo de edad. Según autores como González y Lapuerta (2022) o Hupkau y García-Guzmán (2022), las mujeres con empleos remunerados fueron más propensas a sufrir un expediente de regulación de empleo (ERE) o despido, por lo que es probable que, ante esa situación, asumiesen las tareas domésticas y el cuidado de las criaturas en mayor medida que sus parejas durante el confinamiento. Recordemos que el confinamiento comportó el cierre de centros escolares y la aplicación de estrictas medidas de distanciamiento social, que, además, desaconsejaban recurrir a las personas mayores –abuelas y abuelos– como alternativa de cuidado para los menores.

3.4. *El teletrabajo como alternativa laboral durante la pandemia*

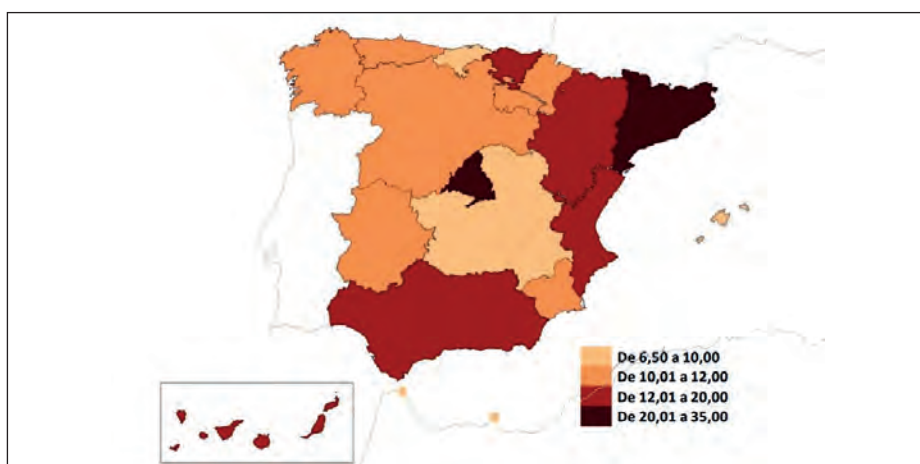
En cuarto lugar, analizamos el uso del teletrabajo como alternativa laboral durante la pandemia. Esta modalidad laboral experimentó un aumento sin precedentes a raíz del confinamiento. En el año 2019, período prepandemia, tan solo un 4,8% de la población ocupada trabajaba desde casa normalmente (o más de la mitad de los días); en pleno confinamiento esta cifra aumentó al 16,2% (segundo trimestre de 2020) y en el segundo trimestre de 2021 –período postconfinamiento– se situó en un 9,4%, el equivalente a 1.849.600 de trabajadoras/res (INE, 2021). Las cifras de teletrabajo, sin embargo, varían mucho según grupos de edad, ocupación, niveles educativos o regiones.

Según los datos de 2021 (gráfico 4), la Comunidad de Madrid (34,5%) y Cataluña (23,4%) encabezaban los *rankings* de teletrabajo, mientras el resto de las comunidades no superaban el 20% y Cantabria aparece con la cifra más reducida (6,6%). Las diferencias regionales probablemente se deban a las características del tejido productivo y, en concreto, al peso de las ocupaciones más cualificadas y terciarias, que generalmente ofrecen más posibilidades de trabajo remoto.

Los datos disponibles también indican diferencias de género en el uso del teletrabajo. Según la EPA, un 20% de las mujeres y un 14% de los hombres de 25 a 45 años trabajó en su domicilio más de la mitad de los días de la semana en el segundo trimestre del 2020. Por lo tanto, en pleno confinamiento las mujeres teletrabajaron en mayor medida que los hombres. Tras el confinamiento, en cambio, la pauta cambió sustancialmente y ambos se situaron en niveles de teletrabajo por debajo del 10%.

La flexibilidad que *a priori* se le presupone al teletrabajo haría esperar que fuese mucho más frecuente entre las personas empleadas con hijos. Sin embargo, los datos no avalan esta tendencia. La incidencia del teletrabajo es

Gráfico 4 – Incidencia del teletrabajo por comunidades autónomas. En porcentaje de las personas de 16 a 74 años. 2021



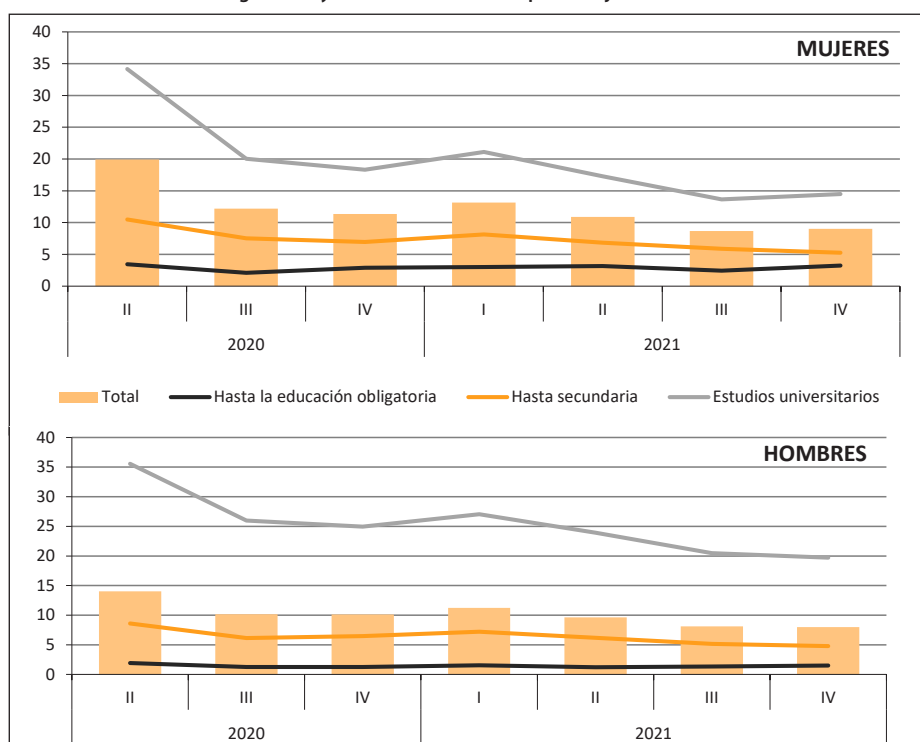
Fuente: Datos de la “Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares, 2021”, INE.

muy similar entre padres y no padres (González y Lapuerta, 2022). La principal variable asociada al teletrabajo es la cualificación de los trabajadores (gráfico 5). El sesgo educativo del teletrabajo es un hecho bastante generalizado. En el estudio europeo realizado por López-Igual y Rodríguez-Modroño (2020) en período prepandemia, los principales determinantes del teletrabajo fueron la autoocupación, el nivel educativo y las ocupaciones no manuales, especialmente las de alta cualificación. Otro estudio realizado en Estados Unidos por Lyttelton *et al.* (2022) durante la pandemia indica que el teletrabajo fue mucho más común entre trabajadores y trabajadoras directivas y profesionales con salarios altos y de mayor nivel educativo.

La alta cualificación de las personas que teletrabajan plantea un elemento muy interesante respecto a las consecuencias que esta modalidad laboral pueda tener en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados en la pareja, ya que el nivel educativo se asocia normalmente a valores de género más igualitarios (Pampel, 2011). Según la “Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares, 2021”, el teletrabajo se percibe como una modalidad laboral que comporta grandes ventajas: se evitan desplazamientos y se facilita la conciliación con la vida familiar/personal⁵. Otro aspecto positivo del teletrabajo, como señalan Chung y van der Horst (2018) para el caso británico, es que las madres con horarios flexibles y acceso al teletrabajo tienen una probabilidad menor de reducir su jornada laboral tras el nacimiento de los hijos/as. Sin

⁵ Datos disponibles *online* referidos a personas 16 a 74 años que teletrabajaron en el año 2021. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?tpx=50072>

Gráfico 5 – Evolución de la población ocupada de 25 a 45 años que trabajó en su domicilio más de la mitad de los días de la semana según sexo y niveles educativos. En porcentaje. 2020-2021



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

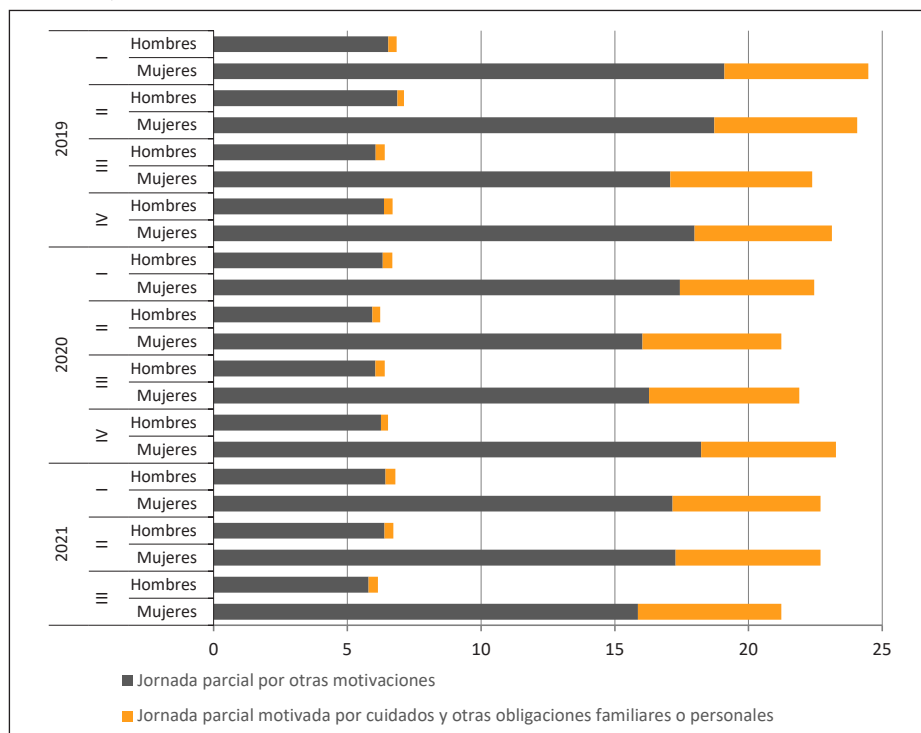
embargo, las supuestas ventajas para la conciliación atribuidas al teletrabajo han sido bastante cuestionadas, tal y como hemos discutido en el segundo apartado de este capítulo y de hecho varios autores plantean que esta modalidad laboral puede exacerbar las desigualdades de género en las parejas (Anderson y Kelliher, 2020; Lyttelton *et al.*, 2022; Offer y Schneider, 2011; Van der Lippe y Lippényi, 2020).

En el confinamiento, las mujeres que han trabajado a domicilio también han sido más propensas que los hombres a aprovechar el tiempo ahorrado en desplazamientos para dedicarlo a las tareas del hogar. Este hecho finalmente aumentó la carga global de responsabilidades en las mujeres. Van der Lippe y Lippényi (2020) además señalan que los conflictos trabajo-familia son más frecuentes en personas que teletrabajan por las dificultades de desconectar (uso continuado de móviles y ordenadores) y la necesidad de mantener un vínculo fuerte con la empresa para demostrar su compromiso como trabajadora, especialmente en períodos de incertidumbre laboral como la pandemia.

3.5. El empleo a tiempo parcial

En quinto lugar, se analiza la incidencia del empleo a tiempo parcial. En España, como en muchos otros países europeos, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y la pandemia no ha modificado esta tendencia (gráfico 6). Un tercio de las mujeres ocupadas (30%) trabajaron a tiempo parcial en la Unión Europea en 2018, casi cuatro veces la tasa de los hombres (8%)⁶. En pleno confinamiento (segundo trimestre de 2020), un 21% de las mujeres de 25 a 45 años trabajó a tiempo parcial en España, de las cuales un 5% lo hizo motivada por la necesidad de atender cuidados y otras obligaciones familiares, mientras que tan solo un 6% de los hombres trabajó a tiempo parcial en ese trimestre y ninguno de ellos lo hizo motivado por responsabilidades familiares. Superado el período de confinamiento, las pautas de empleo a tiempo parcial según género han continuado igual que en el período prepandemia. La sobrerrepresentación de las mujeres en los

Gráfico 6 – Evolución de las mujeres y hombres de 25 a 45 años ocupados a tiempo parcial según motivación. En porcentaje. 2019-2021



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

⁶ Datos extraídos de Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=en>, consultados el 1/5/2020.

trabajos a tiempo parcial es un claro indicador de desigualdad de género. El trabajo a tiempo parcial se asocia a peores condiciones laborales y sueldos más bajos con respecto a los trabajadores a tiempo completo. Esto explicaría que gran parte del empleo a tiempo parcial en España sea de carácter involuntario (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2011).

3.6. Origen migratorio y vulnerabilidad laboral

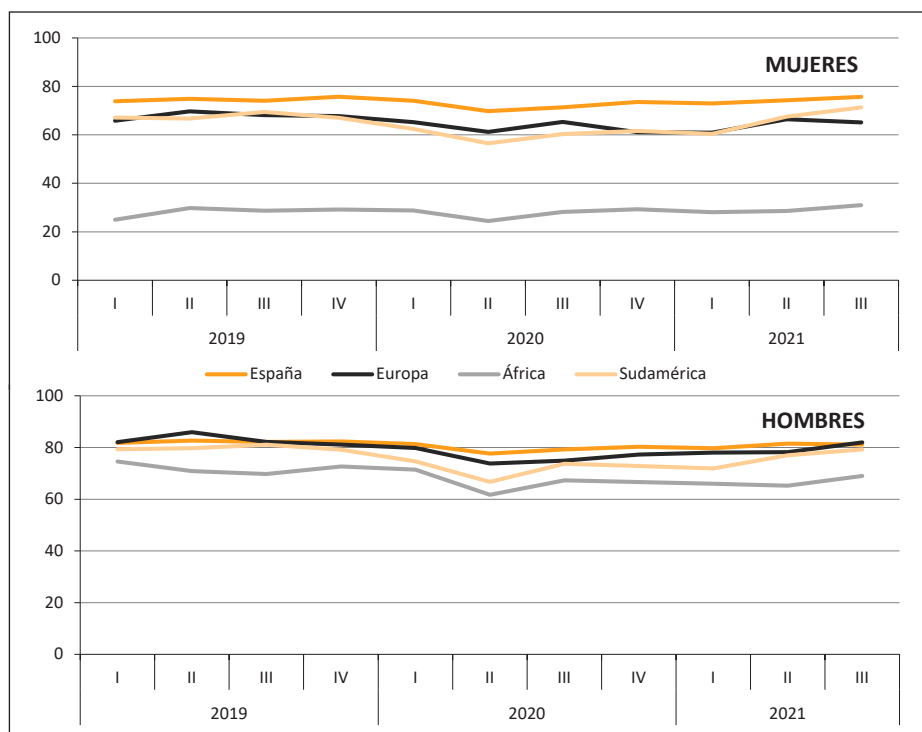
En sexto lugar, se analiza el impacto de la pandemia en el empleo de la población extranjera y, en particular, en las mujeres extracomunitarias (gráfico 7). La destrucción de empleo durante el confinamiento fue mucho más alta entre la población extranjera, ya de por sí en una situación de mayor vulnerabilidad económica. Según datos de 2020 (referidos a la situación del año anterior), el riesgo de pobreza en personas de 16 y más años de la población de nacionalidad española fue del 22,6%, mientras que el de la población extranjera (no comunitaria) fue del 58%⁷. El impacto de la pandemia en el empleo fue especialmente duro para la población extranjera por su mayor presencia en la economía informal y en los sectores más precarizados, que, por ende, están más expuestos a las crisis económicas (Mahía, 2021).

Merece una mención especial el sector de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, sector compuesto en su mayoría de población extranjera y altamente feminizada, que sufrió una reducción drástica del empleo durante el confinamiento. Según un informe de Oxfam Intermón (2021), el 36% del trabajo del hogar está en la economía sumergida y la mitad de los trabajadores se encuentra en situación administrativa irregular. Estas circunstancias excluyen a gran parte de las trabajadoras y trabajadores domésticos del sistema de protección social y los exponen a mayores riesgos de explotación laboral y de vulnerabilidad social y económica en el contexto de la pandemia.

Por último, a modo de resumen de este apartado, se presentan las tasas de riesgo de pobreza relativa según género y nivel educativo entre 2008 y 2020 (gráfico 8). Las tasas de pobreza encapsulan las múltiples discriminaciones y obstáculos que afrontan las mujeres para participar en el mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres. Como se ha mostrado anteriormente, la maternidad penaliza el empleo de las mujeres y tiene

⁷ Datos de la Encuesta de Condiciones de Vida obtenidas del INE (<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10009>). Persona en riesgo de pobreza o exclusión social (indicador ARO-PE) es aquella que está en alguna de estas situaciones: en riesgo de pobreza (60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo); en carencia material severa (con carencia en al menos 4 conceptos de una lista de 9); en hogares sin empleo o con baja intensidad en el empleo (hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia).

Gráfico 7 – Evolución de la tasa de ocupación por sexo y nacionalidad. Población de 25 a 45 años. 2019-2021

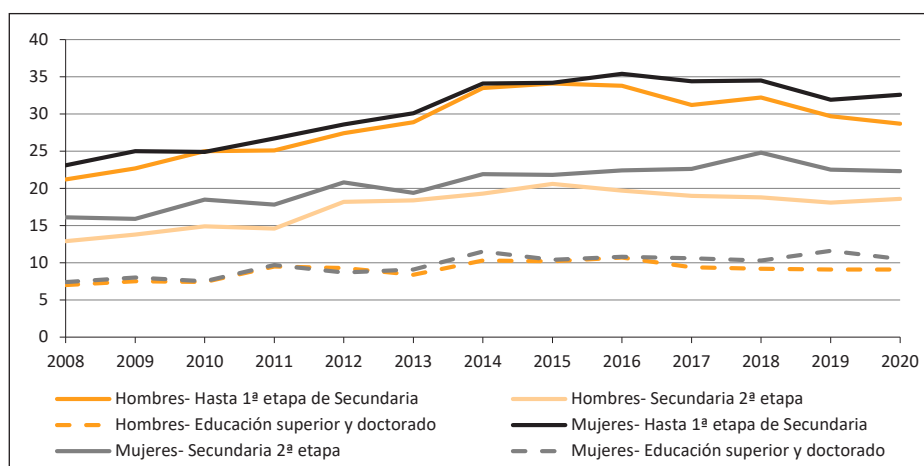


Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos ponderados).

prácticamente un efecto nulo en el empleo de los hombres. Esto se explica principalmente por la pervivencia de valores tradicionales de género, que imponen mayores expectativas de implicación de las mujeres en las tareas domésticas y de cuidados y mayores expectativas de implicación de los hombres en el mercado laboral, en calidad de proveedores económicos de la familia.

La brecha de género en el empleo y las diferentes pautas de trabajo según género (sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, en las reducciones de jornada o segregación ocupacional según género) se traducen en salarios más bajos para las madres (Domínguez-Folgueras *et al.*, 2022) y en mayores riesgos de pobreza femenina. Tal y como ilustra el gráfico 8, las mujeres tienen mayores riesgos de pobreza que los hombres en todos los niveles educativos, aunque la adquisición de educación formal les protege significativamente ante los riesgos de pobreza. En el año 2020, el riesgo de pobreza de las mujeres de 16 años y más fue del 10,5% para las que contaban con Educación Superior y doctorado, del 22,3% para las de Secundaria de 2ª etapa (nivel 3-4) y del 32,6% las de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria de 1ª etapa (nivel 0-2).

Gráfico 8 – Evolución de la población de 18 a 64 años en riesgo de pobreza según sexo y nivel educativo. 2008-2020



Nota: la población en riesgo de pobreza relativa (tasa de riesgo de pobreza) es el porcentaje de personas que viven en hogares cuya renta total equivalente anual está por debajo del umbral de pobreza. Los ingresos corresponden al año anterior al de la entrevista.

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE.

En el siguiente apartado se analiza la organización de la vida familiar y laboral de las parejas durante la pandemia y, en particular, el impacto de los súbitos cambios laborales, como el aumento de la inactividad o el teletrabajo, en los roles de género.

4. El impacto de la pandemia en la división del trabajo doméstico y de cuidados

A pesar de los avances en la reducción de desigualdades de género en los países industrializados, los datos disponibles muestran que las mujeres todavía realizan un mayor volumen de tareas domésticas y de cuidado que los hombres. La diferencia se ha reducido durante los últimos cincuenta años, pero en el período más reciente el cambio parece estancado (Altintas y Sullivan, 2017). La reducción de la desigualdad se ha debido a un aumento del tiempo que los hombres dedican a las tareas domésticas y sobre todo de los cuidados, pero principalmente a la reducción importante del tiempo invertido por las mujeres.

Los datos que se consideran más fiables para analizar el trabajo no remunerado (Lee y Waite, 2005) son los que extraemos de las encuestas de uso del tiempo. En España, el Instituto Nacional de Estadística realizó este tipo de encuestas en 2002-2003 y 2009-2010. Los resultados muestran, para

el caso de España, que los hombres aumentaron el tiempo dedicado a tareas domésticas y cuidados entre 2002 y 2010, pasando de una media de 1 hora y media a 1 hora y 50 minutos. En cambio, las mujeres redujeron el tiempo de 4 horas y 24 minutos en 2002 a 4 horas y 4 minutos en 2010. A pesar del cambio producido en estos 10 años, el tiempo que las mujeres destinaban a estas actividades duplicaba el de los hombres.

Las diferencias de género no se refieren solo a la cantidad de tiempo dedicado a las tareas, también están presentes en el tipo de tareas realizadas. Las mujeres destinan más tiempo a las tareas domésticas que la literatura denomina “rutinarias”, tareas que se desempeñan dentro del hogar, con frecuencia elevada, y que son consideradas normalmente como una carga: limpiar, lavar la ropa, planchar, cocinar. Los hombres invierten más tiempo en tareas ocasionales, que son más cercanas al ocio, y que se desarrollan con más frecuencia en el exterior: bricolaje, cuidado de animales y jardín, mantenimiento de vehículos. La compra es una tarea que se reparte de manera relativamente igualitaria. Ellas asumen también la mayor parte de la carga mental del trabajo, que es aquella que tiene que ver con la anticipación y organización de las necesidades familiares (Damingier, 2019). El caso de los cuidados ofrece un contrapunto interesante, porque, si bien las mujeres realizan la mayoría de las tareas de cuidado, la implicación de los hombres en este tipo de trabajo no remunerado ha aumentado de manera significativa en los últimos años. Esta especialización de tareas en función del género se observa en los datos españoles, pero también a nivel internacional (Altintas y Sullivan, 2017).

La pandemia de la COVID-19 y los confinamientos que la mayoría de los países implementaron para contener la difusión del virus podrían tener un impacto importante en la división de las tareas domésticas y de cuidados entre las parejas. Las restricciones a la movilidad, el cierre de las escuelas, la generalización del teletrabajo y la paralización de algunas actividades económicas tienen consecuencias importantes sobre las actividades de la vida diaria. El tiempo en el hogar aumenta, el volumen de tareas domésticas y de cuidado también, y las posibilidades de externalizar dichas tareas o cuidados disminuyen radicalmente. Estos cambios podrían llevar a un reparto más igualitario del trabajo no remunerado, o bien consolidar las desigualdades existentes. En el apartado anterior hemos visto que las mujeres redujeron su actividad laboral en mayor medida durante la pandemia, lo que puede producir un efecto de sustitución: el tiempo que no se dedica al trabajo remunerado se dedicaría a cuidados y tareas domésticas.

Los estudios que se han realizado en diferentes países muestran que en general la pandemia no ha tenido un efecto igualitario. Por una parte, en varios países se observa que tanto los hombres como las mujeres han aumentado el tiempo que dedican a las tareas y los cuidados durante los confinamientos o los periodos en que las escuelas estaban cerradas (Andrew *et al.*,

2020; Biroli *et al.*, 2021; Carlson *et al.*, 2020; Craig y Churchill, 2021a; Farré *et al.*, 2020; Fodor *et al.*, 2021; Hank y Steinbach, 2021; Hipp y Bübbing, 2021; Kreyenfeld y Zinn, 2021; Safi *et al.*, 2020; Seiz, 2021; Sevilla y Smith, 2020; Zamberlan *et al.*, 2021). Por otra parte, en muchos casos estos incrementos no se traducen necesariamente en una modificación de las contribuciones relativas de hombres y mujeres. Además, estos cambios detectados durante los periodos de confinamiento pueden permanecer en el tiempo, o podrían desaparecer con el retorno a la normalidad.

En esta sección exploraremos la división del trabajo doméstico después del periodo de confinamiento en España. Trataremos, en primer lugar, la distribución de las tareas domésticas; en segundo lugar, las tareas de cuidado; y, finalmente, los malestares relacionados con el reparto y las dificultades de conciliación. Para ello utilizaremos los datos de la “Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia”, una encuesta representativa de la población, realizada en junio de 2020, que incluía preguntas retrospectivas sobre el periodo anterior al confinamiento y también sobre el periodo posterior⁸. La encuesta nos proporciona información sobre la situación laboral y familiar, tiempo dedicado a las tareas domésticas y cuidado, reparto de dichas tareas y percepción de desacuerdos y dificultades relacionados con la vida familiar y laboral.

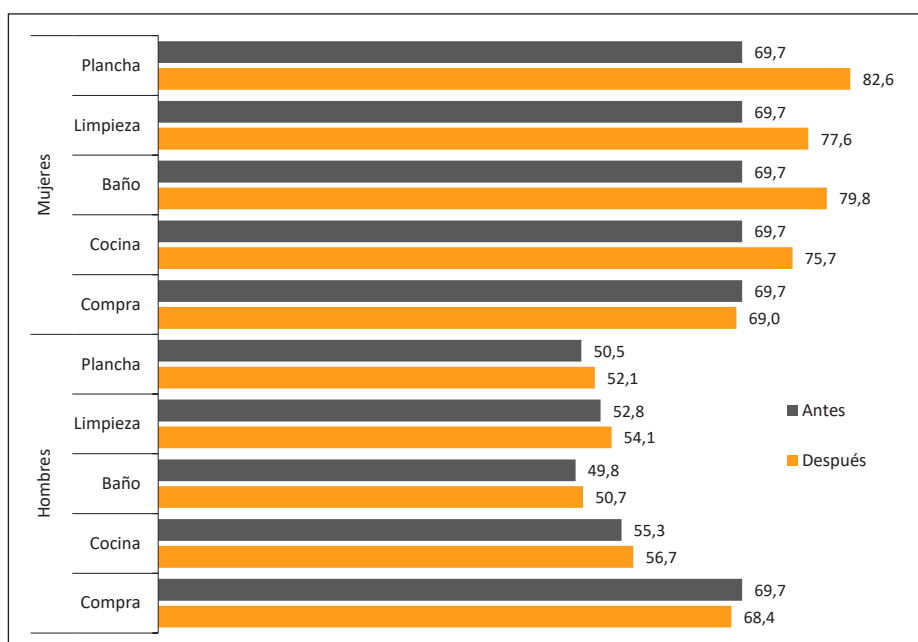
4.1. División del trabajo doméstico

En este apartado presentaremos la división del trabajo doméstico rutinario, que incluye tareas como hacer la compra, limpiar la casa, lavar la ropa, planchar y cocinar. La encuesta que utilizamos no incluye información sobre las tareas ocasionales que realizan más frecuentemente los hombres. Cuando se pregunta a los entrevistados cuánto tiempo dedican a realizar tareas domésticas rutinarias, nuestros resultados muestran que tanto los hombres como las mujeres han aumentado el tiempo dedicado a estas actividades en el periodo posterior al confinamiento, aunque estos incrementos son muy pequeños en términos de horas. Las mujeres estimaban destinar una media de 12,3 horas a la semana al trabajo doméstico antes del confinamiento y 12,9 horas en el momento de la encuesta. En el caso de los hombres, estimaban invertir 10,2 horas antes del confinamiento y 10,9 después. Los incrementos son relativamente pequeños, pero tanto los hombres como las mujeres consideran que dedican más tiempo a estas actividades después del confinamiento, aunque la brecha de género se mantiene en niveles similares en términos absolutos en ambos periodos.

⁸ La encuesta se realizó por encargo a la empresa Rosenthal Research con una muestra de 1.700 personas representativa para hogares monoparentales y parejas con o sin hijos de 25 a 50 años en España.

Si observamos de manera más detallada las tareas, la encuesta incluye preguntas sobre el reparto de una serie de tareas diferentes. El gráfico 9 muestra el porcentaje de cada tarea que las mujeres y los hombres estimaban realizar antes y después del confinamiento. En el gráfico podemos ver que las mujeres calculan realizar proporciones más importantes de las tareas que los hombres, puesto que sitúan su contribución a cada una de ellas en torno al 70% antes del confinamiento. Los hombres valoran su participación antes del confinamiento en torno al 50% de las tareas, un poco más en el caso de la cocina y un 70% en el caso de la compra. Dado que la encuesta es representativa de la población, podemos concluir que hombres y mujeres tienen percepciones diferentes de sus contribuciones –los hombres las sobreestiman–, un fenómeno establecido ya en la literatura sobre trabajo doméstico (Lee y Waite, 2005). Tanto los hombres como las mujeres perciben realizar proporciones más elevadas de las tareas en el periodo posterior al confinamiento, con la excepción de la compra, aunque estos incrementos son más importantes para las mujeres, que declaran asumir proporciones más importantes de las tareas.

Gráfico 9 – Reparto de tareas domésticas antes y después del confinamiento según sexo y tipo de tareas. En porcentaje

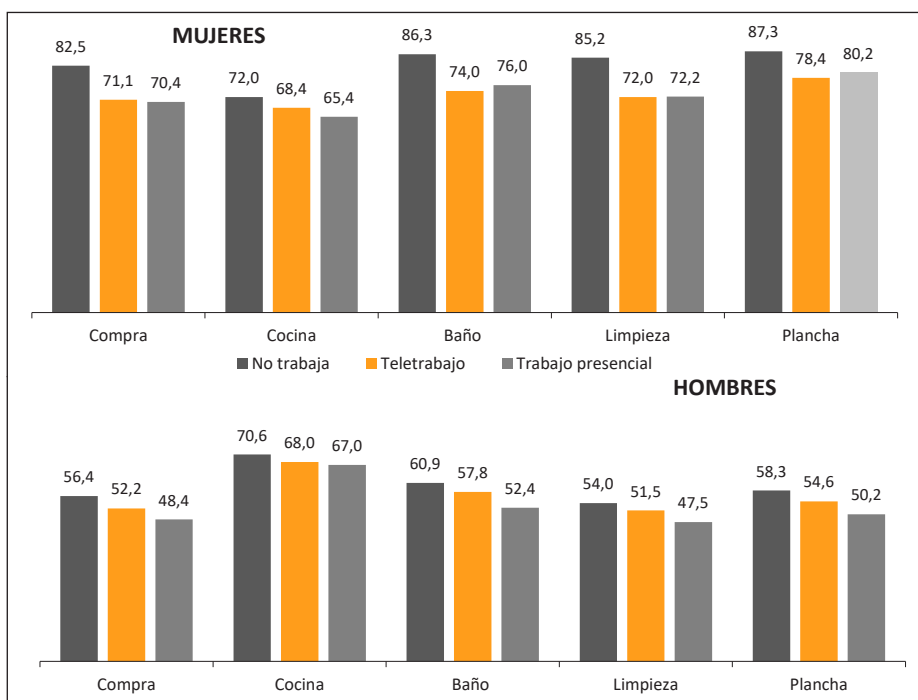


Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

Estas diferencias pueden estar relacionadas con el tiempo disponible y los patrones de actividad laboral. Para analizar esto, hemos tenido en cuenta la proporción de tareas que declaran realizar las mujeres en función de su situación de empleo. Así, consideramos si estaban trabajando de manera presencial, en teletrabajo al menos parte del tiempo, o si no estaban trabajando. El gráfico 10 muestra que la contribución que los hombres estiman realizar se relaciona positivamente con el tiempo en el hogar. Así, los hombres que no trabajan realizan proporciones más elevadas de todas las tareas, seguidos por los que teletrabajan y finalmente los hombres que trabajan fuera de casa, que contribuirían menos. Las diferencias son menos importantes en la cocina que en las demás tareas. Para las mujeres, en cambio, la relación entre tiempo en el hogar y tareas no es tan lineal: encontramos que efectivamente las que no trabajan contribuyen en mayor medida a las tareas, pero las diferencias entre las mujeres que teletrabajan y las que trabajan fuera de casa son mucho más pequeñas que entre los hombres, y en algunos casos inexistentes.

Los hogares en los que encontramos los repartos más igualitarios son aquellos en los que los dos miembros de la pareja teletrabajan, seguidos de los casos en los que uno no trabaja y el otro teletrabaja. Las mujeres

Gráfico 10 – Contribución a las tareas domésticas según sexo, tipo de tarea y situación en el empleo. En porcentaje



Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

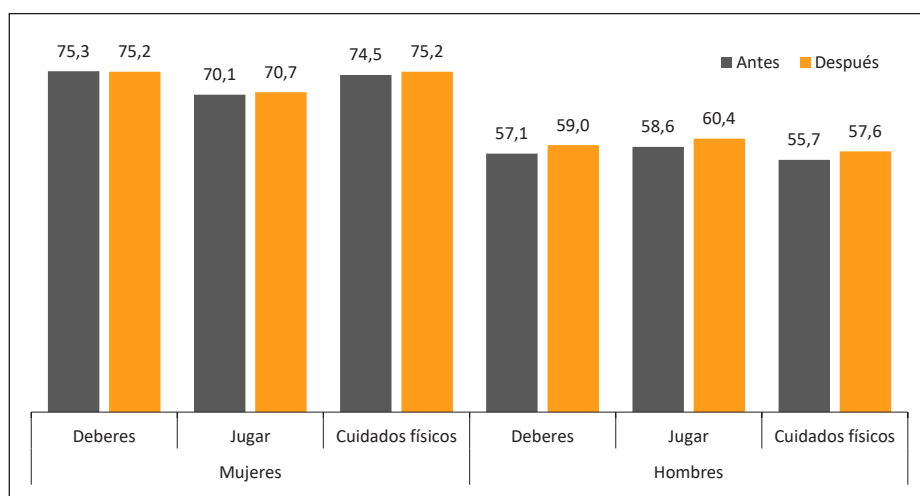
perciben un reparto menos igualitario cuando ninguno de los dos trabaja o cuando ellas teletrabajan y sus parejas trabajan fuera del hogar. El último resultado es interesante, porque, cuando el hombre trabaja fuera de casa, las mujeres que teletrabajan declaran contribuir más a las tareas que aquellas que no trabajan. Es importante tener en cuenta que nuestros datos no miden el tiempo dedicado a las tareas, sino la estimación que las personas hacen sobre ese tiempo; por lo tanto, es posible que para el cálculo de la contribución a las tareas se tengan en cuenta factores subjetivos, como la percepción de justicia del reparto o el sentimiento de falta de tiempo. En todo caso, los resultados difieren dependiendo de la tarea concreta, pero siguen una tendencia similar.

4.2. División del trabajo de cuidado

En lo que se refiere a los cuidados, nuestra encuesta incluye información sobre el tiempo dedicado a cuidar a los hijos e hijas que residen en el hogar, así como la división de algunas tareas de cuidado específicas. En este apartado tendremos en cuenta solo a las personas que conviven con menores de 16 años. Como ocurría con las tareas, tanto los hombres como las mujeres declaran destinar más tiempo a este tipo de actividades en el periodo posterior al confinamiento que antes, aunque es importante recordar aquí que, en el momento posterior, cuando se realizó la encuesta, las escuelas y centros infantiles estaban cerradas. Los hombres calculan dedicar 8,7 horas semanales a los cuidados antes del confinamiento y 10 horas en el momento de la encuesta. Las mujeres estiman invertir 13,4 horas antes y 16,4 después. El incremento en términos absolutos es mayor para las mujeres que para los hombres, aunque la proporción es similar. Estos incrementos también son más importantes que los estimados para las tareas rutinarias que hemos presentado antes y confirman un aumento de la brecha de cuidados durante la pandemia.

De manera más específica, podemos analizar las diferencias por tipo de tareas de cuidado. Disponemos de información sobre tres tareas: proporcionar cuidados físicos (para los hogares con niños menores de 3 años), jugar y ayudar con los deberes. El gráfico 11 presenta la proporción que hombres y mujeres perciben realizar antes del confinamiento y después, para cada una de estas tareas. De nuevo observamos que las mujeres se encargan en mayor proporción de los cuidados, estimando su contribución siempre por encima del 70%, siendo el juego la actividad que se reparte de manera más igualitaria. Los hombres estiman realizar más de la mitad de las tareas, especialmente en el caso del juego. A diferencia de las tareas domésticas, las mujeres no perciben cambios significativos en el reparto de este tipo de actividades antes y después del confinamiento, mientras que los hombres sí

Gráfico 11 – Reparto de los cuidados antes y después del confinamiento según sexo y tipo de tarea. En porcentaje

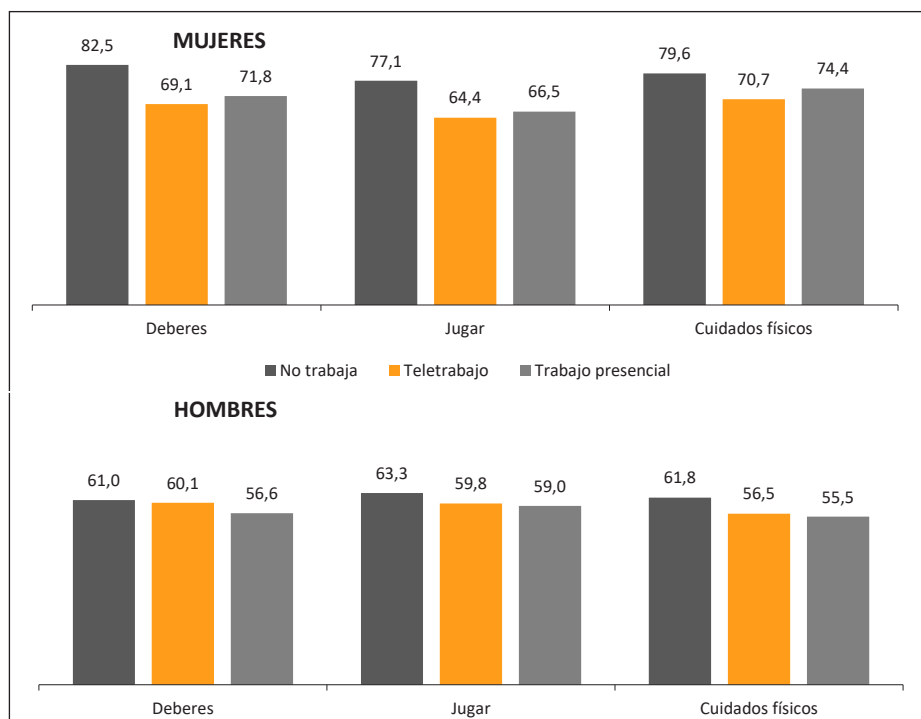


Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

valoran un ligero aumento de su contribución, que es mucho menor que el incremento percibido en las tareas domésticas.

Como en el apartado anterior, podemos ver si la situación laboral de los miembros de la pareja se asocia a repartos diferentes de los cuidados. El gráfico 12 presenta la división de actividades de cuidado percibida por las mujeres y los hombres por tipo de actividad y de trabajo, utilizando las mismas categorías que en el gráfico 11. De la misma manera que con las tareas rutinarias, la participación de los hombres en el cuidado tiene una relación directa con el tiempo pasado en el hogar, y los hombres que no trabajan son los que contribuyen más a los diferentes cuidados, seguidos por los que teletrabajan y, por último, los que trabajan fuera de casa. Esta relación es muy clara en el caso de la ayuda con los deberes, pero menos clara para los juegos y cuidados físicos, donde las contribuciones de los teletrabajadores y de aquellos que trabajan fuera de casa son muy similares. En cuanto a las mujeres, las que no trabajan realizan mayores contribuciones al cuidado, pero las diferencias son relativamente pequeñas con las mujeres que sí tienen un trabajo remunerado. El trabajo fuera de casa implica realizar proporciones un poco más elevadas de cuidados que el teletrabajo, pero las diferencias son mínimas.

Gráfico 12 – Contribución a los cuidados según sexo, tipo de cuidado y situación en el empleo. En porcentaje



Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

4.3. Impacto subjetivo: malestar y dificultades de conciliación

El incremento de tiempo pasado en el hogar y el consiguiente aumento de las tareas domésticas a realizar implican reajustes importantes que pueden influir en las posibilidades de conciliación, pero también en la relación de pareja y la satisfacción con la vida diaria. Nuestra encuesta incluye algunas preguntas interesantes a este respecto. En primer lugar, podemos ver si los desacuerdos relativos a las tareas domésticas han aumentado o no después del confinamiento. En segundo lugar, analizaremos las dificultades de conciliación percibidas en el momento de realizarse la encuesta.

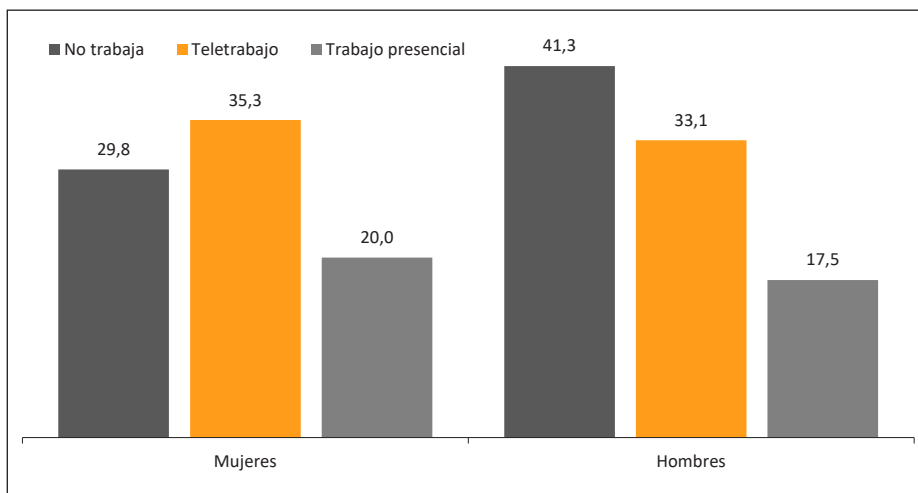
Hombres y mujeres tienen una percepción muy similar de la evolución de los desacuerdos sobre trabajo doméstico después del confinamiento. Un 11,3% declara que los conflictos han disminuido, un 59,6% que siguen igual y un 29,1% que han aumentado. Las diferencias entre hombres y mujeres son de un punto o menos. Si bien la mayoría de las personas que respondieron a la encuesta no percibía cambios significativos sobre los desacuerdos, una tercera parte considera que estos han aumentado. Entre los teletrabajadores,

el porcentaje que percibe un aumento de los desacuerdos es más elevado que para la media de la población encuestada, un 34%, lo que parece indicar que el teletrabajo no se asocia a una gestión más fácil de las tareas del hogar. Esta dificultad de gestión puede deberse también al periodo en que se recogieron los datos, cuando los centros escolares estaban cerrados.

Centrándonos en las personas que perciben un aumento de los desacuerdos, el gráfico 13 presenta el porcentaje de personas que declaran que los desacuerdos sobre tareas domésticas han aumentado durante el periodo, por sexo y tipo de trabajo. Observamos que los hombres que trabajan fuera de casa declaran menos aumentos de desacuerdos que aquellos que teletrabajan o no trabajan, siendo los que no trabajan los que declaran un nivel más elevado. Para las mujeres, en cambio, el teletrabajo es la situación que más se asocia a un aumento de los desacuerdos, aunque como en el caso de los hombres parece que la mejor situación es la de trabajo presencial.

Para controlar diferentes factores, hemos realizado un análisis de regresión sobre la evolución de los desacuerdos sobre el trabajo doméstico, controlando por el sexo de la persona que respondió a la encuesta, el nivel educativo, la presencia de menores de 16 años en el hogar y la situación de empleo de la persona y su pareja. Los resultados muestran que la situación de desempleo, inactividad o teletrabajo se asocian con mayores niveles de desacuerdo, comparados con la situación en la que ambos trabajan fuera de casa. El teletrabajo del otro miembro de la pareja también se asocia positivamente al incremento de desacuerdos.

Gráfico 13 – Personas que declaran un aumento de los desacuerdos sobre las tareas, según sexo y situación en el empleo. En porcentaje

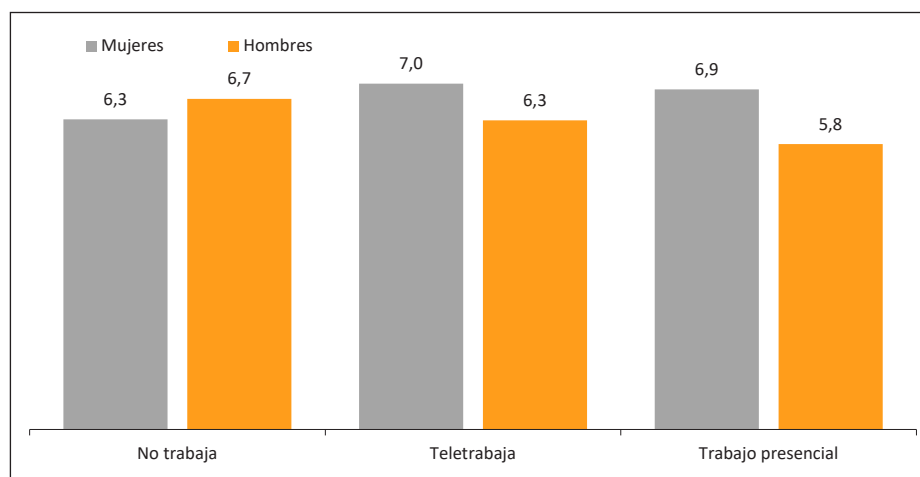


Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

Las personas con hijos no declaran niveles de desacuerdo significativamente más elevados que la media, pero esto no implica que no encuentren dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. En nuestra encuesta, preguntamos hasta qué punto les resultaba difícil conciliar todas las obligaciones, en una escala de 0 (nada difícil) a 10 (muy difícil). Las mujeres encuentran más difícil conciliar (una media de 6,2) que los hombres (5,9), aunque la diferencia es pequeña. Las personas con hijos encuentran más difícil conciliar todas sus obligaciones: la media de dificultad en este caso es de 6,7 según las mujeres y 6,2 según los hombres. Es importante recordar una vez más que en el momento de la encuesta los colegios estaban cerrados. Por lo tanto, la conciliación de las obligaciones laborales y familiares adquiere aquí un significado diferente respecto a los periodos en que las familias pueden contar con las escuelas o centros infantiles.

La dificultad para conciliar depende de la situación laboral. El gráfico 14 muestra el grado de dificultad para conciliar percibido por hombres y mujeres según su situación en el empleo, para aquellas personas que conviven con menores de 16 años. En principio, esperaríamos encontrar que las personas que no tienen trabajo estiman más fácil conciliar que aquellas que trabajan fuera de casa, con el teletrabajo como situación intermedia. Sin embargo, encontramos resultados contraintuitivos y diferentes para hombres y mujeres. Como esperábamos, las mujeres perciben que es más fácil conciliar cuando no trabajan, pero entre trabajar desde casa o fuera de casa no hay diferencias importantes y, de hecho, las teletrabajadoras declaran un nivel ligeramente superior de dificultad para conciliar. Para los hombres, observamos una dirección contraria a la esperada: conciliar les resulta más

Gráfico 14 – Dificultades para conciliar todas las obligaciones según sexo y situación en el empleo. Escala de 0 (nada difícil) a 10 (muy difícil)



Fuente: Encuesta sobre las consecuencias de la COVID-19 en las familias y la infancia.

fácil cuando trabajan fuera de casa, un poco más difícil cuando teletrabajan y más difícil cuando no trabajan.

Es probable que la dificultad más elevada declarada por los teletrabajadores se deba a que pasan más tiempo ocupándose de los cuidados que los trabajadores que acuden a su centro de trabajo, para los que es necesario poder externalizar el cuidado o turnarse con la pareja. Los datos de nuestra encuesta muestran que, durante este periodo en particular, el teletrabajo puede haber sido una solución para permitir que muchas personas continuaran trabajando, pero la articulación de la vida familiar y laboral no fue necesariamente fácil. En cuanto a la dificultad que los hombres perciben cuando no trabajan, puede deberse al efecto del desempleo y a la necesidad de realizar otras tareas relacionadas con esa situación: búsqueda de empleo, entrevistas, formación. Si las mujeres no experimentan esta dificultad cuando no trabajan puede ser porque las normas sociales asignan la responsabilidad del cuidado a las mujeres y esto hace que en los periodos sin empleo estas asuman de manera automática las tareas del hogar y el cuidado (Aguiar *et al.*, 2013; Berik y Congar, 2013).

Para controlar a la vez estos factores, hemos realizado un análisis de regresión lineal sobre la dificultad de conciliar para las personas que conviven con menores de 16 años, controlando por sexo, nivel educativo, situación de empleo propia y de la pareja. Los resultados muestran que las mujeres encuentran más dificultades para conciliar, lo que nos lleva a realizar el mismo análisis de manera separada para hombres y mujeres. Los resultados confirman que para las mujeres el teletrabajo se asocia a una mayor dificultad para conciliar, mientras que para los hombres es la falta de trabajo y el teletrabajo de su pareja.

En el periodo estudiado, las familias utilizaron también otros recursos para conciliar. En la encuesta se incluían preguntas sobre las medidas utilizadas y los resultados muestran que la medida más frecuentemente utilizada es turnarse con la pareja: el 31,5% de las personas con hijos menores de 16 años declara haber seguido esta estrategia. La reducción de jornada es la segunda medida más frecuente (16,5%), seguida por la flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo (13,6%). Las excedencias se utilizaron con menor frecuencia (8,2%) y en algunos casos se recurrió a días de vacaciones (5,4%).

5. Conclusiones

El objetivo de este capítulo era examinar los impactos de la pandemia de la COVID-19 en la articulación de la vida laboral y familiar, aplicando una perspectiva de género. La pandemia implicó cambios en la situación laboral de muchas personas. También supuso un incremento del tiempo

disponible en el hogar y un aumento del trabajo doméstico y de cuidados, especialmente entre las familias con menores. En estas nuevas condiciones se plantearon dos escenarios posibles. La pandemia podría conllevar una mayor implicación de los hombres en la esfera doméstica, teniendo así un efecto igualitario o, por el contrario, podría reforzar o mantener las desigualdades existentes, si son las mujeres las que asumen en mayor medida el trabajo doméstico y de cuidado. Las investigaciones existentes en otros países muestran que tanto los hombres como las mujeres dedicaron más tiempo a la esfera doméstica durante los confinamientos, pero esto no se tradujo necesariamente en repartos más igualitarios.

En el caso español los datos sobre trabajo doméstico y de cuidado muestran que tanto los hombres como las mujeres aumentaron su dedicación a las tareas domésticas y especialmente a las tareas de cuidado, pero esto no implicó una mayor igualdad en el reparto de estas tareas, como se ha constatado en otros países europeos. De hecho, la brecha de género en el tiempo de dedicación a las tareas domésticas se mantuvo en 2 horas semanales, mientras que la de cuidados aumentó, pasando de 4,7 horas antes de la pandemia a 6,4 horas durante la misma. La disponibilidad de tiempo es un factor clave para entender la variación en la implicación de los hombres, que participan más en las tareas si no trabajan y menos si trabajan fuera del hogar. En cambio, no lo es tanto en el caso de las mujeres.

Los datos relativos al mercado laboral muestran que las mujeres han mantenido durante la pandemia la situación de desventaja de la que partían con respecto a los hombres en términos de niveles de actividad y calidad de empleo. El confinamiento supuso un claro freno para la economía, pero las tasas de empleo se recuperaron rápidamente. Los resultados de este capítulo constatan que, para las mujeres, el nivel de inactividad aumentó durante los confinamientos y que también teletrabajaron más durante ese periodo, pero con carácter general las brechas de género existentes en el mercado laboral se mantuvieron. Es importante recordar aquí que existen importantes diferencias entre las mujeres: las que tienen un nivel educativo más alto se encuentran en una situación más protegida, mientras que las mujeres con niveles educativos bajos y aquellas de origen migrante se encuentran con más frecuencia en situaciones vulnerables.

Una de las modalidades laborales que experimentó un mayor incremento durante el confinamiento fue el teletrabajo. Nuestros datos muestran que el teletrabajo se asocia a una mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado en el caso de los hombres, aunque para las mujeres las diferencias entre las que trabajan fuera de casa y las que trabajan a distancia no son significativas, ya que ambas tienen altos niveles de implicación en el trabajo no remunerado. El teletrabajo parece favorecer la conciliación especialmente en el caso de los hombres si nos centramos en el desempeño

de tareas rutinarias y cuidados. Sin embargo, el teletrabajo se asocia en el caso de las mujeres y especialmente en el de los hombres a percepciones más elevadas de dificultad para conciliar, comparado con el trabajo fuera del hogar. Por tanto, este instrumento ha tenido limitaciones como solución potencial para conciliar en el contexto de la pandemia, máxime cuando los centros educativos permanecieron cerrados.

En definitiva, en el caso español se confirman parcialmente los dos supuestos planteados inicialmente: se produce un ligero aumento de la implicación de los hombres en el trabajo doméstico y especialmente en los cuidados tras el confinamiento (julio de 2020); sin embargo, se mantienen las brechas de género e incluso aumenta en el caso de los cuidados. El confinamiento no ha supuesto un incentivo suficiente para romper con los mandatos de género –modelos de normatividad que propone el patriarcado acerca de cómo deben comportarse un hombre y una mujer–, que siguen firmemente arraigados en la sociedad, incluso en las parejas jóvenes analizadas en este estudio. El escaso apoyo público para las familias con hijos/as tampoco ha ayudado demasiado para fomentar la corresponsabilidad en el hogar.

En la esfera de las políticas de apoyo a las familias, el caso español destaca por su baja inversión en comparación con otros países de la OCDE. Las medidas existentes son menos generosas que en otros países europeos y claramente regresivas, porque benefician más a las familias con más recursos económicos. Además, las mujeres son las que más utilizan las medidas que implican una adaptación de la vida laboral (reducciones de jornada, excedencias) a las necesidades familiares, con los costes que esto conlleva. Las medidas adoptadas para responder a la pandemia han seguido esta misma línea, manteniendo el carácter no retribuido de las excedencias y reducciones de jornada y sin un sistema de transferencia de ingresos que proteja de manera específica a los hogares con criaturas. Por lo tanto, parece razonable esperar que en el contexto español la pandemia no tendrá un efecto positivo sobre la igualdad de género.

En conclusión, nuestro análisis muestra que las desigualdades de género en el ámbito laboral y familiar no han mejorado durante el periodo de la pandemia. Las dinámicas existentes parecen reforzarse y las mujeres continúan ocupando posiciones menos ventajosas en el ámbito económico y realizando la mayor parte de los cuidados y tareas en el ámbito familiar. Aunque en algunos casos la pandemia puede haber consolidado situaciones igualitarias, como en el caso de las parejas con niveles altos de estudios y repartos de tareas igualitarios antes de la pandemia analizadas por Seiz (2020), para la media de las familias residentes en España las desigualdades han persistido.

Del análisis realizado también se desprenden implicaciones para el diseño de las políticas de conciliación. Los resultados de este capítulo

confirman que el teletrabajo puede ser una buena herramienta de adaptación laboral si son los hombres quienes lo utilizan, pero constituye un arma de doble filo si son las mujeres quienes se acogen a esta posibilidad (Moreno y Borrás, 2021). La introducción del permiso por enfermedad y cuidado de menores, anunciado por el Gobierno de España el pasado mes de febrero, resulta imprescindible para garantizar una conciliación efectiva y nos aproximaría a países como Suecia o Alemania, que han desarrollado de manera amplia este derecho. Sin embargo, si queremos que, además, esa conciliación sea corresponsable, es necesario revisar el sistema de licencias parentales en su conjunto para evitar ausencias prolongadas y garantizar derechos individuales, intransferibles y retribuidos que aseguren la implicación paterna. La corresponsabilidad implica también que el Estado asuma un papel protagonista en el desarrollo de una red amplia de servicios de cuidado, a través de la universalización del ciclo de 0 a 3 años y del desarrollo de programas extraescolares de calidad, que faciliten compaginar los horarios escolares con los laborales y compensen las desigualdades socioeconómicas de partida de los menores.

Por último, cabe también repensar la duración de nuestra jornada laboral, para adaptarla a los enormes cambios sociales que se han producido desde 1919, cuando se aprobó la jornada laboral máxima de 8 horas diarias en España. Si fomentar las familias de doble ingreso es un objetivo deseable para conseguir la igualdad de género y proteger a los hogares frente al riesgo de pobreza, difícilmente puede alcanzarse bajo estándares de jornada que fueron pensados para un trabajador varón que no tenía que atender las responsabilidades familiares. El debate sobre la jornada laboral de 32 horas semanales cobra todavía más sentido a la luz de los sesgos de género y clase social que caracterizan los permisos de cuidado y las medidas de adaptación laboral.

Bibliografía

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. y Rau, Ch. (2020): "Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys". *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>
- Aguiar, M., Hurst, E. y Karabarbounis, L. (2013): "Time Use During the Great Recession". *American Economic Review*, 103(5), pp. 1664-1696. <https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1664>
- Aguilar, M. y Arriba, A. (2021): "El Ingreso Mínimo Vital: ¿qué será de mayor?". *Gaceta sindical: debate y reflexión*, 37, pp. 293-312. <https://www.ccoo.es/2a5ae45324b-5358dab5ed38c06b01ba2000001.pdf>
- AIReF (2020): *Evaluación del Gasto Público 2019*. Estudio: Beneficios Fiscales. Madrid: Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal. https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/10/Docus_Varios_SR/Estudio_Beneficios_Fiscales_Spending_Review.pdf
- Altintas, E. y Sullivan, O. (2016): "Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework". *Demographic Research*, 35, pp. 455-470. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.16>
- Altintas, E. y Sullivan, O. (2017): "Trends in Father's Contribution to Housework and Childcare under Different Welfare Policy Regimenenes". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 24 (1), pp. 81-108. <https://doi.org/10.1093/sp/jxw007>
- Alto Comisionado de Lucha contra la Pobreza (2019): *Ayudas por hijo o menor a cargo en perspectiva comparada*, Documento breve n. 5. Madrid: Alto Comisionado de Lucha contra la Pobreza. <https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/es/db-005-ayudas-por-hijo-o-menor-cargo-en-perspectiva-comparada>
- Anderson, D. y Kelliher, C. (2020): "Enforced remote working and the work-life interface during lockdown". *Gender in Management*, 35 (7/8), pp. 677-683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., (...) y Sevilla, A. (2020): "The gendered division of paid and domestic work under lockdown". *IZA Discussion Paper Series*, pp. 13500. <https://docs.iza.org/dp13500.pdf>
- Ayala, L. y Cantó, O. (2022). *Radiografía de medio siglo de desigualdad en España*. Barcelona: Fundación la Caixa. ISBN 978-84-9900-312-2. <https://elobservatorio-social.fundacionlacaixa.org/-/radiografia-de-medio-siglo-de-desigualdad-en-espana>
- Ayala, L., Laparra, M. y Rodríguez-Cabrero, G. (coord.) (2022): *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España*. Madrid: FOESSA.
- Baizán, P. y González, M. J. (2007): "¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino", en V. Navarro (ed.): *Situación Social de España*. Vol. II. Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 411-443.
- Barrios, G. (2019): "Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de vida familiar y laboral". *Revista Aranzadi Doctrinal*, 9.

- Berik, G. y Kongar, E. (2013): "Time Allocation of Mothers and Fathers in Hard Times: the 2007-2009 US Recession". *Feminist Economics*, 19(3), pp. 208-223. <https://doi.org/10.1080/13545701.2013.798425>
- Biroli, P., Bosworth, S., Della Giusta, M., Di Girolamo, A., Jaworska, S. y Vollen, J. (2021): "Family life in lockdown". *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.687570>
- Blázquez, M., Herrarte, A. y Moro-Egido, A. I. (2021): *El impacto de la COVID-19 sobre la brecha de género en las horas efectivas de trabajo*. Observatorio Social. Barcelona: Fundación la Caixa.
- Brummelhuis, L. L. y van der Lippe, T. (2010): "Effective work-life balance support for various household structures". *Human Resource Management*, 49, pp. 173-193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Bueno, X. y Grau-Grau, M. (2020): "Why is Part-time Unpaid Leave (still) Gendered? Narratives and Strategies of Couples in Spain". *Journal of Family Issues*, 42(3), pp. 503-526. <https://doi.org/10.1177/0192513X20918286>
- Cantó, O. y Ayala, L. (2014): *Políticas públicas para reducir la pobreza infantil en España: análisis de impacto*. Madrid: UNICEF Comité español. https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/unicef_politicas_para_reducir_pobreza_infantil_espana_baja.pdf
- Carlson, D. L., Petts, R. J. y Pepin, J. (2020): "Changes in Parents' Domestic Labor During the COVID-19 Pandemic". *SocArXiv* 13. <https://doi.org/10.31235/osf.io/jy8fn>
- Cebolla-Boado, H., Radl, J., y Salazar, L. (2014): *Aprendizaje y ciclo vital: la desigualdad de oportunidades desde el ciclo escolar hasta la edad adulta*. Colección de Estudios Sociales, n. 39, Barcelona: Fundación Obra Social la Caixa.
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2018): "Desigualdades de género en el mercado laboral". *Panorama Social*, 27, pp. 47-63. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf
- Chung, H. y Van der Horst, M. (2018): "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking". *Human Relations*, 71(1), pp. 47-72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- Clark, S. C. (2000): "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), pp. 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L. y Scarborough (2021): "COVID-19 and the gender gap in work hours". *Gender, Work and Organization*, 28(S1): 101-112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Craig, L. y Churchill, B. (2021a): "Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19". *Gender, Work and Organization*, 28(S1), pp. 66-79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- Craig, L. y Churchill, B. (2021b): "Working and caring at home: Gender differences in the effects of COVID-19 on paid and unpaid labor in Australia". *Feminist Economics*, 27(1-2), pp. 310-326. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1831039>
- Daminger, A. (2019): "The Cognitive Dimension of Household Labor". *American Sociological Review*, 84(4), pp. 609-633. <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>

- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. y Rossi, M. (2020): "Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19". *Review of Economics of the Household*, 18, pp. 1001-1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Domínguez-Folgueras, M. (2021): "Difficult Times: The Division of Domestic Work under Lockdown in France". *Social Sciences*, 10(6), pp. 1-13. <https://doi.org/10.3390/socsci10060219>
- Domínguez-Folgueras, M., González, M. J. y Lapuerta, I. (2022): "The Motherhood Penalty in Spain: The Effect of Full- and Part-Time Parental Leave on Women's Earnings". *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, 29(1), pp. 164-189. <https://doi.org/10.1093/sp/jxab046>
- Elango, S., García, J. L., Heckman, J. J. y Hojman, A. (2015): "Early childhood education". *IZA Discussion Paper*, n. 9476. Bonn: IZA. <https://www.iza.org/publications/dp/9476/early-childhood-education>
- Erickson, J. J., Martinengo, G. y Hill, E. J. (2010): "Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage". *Human Relations*, 63(7), pp. 955-979. <https://doi.org/10.1177/0018726709353138>
- Espinosa, M^a A. (2018): *La garantía del derecho a la educación en la etapa 0-3 años*. Madrid: UNICEF Comité español. http://tiab-badalona.cat/wp-content/uploads/2018/12/Garantia_derecho_educacion_0_3_anos.pdf
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L. y Graves, J. (2020): "How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain". *IZA Discussion Paper*, n. 13434. IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13434/how-the-covid-19-lockdown-affected-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-in-spain>
- Farré, L. y González, L. (2021): *Trabajo remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres*. Barcelona: Fundación la Caixa.
- Felgueroso, F. (2012): "Recortes Educativos y responsabilidad fiscal: la escuela infantil". *Apuntes FEDEA*, n. 8. Madrid: FEDEA <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2012/ae-2012-08.pdf>
- Fernández-Kranz, D. y Rodríguez-Planas, N. (2011): "The part-time pay penalty in a segmented labor market". *Labour Economics*, 18(5), pp. 591-606. <https://docs.iza.org/dp4342.pdf>
- Fernández-Kranz, D. (2018): "La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores". *Cuadernos de Información Económica*, 264, pp. 45-60. <https://www.funcas.es/articulos/la-brecha-de-genero-en-espana-y-el-contrato-de-reduccion-de-jornada-por-cuidado-de-menores/>
- Ferrero, M., Gortázar, L. y Martínez, A. (2022): "Jornada escolar continua: cómo la pandemia está acelerando un modelo social y educativo regresivo". *EsadeEcPol Brief*, 26. Barcelona: ESADE. https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2022/05/AAFF_ESP_EsadeEcPol_Brief26_Jornada-Escolar_v2-1.pdf
- Flaquer, L. y Escobedo, A. (2020): "Las licencias parentales y la política social a la paternidad en España", en Flaquer, L., Cano, T. y Barbeta-Viñas (eds): *La paternidad en España: la implicación paterna en el cuidado de los hijos*. Madrid: CSIC.

- Fodor, É., Gregor, A., Koltai, J. y Kováts, E. (2021): "The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary". *European Societies*, 23(sup1), S95-S110. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1817522>
- Fuller, S. y Hirsh, C. (2019): "Family-Friendly Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum". *Work and Occupations*, 46(1), pp. 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Gálvez, L. y Rodríguez-Modroño, P. (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas". *Investigaciones Feministas*, 2(0), pp. 113-132.
- Gálvez, L. y Rodríguez-Modroño, P. (2016): "Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis". *ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), pp. 8-33. <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1346>
- González, M. J. y Lapuerta, I. (2022): "Desigualdades de género en el empleo y el cuidado de la infancia en tiempos de pandemia", en Ayala, L., Laparra, M., Rodríguez Cabrero, G. (coord.): *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la COVID-19 en España*, pp. 573-591. Madrid: Fundación FOESSA/Cáritas Española. ISBN: 978-84-8440-860-4
- Gornick, J. y Meyers, M. K. (2003): "Welfare Regimes in relation to Paid Work and Care". *Advances in Life Course Research*, 8, pp. 45-67. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(03\)08003-1](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(03)08003-1)
- Gracia, P. y Kalmijn, M. (2016): "Parents' Family Time and Work Schedules: The Split-Shift Schedule in Spain". *Journal of Marriage and Family*, 78, pp. 401-415. <https://doi.org/10.1111/jomf.12270>
- Grunow, D., y Evertsson, M. (2016): *Couples' transitions to parenthood: analysing gender and work in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hank, K., y Steinbach, A. (2021): "The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis". *Journal of Family Research*, 33(1), pp.: 99-114. <https://doi.org/10.20377/jfr-488>
- Hipp, L., y Bünning, M. (2021): "Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany". *European Societies*, 23(sup1), S658-S673. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229>
- Hupkau, C. y García-Guzmán, P. (2022): *Las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia*. Barcelona: Center for Economic Policy – EsadeEcPol. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/las-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-durante-la-pandemia/>
- Igel, C. y Szydlik M. (2011): "Grandchild care and welfare state arrangements in Europe". *Journal of European Social Policy*, 21(3), pp. 210-224. <https://doi.org/10.1177/0958928711401766>
- INE (2021): *Notas de prensa: Encuesta de Población Activa (EPA) Segundo trimestre de 2021*. Madrid: INE
- Islam, N., Sharp, S. J., Chowell, G., Shabnam, S., Kawachi, I., Lacey, B., Massaro, J. M., D'Agostino, R. B. y White, M. (2020): "Physical distancing interventions and incidence of coronavirus disease 2019 : natural experiment in 149 countries". *BMJ*, 370, pp. 2743. <https://doi.org/10.1136/BMJ.M2743>
- Jurado-Guerrero, T., Castellanos, C., Fernández-Lozano, I. y Fernández Novo, A. (2021): *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar*

- en España. *Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19*. Madrid: UNAF. https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliación_vDigital.pdf
- Kantola, J., y Lombardo, E. (2017): "Gender and the Politics of the Economic Crisis in Europe. Politics, Institutions and Intersectionality", en Kantola, J. y Lombardo, E (eds.): *Gender and the Economic Crisis in Europe*, pp. 1-25. Londres: Palgrave Macmillan Cham. ISBN: 978-3-319-50778-1
- Karamessini, M. y Rubery, J. (2013): *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Londres: Routledge.
- Keck, W. y Saraceno, C. (2013): "The impact of Different Social-Policy Framework son Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour-Market Participation of Mothers". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(3), pp. 297-328. <https://doi.org/10.1093/sp/jxt005>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić I., Kaufman, G. y Moss, P. (2020): *International Review of Leave Policies and Research 2020*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić I., Kaufman, G. y Moss, P. (2021). *International Review of Leave Policies and Research 2021*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Kreyenfeld, M. y Zinn, S. (2021): "Coronavirus and care: How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany". *Demographic Research*, 44, pp. 99-124. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2021.44.4>
- Lapuerta, I., Baizán, P. y González, M. J. (2011): "Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain". *Population Research and Policy Review*, 30(2), pp. 185-210. <https://doi.org/10.1007/s11113-010-9185-y>
- Lapuerta, I. (2013): "¿Influyen las ayudas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos?". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, pp. 29-59. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.29>
- Lee, Y. S. y Waite, L. J. (2005): "Husbands and wives? time spent on housework: A comparison of measures ". *Journal of Marriage and Family*, 67(2), pp. 328-336. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00119.x>
- León, M. y Salido, O. (2013): "Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada: divergencias nacionales frente a desafíos compartidos", en Del Pino, E. y Rubio, M. J (eds.): *Los Estados del Bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada*, pp. 291-309. Madrid: Tecnos.
- León, M. y Pavolini, E. (2014): "'Social Investment' or Back to 'Familism': The Impact of the Economic Crisis on Family and Care Policies in Italy and Spain". *South European Society & Politics*, 19(3), pp. 353-369. <https://doi.org/10.1080/13608746.2014.948603>
- León, M. (2016): *Empleo y maternidad: obstáculos y desafíos a la conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid: Funcas. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Publicaciones/PDF/2019.pdf>
- Lewis, S., Gambles, R. y Rapoport, R. (2007): "The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective". *The International*

- Journal of Human Resource Management*, 18(3), pp. 360-373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- López-Igual, P. y Rodríguez-Modroño, P. (2020): "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe". *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), pp. 1-15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Lyttelton, T., Zang, E. y Musick, K. (2022): "Telecommuting and gender inequalities in parents' paid and unpaid work before and during the COVID-19 pandemic". *Journal of Marriage and Family*, 84(1), pp. 230-249. <https://doi.org/10.1111/jomf.12810>
- Mahía, R. (2021): *Los efectos del COVID-19 sobre la inmigración en España: economía, trabajo y condiciones de vida*. Barcelona: Anuario CIDOB de la Inmigración 2020, pp. 68-81. <https://doi.org/doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.68>
- Mangiavacchi, L., Piccoli, L. y L. Pieroni. (2021): "Fathers matter: Intrahousehold responsibilities and children's wellbeing during the COVID-19 lockdown in Italy". *Economics and Human Biology*, 42. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2021.101016>
- Marí-Klose, P. y Marí-Klose, M. (2012): "Edad, vulnerabilidad económica y Estado de bienestar: la protección social contra la pobreza de niños y personas mayores". *Panorama Social*, 15, pp. 107-127. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/015art09.pdf
- Marí-Klose, P., Julià, A. y Redondo, P. (2019): "El sistema de prestaciones y deducciones orientadas a la familia e infancia". Documento de Trabajo 4.11. Madrid: Fundación FOESSA. <https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/05/4.11.pdf>
- Meil, G. (1995): "Presente y futuro de la política familiar en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 70, pp. 67-90. https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_070_07.pdf
- Meil, G. y Rogero-García, J. (2014): "Abuelas, abuelos y padres varones en el cuidado de la infancia". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (1), pp. 49-67. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n1.44713
- Meil, G., Rogero-García, J. y Romero-Balsas, P. (2020): "Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas", en Blanco, A., Chueca, A., López-Ruiz, J.A. y Mora, S (2021): *Informe España 2020*, pp. 292-340. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, <https://blogs.comillas.edu/informe-espana/wp-content/uploads/sites/93/2020/10/Informe-Espana-2020-Cap.-3-1.pdf>
- Meil, G., Romero-Balsas, P. y Castrillo-Bustamante, C. (2019): "The effectiveness of corporate gender equality plans in improving leave provisions for fathers in Spain". *Community, Work & Family*, 22(1), pp. 96-110. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1541165>
- Meil, G., Escobedo, A. y Lapuerta, I. (2021): "Spain Country note", en Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić I., Kaufman, G. y Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2021*, pp. 555-572. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Moreno, J. M. (2022): "'Educación en la sombra' en España: cómo las clases particulares se están convirtiendo en un bien de primera necesidad". *EsadeEcPol*

- Brief 22. Barcelona: ESADE. <https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/educacion-en-la-sombra-en-espana-como-las-clases-particulares-se-estan-convirtiendoen-un-bien-de-primeranecesidad/>
- Moreno, S. y Borrás, V. (2021): *Que teletrabajen ellos: aprendizajes de la pandemia, más allá de lo obvio*. Barcelona: MRA Ediciones.
- Obiol, S. (2006): "El sistema de prestaciones por hijo a cargo en España". *Revista Internacional de Sociología*, 43, pp. 95-117. <https://doi.org/10.3989/ris.2006.i43.42>
- Obiol, S. (2021): "La jornada continua como un recurso para la maternidad intensiva. Una mirada desde la Comunidad Valenciana". *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14 (3), pp. 291-306. <https://doi.org/10.7203/RASE.14.3.21545>
- OCDE (2016a): *Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family*. París: OECD. <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Background-Workplace-Flexibility.pdf>
- OECD (2016b). *Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood*. París: OECD. <https://www.oecd.org/social/family/Background-briefparents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>
- OCDE (2022a): *Social Expenditure Database (SOCX)*. París: OECD. <https://www.oecd.org/social/expenditure.htm>
- OCDE (2022b): *Evolving Family Models in Spain: A New National Framework for Improved Support and Protection for Families*. París: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/evolving-family-models-in-spain-c27e63ab-en.htm>
- Offer, S. y Schneider, B. (2011): "Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families". *American Sociological Review*, 76(6), pp. 809-833. <https://doi.org/10.1177/0003122411425170>
- Oxfam Intermón (2021): *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*. Barcelona: Oxfam-Intermón. <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar>
- Pampel, F. (2011): "Cohort Changes in the Socio-demographic Determinants of Gender Egalitarianism". *Social Forces*, 89(3), pp. 961-982. <https://doi.org/10.1353/sof.2011.0011>
- Pasqualini, M., Domínguez-Folgueras, M., Ferragina, E., Godechot, O., Recchi, E. y Safi, M. (2022): "Who took care of what? Shift in couples' share of unpaid work during the first year of the pandemic in France". *Demographic Research*, 46(34), pp. 1007-1036. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2022.46.34>
- Pazos, M. (2013): *Desiguales por Ley*. Madrid: La Catarata.
- Perrons, D. (2021): *Is Austerity Gendered? – The Future of Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Poza, I. C. (2014): "Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo". *Investigaciones Feministas*, 5, pp. 207-231. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47759
- Raibel, K. y Verbakel, E. (2021): "Are the gender gaps in informal caregiving intensity and burden closing due to the COVID-19 pandemic? Evidence from the

- Netherlands". *Gender, Work and Organization*, 28(5). <https://doi.org/10.1111/gwao.12725>
- Romero-Balsas, P., Meil, G. y Rogero-García, J. (2022): "Is Spanish parental leave 'traditionalising' the gender distribution of childcare and housework?". *Journal of Family Research*, pp. 1-19. <https://doi.org/10.20377/jfr-745> <https://doi.org/10.20377/jfr-745>
- Ruesga, S. M., y Viñas, A. I. (2021): "Desempleo y ERTes: un dilema para España ante la pandemia de COVID-19". *Economía UNAM*, 52, pp. 87-106. <http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/600/618>
- Safi, M., Coulangeon, P., Godechot, O., Ferragina, E., Helmeid, E., Pauly, S., ... y Schradie, J. (2020): *When life revolves around the home: Work and sociability during the lockdown*. <https://spire.sciencespo.fr/hdl/2441/184hc1u3u09768ln-3ggjdou125/resources/coco-pb3-eng-final.pdf>
- Salido, O. (2016): "El impacto de género de la crisis en los países del Sur de Europa". *Revista Española de Sociología*, 25(2), pp. 277-279. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65544>
- Save the Children (2021): *Guaranteeing Children's Future: How to end child poverty and social exclusion in Europe. Country Report: Spain*. Bélgica: Save the Children Europe. <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/guaranteeing-childrens-future-how-to-end-child-poverty-and-social-exclusion-in-european/>
- Seiz, M. (2021): "Equality in confinement: Nonnormative divisions of labor in Spanish dual-earner families during the COVID-19 lockdown". *Feminist Economics*, 27(1-2), pp. 345-361. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1829674>
- Sevilla, A. y Smith, S. (2020): "Baby steps: the gender division of childcare during the COVID-19 pandemic". *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement_1): S169-S186. <https://doi.org/10.1093/oxrep/graa027>
- Shafer, K. Scheibling, C. y Milkie, M. (2020): "The Division of Domestic Labor before and during the COVID-19 Pandemic in Canada: Stagnation versus Shifts in Fathers' Contributions". *Canadian Review of Sociology*, 57(4), pp. 523-549. <https://doi.org/10.1111/cars.12315>
- Aisenbrey, S., Evertsson, M. y Grunow, D. (2009): "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out?: A Comparison of Germany, Sweden and the United States". *Social Forces*, 88(2), pp. 573-605. <http://www.jstor.org/stable/40645817>
- Sönmez, I. (2021): "A Missed Opportunity for Men? Partnered and Employed Individuals' Involvement with Housework during the COVID-19 Lockdown in the UK". *Social Sciences*, 10(4), pp. 135. <https://doi.org/10.3390/socsci10040135>
- Sullivan, O., Coltrane, S., Mcannally, L. y Altintas, E. (2009): "Father-Friendly Policies and Time-Use Data in a Cross-National Context: Potential and Prospects for Future Research". *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), pp. 234-254. <https://doi.org/10.1177/0002716209335138>
- Távora, I. y Rodríguez-Modroño, P. (2018): "The impact of the crisis and austerity on low educated working women: The cases of Spain and Portugal". *Gender, Work & Organization*, 25, pp. 621-636. <https://doi.org/10.1111/gwao.12238>

- Thevenon, O. (2013): "Drivers of female labour force participation in the OECD". *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 145. <https://doi.org/10.1787/1815199X>
- Torns, T. (2011): "Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?". *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 1/11, pp. 5-13. https://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2011m12n1/rideg_a2011m12n1p5.pdf
- Van der Lippe, T., y Lippényi, Z. (2020): "Co-workers working from home and individual and team performance". *New Technology, Work and Employment*, 35(1), pp. 60-79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Walby, S. (2015). *Crisis*. Cambridge: Polity Press.
- West, C. y Zimmerman, D. H. (1987): "Doing gender". *Gender & Society*, 1(2), pp. 125-151. <https://www.jstor.org/stable/189945>
- Wilkinson, R. y Pickett, K. (2019): *Igualdad. Cómo las sociedades más igualitarias mejoran el bienestar colectivo*. Madrid: Capitán Swing.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B. y Teevan, J. (2022): "The effects of remote work on collaboration among information workers". *Nature Human Behaviour*, 6(1), pp. 43-54. <https://doi.org/10.1038/S41562-021-01196-4>
- Zamberlan, A., Gioachin, F. y Gritti, D. (2021): "Work less, help out more? The persistence of gender inequality in housework and childcare during UK COVID-19". *Research in Social Stratification and Mobility*, 73, pp. 100583. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100583>
- Zhou, M., Hertog, E., Kolpashnikova, K. y Kan, M. Y. (2020): *Gender inequalities: Changes in income, time use and well-being before and during the UK COVID-19 lockdown*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/u8ytc>