

GRUPO DE TRABAJO DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Begoña Marugán Pintos

Agradecimientos

Por la invitación y por su escucha. También por invitarme a hablar de: **La situación laboral de las mujeres**, pues esta crisis nos he permitido visibilizar aún más las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.

PUNTOS DE PARTIDA/PROPUESTAS:

1. DISCURSO DESDE EL PARADIGMA DE LOS CUIDADOS Y LA SUPERVIVENCIA DE LA ESPECIE: NADIE ES PRESCINDIBLE
2. DIFERENCIO EMPLEO/TRABAJO: PROPONDRÉ HABLAR DE CARGA GLOBAL DE TRABAJO
3. IMPOSIBILIDAD DE SEPARAR LO PÚBLICO-PRIVADO (DOMÉSTICOS).

1.- DISCURSO DESDE EL PARADIGMA DE LOS CUIDADOS Y LA SUPERVIVENCIA DE LA ESPECIE: NADIE ES PRESCINDIBLE

Hablo de las mujeres pero estoy pensando en toda la especie porque como dice el Premio Nobel de Economía, Amartya Sen: “El desarrollo humano no es posible sin el cuidado de la vida” y añadiría y del planeta porque si perdemos el lugar donde ubicarnos perdemos todos.

El covid 19 nos ha mostrado, con toda su crudeza, que vivimos en la Sociedad del Riesgo Global como nos avisara desde la sociología *Ulrich Beck* y que los problemas de nuestro tiempo no son solo los de los más desfavorecidos como el ecofeminismo de *Vandana Shiva* reconoce.

Se debe pensar en una economía al servicio de las personas y no depredadora de la naturaleza porque al matar a la naturaleza nos estamos suicidando como especie. Por tanto, les pido que piensen - como dirigentes político que tienen una enorme responsabilidad y tarea- que esta pandemia puede tener un efecto colateral muy positivo y en lugar de reconstruir lo que había que hacer es pensar, con calma, **en cómo diseñar un modelo productivo al servicio de todas las personas** y que no se base en la explotación de la naturaleza, de unos pueblos por otros, y de las mujeres por los hombres. Y desde luego pensar en una **reducción general de la jornada de trabajo**.

Trabajar menos horas, para trabajar más personas.

2.- DIFERENCIO EMPLEO DE TRABAJO: PROPONDRÉ HABLAR DE CARGA GLOBAL DE TRABAJO

La propuesta de hablar de lo laboral me parece muy acertada porque lo 1ª que quiero diferenciar es el TRABAJO: toda actividad humana útil para un fin preestablecido y del que hay diferentes tipos:

- a) Por beneficios y/o remunerado: como empresario o asalariado.
- b) Doméstico: crianza, labores del hogar, cuidados
- c) Voluntario o comunitario. Para fines creativos, de solidaridad, ocio, etc...
- d) Social o Político. Basados en valores y en la participación.

EMPLEO:

Trabajo asalariado, cuyas condiciones de actividad, de obligaciones y derechos, están reguladas en el marco de la ley, definidos por el Estado y los convenios colectivos pactados por sindicatos y patronales.

POR TANTO: 1.- es mucho más pertinente hablar de CARGA GLOBAL DE TRABAJO.

2.- Se hablamos de CARGA GLOBAL DE TRABAJO, las mujeres trabajan más que los hombres.

3.- La idea de que poco a poco, según pasa el tiempo a ESTA SITUACIÓN VARÍA es falsa. Gráfica comparativa 2007-2013. Nos dice que nada cambia sino tomamos medidas en la dirección correcta.

4.- Centrarme en el EMPLEO supone hablar solo de una parte reducida del trabajo, como han puesto de manifiesto la ONU, autoras y las propias **Encuestas Satélites** que se hacían hace años y que habría que volver a hacer. Esto supondría incorporar toda la **carga global al PIB**. No se entiende que 3.900.000 **se consideran inactivas** por ser amas de casa y no se contabilice el valor de su trabajo. A ellas y eso poquitos ellos, al menos se les debería otorgar una **pensión de jubilación** por los trabajos familiares que repercuten en todo el ámbito productivo.

5.- De hecho, la crisis actual ha puesto de manifiesto la cantidad de tareas que se realizan por estas amas de casa y por las empleadas de hogar.

También ha evidenciado **cuáles son los servicios esenciales** para el funcionamiento de la sociedad y el sostenimiento de la vida de las personas y del planeta. Y por tanto, el valor y la importancia del trabajo y en especial de limpiadoras, sanitarios, policías, camilleros, cajeras, conductores, agricultores y ganaderos/as; pero sobre todo **la importancia de los trabajos de cuidados**, tremendamente precarizados y muy poco

retribuidos y reconocidos hasta ahora. Trabajos que en su mayoría son realizados por mujeres.

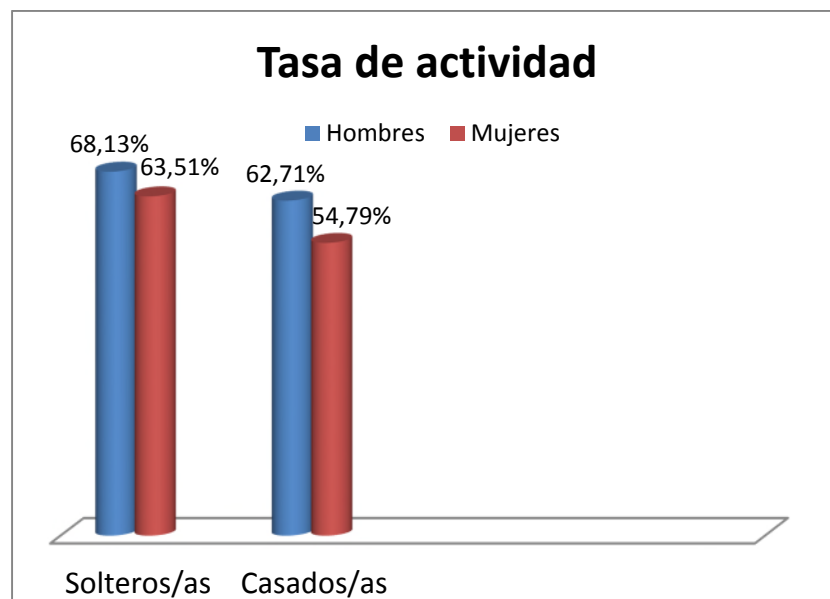
Estos trabajos que se han demostrados irremplazables y esenciales tienen una tasa de feminización en algunos casos del 90% como las asistentes domiciliarias.

Reconocer la importancia y el valor de los trabajos de cuidados:

- pensión de jubilación para las amas de casa
- inclusión de las empleadas de hogar en el Estatuto de los Trabajadores.
- Aumentar la estabilidad laboral y las retribuciones de muchos de los empleos femeninos que tienen un enorme componente de cuidados: educación, sanidad, trabajo o intervención social, etc.

3.- IMPOSIBILIDAD DE SEPARAR LO PÚBLICO-PRIVADO (DOMÉSTICOS).

Lo vemos en las tasas de actividad:



No separar lo público de lo privado porque vivimos en una sociedad que exige a las mujeres que trabajen como si no tuvieran hijos y que crien como si no trabajaran. Y por cierto, **la política de conciliación europea** no debería depender de la de empleo que llama a la empleabilidad de todo el mundo como si no hubiera personas dependientes a las que cuidar.

Durante los años que llevo analizando e intentando mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras me he dado cuenta de que **existe un continuun** y es imposible separar lo público, de lo privado y lo doméstico. No mejorarán las condiciones laborales y se logrará mayor igualdad entre las mujeres y los hombres sin

atender a las condiciones familiares y vitales. **No vamos a conseguir la igualdad en el empleo si no conseguimos que haya un reparto equitativo de los cuidados familiares** porque siempre habrá mujeres que dejen pasar una promoción si tienen que quedarse a trabajar todas las tardes cuando tienen hijos/as menores. Por esta razón decimos que se ha producido una revolución incompleta porque es cierto que las mujeres han salido al ámbito público, pero los hombres no han entrado en casa. Ahí están los datos de la Encuesta de Usos del Tiempo donde se ve que las mujeres trabajamos 4 horas y media en lo doméstico y los hombres 2. O que en la cuarentena las mujeres con menores de 12 años han dedicado 4 horas más diaria a los cuidados de estos menores que los hombres.

El confinamiento ha puesto de manifiesto la sobresaturación de **las mujeres que han trabajado** desde casa y la casa se ha convertido en **casa-colegio-oficina-gimnasio-parque**. Porque sobre las mujeres ha recaído, una vez más la tarea de profesora, madre, cuidadora y animadora. En este sentido es fundamental aprobar una **regulación sobre el teletrabajo¹ sobre medios materiales, plantee la desconexión digital y una información y formación en materia de prevención de riesgos psicosociales**.

Además es pertinente una **Ley de Usos del Tiempo** y es preciso hacer pedagogía con **campañas dirigidas a la población masculina** puesto que son los hombres los que no cumplen con la corresponsabilidad, lo que implica que dejan, en términos generales, una parte de sus responsabilidades, pero por otro lado, también se les priva de un derecho: el de cuidar y disfrutar de ver entre otras cosas crecer a sus hijos e hijas.

Y además de campañas temporales, habría que incluir **una asignatura en el colegio sobre la igualdad de derechos** donde se intente socializar en que no existen trabajos de hombres y de mujeres y se vaya desdibujando la división sexual del trabajo.

Pero también habría que pensar que son múltiples los modelos de unidades familiares y que no siempre existen dos personas para cuidar. Las medidas de conciliación y corresponsabilidad deben adaptarse a las múltiples realidades y exigen ajustarse a la casuística individual. En concreto, las familias **monomarentales precisan una regulación explícita**.

Pero las soluciones no pueden ser individuales, han emergido elementos comunitarios que desde las Administraciones habría que reforzar, así como **los servicios públicos porque si no los servicios que el Estado deja de prestar vuelven a recaer sobre las espaldas de las mujeres**.

¹ Tiene peligros como el aislamiento, disponibilidad de 24 horas/día, también pueden generar sobreexplotación, la dificultad para separar el trabajo de la familia o el ciberacoso.

La pandemia, ha puesto de manifiesto los límites del sistema económico neoliberal que no ha sido capaz de dar respuesta a las necesidades de la población.

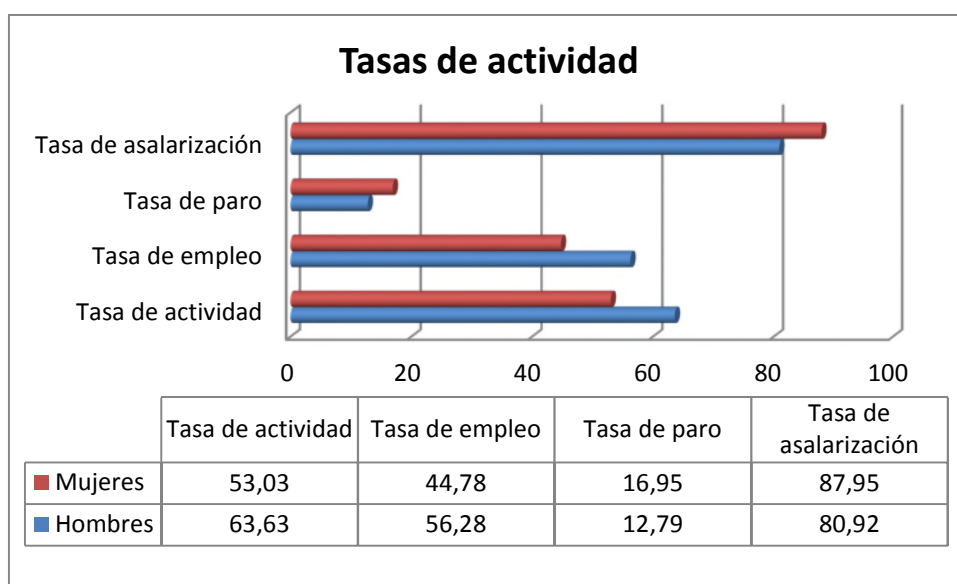
Con los casos de las residencias de ancianos hemos visto los problemas que comporta una gestión a distancia por parte del Estado y lo que supone dejar servicios esenciales dirigidos por la lógica empresarial.

La lógica empresarial que se aplica por ejemplo en la atención a la violencia de género. Los puestos del 016 por ejemplo deberían salir en la oferta de empleo público. Las personas atendidas necesitan continuidad de las personas en la atención y hasta hace poco las personas que atendían el 016 estaban bajo el convenio de contact center.

Por tanto, para esta nueva etapa **se necesita más empleos públicos** - ámbito proclive al trabajo femenino como trabajadoras-, pero también como ciudadanas necesitamos que existen servicios públicos para no tener ser las mujeres las únicas que atendamos y de modo gratuito los cuidados familiares, cuando debería ser responsabilidad del Estado. De hecho, **la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** se base en el derecho de toda persona a recibir cuidados. Recuperen las bases de esta ley y doten la económicamente por su filosofía sigue siendo válida.

MEDIDAS CONCRETAS EN MATERIA LABORAL

Hemos visto como a lo largo de la historia las condiciones de empleo de las mujeres han sido siempre peores: Salvo la tasa de asalarización que es más altas porque tenemos menos empresarias, las mujeres aún teniendo una tasa de actividad menor tienen más paro:



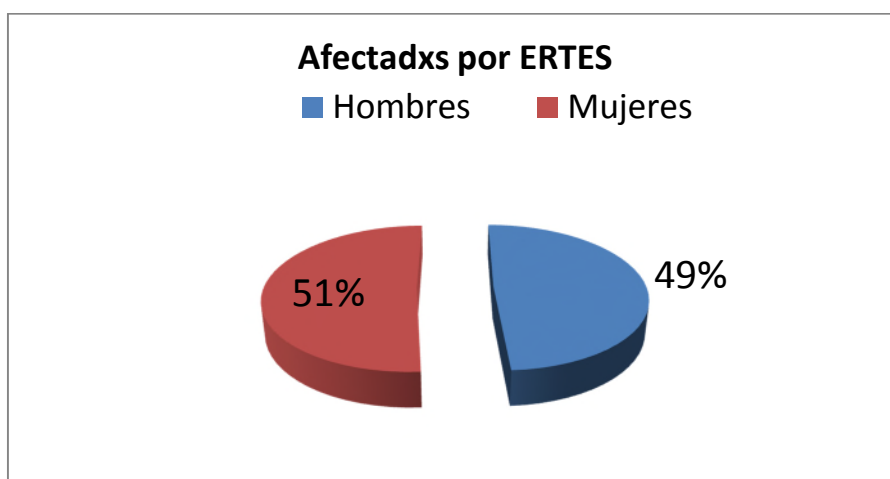
Y una **brecha salarial** del 22%.

Pero además, como del **resto de las crisis**, las mujeres van a salir peor paradas.

De hecho, el SEPE ha reconocido 3.748.009 prestaciones de ERTE entre el 16 de marzo y el 31 de mayo.

EMPRESAS Y TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE may-20

CCC		AFECTADOS		AFECTADOS TOTALES POR GENERO	
TOTALES MAYO	MEDIOS MAYO	TOTALES MAYO	MEDIOS MAYO	HOMBRES	MUJERES
512.355	532.937	2.998.970	3.181.837	1.470.562	1.528.408



Y en el mes de mayo aunque aumentó el empleo, no lo hizo el femenino:

El paro registrado a finales de mayo es de 3.857.776 personas.

	Total	%	Respecto mes anterior
Desempleo Masculino	1.666.098	43,20%	-0,79%
Desempleo Femenino	2.191.678	56,80%	1,85%

Los empleos que más van a tardar en recuperarse (de seguir con este modelo productivo), serán los del sector turístico, sector que representa el 14,6% del PIB con más de 2,8 millones de empleos, lo que representa el 12% del empleo total. El **56% de la mano de obra del sector servicios es femenina** y con unas condiciones laborales basadas en la discriminación y precariedad tal y como vienen denunciando, por ejemplo, el colectivo de las Kellys.

1.- Es preciso acabar con la segmentación laboral y que las mujeres se puedan incorporar a todas las ocupaciones de modo que no recaiga sobre ellas más el paro.

2.- Resulta vital **acabar con la discriminación directa**. No es posible que siga habiendo profesiones vetadas a las mujeres, por ejemplo, es inconcebible que las mujeres no puedan ser futbolistas profesionales.

3.- pero mientras esto se produce hay muchas personas que tienen derecho a ser cuidadas y las administraciones pueden reforzar estos puestos mediante la contratación en las **ofertas públicas de empleo**. No sólo pido más empleos, sino que los **servicios que están privatizados se den con empleadas y empleados públicos y en especial educación, sanidad, dependencia, bienestar, violencia de género. Porque la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino el bienestar general**. Los cuidados en nuestro país necesitan de una reorganización y de unas Políticas Públicas con **dotación económica suficiente**.

4.- **Las medidas de reducción de jornada** para atender a esos menores sin colegio o personas mayores sin centros de día hay que compensarlas para no provocar un empobrecimiento de los hogares. Pero ojo, porque estas se las cogen las mujeres.

5.- hay que apostar por **la adaptación de jornada** porque es importante no cronificará aún más la división sexual del trabajo. No se puede sacar a las mujeres del ámbito laboral y privarle de autonomía económica. Y si fuera preciso revisar la opción de **ayudas a las empresas que opten por esta alternativa**.

6.- Propongo **apoyo y fomento del cooperativismo de mujeres** y a las **mujeres rurales emprendedoras** quitando trabas burocráticas para iniciar actividades y **aumentando los servicios públicos de lo rural** y desde luego no vaciar lo rural de servicios públicos porque se está contribuyendo con ello más a vaciar esa España ya vaciada.

7.- **Implementar los planes de igualdad, en especial en las Administraciones públicas** donde no se están haciendo.

8.- Mayor control de **aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad y el protocolo contra el acoso sexual**. Inclusión de oficio de esta tarea por parte de la Inspección de Trabajo.

9.- Regular sobre el teletrabajo.

10.- y el trabajo a través de plataformas para que no se produzca una brecha digital.

11.- Aumentar las inspecciones para frenar la economía sumergida que hay en el trabajo de cuidados, pero también

8.- regularizar de situaciones de personas migrantes en estas.

12.- Trabajar **contra el acoso sexual y por razón de sexo**. Para lo que hago ahora un desarrollo especial teniendo en cuenta que hay normativa suficiente para actuar.

ATENCIÓN ESPECIAL AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Marco normativo

El acoso y la intimidación sexuales en el trabajo DEFINIDO como violencia contra las mujeres en el Art.2 de la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (1993).

El **Convenio 190 de la OIT**, Sobre la violencia y el acoso indica que la violencia afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas.

El **artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que **TODAS LAS EMPRESAS** deberán:

- Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo,
- Desarrollar procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención.

El **artículo 95.2 del EBEP** (Real Decreto 5/2015) lo tipifica como sanción grave.

El **Art 51 de la Ley orgánica 3/2007**, las **ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** deberán: e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y el **62 menciona** a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

PROPUESTAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Según el **Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Congreso+Senado. Eje 6**: La mejora del conocimiento como complemento indispensable para contribuir de forma eficaz a la lucha contra todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio de Estambul aportando datos más fiables, completos y detallados sobre sus formas, incidencia, causas y consecuencias. Para ello se asume el compromiso de asegurar el seguimiento estadístico de todos los tipos de violencia sobre las mujeres, teniendo en cuenta variables como la edad, la discapacidad o la incidencia en el mundo rural, y la realización de estudios e informes. Por ello se propone:

- **Creación de observatorio contra el acoso sexual y por razón de sexo** en el ministerio de trabajo.

- **Ampliación del art. 1 de la Ley Integral**, ampliando el concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres contenidas en el Convenio de Estambul.
- Realización de **una campaña contra el acoso/ciberacoso dirigida a los hombres.**
- **Activar el Protocolo contra el Acoso de la Administración General del Estado.** Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Sin embargo, está en suspenso porque su Disposición final indica la necesidad de que el ministerio de Política Territorial y Administración Pública, y en base a los principios fijados, **procederá a elaborar el correspondiente proyecto de Real Decreto** con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 62 y la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que se comunicará a la mencionada Comisión, sin perjuicio de su tramitación en los ámbitos correspondientes.
- En aplicación del **Artículo 62 de la Ley 3/2007, un mayor control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad y el protocolo contra el acoso sexual.** La Ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo del control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad. Se podría hacer de oficio esta inspección dentro del plan que sustituya al Plan Estratégico de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020 que entre otros objetivos en el 7º apartado señala que este Plan ha de permitir “asegurar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación”.

Madrid, 12 de Junio de 2020