



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 14 de junio de 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	ST 8878/21
Asunto:	Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 en la igualdad de género

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo EPSCO en su sesión celebrada el 14 de junio de 2021.

Repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 en la igualdad de género

Conclusiones del Consejo

RECONOCIENDO QUE

1. La igualdad de género y los derechos humanos constituyen el núcleo de los valores europeos. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea, consagrado en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales, que ha llevado y sigue llevando a los Estados miembros a dedicar esfuerzos para impedir, combatir y observar las desigualdades entre los sexos, incluso en lo que respecta al reparto de los riesgos y beneficios que se derivan de los cambios sociales y económicos generales.

TOMANDO NOTA DE

2. La nota de investigación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) titulada *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic* («Igualdad de género y repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19»)¹.
3. El dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) titulado «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género».
4. La Resolución del Parlamento Europeo sobre la perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis.

¹ 8878/21 ADD 1.

CONSIDERANDO QUE

5. La pandemia de COVID-19 y las medidas de contención están teniendo graves repercusiones socioeconómicas tanto para las mujeres como para los hombres. Sin embargo, las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada debido a las desigualdades estructurales de género preexistentes en el mercado laboral y en el conjunto de la sociedad.
6. El sexismo y los estereotipos de género profundamente arraigados, así como las normas y obstáculos sociales conexos en los niveles institucional y estructural, provocan graves desventajas a largo plazo para las mujeres en el contexto del mercado laboral. Estos problemas se han visto exacerbados por la crisis de la COVID-19, que ha puesto en peligro los avances logrados hasta la fecha en materia de igualdad de género, y tienen consecuencias negativas para el conjunto de la sociedad, entre ellas obstaculizar el crecimiento sostenible. Por otra parte, al aumentar la toma de conciencia sobre los problemas estructurales, la crisis también podría llegar a ser un motor adicional para los cambios necesarios.
7. Si bien la crisis ha afectado negativamente de diferentes formas tanto a las mujeres como a los hombres, la persistencia de la desigualdad de género en forma de segregación horizontal ha provocado que las mujeres tengan una presencia excesiva en sectores específicos, en muchos de los cuales –por ejemplo el sector sanitario y asistencial y los sectores de la venta al por menor y la hostelería– la crisis ha repercutido severamente.

8. Durante la pandemia de COVID-19, las mujeres que ocupaban empleos considerados esenciales han luchado en primera línea; según las estimaciones, las mujeres constituyen entre el 76 % y el 95 % del personal sanitario, de asistencia a domicilio o en instituciones, de atención infantil y enseñanza, de limpieza y asistencia doméstica y de atención a personas de edad avanzada y personas con discapacidad². Si bien las situaciones varían de un Estado miembro a otro, en muchos casos ello ha implicado que las mujeres que trabajan en estos empleos corran un riesgo más elevado de contraer la COVID-19 y declaren unos niveles más elevados de estrés, una carga de trabajo mayor y jornadas laborales más largas, con las correspondientes dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y privada. Al mismo tiempo, muchos de estos empleos siguen estando mal remunerados en comparación con empleos de igual valor en otros sectores y se caracterizan por unas condiciones laborales precarias. La crisis de la COVID-19 ha puesto claramente de manifiesto hasta qué punto la sociedad y la economía dependen de estos sectores y cómo han sido infravalorados. Las pruebas muestran, además, que la pandemia ha exacerbado la violencia y el acoso contra los trabajadores sanitarios y asistenciales, y la estigmatización de estos³.
9. Por otra parte, las mujeres tienen una presencia excesiva en sectores económicos que se han visto gravemente afectados por los confinamientos, y a menudo trabajan en empleos temporales, a tiempo parcial y precarios. Entre las personas más perjudicadas, la proporción de mujeres jóvenes disponibles para trabajar pero que no buscan empleo se ha incrementado fuertemente (más de 6 puntos porcentuales con respecto a 2019⁴), y el índice de empleo de mujeres migrantes naturales de un Estado no perteneciente a la UE se ha reducido a un 50 %⁵. En particular, las mujeres con un nivel de estudios más bajo se quedaron rezagadas en el mercado laboral. Por añadidura, en la primera ola de la pandemia las mujeres sufrieron una reducción mayor de las horas reales trabajadas totales en su empleo principal⁶, y pasaron del desempleo a la inactividad con mayor frecuencia que los hombres⁷. Sin embargo, las situaciones y los datos disponibles varían de un Estado miembro a otro, y en algunos casos se hace necesario disponer de más datos desglosados por sexo.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 29).

⁴ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 20).

⁵ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 12).

⁶ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 14).

⁷ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 17).

10. Los empleos perdidos en el comercio minorista, la hostelería, la atención residencial, el trabajo doméstico y la industria de la confección constituyeron el 40 % de la pérdida de empleo total de mujeres durante la primera ola de la pandemia de COVID-19⁸. El servicio doméstico y asistencial en los hogares (con un porcentaje de mujeres del 89 %) registró un descenso del 18 % del empleo⁹. Las medidas contra la pandemia y de contención iniciales afectaron gravemente a los trabajadores autónomos, temporales y a tiempo parcial, y entre ellos las mujeres sufrieron importantes pérdidas de empleo: las mujeres representaron el 69 % de las pérdidas registradas entre los trabajadores a tiempo parcial y el 48 % de las pérdidas de trabajo temporal; por otra parte, las mujeres siguen representando el 34 % de las pérdidas registradas entre los trabajadores autónomos, si bien están menos representadas en este grupo¹⁰. Además, la recuperación del empleo en el verano de 2020 fue mayor entre los hombres que entre las mujeres¹¹.
11. La brecha digital de género podría limitar las posibilidades de las mujeres y su capacidad individual para responder a las demandas derivadas del aumento del recurso al teletrabajo, no solo durante la crisis actual, sino también en el futuro. Las mujeres tienen, en promedio, menor acceso y menor exposición a las tecnologías digitales, y menos experiencia con estas, que los hombres. Esto es particularmente grave en el caso de las mujeres mayores de 54 años, que sufren, de manera persistente, carencias en cibercapacidades, incluso, y especialmente, en cibercapacidades por encima del nivel básico¹². La continuación del recurso al teletrabajo en el mundo laboral futuro exige que se garanticen la infraestructura y la conexión digitales para todos, así como la mejora de las cibercapacidades, con atención particular a las mujeres, a fin de resolver toda forma de brecha digital de género¹³.
12. Existen leves indicios de que el número de mujeres que optan por empleos predominantemente masculinos va en aumento, por ejemplo en los sectores relacionados con las TIC, en los que se observaron aumentos significativos del empleo durante el segundo trimestre de 2020. No obstante, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en este ámbito. Por ejemplo, las mujeres solo representaron el 28 % del aumento de empleo en actividades de programación y consultoría informáticas y actividades afines¹⁴.

⁸ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 23).

⁹ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 21).

¹⁰ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 26).

¹¹ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 11, p.16).

¹² Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 35-36).

¹³ Véase el dictamen del CESE, apartado 1.6.

¹⁴ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 23-24).

13. En varios Estados miembros, la reducción de los niveles salariales en el primer semestre de 2020 afectó en mayor medida a las mujeres que a los hombres¹⁵, lo cual podría agravar el ya importante desequilibrio de género en los ingresos por pensiones y en la calidad de vida tras la jubilación¹⁶. Hay más mujeres que hombres en situación de baja por enfermedad o de permiso por cuidados, o que perciben ayudas para subsistencia o necesidades domésticas; en cambio, hay más hombres que mujeres que perciben prestaciones de desempleo o apoyo salarial, generalmente más altas. Durante la crisis, fueron más las mujeres, sobre todo en edad de trabajar, que declararon dificultades financieras, desde la incapacidad para mantener su nivel de vida hasta la incapacidad para llegar a fin de mes, por orden de gravedad.
14. La desigualdad de género persistente, que adopta la forma de reparto desigual de las tareas domésticas y asistenciales en el hogar, implica que las mujeres asuman una parte desproporcionada del trabajo no remunerado, que aumentó durante la crisis de la COVID-19 a raíz de la disminución de la oferta de servicios asistenciales, el cierre de los centros escolares y las demandas de escolarización en línea, el aumento de las tareas domésticas habituales y la carencia de servicio doméstico externo, así como debido a la falta de acceso a la ayuda informal¹⁷. La desigualdad salarial sistémica también provocó disparidades de género en algunos Estados miembros en el disfrute de permisos por razones familiares durante la pandemia, pues el número de mujeres que se acogieron a dichos permisos fue mayor que el de hombres. Estos desequilibrios tienen consecuencias que pueden ser perjudiciales para el bienestar de las mujeres, así como para sus perspectivas a largo plazo en el mercado laboral y en el desarrollo de su carrera profesional, y podrían reforzar los roles de género estereotipados. Las responsabilidades familiares recaen con mayor frecuencia en las mujeres, hecho este que ya era una de las principales causas de la inactividad de las mujeres incluso antes de la crisis.

¹⁵ OIT (2020), Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020): «La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?», Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo

¹⁷ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 50).

15. Durante la primera ola de la pandemia de COVID-19, aunque los hombres aumentaron su participación en tareas asistenciales no remuneradas, las mujeres siguieron dedicando más horas que los hombres a cuidar y educar a sus propios hijos o nietos (12,6 horas semanales frente a 7,8 en el caso de los hombres) y a cuidar a familiares mayores o con discapacidad (4,5 horas semanales frente a 2,8 en el caso de los hombres), así como a cocinar y realizar labores domésticas (18,4 horas semanales frente a 12,1 en el caso de los hombres)¹⁸. El cierre temporal de las escuelas y servicios de guardería durante los confinamientos ha aumentado el tiempo y el esfuerzo dedicados al cuidado de los niños, especialmente en el caso de las mujeres empleadas con niños menores de 12 años, que informaron de que dedicaban alrededor de 54 horas semanales al cuidado de los niños, frente a las 32 horas de los hombres con empleo (verano de 2020)¹⁹. Además, más mujeres que hombres declararon un deterioro general del equilibrio entre vida privada y vida laboral, incluida una mayor dificultad para concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares, así como la sensación de no poder dedicar tiempo a su familia y sentir mayor cansancio después del trabajo cuando realizan tareas domésticas. Las madres se implicaron en mayor medida en la escolarización en línea, lo que conllevó una presión añadida. Dicha presión es sentida, de manera más aguda, por las familias monoparentales (en su mayoría mujeres, que no pueden compartir la carga de cuidados y, por lo general, disponen de menos recursos financieros), por las mujeres y los hombres en empleos considerados esenciales y que no pueden quedarse en casa para ocuparse de los hijos, y por los teletrabajadores, especialmente los que tienen niños pequeños, cuya productividad se ve afectada por un aumento de la realización de tareas simultáneas y las interrupciones, una carga de trabajo adicional y una carga mental mayor²⁰.
16. En realidad, las pruebas recabadas durante la pandemia ponen de manifiesto que las fórmulas de trabajo flexible y el teletrabajo, y en particular el trabajo desde casa, no pueden facilitar el equilibrio entre vida profesional y vida privada ni contribuir a reducir la desigualdad entre los sexos en el mercado laboral si no van acompañadas de medidas para la igualdad de género y de medidas y prácticas organizativas que favorezcan a la familia.

¹⁸ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 43).

¹⁹ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 45).

²⁰ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 48-49).

17. El futuro de la igualdad entre mujeres y hombres suscita una clara inquietud frente a la tendencia a recurrir al teletrabajo como herramienta para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y privada (lo que podría explicar la mayor proporción de mujeres que trabajan habitualmente desde casa) y la estimación incipiente de que el 45 % de las mujeres ejercen profesiones que pueden llevarse a cabo en régimen de teletrabajo, frente al 30 % de los hombres²¹. De ahí la necesidad de atender a determinados riesgos asociados al teletrabajo que ha puesto de manifiesto la crisis de la COVID-19, y en particular al riesgo de que el teletrabajo se convierta en una alternativa feminizada²² al trabajo en oficina; el riesgo de que aumente la carga de trabajo no remunerado realizado por mujeres²³, lo que podría reforzar los roles de género estereotipados, en particular el trabajo doméstico y los cuidados; el riesgo de que aumente la intensidad del trabajo y se difuminen los límites entre el trabajo remunerado y la vida privada; el riesgo de que disminuya la perceptibilidad de las mujeres en la comunidad laboral y de que la progresión profesional de las mujeres se vea dificultada; y el riesgo de que aumenten la violencia y el acoso en línea ejercidos contra mujeres.
18. Al mismo tiempo, la crisis actual también ofrece la oportunidad de reflexionar sobre las normas y prácticas en el ámbito del teletrabajo, en particular en el diálogo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, con vistas a concebir y aplicar fórmulas de trabajo flexibles y saludables que faciliten, entre otras cosas, la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.
19. Muchos de los factores que desencadenan o perpetúan la violencia contra las mujeres y las niñas se han visto exacerbados por las medidas de confinamiento preventivo, el deterioro de las circunstancias socioeconómicas y la pérdida de empleo. Datos incipientes en muchos Estados miembros indican que la violencia de género, la violencia doméstica, la violencia conyugal y otras formas de violencia y acoso han aumentado durante la pandemia, tanto en internet como fuera de internet. Esto constituye una grave violación de los derechos humanos y un obstáculo a la plena participación de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos de la vida. Por lo tanto, es necesaria una acción coordinada de todos los agentes pertinentes para luchar contra este problema, en particular medidas destinadas a promover y respaldar el empoderamiento económico y la independencia de las mujeres, que pueden ayudarlas a dejar atrás situaciones de violencia.

²¹ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 32).

²² Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 48 y 63) y el dictamen del CESE, apartado 1.1.

²³ Véase el dictamen del CESE, apartado 1.1.

20. También se ha observado una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y en los cuidados no remunerados durante la crisis de la COVID-19, por ejemplo cuando el padre trabajaba desde casa o el hombre contribuía a las tareas de cuidado al estar la mujer empleada en trabajos considerados esenciales. Sin embargo, para que los cambios fueran duraderos sería necesario superar actitudes persistentes sobre los roles de género estereotipados, el sexismo y los desequilibrios salariales, así como introducir disposiciones que permitan compartir el trabajo remunerado y el trabajo asistencial no remunerado en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres²⁴.
21. Por último, debido a la persistente desigualdad de género en forma de segregación vertical, las mujeres han seguido estando insuficientemente representadas en la toma de decisiones durante la crisis y en la concepción de las medidas de recuperación.
22. Aunque en la UE las mujeres son mayoritarias en las profesiones sanitarias y están en primera línea de la lucha contra la pandemia, están insuficientemente representadas en las estructuras de dirección y en los procesos decisorios del sector sanitario²⁵. Además, solo el 3,5 % de los grupos de trabajo decisorios y de expertos establecidos en todo el mundo tienen paridad de género en su composición, mientras que en el 85,2 % de los casos los hombres son mayoritarios²⁶.
23. Existe el riesgo de que las mujeres no se beneficien por igual de las medidas de reconstrucción tras la crisis, por ejemplo si dichas medidas se centran en sectores de la economía en los que predominan los hombres y no contienen disposiciones específicas destinadas a incluir a mujeres y niñas, o si dichas medidas se centran únicamente en los trabajadores que han perdido su empleo durante la crisis y descuidan a aquellos que ya estaban excluidos del mercado laboral antes de la crisis.

²⁴ Véase la nota de investigación del EIGE (8878/21 ADD 1, p. 43-44).

²⁵ OCDE, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* («Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis de COVID-19», Respuestas políticas de la OCDE al coronavirus) (COVID-19), versión de 1 de abril de 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., *et al.* (2020), *Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decision-making* («Síntomas de un sistema roto: las brechas de género en la toma de decisiones de COVID-19»), BMJ Global Health.

24. A la luz de los efectos ya observados, y de los que siguen emergiendo, de la crisis de la COVID-19 sobre las mujeres, existe actualmente una necesidad urgente de integrar una perspectiva de igualdad de género en las medidas de emergencia a corto plazo y de reconstrucción a largo plazo, así como una necesidad de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la gestión de la crisis de la COVID-19, también con el fin de evitar que se agraven en mayor medida las desigualdades de género preexistentes y de garantizar que no se pierdan los beneficios obtenidos en el pasado.
25. Es esta una condición previa de la puesta en práctica del pilar europeo de derechos sociales proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, en cuyos principios 2 y 9 están consagrados, respectivamente, la igualdad de género y el equilibrio entre vida profesional y privada. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales presenta una serie de iniciativas para atajar las desigualdades de género y promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y propone el objetivo de reducir al menos a la mitad la brecha de género en el empleo de aquí a 2030.
26. La nueva Agenda de Capacidades Europea anuncia una serie de acciones para garantizar que las niñas y las mujeres estén presentes por igual en los estudios sobre las TIC junto con los niños y los hombres, y que también participen en pie de igualdad en el desarrollo de las capacidades empresariales y cibercapacidades.
27. Asimismo, según la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, «el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un fuerte efecto positivo en la economía, especialmente en el contexto de la disminución de la población activa y la escasez de personal cualificado. También permite a las mujeres configurar sus propias vidas, desempeñar un papel en la vida pública y ser independientes económicamente.»
28. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo I.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

29. Garanticen que los planes nacionales de recuperación y resiliencia²⁷ respeten el compromiso de incorporar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos, en consonancia con los principios 2 y 3 del pilar europeo de derechos sociales, el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de las Naciones Unidas y, cuando proceda, la estrategia nacional de igualdad de género.
30. A tal fin, utilicen en todos los sectores métodos e instrumentos de análisis de género (por ejemplo, la evaluación del impacto de género, datos de calidad desglosados por sexo y los indicadores cualitativos y cuantitativos pertinentes en materia de igualdad de género), así como de análisis intersectoriales, evitando al mismo tiempo toda carga administrativa innecesaria.
31. Incorporen la igualdad de género a las normativas e instrumentos nacionales de ejecución de los Fondos Estructurales Europeos y observen su repercusión en las mujeres y los hombres, según proceda.

²⁷ Véase el artículo 18, apartado 4, letra o), del Reglamento (UE) 2021/241 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

32. Promuevan e incorporen la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos en la concepción y ejecución de las medidas de recuperación, en todos los sectores y basándose en los datos existentes sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la igualdad de género, teniendo en cuenta la interseccionalidad y la discriminación múltiple. Las medidas nacionales pertinentes pueden incluir, por ejemplo:
- a) medidas de apoyo a los trabajadores de los sectores económicos más afectados, como el comercio minorista y la hostelería y el turismo, que aborden las necesidades particulares de las mujeres, en especial de las mujeres con un nivel de estudios más bajo, las mujeres con jornada laboral reducida, las mujeres que pasan a la inactividad y las mujeres desempleadas, en particular las mujeres jóvenes desempleadas y las mujeres migrantes desempleadas, centrándose en aspectos como los cambios en el mercado laboral, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades, las políticas activas del mercado de trabajo y el espíritu empresarial;
 - b) medidas que garanticen la igualdad de acceso a las ayudas para encontrar empleo o acceder a formación destinadas a aquellos desempleados que ya estaban excluidos del mercado laboral antes de la crisis de la COVID-19;
 - c) medidas para mejorar la situación de los trabajadores esenciales, entre ellos los que trabajan en profesiones y sectores relacionados con la sanidad y los cuidados, que a menudo tienen un salario bajo, y cuya importancia fundamental se ha puesto de manifiesto durante la crisis de la COVID-19, prestando especial atención a aspectos como el salario justo, las oportunidades de desarrollo profesional, el acceso a la seguridad social y unas condiciones laborales dignas;
 - d) medidas para combatir el trabajo no declarado y mejorar la situación laboral y la protección social de los trabajadores domésticos, prestando especial atención a las condiciones de vida y de trabajo de las numerosas mujeres migrantes que trabajan en este sector;
 - e) medidas para promover una recepción más equilibrada desde el punto de vista del género, por mujeres y hombres, de las medidas asistenciales relacionadas con la crisis;

- f) medidas para mejorar las infraestructuras, instalaciones y servicios de asistencia pública, también de los servicios externalizados;
 - g) medidas para atender las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en la violencia de género, incluidas la violencia de pareja, la violencia doméstica y la violencia en internet, en particular mediante la prestación de servicios de asistencia a las víctimas;
 - h) medidas para promover la integración de las mujeres y las niñas en las oportunidades de empleo o formación en sectores en los que tradicionalmente predominan los hombres, como los ámbitos de las CTIM²⁸, y especialmente las TIC.
33. Acometan de forma activa la conciliación de la vida profesional, familiar y privada tanto para las mujeres como para los hombres, a través de medidas como las siguientes:
- a) medidas para garantizar que todos los trabajadores, entre ellos los teletrabajadores, dispongan de las mismas oportunidades de promoción profesional, en particular de igualdad de acceso a puestos de dirección y de toma de decisiones;
 - b) medidas para promover un reparto equitativo del trabajo remunerado y del trabajo asistencial y doméstico no remunerado entre mujeres y hombres, en particular incentivos para que los hombres tengan mayor participación en el trabajo asistencial no remunerado;
 - c) medidas para garantizar la aplicación rápida y eficaz de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, teniendo en cuenta las dificultades derivadas de la crisis de la COVID-19;
 - d) inversión en infraestructuras y conexiones digitales para todos, en particular, cuando proceda, en espacios locales compartidos que faciliten el teletrabajo fuera del hogar y en la mejora de las competencias digitales, prestando especial atención a las mujeres, garantizando al mismo tiempo que se tengan en cuenta las necesidades de las pymes;

²⁸ Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

- e) promoción de una cultura organizativa y políticas y prácticas organizativas entre los empleadores que favorezcan el bienestar y la productividad, que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y combatan los estereotipos de género, en particular promoviendo la formación en gestión y animando a los directivos a que adopten un enfoque flexible y tengan en cuenta, entre otras cosas, la variedad de modelos de trabajo y de situaciones familiares entre los trabajadores, en especial la situación familiar y la situación de las familias monoparentales y de las mujeres con discapacidad; fomentando la salud y la seguridad en el trabajo, y a través de la formación y el desarrollo de competencias en el contexto del teletrabajo.
34. Consideren la posibilidad de desarrollar un marco integrado para el reparto del trabajo remunerado y del trabajo asistencial no remunerado en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, lo que constituye un requisito previo para la participación en el mercado laboral y la progresión profesional de las mujeres. Dicho marco incluiría la disponibilidad de servicios educativos y asistenciales asequibles y de alta calidad para niños y personas dependientes, modalidades de trabajo flexibles, saludables y razonables, y oportunidades para que los trabajadores reduzcan o adapten temporalmente sus horarios de trabajo, así como una reducción de los desincentivos financieros que alientan y perpetúan el reparto desigual del trabajo asistencial no remunerado y del trabajo remunerado entre mujeres y hombres.
35. Sigán aplicando medidas eficaces para atajar la segregación horizontal en la educación, la formación y las profesiones en todos los niveles, promoviendo el acceso por igual a todos los ámbitos educativos y la diversificación de las trayectorias educativas y profesionales de mujeres y hombres. En particular, que promuevan activamente el acceso de las niñas y las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación y aborden cualquier forma de brecha digital de género, entre otros medios mejorando las competencias digitales de niñas y mujeres y motivando a las niñas para que opten por ámbitos de estudio de CTIM, y especialmente las TIC.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales de los Estados miembros y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

36. Refuercen las medidas concretas para combatir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, en particular la segregación vertical y horizontal, y especialmente la brecha digital de género, así como las brechas salarial y de pensiones entre mujeres y hombres y el reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, también en el contexto de la conciliación de la vida profesional, familiar y privada.
37. Adopten medidas para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, especialmente protegiendo y empoderando a las víctimas y a las supervivientes, incluidas la violencia de pareja, la violencia doméstica y la violencia y el acoso en internet.
38. Intensifiquen las políticas de igualdad de género y refuercen el empoderamiento de las mujeres y las niñas como prioridad política, en especial en el contexto de las políticas que responden a la crisis de la COVID-19 y a sus consecuencias.
39. Desarrollen y difundan más datos desglosados por sexo, y más informaciones e investigaciones sobre la incidencia de la COVID-19 en la igualdad de género, en particular:
 - a) las implicaciones que tiene el aumento del teletrabajo para la igualdad de género, concretamente en el contexto de la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, teniendo en cuenta la prevalencia del teletrabajo entre mujeres y hombres y las consecuencias del cierre temporal de escuelas y guarderías, así como las diferentes configuraciones de los hogares y su organización del trabajo;
 - b) el alcance del aumento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico y en el trabajo asistencial no remunerado durante la pandemia, así como sus motivos y sus consecuencias;
 - c) la incidencia de la crisis en los modelos de trabajo, en particular en las horas de trabajo, la inactividad y la interrupción del trabajo;
 - d) el disfrute de permisos parentales, familiares y relacionados con los hijos.

40. Realicen investigaciones sobre el valor del trabajo asistencial no remunerado y, cuando proceda, incluyan el trabajo asistencial no remunerado en los análisis macroeconómicos y del mercado laboral, así como en la concepción de las políticas laborales y de empleo, y desarrollen indicadores adicionales para medir el rendimiento macroeconómico del trabajo asistencial remunerado y no remunerado, la economía asistencial y las brechas de género en el uso del tiempo.
41. Recopilen y difundan las buenas prácticas existentes para promover la igualdad de género en el contexto del teletrabajo.
42. Adopten medidas para facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y privada tanto para las mujeres como para los hombres, a través de medidas como las siguientes:
 - a) medidas para promover el reparto equitativo del trabajo remunerado y el trabajo asistencial y doméstico no remunerado entre mujeres y hombres y para animar a los hombres a que participen en las políticas existentes favorables a la familia, en particular acogiendo a permisos relacionados con la familia;
 - b) medidas para desarrollar el teletrabajo y para atender a los cambios en los modelos de trabajo, de manera que se promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, por ejemplo:
 - i) revisar el marco jurídico y normativo o las directrices cuando se considere pertinente, garantizando al mismo tiempo que ello no afecte de manera desproporcionada a las pymes y que las necesidades de estas se tengan en cuenta. Entre los aspectos pertinentes podría incluirse una mayor flexibilidad entre el trabajo en la oficina y el trabajo desde casa; flexibilidad en el horario, en particular disposiciones sobre el horario saludables y adaptadas; la salud y la seguridad en el trabajo, con inclusión de los riesgos psicosociales y de consideraciones ergonómicas; el derecho a la desconexión; los permisos por cuidados; la protección contra el despido; prácticas de control y vigilancia; y la protección social, en particular en lo que se refiere a la compensación por la retirada del mercado laboral en casos vinculados a la asistencia;

- ii) garantizar la puesta a disposición de servicios de asistencia de alta calidad, asequibles, accesibles y diversificados, a domicilio o fuera del hogar (externalización de las tareas asistenciales), en particular mejorando las infraestructuras de tratamiento complementario (por ejemplo, los servicios de guardería, en consonancia con los objetivos de Barcelona, y de atención a personas de edad avanzada) respondiendo así a diversas demandas y situaciones, a fin de garantizar que el reto de conciliar el trabajo y los cuidados no se agudice con el teletrabajo en detrimento de las mujeres; y garantizar que estos servicios estén a disposición de todos los trabajadores, incluidos los teletrabajadores.
- 43. Combatan eficazmente los sesgos en los sistemas de evaluación del empleo, y sensibilicen sobre el valor del trabajo asistencial remunerado y no remunerado para la sostenibilidad de nuestras sociedades y economías.
 - 44. Diseñen y apliquen medidas específicas para combatir el sexismo y los estereotipos de género que restringen las opciones de niñas y niños y de mujeres y hombres en sus trayectorias educativas y profesionales, y realicen investigaciones interdisciplinarias e intersectoriales sobre la índole de los estereotipos de género y su efecto en la igualdad de género, especialmente por lo que respecta al empleo.
 - 45. En colaboración con las organizaciones que financian y realizan investigaciones, analicen y adopten las medidas adecuadas para atajar los posibles efectos de género de la pandemia de COVID-19 en las condiciones laborales, las carreras y el desarrollo profesional de los investigadores, con especial atención a las investigadoras, las profesoras y las estudiantes, reconociendo que las investigadoras en la fase inicial de su carrera se enfrentan a obstáculos adicionales.
 - 46. Refuercen las acciones concretas para garantizar la plena participación en condiciones de igualdad de las mujeres en el mercado laboral y promuevan el espíritu empresarial de las mujeres, condiciones previas para un crecimiento económico integrador a largo plazo, para la igualdad de género y para la independencia económica de las mujeres.

47. Intensifiquen las medidas para reforzar el papel de las mujeres y aumentar el número de mujeres que participen en la toma de decisiones, en particular en el contexto de los procesos que configuran la respuesta a la COVID-19, y promuevan la representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como medio para garantizar unas políticas, una legislación y una ejecución con perspectiva de género. Esto permitirá reflejar adecuadamente las necesidades, perspectivas, conocimientos y capacidades de las mujeres y las niñas en unas políticas que propicien una mayor igualdad entre mujeres y hombres y contribuir así a una recuperación justa y sostenible.
48. Trabajen conjuntamente para poner en práctica el pilar europeo de derechos sociales, especialmente los principios 2 y 3.
49. Garanticen que se tenga en cuenta y se promueva la integración de la perspectiva de género durante la ejecución, la supervisión, la presentación de informes y la evaluación de los programas de financiación de la UE pertinentes.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA a que:

50. Presente una revisión de los objetivos de Barcelona para mejorar la convergencia al alza en la prestación de unos servicios de educación y unos cuidados preescolares de calidad entre los Estados miembros.
51. Tenga en cuenta la igualdad de género al establecer la metodología para informar sobre los gastos sociales en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, de conformidad con las normas establecidas en dicho instrumento, que habrá de reflejarse en el informe de revisión sobre la aplicación del Mecanismo.
52. Tome nota de las medidas adoptadas, y apoye medidas para hacer frente al impacto de género que haya tenido la pandemia de COVID-19 en los receptores de cuidados, especialmente en las personas mayores, y en los cuidadores, así como en la sociedad y la economía en general, incluido el sector de los cuidados de larga duración; considere la posibilidad de desarrollar medidas para apoyar la convergencia al alza en la prestación de cuidados de larga duración.
53. Tenga en cuenta la situación de las mujeres en el mercado laboral y siga un enfoque que incorpore la perspectiva de género en todos los aspectos pertinentes del Semestre Europeo, en consonancia con las orientaciones de 2020 para las políticas de empleo, cuando proceda.
54. Siga investigando la incidencia de la crisis de la COVID-19 en la igualdad de género, en particular a través del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

PIDE AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL que:

55. En el marco de sus mandatos, y en el contexto del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, sigan incorporando la perspectiva de igualdad de género a su análisis de los ámbitos políticos pertinentes, también al abordar la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias.

Respetando plenamente su autonomía, INVITA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES a que:

56. Busquen de manera activa la igualdad de género al abordar la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias, y refuercen las medidas concretas para combatir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, incluida la segregación vertical y horizontal, especialmente la brecha digital de género y las brechas salarial y de pensiones entre mujeres y hombres y el reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, también en el contexto de la conciliación de la vida laboral, profesional, familiar y privada.
57. Reformen las prácticas de teletrabajo, especialmente respecto a quienes trabajan desde casa, y atiendan a los cambios en los modelos de trabajo, como la combinación entre trabajo en la oficina y desde el domicilio, de manera que se promueva la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, en el contexto del diálogo social sectorial o empresarial o de las negociaciones bilaterales con el empleador.
58. Promuevan, a través de la negociación colectiva, prácticas organizativas y una cultura organizativa que combatan el sexismo, la violencia de género, incluida la violencia doméstica y la violencia en el entorno laboral, y los estereotipos de género. Traten de mejorar el bienestar en el trabajo y la productividad, en particular mediante políticas y prácticas que favorezcan la igualdad, a través de la formación y el desarrollo de competencias en el contexto del teletrabajo, garantizando que el teletrabajo sea una opción voluntaria y fomentando la salud y la seguridad en el trabajo.
59. Animen a todos los directivos a adoptar un enfoque flexible sobre el teletrabajo, que tenga en cuenta, entre otras cosas, la variedad de modelos de trabajo y de necesidades de cada servicio, así como las diferentes situaciones de los trabajadores y sus familias, en particular de las familias monoparentales.

Referencias

1. Expedientes interinstitucionales de la UE

Pilar europeo de derechos sociales,

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf.

2. Legislación de la UE

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (*DO L 373 de 21.12.2004, p. 37*).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (*DO L 204 de 26.7.2006, p. 23*).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (*DO L 188 de 12.7.2019, p. 79*).

Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (*DO L 57 de 18.2.2021, p. 17*).

3. Consejo

Todas las Conclusiones del Consejo en materia de igualdad entre hombres y mujeres y otros asuntos pertinentes, en particular:

- Conclusiones del Consejo «Mujer y economía: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral» (17816/11).
- Conclusiones del Consejo «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores» (7017/15).
- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (6889/17).
- Conclusiones del Consejo «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (15468/17).
- Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave» (10349/19).
- Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (13432/19).
- Conclusiones del Consejo «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas de futuro. Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín» (14938/19).
- Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo (8688/20).
- Conclusiones del Consejo «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado» (13584/20).

4. Trío de Presidencias

Declaración del Trío de Presidencias sobre Igualdad de Género, firmada por Alemania, Portugal y Eslovenia (julio de 2020).

5. Comisión Europea

Recomendación de la Comisión 2014/124/UE, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» (COM(2017) 252 final).

Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres (COM(2017) 678 final).

Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad (DO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

Retos de los cuidados de larga duración en Europa: estudio de las políticas nacionales 2018. Red Europea de Política Social.

Informe sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») (COM(2018) 273 final).

Comunicación «Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027). Adaptar la educación y la formación a la era digital», COM (2020) 624 final.

Informe de 2021 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (6774/21).

Comisión Europea, Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* («Dictamen sobre los desafíos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en una sociedad que envejece rápidamente»), octubre de 2019.

Directrices comunes europeas para la transición de los servicios institucionales a los servicios basados en la comunidad y Conjunto de instrumentos sobre la utilización de fondos de la Unión Europea para la transición de una asistencia institucional a una asistencia de carácter local.

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, 6678/20. [Referencia de la Comisión: COM(2020) 152 final].

Comunicación «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas» [COM(2020) 14 final].

Comunicación Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia [COM(2020) 274 final].

Comisión Europea 2020: *Labour Market and Wage Developments. Annual Review 2020* («Evolución del mercado laboral y de los salarios. Revisión anual de 2020») (ISSN 2443-6771).

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

6. Parlamento Europeo

Resolución, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género (2019/2870(RSP)).

Informe de propia iniciativa sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género (2018/2077(INI)).

Resolución de 21 de enero de 2021 sobre la perspectiva de género en la crisis de la COVID-19 y el período posterior a la crisis (2020/2121(INI)).

7. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic («Igualdad de género y repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19»), 2021, 8878/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, («Índice de igualdad de género 2020: la digitalización y el futuro del trabajo», 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU («La pandemia de COVID-19 y la violencia doméstica contra las mujeres en la UE»), 2021.

Covid-19 and gender equality («La COVID-19 y la igualdad de género»).

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

8. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU («Alcanzar un equilibrio: conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la UE»), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

Living, working and COVID-19 dataset («Vida, trabajo y COVID-19. Datos»), Dublín,

<http://eurofound.link/covid19data>

Covid-19: Policy responses across Europe, («COVID-19: respuestas políticas en toda Europa»), 2020.

Living, working and Covid-19, Covid-19 series, («Vida, trabajo y COVID-19», Serie de la

COVID-19), 2020 <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

Long-term care workforce: Employment and working conditions («Personal del sector de los cuidados de larga duración: empleo y condiciones de trabajo»), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series («Reglamentos para abordar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en las modalidades de trabajo flexible digital», Serie de nuevas formas de empleo), 2020.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series («El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital», Serie de nuevas formas de empleo), 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

«La mujer y la igualdad en el mercado de trabajo: ¿ha anulado la COVID-19 los últimos avances?» 2020.

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis («Economía de Plataformas: desarrollos en la crisis de la COVID-19»), 2020 <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series, 2020 («Transformación del mercado de trabajo: tendencias y enfoques políticos hacia la flexibilización», Serie «Retos y perspectivas de la UE»), 2020.

9. Comité Económico y Social Europeo

«Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género», SOC/662-EESC-2020.

10. Naciones Unidas

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Agenda de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Meta 4 del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Convenio n.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.

Convenio de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio n.º 189), 2011.

Informe de la OIT *Care work and care jobs for the future of decent work* («El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente»), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm

Informe de la OIT *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* («Informe Mundial sobre Salarios 2020-21 – Salarios y salarios mínimos en los tiempos de la COVID-19»), 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf

Naciones Unidas: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006, Serie de Tratados de las Naciones Unidas, vol. 2515, n.º 44910, p. 3.

11. Otros

OCDE, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* («Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis de la COVID-19», Respuestas políticas de la OCDE al coronavirus) (COVID-19), versión de 1 de abril de 2020.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Recomendación del Consejo de Europa CM/Rec(2019)1 para la prevención y lucha contra el sexismo
