



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/34397

03/02/2021

85298

AUTOR/A: ARRIMADAS GARCÍA, Inés (GCs); MUÑOZ VIDAL, María (GCs); GIMÉNEZ GIMÉNEZ, Sara (GCs)

RESPUESTA:

En respuesta a la iniciativa de referencia, se indica lo siguiente:

En primer lugar, es preciso recordar que, en la coyuntura actual, la adopción de medidas en materia de empleo está condicionada por las previsiones del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, en el que se recoge el Pacto por el Empleo, consistente en el compromiso de la adopción de medidas para la creación de empleo a través de las mesas de diálogo social.

Asimismo, se establece que la Comisión de seguimiento tripartita laboral, creada por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, tendrá las funciones de valorar la evolución de la actividad económica y el empleo, así como analizar las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y el tejido productivo.

Además, hay que destacar la previsión de que se incluya un Pilar de Empleo en el Plan Nacional para la Recuperación, Transformación y Resiliencia. En el marco de este Pilar se pretende desarrollar un importante número de programas de políticas activas, cuya elaboración se compartirá en el Sistema Nacional de Empleo, tanto con las Comunidades Autónomas como con los interlocutores sociales.

Con estos programas, se contribuirá a la implementación efectiva del Pilar Europeo de Derechos Sociales, especialmente a su Capítulo I y a la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), principalmente a través del su Objetivo 8, consistente en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.



El Plan Nacional de Políticas Activas de Empleo (PAE), por su parte, se asienta sobre las siguientes 6 líneas estratégicas: empleo joven, empleo mujer, orientación y emprendimiento, adquisición de nuevas competencias para la transformación digital y productiva, nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad y gobernanza del impulso al Plan Nacional de PAE.

Respecto a las medidas para disminuir el paro femenino, es preciso destacar que, la Ley de Empleo, al definir la Estrategia Española de Activación para el Empleo, incluye entre sus 6 Ejes de actuación, un Eje denominado “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo” dedicado expresamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Eje 4).

Asimismo, la Ley de Empleo configura al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género como uno de los colectivos con especiales dificultades de acceso y permanencia en el empleo. Por este motivo, son destinatarias de las medidas del Eje 3 de la Estrategia, denominado “Oportunidades de Empleo”. Las medidas incluidas tienen como finalidad promover tanto la creación como el mantenimiento del empleo. De esta manera, se otorga atención prioritaria al colectivo de mujeres.

Esta especial consideración ha quedado reflejada en el establecimiento de los objetivos estructurales de la vigente Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. Así, dentro del Eje 4 “Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”, se incluye entre sus objetivos estructurales, la promoción de la activación de las mujeres a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo.

Ha de contemplarse, asimismo, la prioridad en la atención de este colectivo se ha plasmado en el reciente Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021. Este Plan se articula en los mismos seis ejes que la Estrategia y recoge específicamente entre sus objetivos, la eliminación de la segregación horizontal y de la brecha salarial de género. En esta línea, siendo uno de sus principios rectores la garantía de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades se marca como meta la consecución de una reducción del 20% en las cifras de paro registrado de la actual brecha de género entre los jóvenes.

En esta misma línea de priorización, se enmarca el Plan Reincorpora-t para prevenir y reducir el desempleo de larga duración 2019-2021. Prestando una atención específica al colectivo de mujeres, que se define como especialmente vulnerable, este Plan incluye entre sus objetivos, la eliminación de la segregación horizontal y de la brecha salarial de género.

Asimismo, se recoge el principio de garantía de igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y se da una consideración especial a la





participación de las mujeres en el conjunto de medidas establecidas en el Plan.

Finalmente, es preciso hacer referencia a las medidas generales de incentivación a la contratación y mantenimiento del empleo de este colectivo. Así, en las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, se incrementan las cuantías en el caso de que se contrate a mujeres.

Por otra parte, el Instituto de las Mujeres es plenamente consciente de que la pandemia provocada por el COVID-19 tiene ya unas importantísimas consecuencias sociales y económicas, que están afectando de manera especial a las mujeres. Un hecho que no es casual. La crisis sanitaria, social y económica provocada por la COVID-19 está provocando que las brechas entre mujeres y hombres se incrementen, como ha ocurrido en todas las crisis anteriores.

Pero, en esta ocasión se ha asumido el firme compromiso de diseñar las medidas de recuperación económica, y utilizar los fondos que se destinen a ellas, desde una perspectiva feminista, teniendo en cuenta a las mujeres, que han sido durante los peores momentos de la crisis sanitaria las que han estado al frente de los trabajos que se han considerado esenciales, y siguen siendo las proveedoras mayoritarias de los cuidados sobre los que se sostiene nuestra sociedad.

Debe hacerse especial hincapié en el reconocimiento de los trabajos de cuidado como eje vertebrador de nuestra economía y sociedad. Mientras no se resuelva este tema, la brecha de género y la precariedad de las mujeres en el mundo laboral se perpetuarán, con un impacto mucho mayor en las familias monoparentales.

Es necesario garantizar un reparto equitativo de tiempos de trabajo y de cuidado, entre mujeres y hombres, así como un efectivo derecho a la adaptación del trabajo a la persona, a la desconexión del trabajo y, en definitiva, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como corregir los roles y estereotipos de género que tienden a perpetuarlos. Así, el Plan Corresponsables se concibe como una política semilla en el camino hacia el desarrollo de un Sistema Estatal de Cuidados, además de incidir en el necesario reparto de tareas que debe darse en los hogares para erradicar la desigualdad de género. Un Plan que en el año 2021 cuenta con 200 millones de euros adicionales para su puesta en marcha y conseguir que desde las instituciones se facilite realmente la conciliación, corresponsabilidad y se dignifique y reconozcan los trabajos de cuidados desarrollados mayoritariamente por mujeres.

En materia de políticas activas de empleo, se promoverá la incorporación de la perspectiva feminista en la normativa que se desarrolle y los planes que se impulsen.



Como se ha indicado anteriormente, las mujeres están mayoritariamente empleadas en un mercado laboral segregado, de peor calidad y más precario, lo que disminuye sus recursos para afrontar la crisis, y las convierte en particularmente vulnerables ante situaciones económicas adversas. A esto hay que sumar que algunos de los sectores más afectados por la pandemia son el comercio, turismo y hostelería, que cuentan con una importantísima presencia de mujeres.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, supone una oportunidad de recuperar la actividad económica y el nivel de empleo. Conscientes de las brechas de género existentes en el mercado laboral, uno de los ejes transversales de este plan es la igualdad de género, por lo que todas las actuaciones que se lleven a cabo en su marco deben establecer medidas para reducir las brechas de género existentes y promover la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, de mujeres y hombres.

Madrid, 10 de marzo de 2021