

Propuesta
**MEDIDAS DE
CONCILIACIÓN,
CORRESPONSABILIDAD
Y PROTECCIÓN
DEL EMPLEO FEMENINO**

PODEMOS
ASTURIAS

**PODEMOS
ASTURIES**

INTRODUCCIÓN

Resulta un hecho claro que la crisis sanitaria del COVID-19 puso de manifiesto las debilidades del sistema de cuidados de nuestro país y también de Asturias. Numerosa literatura ha sido elaborada al respecto desde entonces, teniendo, en términos generales, un elemento en común: la constatación de que la perspectiva de género es esencial para dar una respuesta justa y cierta a los efectos de dicha crisis en materia de protección del empleo femenino y del establecimiento de elementos de corrección del desigual reparto de cuidados en nuestra sociedad, que afecta en primer término a las mujeres. También, muchos de los estudios elaborados indican que estamos ante una crisis de provisión de cuidados a la que hay que dar respuesta de manera urgente, democratizando el cuidado. Del mismo modo, una gran parte de los informes y estudios pertenecientes a este periodo indican que la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad todavía es una asignatura pendiente de nuestro país, también de Asturias.

El Instituto de la Mujer, en su informe del pasado 7 de mayo titulado “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la Covid-19”, revela tres componentes que deben ser tenidas en cuenta a la hora de elaborar estrategias con perspectiva de género para corregir los efectos de la crisis sanitaria, que son: la sobrecarga de trabajo de los servicios esenciales durante el confinamiento, donde las mujeres están sobrerrepresentadas; la sobrecarga de las personas que desarrollan las tareas de cuidado de mayores, menores y dependientes, remuneradas o no remuneradas, donde, del mismo modo, las mujeres están sobrerrepresentadas; la precariedad y la pobreza laboral de determinados sectores en los que, de nuevo, las mujeres están sobrerrepresentadas.

CONTENIDO

1. SOBRRERPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SERVICIOS ESENCIALES	3
2. SOBRRERPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y TAREAS DE CUIDADOS	4
3. PRECARIEDAD Y POBREZA LABORAL EN LAS MUJERES	6
4. MEDIDAS DEL GOBIERNO DE ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	7
5. CONCLUSIÓN EN CLAVE ASTURIANA	8
6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO	8

1. SOBRRERREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

Como primer componente de análisis, debemos señalar la sobrerrepresentación de mujeres en el sector sanitario, sociosanitario y en los servicios de alimentación y de limpieza hospitalaria y de residencias, que fueron los servicios designados como esenciales durante el Estado de alarma. En concreto, en Asturias las mujeres suponen casi el 85% en el ámbito de la enfermería y el 95% en el caso de las auxiliares de enfermería. En cuanto al ámbito socio-sanitario y de cuidados, en Asturias, del total de personas empleadas en trabajo doméstico y cuidados personales a domicilio, casi el 95% son mujeres. Además, cabe destacar que debido a esta sobrerrepresentación femenina en el sector sanitario y sociosanitario, público y privado, el porcentaje de mujeres contagiadas por COVID-19 llega casi al 80% del total según la propia Consejería de Salud, por encima de la media estatal, por lo que cabe destacar el dato diferencial en cuanto a elaborar respuestas a las necesidades de este colectivo específico.

Resulta preciso reconocer la labor de los y las profesionales sanitarias, sociosanitarias y del ámbito de los cuidados, tanto en la economía formal como en la informal, que han supuesto una auténtica primera línea en la defensa de nuestra sociedad en el contexto de la crisis sanitaria, al mismo tiempo que urge blindar estos sectores esenciales en el ámbito de lo público, en prevención de escenarios futuros y como garantía de cuidados esenciales de la sociedad en su conjunto. Además del reconocimiento de su labor y de la necesidad de blindaje de estos sectores, es imprescindible reevaluar la organización, el funcionamiento, la atención y la garantía de un trabajo digno de quién integra los mismos, en especial de aquellos que son fundamentales para la provisión de cuidados de mayores y menores como son la educación 0 a 3, el Sistema de para la Autonomía y Prevención de la Dependencia (SAAD): teleasistencia, atención a domicilio (SAD) y sistemas residenciales de cuidados de larga duración y el empleo del hogar.

2. SOBRRERREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y TAREAS DE CUIDADOS

Como segundo componente de análisis, es preciso resaltar que las mujeres en nuestro país siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también la sobrecarga que esto comporta y advirtiendo la tendencia histórica hasta la fecha por la cual las mujeres son mayoritariamente las que abandonan su empleo para cuidar de mayores, menores y dependientes.

Resulta reseñable que, en el caso de Asturias, en marzo de este año había 21.387 personas beneficiarias del derecho a la dependencia, tramitándose 8.017 prestaciones para el cuidado familiar, esto es casi el 40% del total de prestaciones que quedan en el marco del cuidado dentro de las familias, por lo general, estando al frente la mujer de esa familia. Este tipo de prestación, recogida como excepcional por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, es la más adjudicada en nuestro territorio y, además, en su mayoría son mujeres las que ocupan el rol de cuidadora no profesional o familiar, con los efectos socio-laborales y de desigualdad que esta situación genera.

Según los datos del informe “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias, 2019”, del Instituto Asturiano de la Mujer, queda patente la desigual situación de las mujeres asturianas relativa al mercado de trabajo, en comparación con los asturianos y con las mujeres del resto del país. Por un lado, la tasa de actividad de las asturianas (49,62%) sigue estando por debajo de la de los asturianos (55,04%) y de la media estatal para las mujeres (53,06%) y que la principal causa de la inactividad para ellas en Asturias es el trabajo en el hogar, mientras que los asturianos inactivos principalmente están en esta situación por jubilación.

Además, entre 2007 y 2017 un promedio de 2.500 asturianas abandonó un empleo para hacerse cargo del cuidado de hijos/as, personas dependientes, u otras obligaciones familiares, mientras que no hay datos de hombres en la misma situación. En 2017 había en Asturias 35.500 mujeres y 3.000 hombres que declaraban como causa principal de su no participación en el mercado laboral lo que se denominan “labores del hogar”; es decir, el 92% de las personas inactivas por este motivo son mujeres y son el 100% de las que abandonaron un empleo en los tres años precedentes para poder hacerse

cargo del cuidado de otras personas dentro del hogar. En cuanto al uso de instrumentos de conciliación de vida laboral y vida familiar, el 88,8% de las excedencias utilizadas en Asturias durante 2017 para el cuidado de familiares fueron solicitadas por mujeres.

Según el Observatorio Asturiano de Igualdad de Oportunidades, el porcentaje de asturianas que declaran ocuparse en solitario del cuidado de los menores del hogar es 4,5 veces mayor que el de los hombres: 37,4% de mujeres frente al 9% de los hombres, y el 41,6% de mujeres declaran cuidar en solitario a mayores, frente al 21% de hombres. Por otro lado, las asturianas dedican 2,8 horas diarias a las tareas del hogar y 1,8 horas para los hombres.

Debemos reconocer que Asturias ya tenía antes de la crisis sanitaria una situación crítica en cuanto a la práctica imposibilidad de las mujeres para compatibilizar empleo, tareas de cuidados y vida personal que nos sitúa a la cola del país en cuanto a número de hijas/os por familia. La Encuesta de Fecundidad del INE de mayo de 2019 indica que las dos principales razones que alegan las asturianas para no tener descendencia son las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar y los bajos salarios, que explicarían que el 21,4% de las mujeres con menos de 40 años declare que no quiere tener descendencia. En este punto cabe destacar que no parece existir evidencia científica que demuestre que la presencia de las mujeres en el mercado laboral sea la causa del descenso de la natalidad, si bien la ausencia o poco desarrollo de las medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad sí tienen un efecto claro en el descenso de los índices de natalidad.

Por todo ello, urge poner al día las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en nuestro territorio, así como implementar nuevas medidas que profundicen en el esfuerzo del gobierno central en este sentido, tales como el Plan Me Cuida, el Real Decreto-Ley de Trabajo a Distancia, o la próxima ley de Tiempo Corresponsable. Es urgente resolver los problemas que las mujeres y las familias en la actualidad siguen teniendo para tener hijas e hijos deseados; para compatibilizar vida personal, laboral y de cuidado de menores en ausencia, por ejemplo, de un sistema de Educación 0 a 3 universal y gratuito o para permanecer en el mercado laboral sin que el cuidado de mayores o dependientes sea un elemento que marque la desigualdad de éstas.

Es preciso remover los obstáculos que impiden a día de hoy garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres y establecer los cauces que permitan reorganizar el sistema de cuidados asturiano, que depende casi en exclusivo del trabajo no remunerado femenino, sin olvidar que una mejora de la calidad del empleo y los salarios de las mujeres es una cuestión de justicia social y que también revertiría en el fomento de la autonomía de las mismas y beneficiaría a la sociedad asturiana en su conjunto.

3. PRECARIEDAD Y POBREZA LABORAL EN LAS MUJERES

Como tercer componente de análisis, se establece que la precariedad y pobreza laboral está del mismo modo feminizada, unido a que también están feminizados los sectores que se prevé que sean más afectados por los efectos de la crisis sanitaria mundial, como son el comercio, el turismo y la hostelería. Según el informe “Situación de Mujeres y Hombres en Asturias, 2019” las ocupaciones que absorben más mano de obra femenina en Asturias son: el grupo de trabajadoras de servicios de restauración, con un 48,77% de mujeres del total de camareros/as asalariados/as; representan casi el 70% de las ayudantes de cocina, más del 60% de cocineras/os asalariadas/os y el 82,10% del personal de limpieza de hoteles, oficinas y otros establecimientos. Del mismo modo destaca el grupo de vendedoras/es en tiendas y almacenes, con un 79,71% de presencia de mujeres. A esta situación hay que añadir el aumento de un punto porcentual en 2019 de la brecha salarial de género en nuestro territorio, pasando del 29,4% al 30,4% y casi 8 de cada 10 personas empleadas a tiempo parcial son mujeres.

Si bien los datos estatales y asturianos no difieren radicalmente al compararlos, existen matices de la situación asturiana que deben poder tenerse en cuenta, como la gran representación de mujeres en la administración autonómica y en el sector de hostelería y restauración; como la brecha salarial más alta de todo el país (y la consiguiente grieta de género en las pensiones) o los niveles de temporalidad y trabajo parcial feminizado remarcables para las asturianas; como las claras dificultades de conciliación para las mujeres de nuestro territorio y el abandono del empleo de éstas para dedicarse a tareas relacionadas con el cuidado de mayores y menores; como el envejecimiento asturiano y la longevidad unidos a que el recurso de cuidados de larga duración más utilizado en Asturias es la prestación por cuidado familiar, es decir, por mujeres de las familias. Por ello, debe ser una prioridad establecer políticas claras que defiendan el empleo en los sectores asturianos feminizados, muchos de ellos reconocidos durante el Estado de alarma como esenciales para el funcionamiento de nuestra sociedad, al mismo tiempo que luchen en contra de la precarización, la temporalidad y la discriminación de las trabajadoras en estos ámbitos laborales.

4. MEDIDAS DEL GOBIERNO DE ESPAÑA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El gobierno de nuestro país viene realizando un esfuerzo claro en el desarrollo de medidas de protección para toda la sociedad en el contexto de la Covid-19, incluyendo el impacto de género en las mismas. En el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 se establecieron medidas para favorecer la conciliación laboral mediante la adaptación de horario y reducción de jornada por cuidado de cónyuge o familiares afectadas/os por la Covid-19 que están siendo desarrolladas a través del Plan ME CUIDA, que continúa en la actualidad.

Del mismo modo, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 incorporó el subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial de empleados de hogar familiar, así como la puesta en marcha, por parte del Ministerio de Igualdad, del Plan para garantizar los derechos de las víctimas de explotación sexual, de trata con fines de explotación sexual y de mujeres en contextos de prostitución, así como la prestación de los servicios y recursos para la atención a sus necesidades específicas ante el escenario derivado de las del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

En la aprobación del Ingreso Mínimo Vital, recogido en el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, se han tenido en cuenta la particular situación de las familias monomarentales y monoparentales y de las mujeres víctimas de violencia machista. Asimismo, ya firmado con anterioridad en el Pacto de Coalición Progresista y presentado recientemente por el Ministerio de Igualdad, se prevé la aprobación de una Ley de Tiempo Corresponsable que permita reorganizar completamente los tiempos de trabajo, ocio y cuidados y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Por otra parte, el pasado 22 de septiembre el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley que regulará el Trabajo a Distancia, una norma fruto del Diálogo Social y que incluye la perspectiva de género. Y el pasado 13 de octubre, se aprobó un Real Decreto sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y otro por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, cuyo objetivo compartido es evitar la desigualdad de género en el mercado laboral, prestando especial atención a combatir la brecha salarial.

5. CONCLUSIÓN EN CLAVE ASTURIANA

Desde el inicio del Estado de alarma, por su parte, diferentes organizaciones políticas, sectoriales y sociales han elaborado propuestas de choque y de avance en los derechos de conciliación, de corresponsabilidad y protección del empleo femenino, alertando de la situación actual que han llamado “crisis de conciliación”. En este contexto insólito como es el que vivimos en la actualidad, es imprescindible y urgente que los gobiernos autonómicos desarrollen medidas complementarias y de su competencia que refuercen y amplíen aquellas establecidas por el gobierno central y que vayan dirigidas a la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral de mujeres y hombres, aplicando la perspectiva de género en el desarrollo de las mismas, teniendo en cuenta que la conciliación suele ser asumida por las mujeres. Además de la garantía de los derechos de conciliación, los gobiernos autonómicos deben asumir el esfuerzo de promoción de la corresponsabilidad, que asegure que no sean de nuevo las mujeres las que vean afectada su vida laboral e incluso su propia salud por la sobrecarga de tareas de cuidados a menores, mayores y personas dependientes estableciendo correcciones que tiendan hacia el reparto justo de las mismas en la diversidad de situaciones que puedan darse, incluido el marco de la extensión del teletrabajo. Por último, y atendiendo a los datos que confirman la precarización del empleo feminizado tras la crisis de 2008 y las previsiones para el empleo tras el confinamiento, es obligación de los gobiernos autonómicos establecer cuantas medidas sean necesarias para proteger el empleo de las mujeres y eliminar los elementos de precarización y desigualdad que puedan darse, fomentando, del mismo modo, la generación de empleo relacionado con los servicios esenciales que han funcionado como primera línea de protección ante la pandemia de la Covid-19.

8

6. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO

- A.** Establecer una renta para la corresponsabilidad, traducida en ayudas públicas para trabajadoras y trabajadores que hayan tenido que reducir su jornada laboral a partir del 30%, o que se hayan acogido a una excedencia por cuidado de mayores, menores o dependientes a su cargo. Esta renta para la corresponsabilidad se establecerá en función de su nivel de renta. Además, se tendrán en cuenta situaciones particulares como ser la cabeza de una familia monomarental, mono-

parental, pertenecer a una familia numerosa, ser víctima de violencia machista o que una persona de la familia esté en situación de dependencia severa o discapacidad. Del mismo modo que se tendrá en cuenta el contexto de la disminución de intensidad o cierre de otros servicios de cuidados de personas dependientes o con discapacidad.

- B.** Poner en marcha un servicio de profesionales para el cuidado y la atención de mayores o menores o, en sustitución, una prestación económica para familias que no pueden adscribirse a la extensión del teletrabajo y que deban incorporarse a su puesto de trabajo y/o que se encuentren en situación de riesgo o exclusión social, prestando especial atención a las familias monomarentales, monoparentales y con integrantes en situación de dependencia severa, gran dependencia o alto grado de discapacidad. Esta prestación deberá cubrir sustancialmente la necesidad económica de estas familias para la contratación de personal de servicios de cuidado.
- C.** Promover, en el marco de la seguridad y con todas las garantías sanitarias que la crisis de Covid-19 requiere, la apertura de espacios de cuidado pertinentes para mayores, menores y personas dependientes, ya existentes o de nueva generación, en coordinación con las administraciones locales, para facilitar la conciliación de las familias.
- D.** Elaborar con inmediatez una Encuesta asturiana sobre la conciliación, la corresponsabilidad y la crisis de cuidados en Asturias, con especial atención a los usos del tiempo de mujeres y hombres. Que esta encuesta sirva como un paso previo diagnóstico a un Plan asturiano de Democratización de los cuidados que fije y haga efectivas las políticas encaminadas a garantizar la conciliación personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad, así como el reparto justo de cuidados en el territorio.
- E.** Aumentar la financiación y los recursos públicos para la educación pública 0 a 3, el servicio público de asistencia a domicilio y teleasistencia, la provisión de cuidados de larga duración en centros residenciales y los programas de respiro para cuidadoras familiares.
- F.** Desarrollar planes de formación estratégicos dirigidos con especial atención a las mujeres en las profesiones en que siguen estando subrepresentadas (automoción, industria, etc.) articulando medidas de apoyo y discriminación positiva que eviten el abandono de los distintos itinerarios formativos y faciliten su participación en los programas de empleo.
- G.** Incluir cláusulas sociales en la contratación por parte del sector público para mejorar la inserción laboral de las mujeres así como por parte

de las empresas privadas de tal forma que asuman su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial incluyendo la perspectiva de género en su actividad comercial.

- H.** Reforzar las políticas activas de empleo especialmente para aquellas mujeres inactivas que debido a sus responsabilidades familiares tienen más riesgo de cronificar su situación de desempleo o inactividad laboral, mediante acciones de intermediación, orientación y acompañamiento laboral.
- I.** Poner en marcha ayudas que fomenten el autoempleo y la creación empresarial con líneas de financiación que prioricen los negocios de mujeres e incluyan subvenciones para los primeros gastos de constitución de las empresas.



PODEMOS ASTURIES