

Impacto del COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad:

necesidades, obstáculos y buenas prácticas en las empresas de la ciudad de Madrid

-Resumen Ejecutivo-

MIA Madrid
Ciudad
Corresponsable

 familias, igualdad y bienestar social | **MADRID**

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Presentación del estudio

La situación provocada por la pandemia de COVID-19 ha supuesto un difícil desafío para toda la sociedad madrileña, que ha tenido que enfrentarse a una crisis global que ha afectado con contundencia al ámbito sanitario, económico y social. En concreto, los acontecimientos derivados de la crisis del coronavirus han tenido un impacto sin precedentes en el tejido empresarial madrileño, de tal manera que las empresas se enfrentan al reto de adaptarse no sólo a un nuevo escenario en el mercado de trabajo, sino también a los cambios organizacionales que se desprenden de las medidas sanitarias y de distanciamiento social, así como a aspectos que están directamente relacionados con la organización social de los cuidados.

En este contexto, surge la necesidad de conocer el impacto de estos factores en el tejido empresarial de la ciudad de Madrid, por lo que se realiza el estudio *Impacto de la COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad: necesidades, obstáculos y buenas prácticas en las empresas de la ciudad de Madrid*, una investigación llevada a cabo en el marco del Proyecto Madrid Ciudad Corresponsable, coordinado por la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Área de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid.

Este estudio social aúna dos líneas de investigación principales. Por un lado, a partir de un análisis de fuentes secundarias, se realiza una aproximación al impacto de la pandemia en la ciudad de Madrid en términos socioeconómicos y también psicosociales. Por otro, se aborda de manera específica la repercusión de la COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el tejido empresarial de Madrid.

En esta primera aproximación al impacto de la pandemia a través del análisis de fuentes secundarias, se tomaron como referencia las principales estadísticas que miden la evolución del mercado laboral del municipio, así como los resultados de investigaciones y estudios más relevantes publicados hasta la fecha. Este análisis permitió conocer cuál ha sido el impacto de la COVID-19 desde una perspectiva de género y qué consecuencias se derivaron de esta extraordinaria situación. Además, se profundizó en la necesidad de situar la vida en el centro de la sociedad a partir del concepto de corresponsabilidad, ya no sólo como propuesta para la superación de la crisis generada por la pandemia, sino para que el proceso de reestructuración resulte una oportunidad a la hora de reducir las desigualdades y la brecha de género en el municipio.

Una vez realizado este análisis, se abordó específicamente el impacto de la COVID-19 en las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Para ello se llevó a cabo una encuesta, así como distintos grupos focales, que permitieron identificar las necesidades y obstáculos a los que se enfrentaron los distintos agentes que conforman el tejido empresarial de la ciudad de Madrid., así como se identificaron buenas prácticas en los entornos laborales, las cuales han resultado claves a la hora de facilitar la gestión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en contextos de COVID-19.

Fruto de este trabajo, se presenta a continuación un Resumen Ejecutivo con los aspectos más destacados de esta investigación social.

2. Principales resultados

1.1 Los efectos en las empresas

El impacto de la COVID-19 en el tejido económico del municipio de Madrid no ha sido homogéneo.

- **Las micro pymes y pequeñas empresas han sufrido en mayor medida el impacto de la crisis**, enfrentándose a pérdidas que pueden amenazar su funcionamiento y solvencia, y exponiendo a sus plantillas a la pérdida de ingresos e incluso del empleo (OIT, 2020). Los empleos que han recibido un mayor impacto son aquellos que se han visto afectados por el **cese de las actividades no esenciales** y por las **restricciones de movilidad**: hostelería (36%), los servicios culturales, artísticos y espectáculos (33%) o los servicios deportivos (30%) (Colegio de Economistas de Madrid, 2020).
- **La tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres en los sectores de agricultura, construcción y en el sector servicios**. Centrándonos en el sector servicios (por ser tradicionalmente un ámbito más feminizado): las mujeres tienen tasas de paro más elevadas que los varones en las ramas de: transporte y almacenamiento, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, administración pública y defensa, seguridad social y actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (EPA, 2020).
- **El sector servicios es el que acumula un mayor número de personas paradas**. En la ciudad de Madrid, desde febrero a diciembre de 2020 el paro registrado se incrementa un 26,75% en el caso de los hombres y un 25,78% en el caso de las mujeres. La hostelería es la rama de actividad que protagoniza un mayor incremento de paro registrado: un 44,46% en el caso de los varones y un 41,83% en el caso de las mujeres. Resulta especialmente relevante destacar la evolución en aumento del paro registrado en las actividades relacionadas con el **trabajo doméstico**. Esta situación ha perjudicado de manera drástica a las mujeres, quienes desde el mes de febrero al mes de diciembre han protagonizado un incremento del 41,50%, frente al 18,01% de los varones (Paro Registrado, diciembre 2020).

Los ERTE han afectado en mayor medida a las mujeres que a los varones.

- Al comienzo de la pandemia la cifra absoluta de varones afectados por ERTE era superior a la de las mujeres, sin embargo, esta cifra ha ido equiparándose, llegando a ser ligeramente más alta la cifra de mujeres afectadas por ERTE en el mes de julio. En los últimos meses de 2020 **la brecha de género se amplía**, llegando al mes de diciembre con un total de 76.388 mujeres afectadas por ERTE, frente a 74.965 varones en esta misma situación (Servicio Público de Empleo Comunidad de Madrid).
- El teletrabajo, la reducción de jornada, el cambio de turnos, las vacaciones forzadas y el permiso retribuido recuperable son cambios que han afectado en mayor medida a los hombres que a las mujeres. Por su parte, han afectado a las mujeres en una mayor proporción que a los varones los cambios relacionados con ERTE, despidos,

exceso de trabajo, permiso sin sueldo y baja médica (Encuesta COVID-19 a Hogares, Ayuntamiento de Madrid).

Importancia del teletrabajo y otras medidas de flexibilización laboral

- El **teletrabajo** y la **flexibilización horaria** han resultado las medidas estrellas en la organización del trabajo en tiempos de COVID-19: no sólo **han permitido continuar con la actividad laboral**, sino que se ha evidenciado como medidas que **mejoran la productividad y favorece la conciliación**.
- Según la encuesta diseñada para este estudio, **la principal modificación en la organización del trabajo que afecta a la conciliación de las personas empleadas es el teletrabajo** (73,7%), vacaciones a la plantilla durante el estado de alarma (68,16%) y la flexibilidad horaria (60,7%). Así mismo, se observa que las medidas más frecuentes en las empresas relativas a la flexibilidad horaria son: **la disponibilidad por franjas horarias** (73,6%) y la combinación de un modelo de trabajo presencial y de teletrabajo (64,9%).
- Según el “Diagnóstico social de la crisis por COVID-19”, en abril de 2020, 6 de cada 10 personas hicieron alusión a cambios relacionados con el teletrabajo, sin embargo, en octubre, la cifra de entre estas personas que seguía en teletrabajo se contrajo visiblemente hasta llegar al 20%. Los hogares con un varón como sustentador principal suelen contar con un equipo informático facilitado por la empresa en una proporción mayor que los hogares encabezados por una mujer (Encuesta de COVID-19 a Hogares de Madrid).
- Aquellas empresas que contaban con el teletrabajo asentado en la entidad han tenido una mayor facilidad para adaptarse a las nuevas necesidades que han surgido a consecuencia del impacto de la COVID-19. Coincide en este punto el hecho de que las empresas con una cultura organizacional sensible con la conciliación y la corresponsabilidad han sido más proclives a formalizar el teletrabajo.

Cultura organizacional orientada hacia los cuidados: estrategia fundamental en la gestión del impacto de la COVID-19

- La crisis de la COVID-19 ha evidenciado **la importancia que tienen los cuidados en el día a día** y la necesidad que tienen las empresas de adaptarse a las realidades que atraviesan sus plantillas. Aunque las medidas de conciliación no estaban pensadas para hacer frente a una situación así, la capacidad de adaptación que las caracteriza permitió sobrellevar el nuevo contexto. Las empresas más pequeñas se han visto favorecidas por la cercanía que aporta el conocerse entre sí, mientras que las grandes empresas han contado con la estructura y el personal para sostener estos procesos, espacios y contenidos.
- **La comunicación con la plantilla ha sido fundamental** a la hora de atender el estado emocional, gestionar el miedo al contagio de la plantilla y acompañar a las personas empleadas para que no se sintieran descolgadas de la empresa. Destacan como buenas prácticas el establecimiento de canales fluidos de comunicación con la plantilla, la elaboración de boletines y otros documentos de información periódica, así como la generación de espacios de encuentro que han favorecido el sentimiento de pertenencia con la empresa y han fortalecido el compañerismo y la solidaridad.

- Las empresas han garantizado la **protección de las personas empleadas más vulnerables**. Incluso algunas empresas han puesto a disposición de la plantilla asistencia psicológica como medida de apoyo a la superación de la crisis.
- El nuevo contexto que surge a consecuencia del impacto de la COVID-19 dota a las empresas de un **papel protagonista a la hora de desarrollar estrategias de cambio ligadas a la corresponsabilidad como medida de superación de la crisis**.

1.2 Los efectos en las personas

Variaciones en los principales indicadores de la EPA:

- **La población activa desciende de manera evidente, siendo este descenso más acusado en el caso de las mujeres**. En el 4º trimestre, esta situación se revierte y el número de mujeres activas despunta (860.500), aproximándose al número de varones activos en el municipio (860.800).
- **La tasa de actividad de las mujeres se sitúa por debajo de la de los varones a lo largo de todos los trimestres del año 2020**, tanto a nivel municipal, autonómico como nacional (EPA).
- Se observa un **aumento de la brecha de género en la tasa de empleo**, pasando en el primer trimestre de 8,84 puntos a 11,5 puntos en el tercer trimestre, lo que constata que la huella de la COVID-19 en el mercado de trabajo madrileño ha tenido un impacto más destacado en el caso de las mujeres. En el cuarto trimestre se observa una reducción de la brecha en la tasa de empleo, situándose en los 8,68 puntos.
- **El número de personas paradas aumenta a lo largo de 2020, sin embargo, en el caso de las mujeres lo hace de manera exponencial**. Desde el último trimestre de 2019 al mismo periodo de 2020 el paro ha aumentado en 70.300 personas, afectando a 29.100 varones y 41.200 mujeres (quienes representan el 58,61% del total). El índice de feminización de la población parada pasa de 103,63 en el último trimestre de 2019 a 113,34 en el cuarto trimestre de 2020.
- **La tasa de paro de las mujeres es más elevada que la de los hombres** en todos los trimestres contemplados (siendo especialmente evidente en el tercer trimestre de 2020) y en todos los grupos de edad (a excepción de la franja de edad de 25-54 años en el segundo trimestre y de la de 16-19 años en el cuarto trimestre).
- **El índice de feminización de las personas paradas extranjeras es más elevado que el de las personas en paro de nacionalidad española**.
- **Las mujeres encabezan las viviendas familiares con la persona de referencia en situación de paro**. Por el contrario, son los varones los que encabezan las viviendas familiares que tienen a la persona de referencia ocupada. Cuando la persona de referencia de la vivienda es un varón, el 63,75% está ocupada y la primera razón de inactividad es la jubilación (22,93%). Sólo el 4,84% de las viviendas cuya persona de referencia es un varón tiene como razón de su actividad las labores del hogar. Por el contrario, cuando la persona de referencia de la vivienda es una mujer, el 48,01% está ocupada y la primera razón de la inactividad son las labores del hogar en un 22,11%, por encima de la jubilación que alcanza el 19,33%.

Variaciones en los principales indicadores del Paro Registrado:

- Durante el año 2020 **la progresión del paro registrado ha sido ascendente**, y en términos absolutos se observa un **mayor número de mujeres paradas (116.935) que de hombres parados en todos los meses contemplados**. El paro registrado entre los meses de febrero y octubre ha protagonizado un incremento relativo de la población parada de un 25,85%. Mientras el paro registrado en los hombres sufre un incremento relativo del 26,24%, el incremento relativo en el caso del paro registrado en las mujeres alcanza el 25,54%.
- **En el mes de diciembre de 2020 el número de mujeres paradas es superior en todas las franjas de edades, a excepción del intervalo que va de los 16 a los 19 años**. Si se atiende a la distribución del paro registrado por nacionalidad en el mes de diciembre de 2020, **tanto en números absolutos como relativos las mujeres españolas y extranjeras presentan mayores índices de paro respecto de los varones**.
- A pesar de que el número absoluto de mujeres en situación de paro es más elevado que en el caso de los hombres, **en términos relativos las mujeres perciben un número de prestaciones inferior que los varones** (34% frente al 40%).
- **La tasa absoluta de paro de las mujeres supera a la de los varones en todos los distritos**, siendo más acusada en los distritos de Villaverde (30,86%), Usera (29,68%) y San Blas-Canillejas (27,67%).

Impacto en los hogares (Encuesta COVID-19 Hogares elaborada por el Ayuntamiento de Madrid):

- **La edad ha sido una variable que ha influido en el impacto de la COVID-19 en la situación laboral de la población madrileña**: un 17,8% de las personas menores de 35 años manifiesta haber sido despedida en este periodo, frente 11,6% de las personas mayores de 35 años. Esta situación resulta más acusada para las mujeres menores de 35 años.
- Resulta muy destacada **la escasa proporción de hogares que se han acogido a alguna medida de conciliación laboral**, tanto aquellos que su persona sustentadora principal trabaja por cuenta ajena como por cuenta propia.
- A consecuencia del impacto de la pandemia, han sido precisamente **los hogares encabezados por mujeres los que han protagonizado una disminución de sus ingresos en una proporción mayor**. Este hecho sumado a que las mujeres perciben unos ingresos menores que los varones ha situado a estos hogares en situación de especial vulnerabilidad.

El impacto del teletrabajo en la plantilla

- La gestión del teletrabajo durante la pandemia (en muchas ocasiones improvisada), sumada a la realidad del confinamiento domiciliario, ha sido entendida como una verdadera “telesupervivencia” para la plantilla.
- En muchas empresas, la implantación precipitada del teletrabajo supuso todo un desafío a nivel de recursos técnicos, que no siempre han resultado suficientes para



la plantilla (falta de ordenadores portátiles, dificultad para acceder al correo y al servidor...)

- La plantilla identifica mucha dificultad a la hora de desconectar y pone de manifiesto que en muchas ocasiones se han realizado horas extras que resultan difícil de cuantificar. Esta situación, sumada al sobreesfuerzo por conciliar la vida familiar y personal, ha generado en muchas personas trabajadoras sensación de agobio, cansancio y estrés.

Los efectos de la COVID-19 en el mercado de trabajo no son neutrales al género

- Previo al impacto del coronavirus, las mujeres del municipio tenían una situación de mayor vulnerabilidad económica respecto a los varones, lo que las sitúa en una situación de desventaja estructural. Muchas mujeres desempeñen su trabajo en la economía informal, por lo que acceden en menor medida a las prestaciones sociales. Además, las mujeres han encabezado las cifras relativas a la tramitación de ERTE y ERES, por lo que esta situación, sumada a la mayor asunción de las tareas de cuidados durante la pandemia, **han ampliado las brechas de género ya existentes en la actividad productiva de hombres y mujeres.**
- La acogida al **Plan Me Cuida** ha permitido a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado adaptar o reducir su jornada de trabajo hasta el 100%. Sin embargo, dado que tradicionalmente son las mujeres las que asumen las tareas de cuidado, la acogida al Plan Me Cuida ha implicado una pérdida salarial que ha ampliado la **brecha de género.**
- **Algunos de los sectores más afectados por el impacto del coronavirus corresponden a empleos donde las mujeres están sobrerrepresentadas y suelen caracterizarse por tener una alta tasa de precariedad** (limpieza de hoteles, cuidado de personas dependientes, trabajo doméstico...).

Reconocimiento y organización de las actividades de cuidados

- **La situación provocada por la pandemia ha agravado los problemas existentes en torno al reconocimiento y organización de las actividades de cuidados.** Durante el confinamiento muchas familias han realizado un sobreesfuerzo a la hora de conciliar su vida laboral, personal y familiar, más aún aquellas que cuentan con menos recursos y/o apoyos disponibles.
- Han sido en su mayoría mujeres quienes han reorganizado sus jornadas, ampliado sus cargas y se han acogido a medidas de conciliación, lo que ha supuesto un **empeoramiento de sus condiciones laborales, desarrollo profesional, así como de su salud.** La implantación de medidas de conciliación que no conllevan un reparto igualitario de las tareas de cuidados y cobertura pública, terminan penalizando a las mujeres, tanto en el mercado laboral, como en la dimensión personal, afectando a su salud y limitando el disfrute de tiempos de ocio, desarrollo o descanso.
- Los aprendizajes que se extraen de la gestión de la crisis provocada por la COVID-19 ponen de manifiesto la **necesidad un análisis y planificación con perspectiva de género, que no solo desvele las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres, sino que a su vez establezca acciones que trabajen por reducirlas.**