

La dimensión de género en la pandemia. Análisis a partir de la situación en Navarra

Begoña Perez-Eransus, Lucía Martínez-Virto

Universidad Pública de Navarra. Pamplona. Navarra.

Correspondencia:

Begoña Perez-Eransus [begonia.perez@unavarra.es]

Resumen

La pandemia de la COVID-19 ha supuesto un complejo desafío a la sociedad contemporánea, afectando no sólo a la salud sino a diferentes dimensiones en la vida de las personas. Este trabajo tiene el objetivo de identificar el impacto de la pandemia en las condiciones de vida de las mujeres navarras, tanto en su esfera laboral productiva como en la dimensión reproductiva dentro de sus hogares. Buena parte del empleo considerado esencial en esta etapa pertenece a sectores altamente feminizados y precarizados. En la esfera privada, la pandemia ha intensificado las dificultades de conciliación de la vida laboral y la desigual distribución de cargas de trabajo doméstico y cuidados entre hombres y mujeres. El confinamiento ha supuesto un contexto de especial riesgo para muchas mujeres que propició un aumento muy significativo de las llamadas a los dispositivos de ayuda. Por ello, la pandemia y el confinamiento han contribuido a visibilizar procesos de desigualdad entre hombres y mujeres profundamente enraizados. Este trabajo concluye con algunas lecciones aprendidas orientadas a mejorar la respuesta colectiva a estos procesos de desigualdad.

INTRODUCCIÓN

La COVID-19 ha tenido un impacto social sin precedentes en nuestra historia reciente. Esta pandemia, más allá de sus consecuencias en la salud física de la población, ha implicado consecuencias en la economía, ha modificado nuestras condiciones de vida y relación durante un período de tiempo y ha dejado huella en la salud mental de una parte de la población^{1,2}. Todo ello ha provocado un enorme desgaste en las instituciones, organizaciones, gobiernos y en la ciudadanía en general.

La gravedad de la pandemia generó una situación en la que la salud colectiva ocupó el primer lugar en la escala social, subordinándose el resto de esferas de la vida social al objetivo de frenar la propagación. El confinamiento supuso el máximo exponente de esta situación al relegar a todas las personas a su domicilio, abandonando su estilo de vida, trabajo y relación habituales.

En términos de actividad, el Real Decreto-ley 10/2020 del 20 de marzo autorizó solo la movilidad y desempeño de aquellas profesiones esenciales en el contexto de la lucha contra la COVID-19. A las profesiones sanitarias se sumaban las de atención a los cuidados, limpieza o alimentación, entre otras. Esta asignación tuvo una gran relevancia social ya que implicó la definición colectiva de los trabajos más importantes para el correcto funcionamiento social. Algunos análisis en esta línea identifican que la mayor parte de este empleo esencial fue desempeñado por mujeres^{3,4}, la mayoría de ellos con condiciones laborales muy por debajo de lo considerado socialmente digno⁵⁻⁸.

También el confinamiento impactó en las dinámicas de atención a las personas, visibilizando el día a día de los hogares y siendo testigo de la dificultad de conciliar el trabajo remunerado con la atención a la infancia y personas dependientes, limpieza, cocina y organización del hogar. Con el cierre de los colegios, el teletrabajo y el impacto del confinamiento, emergieron algunas de las dificultades y disfunciones inherentes a la conciliación y corresponsabilidad de las familias. Los estudios en este campo han advertido sobre las desiguales relaciones de poder, cuidado y trabajo entre hombres y mujeres⁹⁻¹¹ y alertado que estas actividades básicas para la supervivencia de las personas no fueron objeto de debates mediáticos ni políticos en la gestión de la pandemia.

Por último, el confinamiento también supuso un incremento del riesgo de vivir violencia machista, siendo ésta la manifestación más grave de la desigualdad entre hombres y mujeres^{12,13}.

En este contexto es totalmente pertinente el estudio y valoración de lo sucedido, así como la identificación de aprendizajes sociales que nos permitan afrontar situaciones similares de mejor manera en el futuro. Para ello este análisis identifica, con enfoque de género, el impacto de la pandemia en la esfera productiva y reproductiva de las mujeres navarras y su gestión en las condiciones de vida.

METODOLOGÍA

Este estudio realizó un análisis basado en fuentes secundarias (estadísticas oficiales disponibles), como:

- Instituto Nacional de Estadística (INE) (a 31 de diciembre de 2021), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta de estructura salarial¹⁴.
- Informe de la dependencia de Navarra (Observatorio de la Realidad Social de Navarra, 2021) a partir de datos de la EPA para las ramas 87 y 88.

- Estadísticas de afiliación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
- Estadísticas de profesionales colegiadas en activo (a 31 de diciembre de 2021) del colegio de Trabajo Social de Navarra¹⁵.
- Diagnóstico de Empleo, documento del Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de datos de EPA 2021.
- V Informe de dependencia, documento del Observatorio de la Realidad Social de Navarra a partir de datos de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).
- Eurostat (2018-2020), y Eurostat (2022).
- Instituto de Estadística de Navarra (Nastat).
- Encuesta de Fecundidad (2018).
- Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial.

El estudio ha tomado como variables de referencia el sexo de la persona y la Comunidad Foral de Navarra como territorio. En su exposición, siempre que los datos lo permiten, se ofrecen números absolutos y porcentuales, con el fin de facilitar su interpretación.

Con el fin de dimensionar el impacto de la pandemia en la esfera laboral de las mujeres se ha analizado, por un lado, la presencia de las mujeres en los empleos esenciales mediante los registros oficiales sobre las personas colegiadas y los datos disponibles de la Encuesta de Población Activa. Igualmente se ha explorado el peso de estos servicios en la estructura laboral de Navarra y España, y se ha realizado una aproximación a las condiciones laborales de estos empleos a través de distintas fuentes oficiales que miden la temporalidad, la tipología de jornada del empleo de cuidado y el salario. Por otro lado, se ha analizado el impacto de los ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) en las mujeres con el fin de medir también el impacto laboral en aquellas no vinculadas a los empleos esenciales.

En cuanto a la esfera reproductiva, se ha tratado de identificar el impacto a través de las dinámicas de organización de los cuidados y las tareas domésticas en los hogares. Si bien no se cuenta todavía con datos estadísticos posteriores a la pandemia que permitan medir, por ejemplo, el impacto en los usos del tiempo entre hombres y mujeres, la combinación de distintas fuentes ha permitido aproximarnos a la distribución del teletrabajo, las razones de ocupación a tiempo parcial en Navarra y la gestión de los cuidados de los y las menores de Navarra.

Por último, en el ámbito de la violencia de género se ha accedido a las fuentes disponibles en el poder judicial y otros estudios paralelos que ayudan a perfilar su impacto.

RESULTADOS

Las mujeres, en la primera línea de contención del coronavirus

El sistema sanitario asumió la mayor responsabilidad en la respuesta al coronavirus. Sin embargo, hacer frente a la pandemia también exigía el desarrollo de importantes tareas preventivas en la propagación del virus y de atención a las personas. La limpieza, el suministro de alimentación y la atención a personas mayores y vulnerables se convirtieron también en actividades esenciales.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género⁴ estimó en 49 millones el personal cuidador y sanitario de la UE que ha estado altamente expuesto al coronavirus; según sus registros, el 76% de este personal fueron mujeres. A estos datos se le suma la feminización de otros sectores como el comercio y las limpiezas. En la UE, el 82% del personal de caja son mujeres, y son ellas quienes desempeñan la mayor parte del trabajo de limpieza y ayuda doméstica (95%).

En Navarra, la gran mayoría de profesionales en las distintas profesiones vinculadas con la atención social y sanitaria son mujeres (Tabla 1), con la excepción de las profesionales de la medicina (56,2%).

Tabla 1. Personas en las distintas profesiones sociosanitarias de Navarra en el año 2021, total y por sexo

Sector/ámbito	Mujeres	Hombres	Total
Profesionales de enfermería colegiadas*	6.887 (93,8%)	452 (6,2%)	7.339 (100%)
Profesionales de medicina colegiadas*	2.536 (56,2%)	1.977 (43,8%)	4.513 (100%)
Asistencia en centros residenciales (rama 87 CNAE)**	3052 (86,7%)	468 (13,3%)	3.520 (100%)
Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento (rama 88 CNAE)**	2118 (74,7%)	717 (25,3%)	2.835 (100%)
Afiliaciones régimen especial de empleados/as de hogar**	6.759 (96,8%)	226 (3,2%)	6.985 (100%)
Trabajadoras sociales***	830 (92,2%)	70 (7,8%)	983 (100%)

*Estadísticas de personal colegiado de la rama sanitaria del Instituto Nacional de Estadística (INE) (a 31 de diciembre de 2021), **Informe de la dependencia de Navarra (Observatorio de la Realidad Social, ORS, 2021) a partir de datos de la EPA para las ramas 87 y 88, estadísticas de afiliación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); ***estadísticas de profesionales colegiadas en activo (a 31 de diciembre de 2021) del colegio de Trabajo Social de Navarra.

Otra de las profesiones que desarrollan tareas vinculadas al cuidado de personas dependientes son las cuidadoras no profesionales inscritas en el Servicio de Atención Domiciliaria del ayuntamiento (SAAD). El año 2020 comenzó en España con 56.546 cuidadoras no profesionales (1.342 en Navarra) de los cuales el 89,2% eran mujeres. Dos años más tarde, en diciembre de 2021, eran casi 10.000 mujeres más (19,8%); en Navarra se computa un incremento más ligero que en España (4,3%).

Si bien estos datos constatan la feminización de muchos de los considerados trabajos esenciales en pandemia, no resulta sencillo estimar su volumen real debido a que, en buena parte de estos sectores, pesa la economía sumergida. Elizalde-San Miguel y col¹⁸, en un estudio realizado para el Instituto Navarro para la Igualdad, en Navarra, estimaron que casi 9.000 personas podrían estar trabajando en el régimen especial de empleadas de hogar, de las cuales el 25% podrían estar desarrollando su trabajo en economía sumergida. La tabla 1 no muestra el volumen de mujeres en el sector de alimentario ni de limpiezas, que queda recogido en la tabla 2. En general, el peso tanto de las empresas que prestan servicios esenciales como del empleo creado es superior en Navarra respecto al conjunto del estado. Cabe señalar que las estadísticas presentadas no desagregan los distintos perfiles laborales de las personas empleadas, algo clave para identificar el volumen de trabajadoras en ocupaciones elementales en cada sector.

Tabla 2. Empresas que prestan servicios esenciales y empleo esencial en España y Navarra en el año 2021

Sector	Empresas que prestan servicios esenciales*		Empleo esencial* respecto al total de la actividad	
	España	Navarra	España	Navarra
Industria textil	88,06%	91,67%	88,81%	95,4%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio ¹	49,47%	52,71%	59,48%	62,61%
Comercio al por menor	54,20%	60,16%	62,24%	68,16%
Servicios de comidas y bebidas	30,08%	26,95%	57,69%	44,62%
Actividades sanitarias	100%	100%	100%	100%
Asistencia en establecimientos residenciales	52,78%	53,17%	52,14%	57,78%
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	30,66%	26,76%	33,06%	18,36%
Otros servicios personales	88,54%	90,72%	89,12%	90,61%
Total	67,32%	69,26%	74,10%	79,21%

*: según RD 10/2020 de 29 de marzo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2021).

¹ Excepto de vehículos de motor y motocicletas.

La categoría de ocupaciones elementales es una categoría analítica utilizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, que hace referencia al desempeño de trabajos basados en actividades sencillas y rutinarias, entre las que se incluyen trabajos vinculados con la limpieza y la asistencia doméstica, entre otros. La tabla 3 muestra que casi una de cada 10 personas trabajadoras en Navarra trabajaban en ocupaciones elementales entre 2019 y 2021. Las mujeres se encuentran, de nuevo, sobrerrepresentadas en estas profesiones, duplicando la tasa masculina.

Tabla 3. Personas trabajadoras en ocupaciones elementales en Navarra en los años 2019, 2020 y 2021, por sexo (% sobre el total de la población ocupada de Navarra)*

Total			Hombres			Mujeres		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
9,8%	8,2%	8,9%	5,9%	5,5%	5,9%	14,4%	11,3%	12,3%

*: Diagnóstico de Empleo Balance a partir de datos de EPA (2021). Observatorio de la Realidad Social.

Este resultado, sumado a la sobrerrepresentación de las mujeres en los sectores esenciales, contribuye a dimensionar la presencia femenina en estos sectores y el perfil laboral desarrollado.

Las personas que han trabajado en empleos esenciales se han visto más expuestas al contagio del virus. El Estudio ENE-COVID de seroepidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España¹⁷ reveló que, a fecha de noviembre de 2020, un 9,9 % de la población española se había contagiado de COVID-19. Buena parte de estos contagios correspondían a personal sanitario (16,8%), a mujeres cuidadoras de personas dependientes (16,3%), a personas encargadas de tareas de limpieza (13,9%), a trabajadoras de las residencias (13,1%) y a personas que no tienen nacionalidad española (13,1%). Se manifiesta así el mayor riesgo de contagio en aquellas personas dedicadas al cuidado, la limpieza y otras actividades claves para la contención de la pandemia. Esta categorización de empleos esenciales y la constatación del riesgo de contagio es útil de cara a posibles nuevas situaciones de riesgo en las que sea preciso establecer mecanismos de protección especial a quiénes están en primera línea.

Trabajadoras esenciales y precariedad

Durante décadas, la literatura académica ha permitido evidenciar las peores condiciones laborales del sector doméstico y de los cuidados, identificando como causa principal su feminización y el menor reconocimiento social de las mismas¹⁸.

Durante la pandemia, la precariedad del sector fue superior a la brecha media. Analizamos aquí las siguientes condiciones laborales: la existencia o no de contrato laboral, la estabilidad del empleo, la intensidad del mismo, su rotación y el salario.

Tal y como se avanzaba en el punto anterior, los datos de afiliaciones a la Seguridad Social y la EPA constatan que al menos, 13.340 personas trabajan en el sector de los cuidados en Navarra en situación regular² y algo más de 2.000 personas en economía sumergida. Por sexo, las mujeres representan de media 9 de cada 10 personas en activo, y el 40% de estas tienen origen migratorio¹⁶.

Como se puede ver en la tabla 4, más del 90% de los empleos vinculados a los cuidados en las ramas 87 y 88 tienen una duración temporal, y la tasa de temporalidad en Navarra sigue esta tendencia. Globalmente, si bien en el año 2021 el 23,8% de la población ocupada era temporal, la tasa aumenta al 28,5% en el caso de las mujeres.

En cuanto a la jornada laboral, casi 4 de cada 10 contratos son de jornada parcial; en Navarra la tasa de parcialidad es el 15,7%, mayor que la media española (13,9%). Por sexo, los porcentajes de parcialidad más bajos se observan en los hombres (5%) y los más altos en las mujeres (26,8%).

Tabla 4. Personas contratadas en Navarra en actividades vinculadas al cuidado de personas dependientes en el año 2021 por sexo, duración y tipo de jornada. (n y % sobre el total de personas en cada profesión)*

Actividad	Total	Sexo		Duración		Jornada	
		Mujeres	Hombres	Temporal	Indefinido	Completa	Parcial
Asistencia en centros residenciales (rama 88 CNAE)	3.520 (100%)	3.052 (86,7%)	468 (13,3%)	3.330 (94,6%)	190 (5,4%)	2.161 (61,4%)	1.359 (38,6%)
Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento (rama 87 CNAE)	2.835 (100%)	2.118 (74,7%)	717 (25,3%)	2.651 (93,5%)	184 (6,5%)	1.814 (64%)	1.021 (36%)

*: V Informe de dependencia a partir de datos de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) (2021). Observatorio de la Realidad Social de Navarra.

² 6.759 inscritas en el régimen especial de empleadas de hogar y 6.355 en el régimen general dentro de las categorías 87 y 88 del CNAE.

Otro elemento clave para entender las condiciones de trabajo en el sector es el llamado índice de rotación (media de contratos que una persona realiza a lo largo del año) obtenido a partir de la información de la tabla 5. Según el V informe de dependencia, en el caso de la asistencia en establecimientos residenciales, el número contrataciones por persona se mantuvo estable de 2010 a 2017 con un índice en torno a 4. En cuanto a las actividades de servicios sociales sin alojamiento, el índice de rotación a lo largo de la serie fue menor, algo más de dos contratos anuales por persona. En el año 2021 se incrementó tanto del número de contratos como de personas contratadas en ambas actividades. Sin embargo, dichos incrementos no se produjeron de manera proporcional en el campo de la asistencia en establecimientos residenciales, por lo que aumentó el índice de rotación. En el caso de actividades de servicios sociales sin alojamiento, en 2021 también incrementaron respecto a 2020 las personas (7,1%) y los contratos (4,4%), pero con crecimiento menor que antes de la pandemia.

Tabla 5. Personas contratadas en Navarra y nº de contratos en las actividades vinculadas al cuidado de personas dependientes por año*.

	87. Asistencia en establecimientos residenciales			88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento		
	Nº contratos	Nº personas	Rotación	Nº contratos	Nº personas	Rotación
2010	8.912	2.121	4,2	4.495	2.110	2,1
2011	8.765	2.056	4,3	4.261	1.822	2,3
2012	8.785	2.004	4,4	3.676	1.506	2,4
2013	8.233	2.024	4,1	5.075	1.846	2,7
2014	9.380	2.318	4,0	5.405	2.192	2,5
2015	10.264	2.427	4,2	6.169	2.328	2,6
2016	11.135	2.619	4,3	6.733	2.466	2,7
2017	11.305	2.809	4,0	6.404	2.660	2,4
2018	11.522	3.225	3,6	7.347	2.959	2,5
2019	11.703	3.556	3,3	7.130	2.655	2,7
2020	10.621	3.500	3,0	6.414	2.646	2,4
2021	11.315	3.520	3,2	6.697	2.835	2,4

*: V Informe de dependencia a partir de datos de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) (2021). Observatorio de la realidad social de Navarra.

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Elaboración propia.

También el V informe de dependencia de Navarra (ORS, 2021) señalaba, a partir de los datos de la Seguridad Social, que el 13,4% de las personas contratadas en actividades relacionadas con la dependencia tuvieron más

de cinco contratos a lo largo de 2021. Todo ello muestra que la temporalidad en estos sectores es una constante que no ha mejorado tras la pandemia.

Entre las consecuencias de la participación de las mujeres en sectores con alta precariedad, además de la mayor inestabilidad en sus condiciones vitales, está la menor capacidad económica. Según un informe de Eurostat (2018-2020), la ganancia en precio/hora en 2020 en España sería 9,4€ inferior mujeres que en hombres, dato inferior a la media europea (13€) y a los de otros países como Alemania, Finlandia o Francia. Esta tendencia mantenida en los últimos años, al menos en España, implica una menor autonomía económica para las mujeres.

Tabla 6. Salario medio total, salario medio y brecha salarial en el sector servicios, por sexo y año en Navarra*

Año	Total	Hombres	Mujeres	Brecha salarial **
Salario medio total (euros)				
2017	26.329,8	29.676,2	22.545,9	24,03%
2018	26.364,7	29.624,4	22.684,9	23,43%
2019	27.493,9	30.658,6	23.942,0	21,91%
2020	27.992,4	30.731,4	24.928,0	18,88%
Salario medio sector servicios (euros)				
2017	24.145,01	27.913,12	21.116,54	24,35%
2018	24.281,65	27.236,79	22.180,37	18,56%
2019	25.904,72	29.167,76	23.425,41	19,69%
2020	26.306,16	30.122,58	23.627,70	21,56%

*: Encuesta de estructura salarial (2017-2020). Nastat e INE; **: la brecha salarial hace referencia al porcentaje de diferencia salarial que perciben las mujeres con respecto al promedio anual de los hombres.

En Navarra, a pesar de que la brecha salarial mantiene una tendencia descendente (Tabla 6), en 2020 las mujeres han ganado un 18,88% menos que los hombres. Estas brechas se incrementan en algunos sectores como el de servicios, cuya brecha en 2020 fue superior a la media; concretamente, las mujeres navarras ocupadas en este sector obtuvieron 23.627,70€ frente a los 30.122,58€ de remuneración media anual de los hombres en ese sector. Estos datos van en la línea de lo publicado por el INE en 2018, donde el empleo de hogar era la rama de actividad económica con los salarios más bajos, el 44% del salario medio, lo que explica que una tercera parte de estas trabajadoras viva por debajo del umbral de la pobreza¹⁹.

Los efectos de esta precariedad y la exposición a riesgos psicosociales de las trabajadoras esenciales han sido analizados por Utzet y col², consta-

tando un mayor consumo de tranquilizantes y analgésicos opioides durante la pandemia, empeorando significativamente la salud entre las trabajadoras de primera línea. También Martínez Virto y col⁷ (2021), en un análisis específico sobre mujeres migrantes cuidadoras en Navarra durante la pandemia, identificaron el aumento de los riesgos psicosociales de estas trabajadoras al emprender estrategias de mantenimiento del empleo (como el confinamiento voluntario en el domicilio de las personas empleadoras o el aislamiento social para evitar contagios. Las consecuencias de estos procesos en la salud física, mental o relacional de sus protagonistas son descritas en numerosos informes^{20,1}.

El impacto del rescate en las mujeres: ERTE y otras medidas de contención

Tan solo unos días después del inicio del estado de alarma, 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, definió los ERTE como medida de flexibilización para las empresas y rescate para la población trabajadora ante la paralización de la actividad económica.

Según las estadísticas de afiliación del Instituto Nacional de la Seguridad Social, 1.311 trabajadores y trabajadoras navarras se vieron afectados por algún ERTE; el 58,1% fueron mujeres (762), 6 puntos porcentuales más, de media, que en España. En Navarra, los ERTE de suspensión total afectaron más a hombres que a mujeres, mientras que en España afectaron más a mujeres. En España los ERTE de suspensión parcial afectaron por igual a hombres y a mujeres, mientras que en Navarra tres de cada cuatro personas afectadas fueron mujeres (Tabla 7).

Tabla 7. Personal trabajador afectado por ERTE de suspensión total o parcial desde marzo del 2020 hasta el 31 de octubre de 2021, por sexo*

	Trabajadores afectados		ERTE total		ERTE parcial	
	N (%)	Mujeres	N (%)	Mujeres	N (%)	Mujeres
España	164.868	86.786 (52,6)	108.774 (66)	57.306 (52,7)	56.094 (34)	29.480 (52,6)
Navarra	1.311	762 (58,1)	817 (62,3)	395 (48,3)	494 (37,7)	367 (74,3)

Los datos se muestran como N (%); *: estadísticas de afiliación de ERTE (2020-2021). Instituto Nacional de la Seguridad Social

Buena parte de las trabajadoras navarras esenciales se vieron fuera de los ERTE. Es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras del hogar, no pudieron acogerse por no estar cubiertas por la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales” (Ley 31/1995). Semanas después, gracias a una carta abierta del movimiento sindical de trabajadoras de hogar y cuidados en la que reivindicaban su situación de desprotección durante la pandemia, el Gobierno publicó el Real Decreto-ley 11/2020 por el que se creó un subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad, reducción de horas trabajadas o extinción del contrato para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar^{3,8}. Por tanto, a pesar de ser reconocidas como trabajadoras esenciales, las medidas adoptadas por parte de las administraciones públicas fueron tardías e incompletas, provocando el reposicionamiento de los cuidados en los márgenes de la prioridad social⁶.

Además de los ERTE, la pandemia también provocó otros efectos en el empleo como, por ejemplo, los cambios en las jornadas laborales de las personas trabajadoras en distintos sectores. La industria y la construcción fueron los sectores más afectados por los despidos (dos de cada diez personas trabajadoras). Si bien las mujeres ocupadas están más presentes en sectores vinculados a servicios, destaca que en Navarra hay el doble de mujeres ocupadas en la industria (16%) que en España (7,7%). Por otro lado, es el sector servicios el más afectado por estas medidas y el que ocupa a ocho/nueve de cada diez mujeres (Tabla 8).

Tabla 8. Porcentaje de mujeres ocupadas en cada uno de los sectores en España y Navarra en 2020 y porcentaje de empresas por sectores que durante el estado de alarma han aplicado medidas del empleo en España*

Sector	Mujeres ocupadas		Empresas				Despidos de plantilla
	España	Navarra	Modificación de jornada		ERTE		
			Reducida	Ampliada	Todo el personal	Parte del personal	
Agricultura	2,3	1,9	-	-	-	-	-
Industria	7,7	16	30,6	1,1	18,1	19,8	19,4
Construcción	1,3	1,1	33,1	0,7	10,6	19,0	20,8
Comercio			35,1	1,7	19,4	19,3	10,3
Transporte y Hostelería	88,6	80,9	38,4	0,6	28,0	23,0	17,3
Otros servicios			31,5	2,5	13,5	21,7	14,9
Total	46,07	47,9	33,2	1,6	17,2	20,7	15,7

*: Instituto Nacional de Estadística (2020).

Otra de las medidas de rescate implementadas por el Gobierno de España a través del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, fue el *Plan Me Cuida*, que tenía por objetivo facilitar la conciliación de las familias en el contexto de pandemia, y que fue prorrogado hasta junio de 2022. Este plan regulaba reducciones de jornada y de sueldo de hasta el 100%. Según datos del Ministerio de Trabajo, 14.048 personas se acogieron a este plan entre marzo de 2020 y abril de 2022. De este total, 10.835 (77%) fueron mujeres. El coste de reajustar el cuidado y el empleo también ha sido analizado en otros países como EEUU y Alemania, en los que también las mujeres han presentado una mayor probabilidad de reajustar su trabajo remunerado por razones familiares^{21,22}. Este resultado se intuye también a partir de los datos presentados, donde las mujeres en Navarra fueron titulares de tres de cada cuatro ERTE parciales.

Cuidar y trabajar, las dificultades de conciliación

El binomio cuidado y empleo remunerado implica una relación compleja para buena parte de las personas cuidadoras en España. El impacto de los cuidados en el tiempo de trabajo productivo cuenta ya con larga trayectoria de estudios²³. La tabla 9 muestra los datos de personas ocupadas con jornada parcial. En general, a excepción del año 2020, Navarra presenta unos datos ligeramente superiores a los de España, que indican una tendencia de ligero descenso entre 2019 y 2021. En el caso de Navarra, el volumen de personal con empleo parcial ha crecido, situándose 3 puntos porcentuales por encima de la media de España. Este aumento no se registra en los hombres, pues el volumen se mantiene, al igual que en España, en 6,2%. Sin embargo, en las mujeres ocupadas, asciende al 27,1% de total de ocupadas navarras.

Tabla 9. Porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial en los años 2019, 2020 y 2021 por sexo en España y Navarra*

	España			Navarra		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Mujeres
2019	14,7%	23,8%	7,0%	15,7%	24,9%	7,7%
2020	14,5%	23,5%	6,9%	14,4%	25,5%	4,7%
2021	13,6%	22,1%	6,2%	16,2%	27,1%	6,2%

*: Encuesta de Población Activa T4 (2019, 2020 y 2021). Instituto Nacional de Estadística

Que casi tres de cada diez mujeres ocupadas en Navarra tengan un empleo parcial es, sin duda, un dato reseñable. Según Eurostat de 2022, más del 30% de las mujeres en la UE trabajan a tiempo parcial y el 32,7% de las mujeres inactivas lo son por razones de cuidado y responsabilidades familiares⁴. En Navarra, las razones de la elección de este tipo de jornada se encuentran en la figura 1. Mientras no hay diferencias por sexo respecto a las personas que la tienen por no haber encontrado un empleo a jornada completa (cuatro de cada diez), la proporción de mujeres que la eligen por cuidar a sus descendientes u otros familiares (dos de cada diez) o por otras razones familiares o personales, duplica a la de hombres, en quienes pesan razones como seguir cursos de formación u otras.

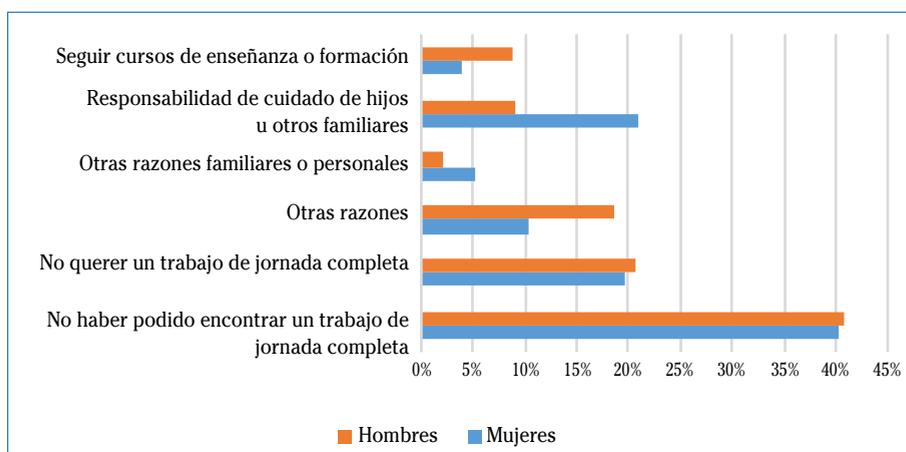


Figura 1. Motivos de elección de la jornada parcial alegados por hombres y mujeres en el año 2021 en Navarra. Datos obtenidos de Diagnóstico de Empleo. Balance 2021 a partir de datos de EPA (2021). Observatorio de la Realidad Social.

Los datos indican que los cuidados a descendientes, personas dependientes u otros familiares son, en Navarra, una causa que vincula a las mujeres con los empleos a tiempo parcial. La presencia masculina entre las personas cuidadoras informales en Navarra (28,4%, según datos del SAAD de 2021), es ligeramente superior a la media española (26,1%).

Teletrabajo y confinamiento, dobles jornadas domiciliarias

El teletrabajo, o según la denominación estadística, trabajo en domicilio, se ha incrementado tras la pandemia, hasta el 13% en las mujeres y el 11,2% en los hombres en Europa, según Eurostat de 2021. En España, en

2018 solo el 7,5% de las personas ocupadas trabajaba más de la mitad de los días y/o ocasionalmente en su domicilio, mientras que en 2021 duplicó esa frecuencia (Tabla 10). No obstante, y al margen de la pandemia, esta forma de trabajo ya seguía una tendencia de crecimiento progresivo desde hace unos años. En Navarra aumentó del 6,9% en 2018 al 11,5% en 2020, disminuyendo al 10,7% en 2021. Aunque el teletrabajo antes de la pandemia era superior en hombres, tanto en Navarra (la frecuencia de hombres duplicaba la de mujeres) como en España, en 2020 fue más frecuente en mujeres; esta tendencia se mantuvo en 2021 en España mientras que en Navarra el porcentaje de mujeres disminuyó (Tabla 10).

Tabla 10. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan desde sus domicilios más de la mitad de los días y/u ocasionalmente en Navarra y España en los años 2018 a 2021 *

	2018	2019	2020	2021
España	7,5	8,3	15,0	15,4
Hombres	8,0	8,8	14,3	15,0
Mujeres	6,8	7,7	15,8	15,8
Navarra	6,9	6,6	11,5	10,7
Hombres	7,3	8,8	10,9	11,0
Mujeres	6,4	4,2	12,0	10,4

*: Encuesta de Población Activa. Módulo de condiciones de trabajo (2018-2021). INE.

Por tanto, la pandemia supuso una tendencia creciente de teletrabajo en hombres y un cambio de tendencia en mujeres en 2020. Estos datos muestran que, más allá de la pandemia, el teletrabajo no es todavía una opción accesible que facilite la conciliación con los cuidados.

La desigual distribución de tareas domésticas entre hombres y mujeres

Los datos sobre uso del tiempo dedicado al desarrollo de las tareas de cuidado y hogar evidencian un reparto desigual entre hombres y mujeres. Un reciente informe de Eurofound de 2021²⁴ muestra que las mujeres europeas dedicaron en junio/julio de 2020 más horas a la semana a cuidar de sus descendientes (12,6 frente a 7,9), a personas mayores o con discapacidad (4,5 frente a 2,8), y a las tareas del hogar (18,6 frente a 12,2) que los hombres. En España se ha medido el uso del tiempo entre hombres y mujeres en dos ocasiones (encuestas de 2002-2003 y la de 2009-2010). La última encuesta indicó que las mujeres dedicaban de media 4 horas y 29 minutos al día a las tareas relacionadas con el hogar y el cuidado frente a las 2 horas y 32 minutos de

los hombres. Por el contrario, los varones dedican al empleo remunerado 1 hora y 12 minutos más que las mujeres (1 hora y 30 minutos en Navarra). La brecha entre hombres y mujeres en la dedicación al hogar y la familia era, en Navarra, de 1 hora y 34 minutos. Si bien no es posible contar con datos más recientes sobre el uso del tiempo, las variaciones entre encuestas muestran que se ha ido reduciendo la distancia en la dedicación de hombres y mujeres al hogar y la familia, aunque las diferencias continúan siendo importantes.

Estas diferencias se mantienen independientemente del día de la semana en que se desarrollen. En Navarra, las mujeres dedican 4,27 horas al día de lunes a jueves y 4,22 horas al día de viernes a domingo. Por el contrario, los hombres aumentan su dedicación a familia y hogar el fin de semana en 15 minutos diarios; aun así, emplean 2,28 horas de media, un 47% menos de tiempo diario que las mujeres²⁵.

En esta misma línea, según la Encuesta de Fecundidad de 2018, la principal razón para no tener más hijos, a pesar de desearlos, esgrimida por las mujeres navarras es la conciliación (27,88%), casi 3 puntos por encima de la media española (25,04%). Esta encuesta también muestra que las mujeres navarras asumen en mayor medida que sus parejas los distintos cuidados que sus descendientes necesitan. A diferencia del juego o acostarles, donde en general no hay diferencias por sexo, en el resto de cuidados ellas están más representadas. Este reparto desigual marca los arreglos en la gestión de los cuidados en el 87% de los hogares navarros que no cuentan con apoyo contratado para realizarlos²⁶.

Tabla 11. Persona encargada principal de cada uno de los cuidados a menores de 14 años en el año 2018 en Navarra*

Actividad	Mujer	Pareja	Por igual	Otra persona	Menores
Vestir	33,11	4,25	26,62	1,03	34,98
Bañar	28,18	7,96	33,38	.	30,47
Acostar	30,09	8,55	40,42	.	20,94
Decidir las comidas	60,47	5,36	30,11	3,18	0,88
Llevar al médico o acompañar en casa cuando están enfermos	55,06	5,23	34,84	4,41	.
Jugar con ellos	19,58	8,02	70,51	.	1,88
Ayudar con los deberes	40,30	6,11	46,45	2,87	4,27
Desplazamientos desde casa al colegio o guardería y al revés	37,99	9,71	40,55	4,49	7,26
Comprar ropa	63,08	2,50	32,63	1,32	.
Elegir las extraescolares	24,67	4,22	63,30	.	7,31

Porcentaje sobre el total de hogares que conviven con menores. *: Encuesta de fecundidad (2018) Nastat, realizada a mujeres residentes en hogares con menores y cuya edad está comprendida entre los 15 y los 49 años.

Si bien estos datos son previos a la pandemia, el barómetro de Navarra (2020) no presenta diferencias significativas durante el confinamiento respecto a 2019 en cuanto al porcentaje de hogares donde la limpieza es realizada por mujeres (68,1 frente al 75,6%), manteniéndose la tendencia. La única actividad relacionada con la gestión del hogar que se vio modificada fue la realización de la compra, pues los hombres incrementaron su dedicación a esta tarea en el confinamiento del 37,3% al 54,2%¹⁰. Es decir, salir a hacer compra, fue la única tarea doméstica que los hombres asumieron en mayor medida que las mujeres durante el año 2020.

Como consecuencia de todo ello, el estudio Eurofound 2021²⁴ constataba que el 7,4% de las mujeres trabajadoras indicaba dificultad para concentrarse en el trabajo en casa, este dato aumentaba hasta el 27% en las madres y el 18% de los padres. Casi dos de cada diez mujeres (19%) consideraba que la familia impactaba en el tiempo de trabajo, doble proporción que los hombres con cargas (10%); asimismo, el porcentaje de trabajadoras que consideraban que el trabajo estaba afectando al tiempo familiar fue superior en mujeres que hombres (31% frente a 22%). Estos datos son complementados por los de otro estudio sobre salud mental en la pandemia, encargado por el Parlamento Europeo en 2021, que constatan que la presión de conciliar la vida laboral y familiar ha tenido un grave impacto en la salud de las mujeres, incrementado sus síntomas de ansiedad¹.

La violencia hacia las mujeres en la pandemia

Una de las caras más amargas de la pandemia ha sido el incremento de situaciones de violencia ejercida hacia las mujeres en el seno de los hogares. La literatura científica nos dice que en periodos de recesión o emergencia se produce un incremento de la incertidumbre y un contexto de ausencia de oportunidades que, según personas expertas, explicarían el aumento de la violencia¹².

A diferencia de otras crisis, las medidas de confinamiento incrementaron tanto los factores de riesgo como las causas que llevan a la ocultación de este fenómeno por parte de las víctimas. La convivencia entre agresores y víctimas intensificó las situaciones previas de conflicto, y la incertidumbre de la situación generó otras nuevas. Esto explica el hecho de que el teléfono de asistencia a víctimas, 016, recibiera 26.667 llamadas en el segundo trimestre de 2020, un dato histórico que supone un aumento del 51%¹².

A pesar de esta constatación del incremento de la violencia machista, los datos disponibles referidos a denuncias en 2020 indican un descenso respecto a 2019 tanto en España (8,4%) como en Navarra (12,3%) (Tabla 12). Distintos autores relacionan este descenso en las denuncias no con

un descenso de las situaciones de violencia, que se habrían mantenido e incrementado durante la pandemia, sino con una menor visibilización debido al efecto de control del confinamiento domiciliario^{12,13}. El aumento de denuncias en 2021 indica el regreso de la tendencia ascendente.

Tabla 12. Víctimas y personas denunciadas por violencia de género en España y Navarra en los años 2017 a 2021*

	2017	2018	2019	2020	2021
España					
Víctimas	29.008	31.286	31.911	29.215	30.141
Denunciadas	28.987	31.250	31.805	29.135	30.047
Navarra					
Víctimas	295	309	333	289	299

*: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial (2017-2021)

Las medidas de control durante los meses más duros de confinamiento implicaron un cambio en el comportamiento de los agresores, reduciendo los asesinatos por violencia de género en el segundo trimestre de 2020, coincidiendo con el inicio de la pandemia. No obstante, tras el levantamiento de algunas medidas de confinamiento, el volumen de asesinatos durante los meses de verano (quince) se equiparó al de años anteriores (según datos disponibles en la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

Además de la violencia machista (hacia la pareja o expareja mujer), existen otras manifestaciones de violencia en el seno del hogar producida hacia otros miembros de la familia o convivientes, la denominada violencia doméstica. Este fenómeno también sufre una tendencia ascendente en España, si atendemos al aumento de denuncias que, como muestra la tabla 13, incrementó un 8,2% en 2020; también aumentó el número de personas denunciadas (3,3%), tres de cada cuatro fueron hombres (72,2%). Sin embargo, en Navarra se observó en 2020 un descenso de las víctimas de violencia doméstica (6,2%), el 67% de las cuales fueron mujeres, tendencia descendente que se mantiene en 2021.

Otro de los efectos de la pandemia en la violencia de género, según el Informe realizado para el Ministerio de Igualdad por Lorente y col¹², es la consideración de la violencia machista como un problema grave en España por parte de la sociedad española. Apoyándose en los datos de Barómetro de España (2020 y 2021), identifican que esta consideración muestra una tendencia descendente: 6,7% en 2019, 2,14% en 2020 y 0,5% en 2021. Ello puede deberse a que la irrupción de la pandemia y el escenario de recesión ha resituado la valoración sobre los problemas en el país.

Tabla 13. Número de víctimas y personas denunciadas por violencia doméstica en España y Navarra en los años 2017 a 2021, por sexo*

	2017	2018	2019	2020	2021
España					
Víctimas	6.909	7.388	7.654	8.279	8.240
Hombres	2.596	2.792	2.906	3.197	3.182
Mujeres	4.313	4.596	4.748	5.082	5.058
Denunciadas		5.093	5.395	5.578	5.288
Hombres	-	3.696	3.885	4.028	3.834
Mujeres	-	1.397	1.510	1.550	1.454
Navarra					
Víctimas	57	81	97	91	90
Hombres	21	22	35	30	34
Mujeres	36	59	62	61	56

*: estadísticas del Consejo General del Poder Judicial.

En definitiva, a pesar de la dificultad en dimensionar muchas de estas situaciones, las distintas fuentes utilizadas permiten aproximarse a definir y delimitar el impacto de la pandemia en las mujeres de Navarra. Sus resultados guardan total sintonía con los testimonios de mujeres navarras recogidos en el estudio *“El confinamiento, vivencias y testimonios”* promovido por el Instituto Navarro de Igualdad²⁷, contribuyendo a visibilizar tanto el impacto como sus consecuencias.

Lecciones aprendidas

La pandemia no ha hecho sino visibilizar, e incluso intensificar los procesos de desigualdad presentes en nuestra sociedad. La desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en muchas esferas, pero en este trabajo hemos analizado algunos procesos que han tenido lugar durante esta etapa reciente, tanto en el mercado laboral como en el seno de los hogares.

Los datos relativos a Navarra evidencian que el empleo de estos sectores tiene unos índices de precariedad e informalidad más elevados que el resto y, a consecuencia de ello, la protección social de este empleo es más débil, por lo que a la desigualdad del mercado laboral se le añade la originada desde el plano institucional.

Es preciso, por tanto, saldar la deuda con el empleo femenino mediante la revalorización y la mejora de sus condiciones laborales y salariales. La

evidencia de su carácter esencial debería llevarnos a reconsiderar el valor que hemos dado a determinadas funciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres, como limpieza, cuidados, o comercio. Por ello, mejorar la calidad de este empleo en términos de estabilidad, salario y protección social constituye el primero de los aprendizajes de esta crisis.

Emerger la economía sumergida en los sectores de cuidados y limpieza es también prioritario, no solo desde el punto de vista del rendimiento fiscal público sino desde la lucha por la precariedad del empleo. Para ello se pueden valorar desde estrategias de emprendimiento colectivo en el sector, hasta fórmulas de paternariado público-privado orientadas a construir un modelo de cuidados más humano para las personas cuidadas y menos precario para las personas cuidadoras.

Igualmente, es tiempo de afrontar un debate profundo sobre el modelo de cuidados residencial para personas mayores en España y en Navarra, en el que la mayor parte de las empleadas son mujeres. Este modelo tiene un mayor aislamiento de las personas de su entorno y familia, y se ha mostrado más vulnerable al contagio. Existen otros modelos de atención que persiguen favorecer una atención de calidad y calidez para las personas cuidadas y sus necesidades. Se impone, por tanto, impulsar un modelo residencial distinto, basado en fórmulas alternativas como pisos tutelados, residencias comunitarias o residencias de medio tamaño abiertas al entorno, entre otras.

Es tarea pendiente también avanzar en la corresponsabilidad de las tareas del cuidado y el hogar. A pesar de la incorporación de las mujeres a la esfera productiva, las desigualdades presentes en el espacio reproductivo lastran la igualdad en el empleo, el salario y, por tanto, en las condiciones de vida de las mujeres. En este trabajo aportamos evidencia al respecto, considerando que la pandemia nos ofrece una ocasión propicia para afrontar el necesario debate social sobre los cuidados, la conciliación, el teletrabajo y los dispositivos de cuidado que contribuyan a aliviar la sobrecarga de muchas mujeres. Este ámbito de desigualdad estructural debe combatirse; de lo contrario, difícilmente podrá avanzarse en promover mayor autonomía a las mujeres. Para ello es necesario combinar acciones políticas de distinto tipo: sensibilización, coeducación, regulación del teletrabajo con perspectiva de género, e incluso, medidas de acción positiva en el mercado de trabajo para reducir, entre otras, las desigualdades salariales y estructurales de los sectores más feminizados.

En cuanto a la violencia machista, los datos disponibles y los informes realizados concluyen que la pandemia y las medidas de confinamiento supusieron un contexto con mayor riesgo de sufrir violencia de género y me-

nos oportunidades de denunciarla. Este hecho debe hacernos reflexionar profundamente sobre cómo prever y evitar este incremento de riesgo. Para acabar con la violencia se debe continuar trabajando en la sensibilización, la denuncia y la formación en igualdad, pero también en garantizar protección y seguridad a sus víctimas con una segunda oportunidad para ellas mediante el acceso a recursos y dispositivos de ayuda.

En definitiva, este periodo lleva de nuevo a recordar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, política y social. En situaciones de emergencia también la toma de decisiones políticas debe tener presente las brechas de género persistentes en nuestra sociedad para evitar que estas situaciones las intensifiquen, aunque podrían brindarnos la oportunidad de visibilizarlas y afrontarlas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Parlamento Europeo. Mental health and the pandemic. 2021. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI\(2021\)696164_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/696164/EPRS_BRI(2021)696164_EN.pdf)
2. UTZET M, BACIGALUPE A, NAVARRO A. Occupational health, frontline workers and COVID-19 lockdown: new gender-related inequalities? *J Epidemiol Community Health* 2022; 76: 537-543. <https://doi.org/10.1136/jech-2021-217692>
3. MORÉ CORRAL P. Cuidados y crisis del coronavirus: el trabajo invisible que sostiene la vida. *Revista Española de Sociología* 2020; 29(3): 737-745. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.47>
4. EIGE. Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Instituto Europeo para la Igualdad de Género 2021. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>
5. Ministerio de Igualdad. La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Madrid: Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado 2020. [http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
6. DÍAZ GORFINKIEL M, ELIZALDE-SAN MIGUEL B. La inevitabilidad de los empleos de cuidado: la crisis de la COVID como reflejo de las limitaciones sociales y jurídicas en el sector del empleo del hogar. *Migraciones* 2021; 53: 87-113. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.004>
7. MARTÍNEZ-VIRTO L, SÁNCHEZ-SALMERÓN V, HERMOSO-HUMBERT A, AZCONA-MARTÍNEZ A. ¿Vulneradas por las crisis o vulnerables en continua crisis?: Análisis de las condiciones de vida y empleo de las mujeres migrantes en el trabajo doméstico y de cuidados en un contexto de pandemia. *Migraciones* 2021; 53: 115-142. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.005>
8. APARICIO RUIZ MG. Medidas especiales en tiempos de COVID-19: la situación laboral de los empleados de hogar. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 2020; 1(3): 69-84. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5774>

9. MORENO COLOM S. Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio. Barcelona: MRA Ediciones, 2021.
10. SANZ TOLOSANA E, PÉREZ ESAIN E. El desigual reparto del trabajo doméstico antes y durante la pandemia. *Generos* 2021; 10(3): 279-310. <https://doi.org/10.17583/generos.7852>
11. ÖZDEMİR Ş, KERSE G. The effects of COVID 19 on Health care workers: analysing of the interaction between optimism, job stress and emotional exhaustion. *RIMCIS* 2020; 9(2): 178-201. <https://doi.org/10.17583/rimcis.2020.5849>
12. LORENTE ACOSTA M, LUNA DEL CASTILLO J, MONTERO MA, BADENES SASTRE M. Impacto de la pandemia por COVID-19 en la violencia de género en España. Universidad de Granada y Ministerio de Igualdad 2022. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2022/pdf/Estudio_Impacto_COVID-19.pdf
13. SÁNCHEZ OR, VALE DB, RODRIGUES L, SURITA FG. Violence against women during the COVID-19 pandemic: An integrative review. *Int J Gynecol Obstet* 2020; 151: 180-187. <https://doi.org/10.1002/ijgo.13365>
14. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA) 2018. https://www.ine.es/prensa/epa_2017_d.pdf
15. Colegio de Trabajo Social de Navarra. Memoria 2021. <https://trabajosocialnavarra.org/wp-content/uploads/2022/06/memoria-def.-cast.-2021.pdf>
16. ELIZALDE-SAN MIGUEL B, LAPUERTA MÉNDEZ I, DÍAZ GORKFINKEL M, BOGINO LARRANBEBERE V. Las empleadas de hogar en Navarra. Análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regulación. Gobierno de Navarra: Instituto Navarro para la Igualdad, 2021. <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-349-f-es.pdf>
17. Ministerios de Ciencia e Innovación y de Sanidad. Gobierno de España. Ministerio de Salud. Estudio ENE-COVID: cuarta ronda del estudio nacional de sero-epidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España Portal de la Transparencia, 16 de diciembre de 2020. <https://www.msbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/15.12151220163348113.pdf>
18. DÍAZ GORFINKIEL M, MARTÍNEZ BUJÁN R. Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social Funcas* 2018; 27: 105-118. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art08.pdf
19. ZAGUIRRE ALTUNA A. Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social Laboratorio de Alternativas* 2019; 3: 1-16. https://www.fundacionalternativas.org/storage/laboratorio_documentos_archivos/b62916e-550fd4338f3451e45ba5eed2b.pdf
20. MARTÍNEZ-BUJÁN R, MORÉ CORRAL P. Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales: las contradicciones del bienestar en el contexto de la COVID-19. *Migraciones* 2021; 53: 1-26. <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.001>
21. COLLINS C, LANDIVAR LC, RUPPANNER L, SCARBOROUGH WJ. COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender Work Organ* 2021; 28(S1): 549-560. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

22. HIPP L, BÜNNING M. Parenthood as a driver of increased gender inequality during COVID-19? Exploratory evidence from Germany. *European Societies* 2021; 23 (Suppl 1): S658-S673. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833229>
23. FAGAN C, WARREN T, MCALLISTER I. Gender, employment and working time preferences in Europe, Eurofound, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2021. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/2012/gender-employment-and-working-time-preferences-in-europe>
24. Eurofound. Living, working and COVID-19. COVID-19 series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf
25. Instituto Navarro para la Igualdad (INAI). La situación de las mujeres y los hombres de la comunidad foral navarra: un diagnóstico previo al anteproyecto de ley de igualdad. Gobierno de Navarra: Instituto Navarro para la Igualdad, 2017. https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/participacion/20170829_informe_diagnostico_poblacion_final.pdf
26. MARTÍNEZ JIMÉNEZ L. Radiografía de los cuidados en Navarra. Gobierno de Navarra 2020. <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-324-f-es.pdf>
27. IBARROLA INTXUSTA S. El confinamiento, vivencias y testimonios en primera persona. Gobierno de Navarra: Instituto Navarro para la Igualdad, 2021 <https://www.igualdadnavarra.es/imagenes/documentos/-281-f-es.pdf>