esade

EsadeEcPol - Center for Economic Policy

# Las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia

## EsadeEcPol Insight #34 Marzo 2022


AUTORES

**Claudia Hupkau**
CUNEF Universidad and Centre for Economic Performance, London School of Economics

**Pablo García-Guzmán**
CUNEF Universidad



RESUMEN EJECUTIVO

Las brechas de género en el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el mercado laboral están estrechamente vinculadas a las políticas implementadas para contener la propagación del virus, como los cierres escolares y de los centros de trabajo, y los efectos negativos sobre la economía, como el apoyo financiero a los trabajadores en suspensión de empleo. Así lo muestra un detallado análisis de las brechas de género en los mercados laborales de España, Reino Unido y EEUU, analizadas desde el inicio de la pandemia:

- → Mientras en España y Reino Unido no se aprecian grandes brechas entre hombres y mujeres en la pérdida de empleo, sí se observa que **las mujeres han tenido más probabilidades de encontrarse en suspensión temporal de empleo y, en España, fueron más propensas a pasar a la inactividad económica.**
- → Las brechas más notables en ambos países se concentraron en los hogares con hijos menores de 16 años **y tienden a coincidir en el tiempo con los momentos de cierre de las escuelas:**
  - — **En España, fueron las mujeres con hijos las que sufrieron un aumento de la inactividad económica frente a los hombres.** Este efecto se mantuvo hasta finales de septiembre de 2020.
  - — En el Reino Unido, observamos sólo entre las personas con hijos una brecha de género persistente y significativa en la tasa de suspensión de empleo que se extiende hasta el primer trimestre de 2021. Sin embargo, no existe brecha alguna entre aquellos que no tienen hijos.
  - — **Las brechas observadas entre las personas con hijos parecen desaparecer cuando los cierres escolares llegan a su fin.**
- → En EEUU, las brechas de género son mucho más pronunciadas y generalizadas: las mujeres tenían más probabilidades de haber perdido o dejado sus trabajos, y más probabilidades de haber pasado a la inactividad económica. Este efecto ha sido persistente en el tiempo hasta el tercer trimestre de 2021.
- → Además, en este país, las diferencias se concentran nuevamente en las personas con hijos. Las madres tienen más probabilidades de haber perdido o dejado su puesto de trabajo, y son mucho más propensas que los padres a pasar a la inactividad económica. Este efecto persiste desde el segundo trimestre de 2020 hasta el tercer trimestre de 2021.
- → Es probable que en EEUU **la combinación de cierres escolares más prolongados y de políticas de protección del empleo menos generosas sea la causa de unas brechas de género mucho más profundas y sostenidas en hogares con niños pequeños.**

A todo ello hay que añadir que, mientras que las diferencias de género en el impacto de la crisis sobre el mercado laboral podrían acabar siendo transitorias, la evidencia proporcionada por diferentes estudios sugiere que las brechas en el trabajo doméstico, especialmente en el cuidado de los niños, han aumentado sustancialmente y de manera más duradera durante la pandemia.

Esto nos lleva a recomendar a los responsables políticos una mayor consideración de los efectos adversos de los cierres de escuelas no sólo sobre el aprendizaje de niñas y niños, sino también sobre la igualdad de género tanto en el mercado laboral como en el hogar con el fin de evitar revertir décadas de progreso en este ámbito.

En paralelo, las empresas deberían asegurar que las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el aumento del teletrabajo, sean adoptadas equitativamente por hombres y mujeres. De lo contrario, corren el riesgo de reforzar la especialización de las mujeres en las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Los responsables políticos deben ser conscientes de esto y colaborar con el sector privado para garantizar que las innovaciones en materia de trabajo flexible no se traduzcan en una mayor desigualdad de género en el futuro.


Línea de investigación

Género y desigualdad

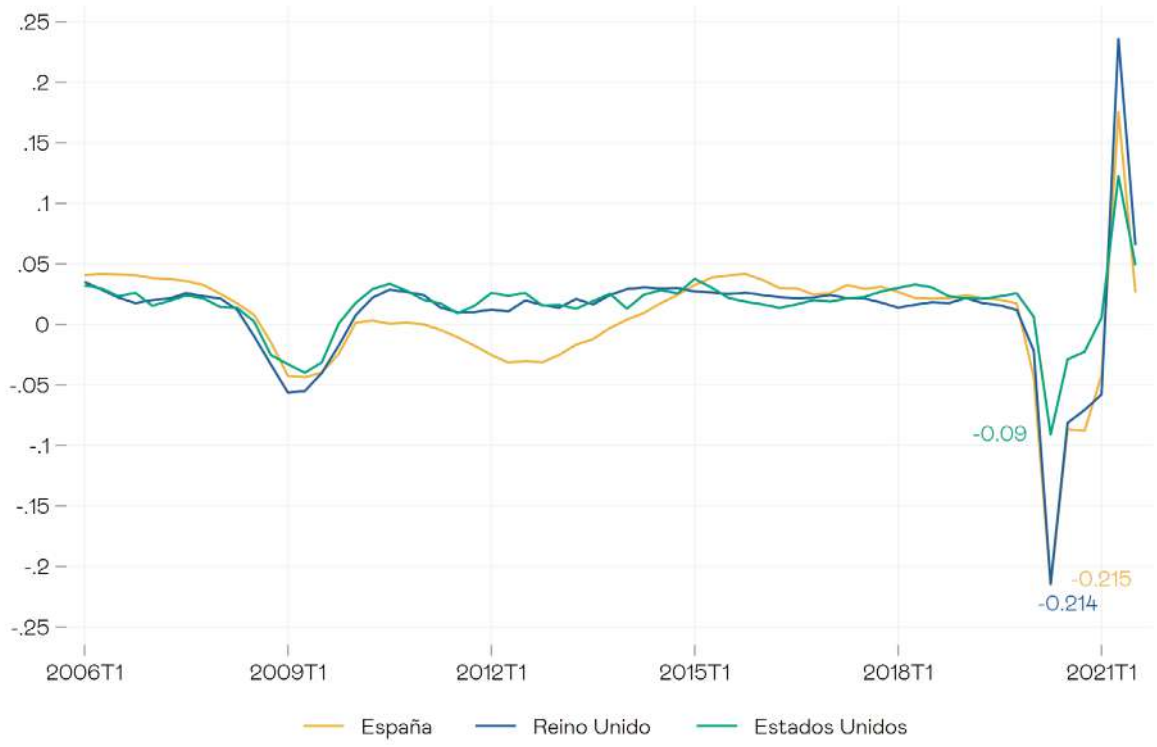
Dirigida por
Jenifer Ruiz-Valenzuela

La pandemia de la COVID-19 ha supuesto un shock sin precedentes en las economías de todo el mundo. El PIB cayó más de un 21% en España y el Reino Unido, y casi un 10% en EEUU en el segundo trimestre de 2020 (gráfico 1), haciendo que la recesión global de 2007-2009 parezca inofensiva. Millones de trabajadores han sido despedidos o sus puestos de trabajo se han suspendido temporalmente, mientras que las medidas de distanciamiento social relacionadas con la pandemia estaban (o aún están) vigentes.

A diferencia de las recesiones anteriores, que solían caracterizarse por mayores pérdidas de empleo entre los hombres y aumentos en la participación de las mujeres en la fuerza laboral para compensar las pérdidas de ingresos entre los hombres (Alon et al., 2020, 2021; Albanesi y Kim, 2021), esta vez las mujeres se han visto más afectadas por las pérdidas de empleo que los hombres, al menos en algunos países. Por un lado, esto puede explicarse por el hecho de que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en trabajos del sector servicios que estuvieron sujetos a estrictos y prolongados cierres (Alon et al., 2020; Hupkau y Petrongolo, 2020; Hupkau y Victoria , 2020). Por otra parte, los cierres escolares y de guarderías han supuesto un aumento sustancial en la carga del cuidado de los niños para las familias, las cuales han sido asumidas de forma desproporcionada por las mujeres (Farré et al., 2020; Hupkau y Petrongolo, 2020; Sevilla y Smith, 2020), a menudo a expensas de su propio tiempo de trabajo.

En este policy brief, compararemos el impacto de la crisis del Covid-19 en el mercado laboral a lo largo del tiempo desde una perspectiva de género para tres países: España, el Reino Unido y EEUU. Compararemos la evolución del empleo, la incidencia de suspensiones temporales *(short-time work)*, la inactividad y las horas trabajadas de las mujeres y los hombres con y sin hijos desde el inicio de la pandemia. A continuación, vinculamos los patrones observados con las políticas públicas implementadas en los respectivos países para contener (1) la propagación del virus, como los cierres escolares y los cierres de los centros de trabajo, y (2) los efectos negativos sobre la economía, como el apoyo financiero a los trabajadores en suspensión de empleo. Posteriormente, discutimos las implicaciones para la desigualdad de género en el futuro y cómo los responsables políticos pueden tener mejor en cuenta los *trade-off's* entre frenar la pandemia y poner en peligro los avances que se han logrado en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

Gráfico 1. **Crecimiento trimestral del PIB real en porcentaje (variación interanual)**
España, Reino Unido y Estados Unidos




Notas: Este gráfico muestra la evolución de la tasa de crecimiento interanual del PIB en España, Reino Unido y Estados Unidos.

Fuente: OCDE (2022), PIB trimestral (indicador). doi: 10.1787/b86d1fc8-es (Consultado el 07 de febrero de 2022)

# ¿Ha afectado la pandemia de forma desigual a hombres y mujeres?

Varios estudios han evaluado si las mujeres o los hombres se han visto más afectados negativamente por la pandemia de la Covid-19. Las primeras evidencias para EEUU y el Reino Unido sugerían que, en efecto, las mujeres tenían más probabilidades de haber perdido su empleo (Adams-Prassl et al., 2020), mientras que otros no encontraron un efecto desigual entre géneros en el Reino Unido (Hupkau y Petrongolo, 2020). Para España, Farré et al. (2020) encuentran que, al inicio de la pandemia, las mujeres tenían una probabilidad ligeramente mayor de haber perdido su empleo. A medida que la crisis ha evolucionado, las diferencias de género observadas inicialmente se han ido matizando. Bluedorn et al. (2021), por ejemplo, muestran para 38 economías avanzadas y emergentes que las diferencias de género en el impacto de Covid-19 tendieron a durar sólo uno o dos trimestres en la mayoría de los casos, y que no en todas partes las mujeres se han visto más afectadas que los hombres. En general, el impacto de género de la pandemia en los resultados del mercado laboral ha variado mucho de un país a otro y, en muchos casos, parece haber sido sólo de corta duración.

Utilizando los datos disponibles más recientes para España, Reino Unido y EEUU, actualizamos la evidencia existente sobre el impacto de género de la pandemia de Covid-19 y su evolución en el tiempo. Para evaluar la importancia de la presencia de los hijos, analizaremos por separado la brecha de género entre las personas con y sin hijos en términos de empleo, incidencia en la suspensión de empleos (o ERTES), inactividad y horas trabajadas.

**Empleo.** El primer indicador que analizamos es la tasa de empleo, que mide la proporción de la población adulta con trabajo. En particular, nos fijamos en la tasa de empleo entre la población en edad productiva (entre 25 y 54 años), ya que nuestro interés radica en la parte de la población que está en edad de procrear o es probable que tenga hijos pequeños viviendo con ellos.

El gráfico 2 muestra la variación en puntos porcentuales de la tasa de empleo de hombres y mujeres con y sin hijos desde el inicio de la pandemia de la Covid-19 para España, el Reino Unido y EEUU. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020 para el Reino Unido y España, y febrero de 2020 para EEUU. En el caso de España (gráfico 2A), podemos ver que las reducciones de la tasa de empleo entre abril y junio de 2020 (segundo trimestre de 2020) no muestran brechas de género: ascendieron a alrededor de cuatro puntos porcentuales tanto para hombres como para mujeres con hijos, y alrededor de cinco puntos porcentuales para hombres y mujeres sin hijos. En el tercer y cuarto trimestre de 2020, las tasas de empleo comienzan a recuperarse para todos los grupos. Sin embargo, se recuperan más rápido para los hombres con hijos que para las mujeres con hijos, y surge una pequeña brecha de género (de aproximadamente 1 punto porcentual). Esta brecha de género desaparece e incluso se revierte a partir del segundo trimestre de 2021. Para el cuarto trimestre de 2021, el empleo es dos puntos porcentuales más alto que en el periodo de referencia para las mujeres con hijos, en comparación con sólo alrededor de un punto porcentual más alto para los hombres con hijos. Entre las personas sin hijos, observamos una brecha de género similar

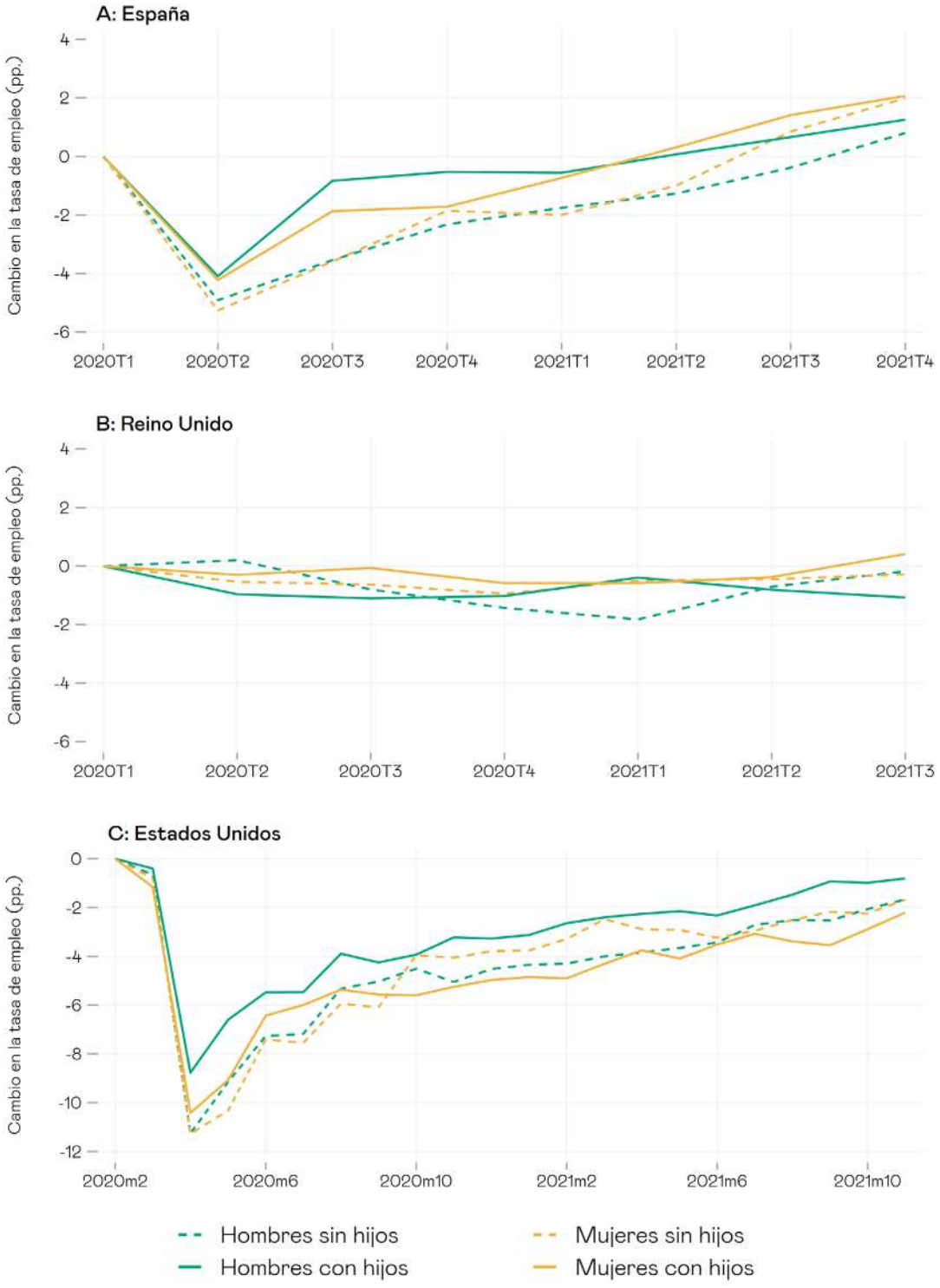
a favor de las mujeres para el tercer trimestre de 2021. El gráfico A.1A muestra los coeficientes de las estimaciones de tipo *event-study* de la brecha de género en la evolución de la tasa de empleo, por separado para personas con y sin hijos. Un valor positivo del coeficiente indica que las mujeres se vieron menos afectadas, mientras que un valor negativo indica que el cambio con respecto al escenario previo a la pandemia fue más negativo para las mujeres.[1] Podemos ver en estos gráficos que ninguna de las brechas observadas es significativamente distinta de cero a un nivel de confianza del 95%. La excepción es el último trimestre de 2020, donde las mujeres con hijos tuvieron una mayor reducción en el empleo en comparación con el periodo de referencia que los hombres con hijos que, sin embargo, sólo es significativo a un nivel del 10%.

El panorama en el Reino Unido, mostrado en el gráfico 2B, es diferente. En primer lugar, las pérdidas de empleo son, en general, muy inferiores a las de España, alcanzando sólo un punto porcentual (para hombres con hijos) o menos en el segundo trimestre de 2020, y nunca superando los dos puntos porcentuales durante el periodo de análisis. En segundo lugar, la tasa de empleo entre las mujeres con hijos sólo se redujo medio punto porcentual en el segundo trimestre de 2020, en comparación con un punto porcentual para los hombres con hijos. No es hasta el primer trimestre de 2021 cuando las reducciones de empleo en relación con el periodo de referencia son ligeramente mayores para las mujeres con hijos que para los hombres con hijos. Para el tercer trimestre de 2021, el empleo femenino había aumentado, mientras que el de los hombres con hijos todavía estaba un punto porcentual por debajo del nivel previo a la pandemia. En resumen, en el Reino Unido no encontramos una brecha de género persistente en el impacto de la pandemia sobre el empleo. En todo caso, las mujeres con hijos se vieron menos afectadas por la pérdida de empleo. El gráfico A.1B muestra los coeficientes de las estimaciones *event-study* de la brecha de género en la evolución de la tasa de empleo, por separado para personas con y sin hijos. Podemos ver en estos gráficos que ninguna de las brechas observadas es significativamente distinta de cero a un nivel de confianza del 95%.

Pasando a EEUU (gráfico 2C), podemos apreciar claramente un impacto mucho mayor de la pandemia en la tasa de empleo, que había caído en más de 10 puntos porcentuales para las mujeres con hijos, y en casi 9 puntos porcentuales para los hombres con hijos en abril de 2020. La brecha de género implícita entre la población en edad productiva con hijos ascendió a casi dos puntos porcentuales y se mantuvo relativamente estable hasta noviembre de 2021, el último mes del que tenemos datos. Aunque en general las mujeres y los hombres sin hijos enfrentaron reducciones similares en el empleo, no observamos una brecha de género prolongada en el impacto en este grupo, y en el primer trimestre de 2021, el empleo de las mujeres sin hijos se vio menos afectado que el de los hombres sin hijos. Esto sugiere que es probable que la presencia de niños en el hogar haya exacerbado el impacto negativo de la pandemia entre las mujeres. Como mostramos en el gráfico A.1C, la brecha de género entre las personas con hijos es estadísticamente significativa hasta el tercer trimestre de 2021, y las mujeres se ven negativa y significativamente más afectadas. Entre las mujeres sin hijos, sólo se observa una brecha de género significativa para el segundo y tercer trimestre de 2020, y nuevamente en el tercer trimestre de 2021.

1 Las estimaciones de tipo *event-study* muestran el cambio de la variable a estudiar con respecto al periodo de referencia. Las estimaciones puntuales de los gráficos corresponden a los coeficientes de los términos de interacción entre las variables dummy de trimestre y una variable dummy para las mujeres (los $\alpha_3 k$ de la ecuación A.1 en el apéndice, donde k indica el trimestre y el año del efecto).

Gráfico 2. **Cambios en la tasa de empleo desde el comienzo de la pandemia**




Notas: Este gráfico muestra el cambio en la tasa de empleo, definida como la proporción de personas con empleo sobre el total de la población adulta de 25 a 54 años, desde el comienzo de la pandemia tanto para hombres como para mujeres, y por separado según tengan hijos menores de 16 años viviendo en el hogar. En el caso de EEUU, se define como aquellos individuos que viven con niños de 13 años o menos. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020 (España y Reino Unido) y febrero de 2020 (EEUU). Fuentes: España: T1/2020-T4/2021 de la EPA (Encuesta de Población Activa); Reino Unido: T1/2020-T3/2021 de la *Labor Force Survey* del Reino Unido; EEUU: 2/2020-11/2021 de la *Current Population Survey* (CPS). Todos los datos están desestacionalizados.

Como veremos más adelante, las políticas en EEUU para combatir el impacto económico y laboral de la pandemia, así como las medidas para frenar la propagación del virus, han sido bastante diferentes a lo largo del tiempo que las de España o el Reino Unido. Creemos que estas diferencias de política podrían jugar un papel importante para explicar los diferentes patrones en las brechas de género en EEUU frente a España y el Reino Unido.

**Suspensiones temporales del puesto de trabajo.** Pasamos ahora a analizar las brechas de género en la prevalencia de la suspensión temporal del puesto de trabajo, comparando hombres y mujeres con hijos y hombres y mujeres sin hijos. Enfocamos este análisis en España y el Reino Unido, ya que EEUU no contaba con un régimen uniforme de suspensión temporal a nivel nacional, lo que complica su medición en los datos oficiales. Utilizamos tanto encuestas nacionales de población activa como datos administrativos para analizar las brechas de género.

La suspensión temporal del puesto de trabajo se refiere a una situación en la que un trabajador es despedido temporalmente, pero mantiene la relación de empleado con respecto a su empleador. Los salarios son pagados en gran parte por el gobierno mientras los trabajadores están en suspensión. En España, la suspensión puede ser a tiempo completo o parcial. El Reino Unido sólo permitió la suspensión a tiempo completo hasta junio de 2020, e introdujo la suspensión a tiempo parcial en julio de 2020. A priori, cabría esperar que las mujeres se hayan visto más afectadas por estas suspensiones en España y el Reino Unido, dado que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por los confinamientos y las normas de distanciamiento social (Hupkau y Petrongolo, 2020; Hupkau y Victoria, 2020).

El gráfico 3 muestra el número de personas en suspensión temporal de empleo y la proporción de empleados en suspensión temporal de empleo por género para España y el Reino Unido utilizando datos administrativos. En consonancia con lo que cabría esperar a priori, tanto en términos absolutos como al utilizar la proporción de empleados, las mujeres tienen sistemáticamente una probabilidad mayor de haber estado en suspensión de empleo en España y el Reino Unido (hasta mayo de 2021 en el caso del Reino Unido), con una brecha de género más amplia en el Reino Unido que en España. Sin embargo, los datos administrativos no nos permiten analizar subgrupos de individuos con y sin hijos en el hogar. Por ello, complementamos el análisis de las suspensiones temporales de empleo utilizando datos de la Encuesta de Población Activa española y de la *Labor Force Survey* de Reino Unido.[2]

El gráfico A.2A del apéndice muestra los coeficientes estimados de las brechas de género en la evolución de la tasa de suspensión de empleo, por separado para aquellos con y sin hijos dentro del hogar. En el caso de España, encontramos brechas de género similares entre las personas con y sin hijos, las primeras prolongándose desde el segundo hasta el tercer trimestre de 2020 y las segundas teniendo lugar sólo a lo largo del segundo trimestre de 2020. Para el Reino Unido

2 Tanto la Encuesta de Población Activa (EPA) española como la *Labor Force Survey* (LFS) del Reino Unido tienen su limitación a la hora de medir la suspensión temporal del puesto de trabajo. Las suspensiones en estas encuestas sólo pueden identificarse mediante la combinación de dos variables: si el trabajador ha estado temporalmente ausente del trabajo en la semana de referencia, y si la razón por la que ha estado ausente está relacionada con la Covid-19. En estas encuestas no hay ninguna pregunta directa sobre el hecho de estar actualmente en ERTE (España) o en suspensión de empleo (Reino Unido).

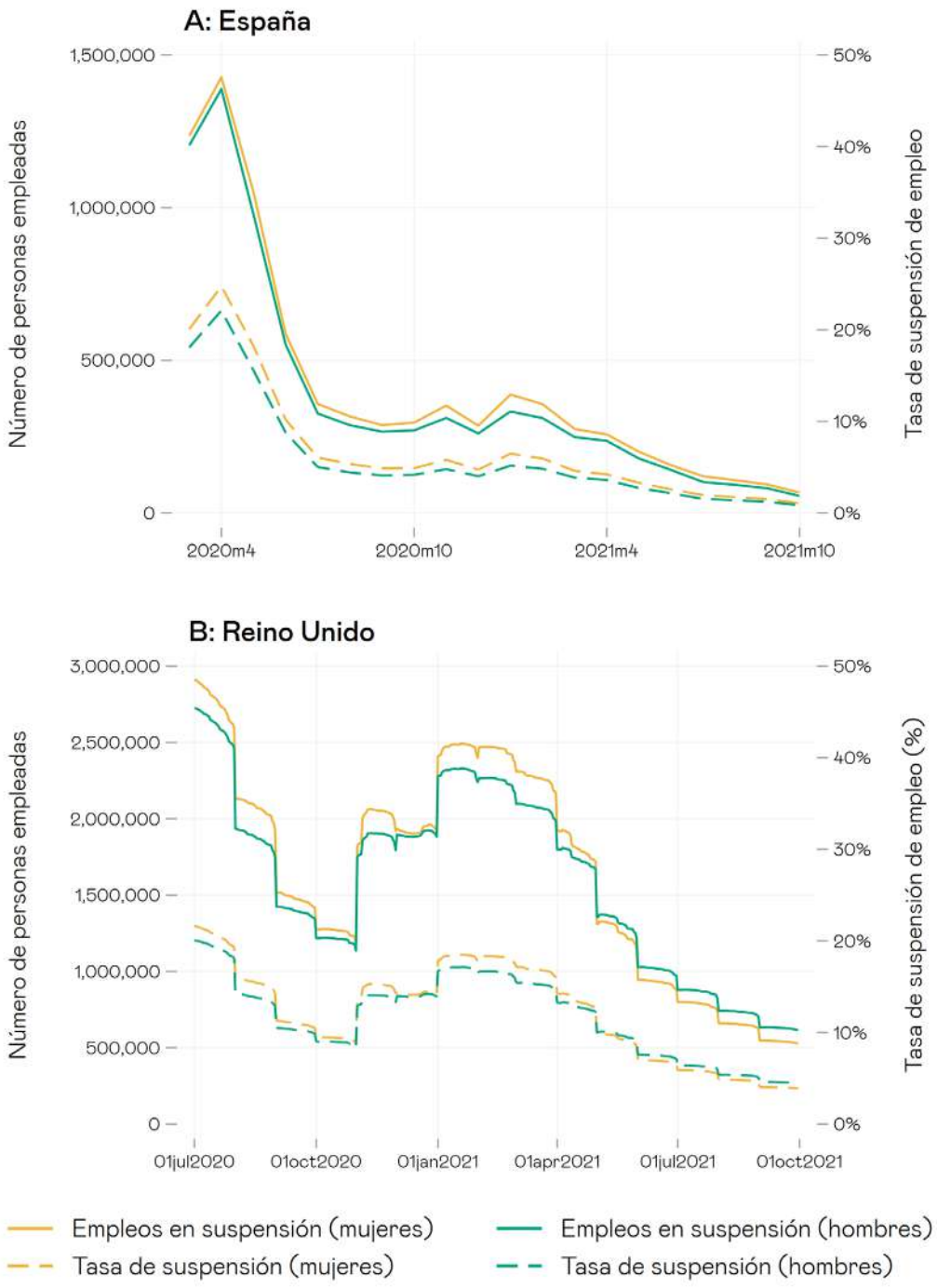
(gráfico A.2B), se observa que no hay brecha de género entre las personas sin hijos en el hogar, mientras que las mujeres con hijos han tenido una probabilidad mayor de haber sido suspendidas temporalmente del empleo hasta el primer trimestre de 2021.

En resumen, tanto los datos de las encuestas como los datos administrativos sugieren que ha habido una brecha de género en la tasa de suspensión de empleo en ambos países. Si bien uno de los factores que han impulsado estas brechas de género es el hecho de que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en sectores que estaban sujetos a confinamientos estrictos, esto no explica por qué la brecha parece haberse concentrado entre las personas con hijos. La evidencia anecdótica del Reino Unido sugiere que las mujeres tenían más probabilidades de haber sido suspendidas temporalmente de empleo que los hombres en los mismos tipos de trabajo cuando había niños de por medio: los empleadores consideraban que las mujeres eran necesariamente las responsables del cuidado de los hijos en el hogar y que no podían compaginarlo con el trabajo. Esto se ve respaldado por la evidencia de los datos de encuestas, que sugieren que las mujeres asumieron una mayor parte del cuidado de los niños (Hupkau y Petrongolo, 2020) y sufrieron un mayor deterioro de la salud mental y preocupaciones durante los confinamientos que los hombres (ONS, 2021).

**Inactividad.** Si bien anteriormente hemos visto brechas de género pequeñas y de corta duración en la reducción del empleo para España y el Reino Unido, y una brecha de género bastante grande y persistente en EEUU, la siguiente sección examinará un margen de ajuste diferente: el paso a la inactividad (gráfico 4). La tasa de inactividad mide la proporción de la población fuera de la fuerza laboral, es decir, aquellos que no trabajan y que actualmente no están buscando empleo.

El gráfico 4A muestra los resultados para España. Mientras que en el segundo trimestre de 2020 no se aprecia ninguna brecha de género para las personas sin hijos, la tasa de inactividad de las mujeres con hijos aumentó cinco puntos porcentuales, lo que supuso tres puntos porcentuales más que el aumento experimentado por los hombres con hijos. Para el tercer trimestre de 2020, la brecha de género en el aumento de la tasa de inactividad ascendía a casi dos puntos porcentuales. El gráfico A.3A muestra las estimaciones de tipo *event-study* para las brechas de género en las tasas de inactividad de las personas con y sin hijos en el hogar. Sólo las brechas de género para las personas con hijos en el segundo y tercer trimestre de 2020 son significativamente distintas de cero. Tanto para hombres como para mujeres, las tasas de inactividad revirtieron a los niveles de referencia durante la segunda mitad de 2020 y disminuyeron aún más en los meses posteriores. Los datos más recientes muestran que tanto hombres como mujeres están por debajo del nivel de referencia, lo que significa que es más probable que participen en el mercado laboral que antes de la pandemia. Además, esta disminución en las tasas de inactividad ha sido ligeramente más fuerte para las mujeres.

Gráfico 3. **Suspensión temporal de empleo desde el comienzo de la pandemia**



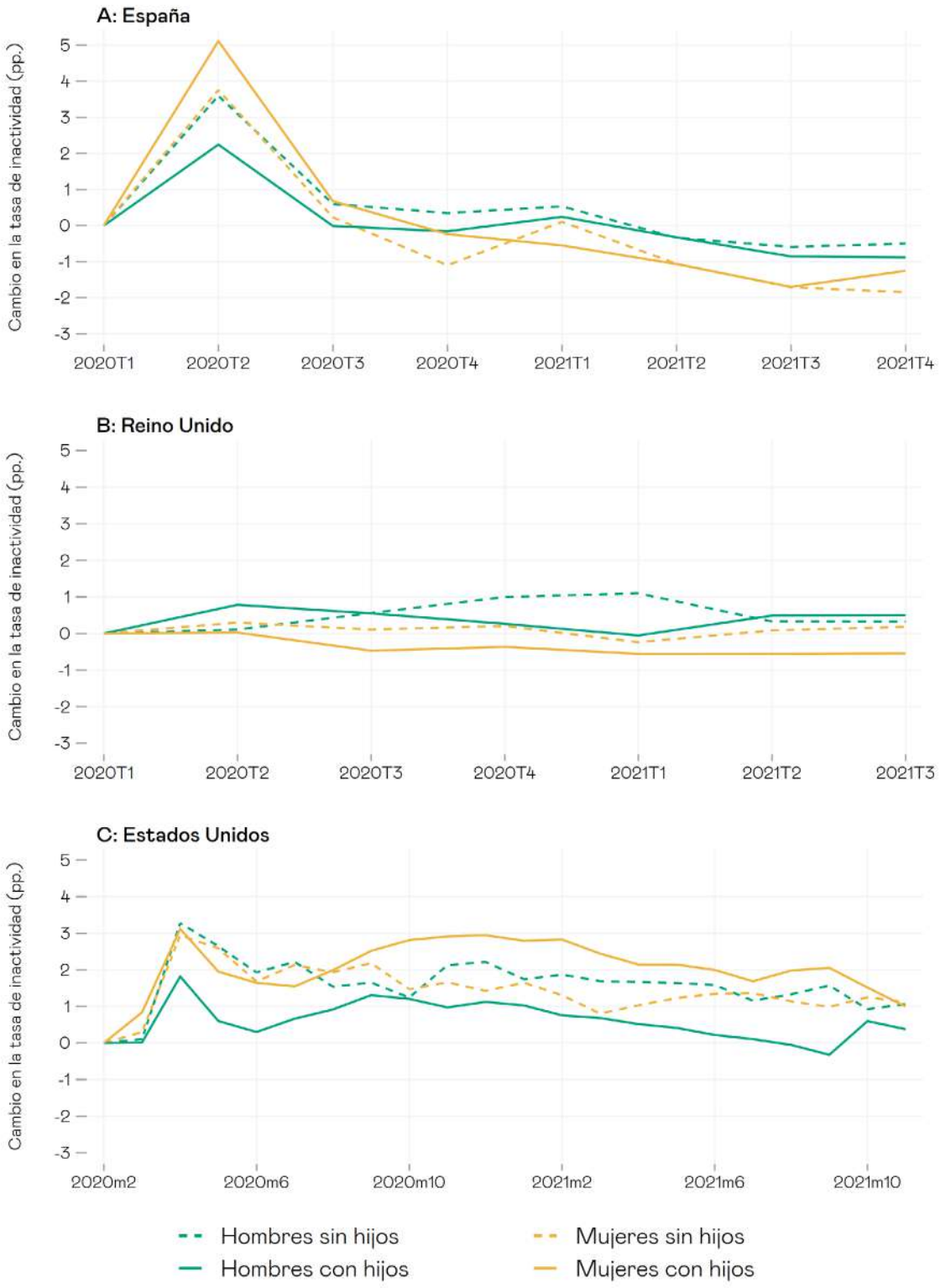

Notas: Este gráfico muestra la evolución del número de empleados por suspensión de empleo (en España, en ERTE) por sexo. Muestra de individuos de 25 a 54 años (España) y de 16 a 64 años (Reino Unido). Fuente: Estadísticas de la TGSS (España) disponibles en https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/?_ga=2.14478903.1830744312.1644918747-34031772.1644918747 (Consultado el 15 de febrero de 2022), series temporales de la HMRC CJRS (Reino Unido) disponibles en https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1040606/CJRS_Statistics_16_December_2021_-_Extension_2_reference_tables.xlsx (Consultado el 16 de febrero de 2022).

Los datos del Reino Unido sugieren que ha habido poca variación en las tasas de inactividad desde el comienzo de la pandemia (gráfico 4B). Como mucho, los hombres han sido más propensos a estar por encima de los niveles de referencia en promedio, mientras que el cambio en las tasas de inactividad para las mujeres ha sido muy limitado entre trimestres. A fines del año 2021, los hombres con y sin hijos y las mujeres sin hijos tenían una probabilidad marginalmente mayor de estar inactivos en relación con los niveles pre-pandemia, mientras que las tasas de inactividad de las mujeres con hijos habían disminuido. Sin embargo, ninguna de las diferencias de género en el cambio en la tasa de inactividad son significativamente distintas de cero, como se puede ver en el gráfico A.3B.

En el gráfico 4C, mostramos los resultados para EEUU. Al contrario de lo que vemos en España y el Reino Unido, se observa un patrón claro: mientras que no existe una brecha de género significativa entre hombres y mujeres sin hijos, los aumentos en la tasa de inactividad de las madres han sido sistemáticamente superiores a los de los padres en alrededor de uno o dos puntos porcentuales. Esta brecha se hizo más amplia en septiembre de 2021, cuando las mujeres con hijos tenían dos puntos porcentuales más de probabilidad de ser inactivas en relación con el periodo de referencia y los hombres estaban ligeramente por debajo de los niveles de referencia. Sin embargo, a fines de 2021 esta brecha se había reducido debido a un aumento relativo en las tasas de inactividad de los hombres con hijos. El gráfico A.3C muestra las estimaciones de tipo *event-study* de las brechas de género para mujeres con y sin hijos para EEUU. La brecha de género es positiva y significativamente distinta de cero para los individuos con hijos durante todo el periodo de análisis, excepto en el último trimestre de 2021. Para aquellos sin hijos en el hogar, no se observa una brecha de género, excepto para el tercer trimestre de 2020.

En general, es nuevamente en EEUU donde el ajuste del mercado laboral parece haber sido mayor entre las mujeres con hijos. Observamos un movimiento del empleo a la inactividad en lugar de al desempleo. Las mujeres con hijos parecen haber renunciado a sus puestos de trabajo (y no están tratando de encontrar uno nuevo) de manera desproporcionada para hacer frente al aumento de la carga del cuidado de los niños. Esto ha sido en parte debido a los cierres escolares que, como veremos más adelante, fueron mucho más extensos en EEUU que en el Reino Unido o España.

Gráfico 4. **Cambios en la tasa de inactividad desde el inicio de la pandemia**




Notas: Este gráfico muestra el cambio en la tasa de inactividad, definida como la proporción de personas que no tienen y no buscan empleo sobre el total de la población adulta de 25 a 54 años, desde el inicio de la pandemia tanto para hombres como para mujeres, y por separado según si tienen hijos menores de 16 años viviendo en el hogar. Para EEUU, se define como aquellas personas que viven con niños de 13 años o menos. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020 (España y Reino Unido) y febrero de 2020 (EEUU). Fuentes: España: T1/2020-T4/2021 de la EPA (Encuesta de Población Activa); Reino Unido: T1/2020-T3/2021 de la *Labor Force Survey* del Reino Unido; EEUU: 2/2020-11/2021 de la Current Population Survey (CPS). Todos los datos están desestacionalizados.

En resumen, la evidencia presentada hasta ahora muestra que:

1. **El impacto de la pandemia en el mercado laboral en términos de pérdidas de empleo ha sido en general mucho menor en España y el Reino Unido que en EEUU.**

2. **En España y Reino Unido no encontramos una brecha de género significativa en el impacto de la pandemia sobre el empleo, mientras que en EEUU ha sido bastante amplia, persistente y concentrada entre hombres y mujeres con hijos.**

3. **Las mujeres con hijos han mostrado una probabilidad más alta de pasar a la inactividad económica que los hombres con hijos, especialmente en EEUU y en España (en el caso de este último, sólo al comienzo de la pandemia).**

4. **En general, las mujeres tenían más probabilidades de encontrarse en suspensión temporal de empleo que los hombres, tanto en España como en el Reino Unido. En el Reino Unido, la brecha de género en la tasa de suspensión de empleo se ha concentrado exclusivamente en las personas con hijos y ha sido persistente en el tiempo hasta el primer trimestre de 2021.**

A continuación, analizamos las respuestas de política pública implementadas en los tres países, con el objetivo de comprender las posibles diferencias que han determinado las brechas de género en el mercado laboral durante la pandemia.

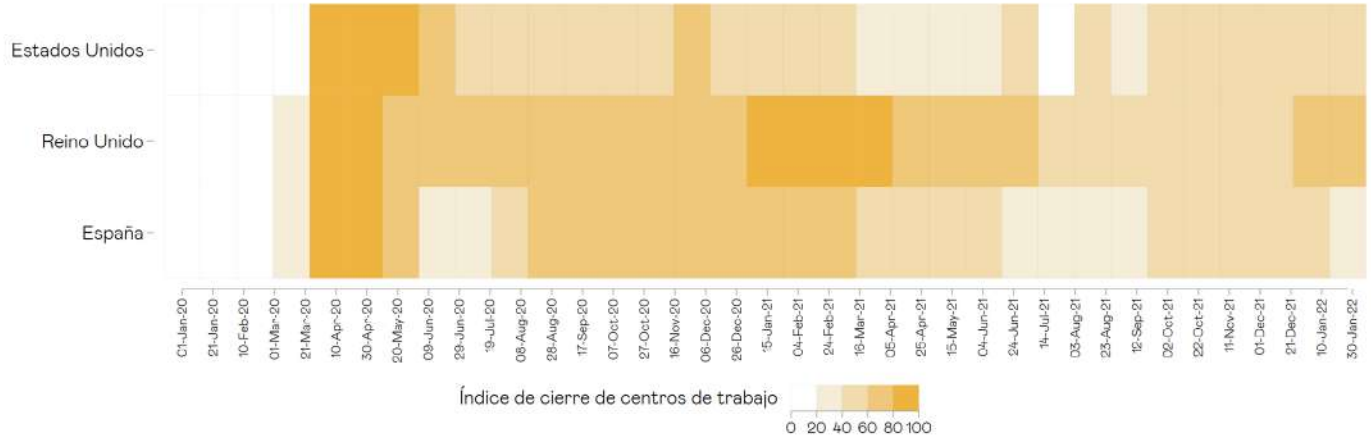
# Respuestas de política y el impacto de género de la pandemia de Covid-19

En la sección anterior, hemos visto que los impactos de la pandemia en el mercado laboral difieren sustancialmente entre países. En EEUU, hemos visto brechas de género particularmente pronunciadas entre las personas con hijos pequeños a la hora de abandonar el empleo y pasar a la inactividad. En España y el Reino Unido, hemos visto una mayor incidencia en la suspensión de empleo entre las mujeres. En el caso del Reino Unido, este fenómeno se ha concentrado entre aquellos con hijos y ha persistido hasta un año después del inicio de la pandemia. ¿Podrían las diferencias en las respuestas de política entre estos países jugar un papel en la explicación de estos patrones? Para responder a esta pregunta, primero describimos las respuestas de política para los tres países y posteriormente las relacionamos con la evolución de las brechas de género en el impacto de la pandemia sobre el mercado laboral. En concreto, utilizamos los datos del Oxford Covid-19 Government Response Tracker (Hale et al., 2021) para comparar tanto la extensión temporal como la intensidad de las diferentes políticas implementadas en los tres países bajo estudio.

**Cierres de sectores.** Una de las primeras respuestas de política implementadas fue el cierre de actividades que no se consideraban esenciales. Tanto en España como en el Reino Unido, alrededor de mediados de marzo se introdujeron confinamientos muy estrictos, mientras que las respuestas en EEUU fueron heterogéneas entre los distintos estados y difirieron en severidad y momento de implementación.

El gráfico 5 muestra la evolución de los indicadores de dichas políticas en cada uno de los tres países desde el comienzo de la pandemia. El indicador refleja un índice con rango 0-100, donde un valor más alto representa un mayor nivel de severidad en los requisitos de cierre de los centros de trabajo. Observamos que, si bien los tres países implementaron medidas de cierre similares en términos de severidad y alcance geográfico durante marzo de 2020, fueron surgiendo algunas diferencias en los meses posteriores. En términos generales, las restricciones se relajaron gradualmente en los tres países desde finales de la primavera de 2020 hasta hoy, con la excepción del Reino Unido, donde los centros de trabajo experimentaron otro cierre en enero de 2021 con características similares a las de marzo de 2020.

Gráfico 5. **Cierres de los centros de trabajo**



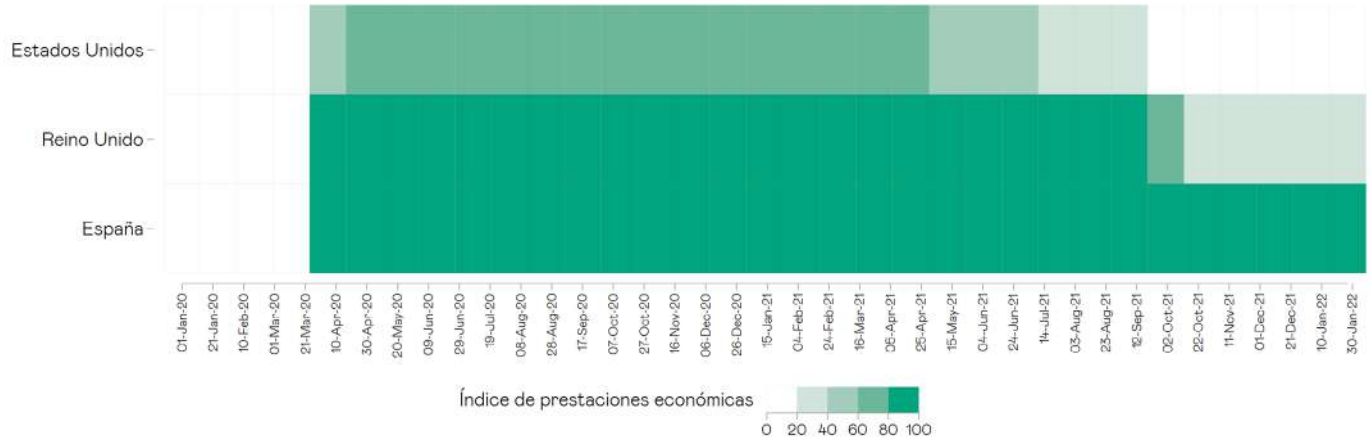

Notas: Este gráfico muestra la evolución en los cierres de los centros de trabajo desde el inicio de la pandemia para España, el Reino Unido y los Estados Unidos. El índice de cierre de centros de trabajo es una medida que integra todos los mandatos de cierre de centros de trabajo dentro del país y los pondera según su gravedad y alcance geográfico. El indicador es un índice con rango 0-100, en el que un valor más alto representa medidas más estrictas. El índice se ha calculado utilizando la fórmula detallada en la metodología del Oxford Covid-19 Government Response Tracker (versión 3.7), disponible en https://github.com/OxCGRT/covid-policy-tracker/blob/master/documentation/index_methodology.md. Fuente: Hale et al. (2021).

Si las tasas de empleo de las mujeres y los hombres difieren sustancialmente entre sectores (por ejemplo, porque las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector de la hostelería), entonces esperaríamos que los cierres sectoriales afecten más severamente al empleo femenino y/o a las tasas de suspensión temporal de empleo. En los tres países, las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos "confinados". Sin embargo, también están sobrerrepresentadas en trabajos que se pueden realizar desde casa, lo que podría compensar los efectos negativos de los cierres sectoriales (Hupkau y Petrongolo, 2020; Hupkau y Victoria, 2020; Alon et al., 2020). Además, España y Estados Unidos tuvieron una extensión e intensidad de cierres sectoriales muy similar, sin embargo las brechas de género en los efectos sobre el empleo y el impacto de la brecha de género en la inactividad en ambos países han sido muy diferentes. Por ejemplo, Fabrizio et al. (2021) encuentran que el tipo de industria ha sido un factor importante a la hora de explicar el impacto sobre el empleo para hombres y mujeres sin hijos en EEUU. No obstante, los autores muestran que, dentro de cada industria, las brechas de género eran notables entre las personas con hijos. Esto sugiere que es probable que las diferencias en las políticas que interactúan con la disponibilidad de cuidado infantil expliquen una proporción sustancial de las brechas de género en los indicadores del mercado laboral durante la pandemia.

**Políticas de protección del empleo.** Tanto España como el Reino Unido implementaron planes de protección del empleo muy generosos, principalmente programas de suspensión temporal de empleo (o ERTEs en España). Estas políticas consistieron en la provisión de salarios por parte del gobierno a las personas que se encontraban temporalmente de baja, pero que permanecieron empleadas en la empresa para la que trabajaban al inicio de la pandemia.

El gráfico 6 muestra la evolución del alcance de las políticas de prestaciones económicas proporcionadas por el gobierno para cada país. El indicador refleja un índice con rango 0-100, donde un valor más alto significa una expansión más amplia y un nivel de prestaciones más generoso. En primer lugar, observamos que la red de seguridad de prestaciones ha sido más amplia en España y el Reino Unido que en EEUU. Tanto España como el Reino Unido implementaron esquemas muy generosos de suspensión temporal de empleo que proporcionaron un reemplazo de ingresos de entre el 70 y el 80 por ciento de los salarios de los trabajadores.[3] Por el contrario, en lugar de proteger a las personas en sus puestos de trabajo, la estrategia de EEUU se centró más en ampliar las prestaciones por desempleo para aquellos que perdieron sus empleos a causa de la pandemia.[4]

Gráfico 6. **Prestaciones económicas**




Notas: Este gráfico muestra la evolución de las políticas de prestaciones económicas desde el inicio de la pandemia para España, el Reino Unido y los Estados Unidos. El índice de prestaciones económicas es una medida que integra todas las políticas de prestaciones dentro del país y los pondera según su generosidad y alcance geográfico. El indicador es un índice con rango 0-100, en el que un valor más alto representa prestaciones más amplias. El índice se ha calculado utilizando la fórmula detallada en la metodología del Oxford Covid-19 Government Response Tracker (versión 3.7), disponible en https://github.com/OxCGRT/covid-policy-tracker/blob/master/documentation/index_methodology.md. Fuente: Hale et al. (2021).

3 En el Reino Unido, las empresas podían reclamar hasta el 80% de los costes salariales de los empleados en suspensión temporal hasta un límite de 2.500 libras al mes, junto con las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y las contribuciones al fondo de pensiones, y podían decidir complementar los salarios si éstos superaban el límite. El régimen de suspensión temporal de empleo en el Reino Unido finalizó el 30 de septiembre de 2021. En España, el pago máximo de la prestación durante los seis primeros meses depende de si se tienen hijos y del número de éstos, y oscila entre unos 1.000 y 1.500 euros. El régimen de suspensión temporal de empleo en España sigue vigente al menos hasta el 31 de marzo de 2022.

4 En marzo de 2020, la ley Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act introdujo varias medidas de apoyo a los trabajadores y las empresas. En primer lugar, el programa de Pandemic Unemployment Assistance (PUA) amplió las prestaciones por desempleo a quienes no tenían derecho a la indemnización por desempleo ordinaria, como los trabajadores autónomos o por cuenta propia. En segundo lugar, se puso en marcha el programa de Federal Pandemic Unemployment Compensation (FPUC), que complementaba las prestaciones por desempleo vigentes con hasta 600 dólares semanales adicionales. Por último, también se introdujo el Paycheck Protection Program (PPP), que permitía a las pequeñas y medianas empresas solicitar préstamos a bajo interés para mantener el empleo y los salarios.

Los planes de suspensión temporal de empleo han desempeñado un papel importante en el apoyo al empleo y en la prevención de la vulnerabilidad financiera en muchos países de la OCDE. Estimaciones provisionales sugieren que, en promedio, la disminución del empleo habría sido entre 2 y 7 puntos porcentuales mayor en ausencia de planes de mantenimiento del empleo a gran escala (OCDE, 2021a). Además, dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores particularmente afectados por las restricciones de la pandemia, es probable que los generosos esquemas de suspensión de empleo en el Reino Unido y España hayan evitado mayores brechas de género en el impacto de la pandemia sobre el empleo en estos países.

**Cierres escolares y de servicios de cuidado infantil.** El gráfico 7 muestra la evolución de las políticas de cierres escolares para cada país. El indicador refleja un índice con rango 0-100, donde un valor más alto representa medidas más estrictas. Como puede verse, los tres países analizados han tenido enfoques bastante diferentes en cuanto a cierres escolares y de servicios de cuidado infantil.

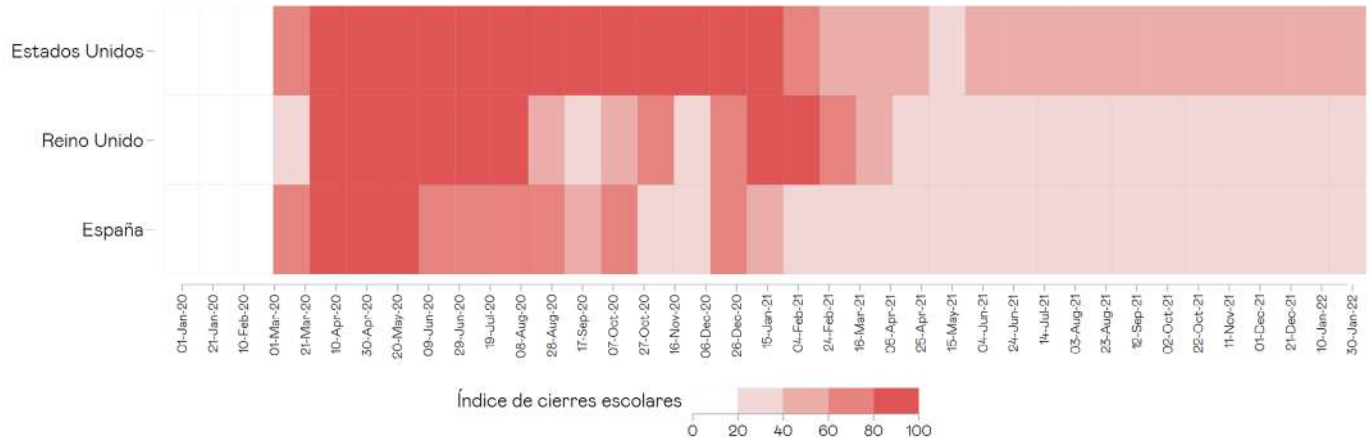
España cerró todas sus escuelas a mediados de marzo de 2020, pero para septiembre de ese mismo año ya había reabierto todos sus centros. Un timing similar se aplicó en el Reino Unido, donde la asistencia escolar no se recuperó por completo hasta septiembre de 2020, aunque las escuelas de educación secundaria comenzaron a reabrir en junio de 2020. Mientras que las escuelas no han vuelto a cerrar desde septiembre de 2020 en España, el Reino Unido ordenó cierres masivos desde diciembre de 2020 hasta finales de febrero de 2021. Como resultado, el número medio de días en los que las escuelas estuvieron completamente cerradas durante la pandemia en todos los niveles de primaria y secundaria ascendió a 83 en el Reino Unido frente a 45 en España (OCDE, 2021b). Esta última cifra es una de las más bajas que podemos encontrar entre países, lo que significa que los alumnos de España han perdido muchos menos días de clase presencial que los alumnos en la mayoría de los países de la OCDE.

Los datos de los Estados Unidos cuentan una historia totalmente diferente. Mientras que las políticas de cierre de escuelas fueron heterogéneas en los distintos condados y estados y no se implementó ningún cierre total del sistema educativo, se estima que los cierres parciales de escuelas entre febrero de 2020 y agosto de 2021 ascendieron a más de 400 días de clase estándar (UNICEF, 2021). El índice de cierres de escuelas mostrado en el gráfico 7 refleja que las restricciones no empezaron a relajarse en general hasta un año después del comienzo de la pandemia.

Hay evidencia de que la falta de flexibilidad inducida por los cierres escolares prolongados ha tenido efectos negativos en la oferta de trabajo de los padres, especialmente en la de las madres (Russell y Chunxuan, 2020; Amuedo-Dorantes et al., 2020). En particular, Fabrizio et al. (2021) muestran que la brecha de género en el empleo entre las personas con hijos pequeños representó el 45% de la brecha total de género en el empleo durante la pandemia en EEUU, mientras que las madres de niños pequeños sólo representaban el 25% del empleo total de las mujeres antes de la pandemia. Esto refleja que las mujeres con hijos se vieron afectadas de forma desproporcionada.

Por el contrario, se ha demostrado que las reaperturas de escuelas en EEUU facilitaron la vuelta al trabajo de las madres durante la pandemia (Hansen et al., 2022), lo que sugiere que la indisponibilidad de guarderías y escuelas ha desempeñado un papel importante en la amplificación de la brecha de género en el impacto sobre el empleo durante la pandemia. En línea con esto encontramos que, después de que las restricciones en la escolarización presencial comenzaron a relajarse en febrero de 2021, las tasas de inactividad de las mujeres con hijos disminuyeron (véase el gráfico 4C).

Gráfico 7. **Cierres escolares**




Notas: Este gráfico muestra la evolución en los cierres escolares desde el inicio de la pandemia para España, el Reino Unido y los Estados Unidos. El índice de cierres escolares es una medida que integra todos los mandatos de cierres escolares dentro del país y los pondera según su gravedad y alcance geográfico. El indicador es un índice con rango 0-100, en el que un valor más alto representa medidas más estrictas. El índice se ha calculado utilizando la fórmula detallada en la metodología del Oxford Covid-19 Government Response Tracker (versión 3.7), disponible en https://github.com/OxCGRT/covid-policy-tracker/blob/master/documentation/index_methodology.md. Fuente: Hale et al. (2021).

# Implicaciones de política

En este policy brief hemos mostrado que las brechas de género en el impacto de la pandemia sobre el empleo, la inactividad y la suspensión temporal en el empleo difieren sustancialmente entre países. España y el Reino Unido, que aplicaron generosos planes de prestaciones para aquellos cuyos empleos fueron suspendidos temporalmente, tuvieron una menor reducción del empleo durante la pandemia y menores o ninguna brecha de género en dichos indicadores. En EEUU, donde los programas de apoyo al empleo fueron menos extensos, muchas más personas perdieron sus empleos, y las más afectadas tendieron a ser las mujeres con hijos.

En general, la evidencia sugiere que las diferencias entre países en las brechas de género durante la pandemia de la Covid-19 dependen en gran medida de la interacción entre las diferencias en las características idiosincrásicas y específicas del mercado laboral de cada país, y de la heterogeneidad entre países en la respuesta política. En particular, las mayores brechas de género se encuentran entre las personas con hijos, lo que indica que el cuidado de los niños y los cierres escolares desempeñaron un papel especialmente importante a la hora de explicar las diferencias en estas brechas de género. El grado de severidad en los cierres escolares ha diferido mucho entre los tres países estudiados, siendo España el país con los cierres de escuelas menos extensos, y EEUU el que ha tenido los cierres más prolongados. Tanto la evidencia descriptiva en este informe como los estudios que exploran el impacto causal de los cierres (o reaperturas) de escuelas sugieren que es probable que éstos hayan afectado a las brechas de género en pérdidas de empleo y en la suspensión temporal del empleo.

Incluso en ausencia de grandes brechas de género en el impacto de la pandemia sobre el empleo, varios estudios han mostrado el impacto desproporcionado de la pandemia en la carga del cuidado de los hijos que soportan las mujeres, y que en ausencia de servicios de cuidado infantil y de escolarización adecuados y asequibles, las mujeres han tenido más probabilidades de abandonar la población activa (el caso de EEUU) o de entrar en suspensión temporal de empleo (el caso del Reino Unido y España) para poder cubrir las necesidades adicionales de cuidado de los hijos. Los roles de género tradicionales, ya presentes antes de la pandemia, parecen haberse reforzado durante la misma y es probable que tengan implicaciones a largo plazo en la desigualdad entre madres y padres en los centros de trabajo y en el hogar. Aunque no es el objetivo de este policy brief, parecen haber aumentado las brechas de género dentro de los hogares en lo que respecta a la contribución relativa de hombres y mujeres frente al aumento en las necesidades de cuidado de los niños y las tareas domésticas (Sevilla y Smith, 2020; Farré et al., 2020; Hupkau y Petrongolo, 2020).

Los responsables políticos preocupados por disminuir las desigualdades de género en el mercado laboral deberían promover políticas que aumenten la disponibilidad de servicios de cuidado

infantil e incentivar el uso igualitario de los permisos de paternidad entre madres y padres. Existe evidencia de que este tipo de políticas pueden ayudar a romper los roles de género tradicionales (Bünning, 2015; Dunatchik y Özcan, 2020; Patnaik, 2019). En los hogares donde los hombres tenían que asumir una parte desproporcionada de las responsabilidades de cuidado de los hijos, por ejemplo porque podían trabajar desde casa mientras las madres tenían que trabajar horas extra en trabajos esenciales como la atención sanitaria, los roles de género tradicionales podrían haberse invertido. Si este ha sido el caso y si esto tendrá un impacto duradero será investigado en el futuro.

Los datos del Reino Unido sugieren que las mujeres con hijos aumentaron la demanda de medidas de trabajo flexible desde el inicio de la pandemia en mucha mayor medida que los hombres con hijos, sin que haya brechas de género entre los que no tienen hijos (García-Guzmán et al., 2022). Se sabe que las medidas de trabajo flexible, como el teletrabajo, suelen estar asociadas a unos ingresos más bajos y a una menor progresión en la carrera profesional (Bloom et al., 2015). Por lo tanto, es importante que las empresas que quieran promover la igualdad de género se aseguren de que las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el teletrabajo, sean adoptadas por igual entre hombres y mujeres. De lo contrario, corren el riesgo de reforzar la especialización de las mujeres en las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Los responsables políticos deben ser conscientes de ello y colaborar con las empresas para garantizar que las innovaciones en materia de trabajo flexible no se traduzcan en una mayor desigualdad de género en el futuro.

## REFERENCIAS


Adams-Prassl, Abigail, Teodora Boneva, Marta Golin, y Christopher Rauh, "Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real-Time Surveys," Journal of Public Economics, 2020, 189.

Albanesi, Stefania and Jiyeon Kim, "Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender," Journal of Economic Perspectives, Agosto 2021, 35 (3), 3–24.

Alon, Titan, Mattias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, y Michéle Tertilt, "This Time It's Difference: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession," CEPR Discussion Paper 15149, 2020.

Alon, Titan, Sena Coskun, Matthias Doepke, David Koll, y Michèle Tertilt, "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions," Working Paper 28632, National Bureau of Economic Research Abril 2021.

Amuedo-Dorantes, Catalina, Miriam Marcén, Marina Morales, y Almudena Sevilla, "COVID-19 School Closures and Parental Labor Supply in the United States," IZA Discussion Papers 13827, Institute of Labor Economics (IZA) 2020.

Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, y Zhichun Jenny Ying, "Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment," The Quarterly Journal of Economics, 2015, 130 (1), 165–218.

Bluedorn, John, Francesca G. Caselli, Niels-Jakob H. Hansen, Ippei Shibata, y Marina M. Tavares, "Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on 'She-cessions'," IMF Working Paper 2021/95, 2021.

Bünning, Mareike, "What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany," European Sociological Review, Julio 2015, 31 (6), 738–748.

Dunatchik, Allison and Berkay Özcan, "Reducing mommy penalties with daddy quotas," Journal of European Social Policy, Noviembre 2020, 31 (2), 175–191.

Fabrizio, Stefania, Diego B. P. Gomes, y Marina Mendes Tavares, "COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children," IMF Working Paper 2021/58, 2021.

Farré, Lidia, Yarine Fawaz, Libertad González, y Jennifer Graves, "How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain," IZA Discussion Paper 13434, 2020.

García-Guzmán, Pablo, Claudia Hupkau, y Barbara Petrongolo, "Gender inequality at work and in the home one year after the onset of the Covid-19 pandemic - Evidence from the UK," Mimeo, 2022.

Hale, Thomas, Noam Angrist, Rafael Goldszmidt, Beatriz Kira, Anna Petherick, Toby Phillips, Samuel Webster, Emily Cameron-Blake, Laura Hallas, Saptarshi Majumdar, y Helen Tatlow, "A global panel database of pandemic policies (Oxford COVID-19 Government Response Tracker)," Nature Human Behaviour, 2021, 5, 529–538.

Hansen, Benjamin, Joseph J Sabia, y Jessamyn Schaller, "Schools, Job Flexibility, and Married Women's Labor Supply: Evidence From the COVID-19 Pandemic," Working Paper 29660, National Bureau of Economic Research January 2022.

Hupkau, Claudia y Barbara Petrongolo, "Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis," Fiscal Studies, 2020, 41 (3), 623–651.

Hupkau, Claudia y Carlos Victoria, "Covid-19 and gender inequality in Spain," EsadeEcPol Policy Insight 8, EsadeEcPol 2020.

OECD, OECD Employment Outlook 2021 2021.

OECD, The State of Global Education 2021. Disponible en https://doi.org/10.1787/1a23bb23-en.

ONS, "Comparison of labour market data sources," Technical Report 2020. Disponible en https://shorturl.at/zLZ38, Consultado el 17 de febrero 2022.

ONS, "Coronavirus (COVID-19) and the different effects on men and women in the UK, March 2020 to February 2021," Technical Report 2021. Disponible en https://shorturl.at/cBJKL, Accessed 17 February 2022.

Patnaik, Ankita, "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas," Journal of Labor Economics, 2019, 37 (4), 1009–1059.

Russell, Lauren y Sun Chunxuan, "The Effect of Mandatory Child Care Center Closures on Women's Labor Market Outcomes During the COVID-19 Pandemic)," COVID Economics, 2020, 62, 124–154.

Sevilla, Almudena y Sarah Smith, "Baby steps: The gender division of childcare during the COVID19 pandemic," Oxford Review of Economic Policy, 36 S169-S186.

UNICEF, "Reopening with resilience: lessons from remote learning during Covid-19," Innocenti Research Report, UNICEF 2021. Disponible en https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Reopening-with-Resilience.pdf.

# A. Apéndice

## A.1. Estratégia empírica

Para estimar el impacto diferencial de la pandemia en hombres y mujeres, y entre hombres y mujeres con y sin hijos pequeños, estimamos ecuaciones de la siguiente forma:

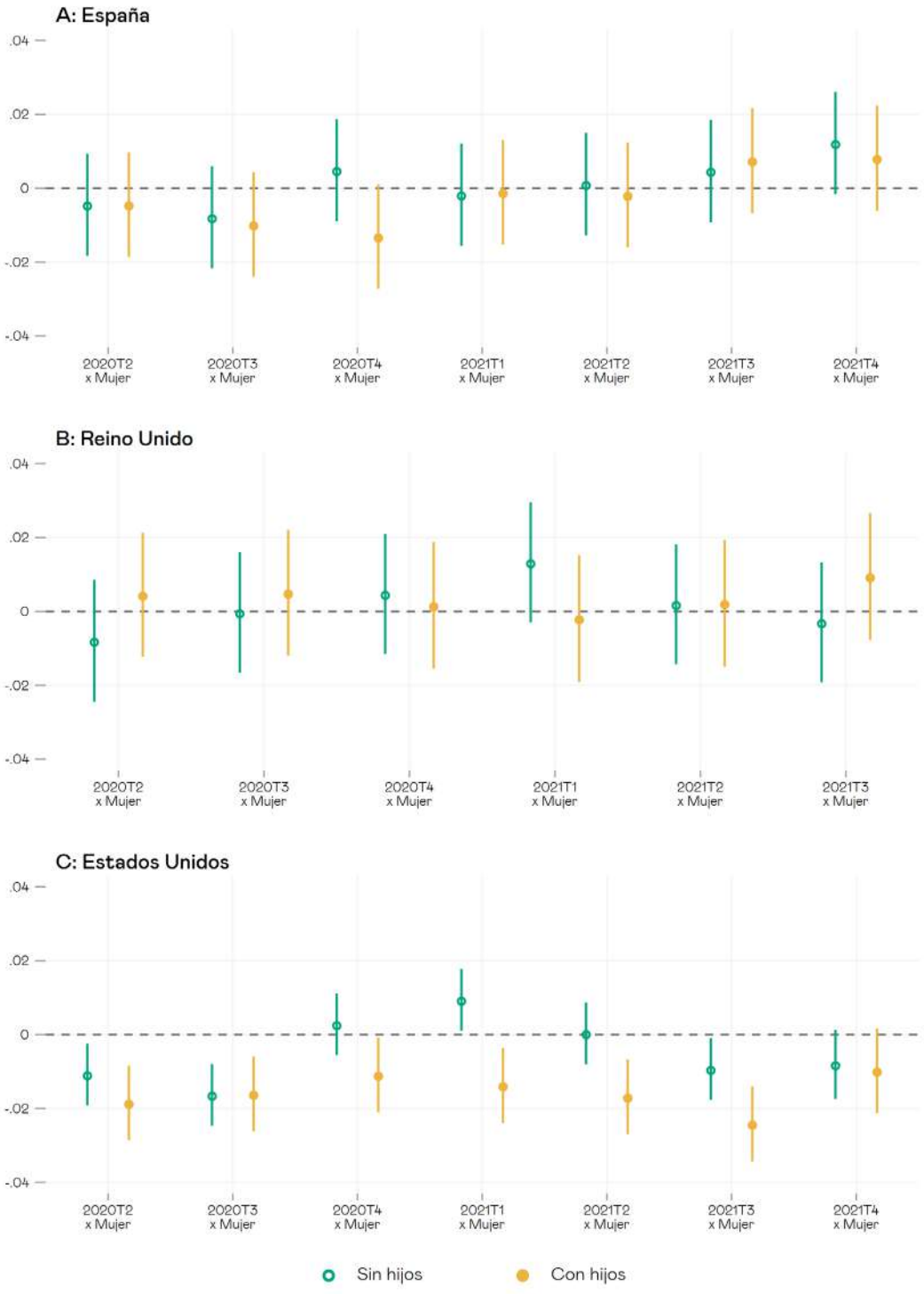
$$y_i = \alpha_o + \alpha_1 Fem_i + \sum_{k=Q1/2019}^{Q4/2021} \alpha_{2K} Quarter_k + \sum_{k=Q1/2019}^{Q4/2021} \alpha_{3K} Quarter_k \times Fem_i + \epsilon_i \quad \text{(A.1)}$$

Donde las variables de interés (y) son: (1) estar empleado, (2) estar en suspensión temporal de empleo, y (3) ser inactivo, medidas a nivel individual. El empleo y la inactividad se definen en la muestra de todos los individuos de 25-54 años de edad, mientras que la suspensión de empleo se define sólo en la muestra de individuos empleados de entre 25-54 años. $Fem$ es una variable *dummy* que toma el valor uno para las mujeres, $\sum_{k=Q1/2019}^{Q4/2021} Quarter_k$ es un conjunto de variables dummy para los periodos Q1/2019-Q4/2021 (el periodo omitido es Q1/2020 para España y el Reino Unido, y febrero de 2020 para EEUU); $\epsilon_i$ es un término de error a nivel individual.

Los coeficientes de interés son los términos de interacción entre las variables *dummy* de mujer y las variables dummy trimestrales ( $\alpha_{3K}$ ). Éstos recogen el cambio medio en la variable de respuesta entre el periodo de referencia (omitido) y los periodos posteriores para las mujeres en relación con el experimentado por los hombres. Estimamos estas ecuaciones para toda la muestra de individuos de 25 a 54 años, y para los que tienen y no tienen hijos de 15 años (13 para EEUU) o menos, para España, el Reino Unido y EEUU. Los coeficientes de interés se muestran en los gráficos A.1-A.3.

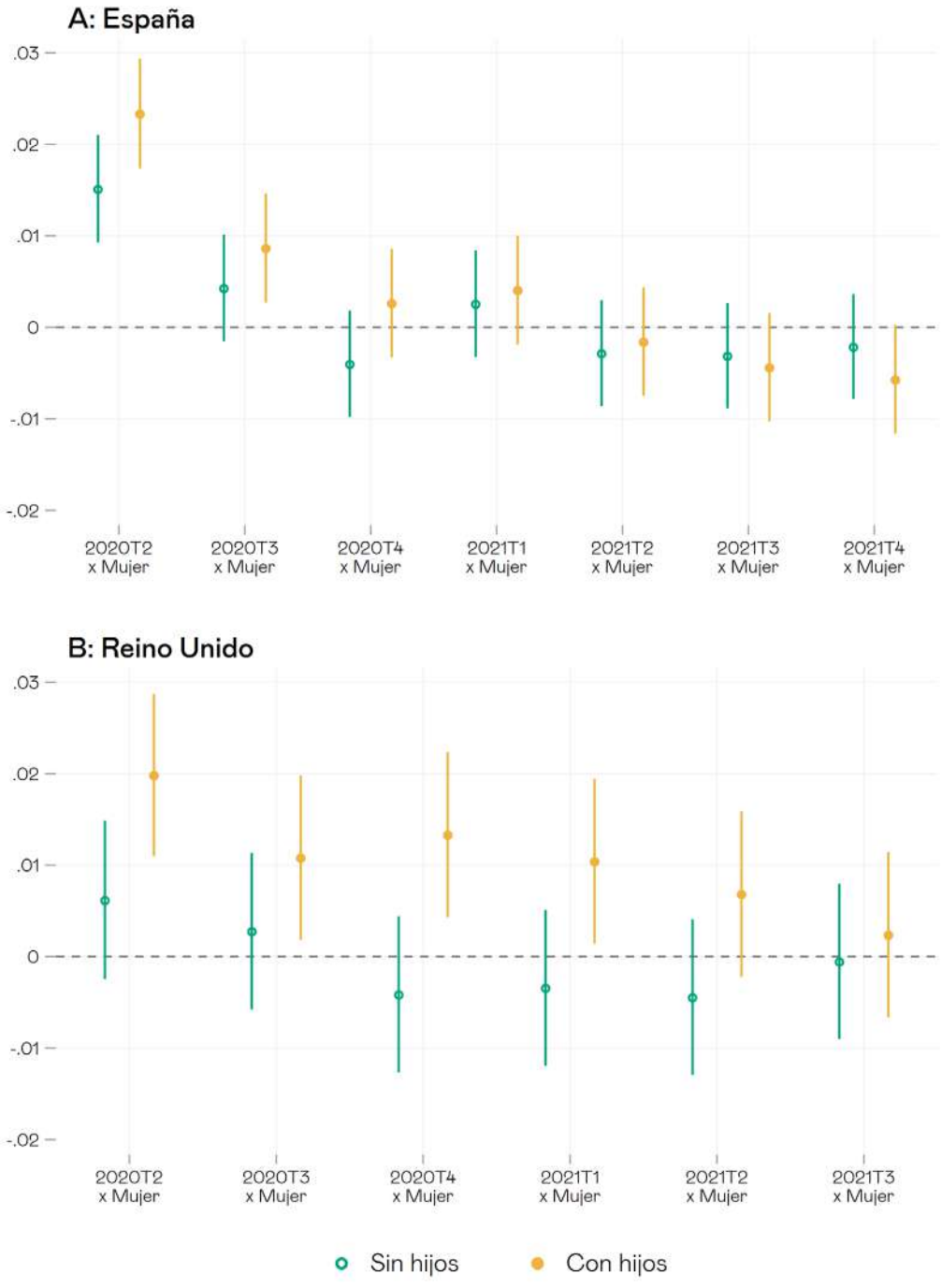
# A.2. Gráficos adicionales

Gráfico A.1.
**Diferencias de género en el impacto de Covid-19 sobre el empleo**



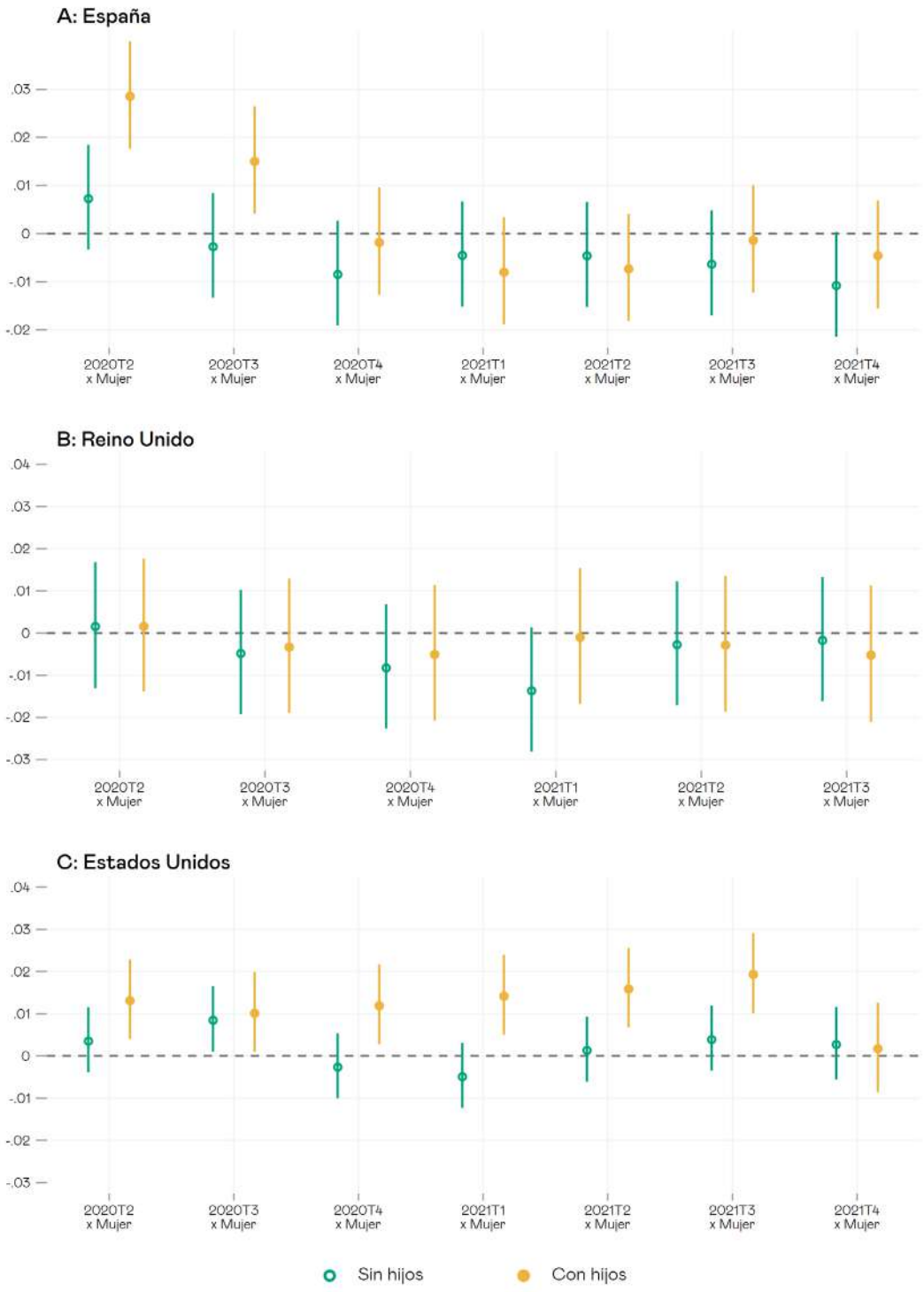

Notas: Este gráfico muestra los coeficientes y sus intervalos de confianza al 95% estimados de la ecuación A.1 ( $\alpha_{3K}$ ), y muestran cuánto más (por debajo de cero) o menos (por encima de cero) ha caído el empleo de las mujeres con respecto al periodo de referencia que el de los hombres en cada trimestre. La variable de respuesta es una variable *dummy* que toma el valor uno si el individuo está empleado y cero si está desempleado o inactivo, por separado según si se tienen hijos menores de 16 años (España y Reino Unido) o de 14 años (EEUU) viviendo en el hogar. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020. Fuentes: España: T1/2020-T4/2021 de la EPA (Encuesta de Población Activa); Reino Unido: T1/2020-T3/2021 de la *Labor Force Survey* del Reino Unido; EEUU: 2/2020-11/2021 de la *Current Population Survey* (CPS).

Gráfico A.2.
**Diferencias de género en el impacto de Covid-19 sobre la suspensión temporal de empleo**




Notas: Este gráfico muestra los coeficientes y sus intervalos de confianza al 95% estimados de la ecuación A.1 ( $\alpha_{3K}$ ), y muestran cuánto más (por encima de cero) o menos (por debajo de cero) ha crecido la tasa de suspensión de empleo de las mujeres con respecto al periodo de referencia que la de los hombres en cada trimestre. Para España, la variable de respuesta es una variable *dummy* igual que toma el valor uno si el individuo no trabajó en la semana de referencia debido a un ERE/ERTE o a razones técnicas y económicas, y cero si el individuo está empleado y no está en ERE/ERTE. Para el Reino Unido, la variable de respuesta es una variable *dummy* que toma el valor uno si el individuo trabajó menos horas en la semana de referencia debido a causas económicas y otras vinculadas a COVID-19, y cero si el individuo está empleado y no trabajó menos horas. Los coeficientes se estiman por separado en función de si tienen hijos menores de 16 años viviendo en el hogar. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020. Fuentes: España: T1/2020-T4/2021 de la EPA (Encuesta de Población Activa); Reino Unido: T1/2020-T3/2021 de la *Labor Force Survey* del Reino Unido.

Gráfico A.3.
**Diferencias de género en el impacto de Covid-19 sobre la inactividad**




Notas: Este gráfico muestra los coeficientes y sus intervalos de confianza al 95% estimados de la ecuación A.1 ($\alpha_{3K}$), y muestran cuánto más (por encima de cero) o menos (por debajo de cero) ha crecido la tasa de inactividad de las mujeres con respecto al periodo de referencia que la de los hombres en cada trimestre. La variable de respuesta es una variable *dummy* igual a uno si el individuo es inactivo y a cero si el individuo está empleado o desempleado, por separado según si se tienen hijos menores de 16 años (España y Reino Unido) o de 14 años (EEUU) viviendo en el hogar. El periodo de referencia es el primer trimestre de 2020. Fuentes: España: T1/2020-T4/2021 de la EPA (Encuesta de Población Activa); Reino Unido: T1/2020-T3/2021 de la *Labor Force Survey* del Reino Unido; EEUU: 2/2020-11/2021 de la *Current Population Survey* (CPS).