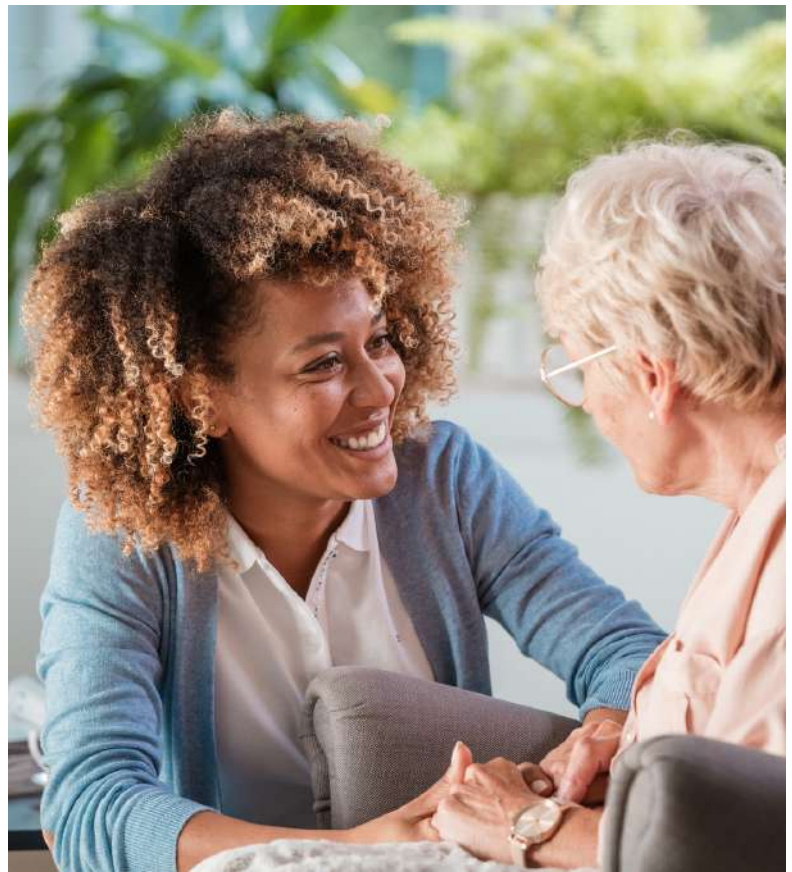


IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

ENERO 2024



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Avances en conciliación y corresponsabilidad

TUS PALABRAS CUENTAN:

Corresponsabilidad

LA REALIDAD EN CIFRAS:

Las mujeres dedican 3,2 veces más tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado,

ASESORIA EN IGUALDAD:

Si reduzco mi jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿qué cantidad de salario me van a reducir?

HERRAMIENTA:

Proyecto Artemisa de UGT

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Propuestas para avanzar en conciliación y corresponsabilidad.

PRÓXIMAS ACCIONES

AVANZAR EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Avanzar en materia de conciliación y corresponsabilidad con el fin de reducir las brechas de desigualdad que genera la actual distribución de los cuidados. Es fundamental visibilizar las consecuencias que tienen el actual reparto sobre el tiempo, la salud, el salario, los empleos, las oportunidades y derechos de las mujeres.

Desde UGT Servicios Públicos trabajamos para incidir en el desarrollo y la implementación de políticas públicas integrales en esta materia con el fin de que todas las partes implicadas, contribuyan a eliminar las discriminaciones actuales.

En el IMPRESINDIBLES de ENERO de 2024 queremos sensibilizar sobre los avances logrados en la materia así como abordar los desafíos pendientes.



NUESTRA MIRADA

Apostar por la conciliación y corresponsabilidad

En las últimas décadas se han publicado investigaciones, con enfoque de género, desde diferentes disciplinas, que han facilitado información y datos sobre la presencia de mujeres y hombres en el espacio público y privado, la producción y reproducción o el trabajo remunerado y no remunerado, revelando las principales desigualdades y retos que debemos afrontar en los centros de trabajo para garantizar una igualdad real.

Los estudios señalan importantes desafíos sobre el acceso y promoción en el empleo de las mujeres, sus retribuciones salariales y cómo el desigual reparto de tareas domésticas y de cuidados tienen repercusiones en la vida profesional de ellas.

A lo largo de los dos últimos siglos, las organizaciones feministas y sindicales han denunciado la necesidad de que las mujeres participen en igualdad de condiciones en el espacio público-productivo al mismo tiempo que han visibilizado la importancia de fomentar un reparto justo de las tareas que se realizan en el espacio privado-reproductivo. Gracias a ese trabajo de incidencia, se han ido produciendo cambios en las normas y acuerdos internacionales durante el siglo XX.

Cosas que hoy nos parecen totalmente superadas, dejaron de ser “normales” hace relativamente poco tiempo. Por ejemplo, que una mujer fuera despedida durante su embarazo se convirtió en improcedente a partir de 1961 en Europa, momento en que se aprobó la Carta Social Europea, ratificada por España en 1980. Haciendo una breve genealogía, en esta línea debemos señalar que la protección de los derechos de las madres trabajadoras durante el permiso retribuido comenzó en 1966 mediante el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Posteriormente, en 1979, la Convención de la ONU abordó la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, recomendando a los Estados la adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres. Tres años más tarde, en 1981 la OIT aprobó el Convenio 156 sobre las y los trabajadores con responsabilidades familiares y en 1995 la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer de Pekín se señaló la necesidad de promover la armonización de las responsabilidades familiares y laborales de las personas trabajadoras.

En la actualidad, según datos de la Comisión Europea, la tasa de empleo de las mujeres en la UE es un 10,8% menos que la de los hombres y un 31,5% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente a un 8,2% de los hombres.

Con el interés de acortar estas brechas, desde 1989 la UE ha abordado la conciliación de la vida familiar y laboral en su legislación, tanto en su Carta de Derechos Fundamentales, como en las Directivas comunitarias que establecen requisitos mínimos para los estados miembros.

Centrándonos en nuestro entorno más cercano, datos que nos hablan sobre los retos en esta materia son por ejemplo las excedencias para cuidados de menores o familiares, durante el primer trimestre de 2023 el 84,6% fue solicitada por mujeres, estos permisos tienen consecuencias sobre el salario en corto plazo y las pensiones en largo plazo.

Al igual que a nivel internacional, a nivel estatal se han impulsado las siguientes normas:

- Ley 39/1999 del 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴, que en su Título IV. Cap. II, Art. 44.1, establece el derecho a la conciliación. Además, tiene como objetivo la adopción de medidas que garanticen la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad en la asunción responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la UE en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Esta legislación inspiró la puesta en marcha de los Planes de Igualdad y la inclusión en los mismos de medidas para tratar de garantizar la efectiva conciliación.

En estas últimas décadas, a medida que se han implantado políticas de igualdad de género se ha identificado que es fundamental realizar legislación y políticas públicas tanto el mercado de trabajo como en el espacio doméstico para el reparto justo de los cuidados. El trabajo sobre las dos esferas, pública y privada, debe ir en paralelo y deben estar coordinadas. Para llegar a estas conclusiones y perfeccionar la efectividad de las herramientas que se han elaborado, ha sido fundamental el trabajo realizado desde diferentes ámbitos como la sociología y/o la economía feminista.

El camino que queda es largo aun, pero es importante reconocer que avanzamos. Se han realizado propuesta de conceptos como corresponsabilidad, que también abordaremos en este IMPRESCINDIBLES, así como se ha trabajado por la revalorización del trabajo doméstico y de cuidados, tanto desde el punto de vista social y humano como el estrictamente económico. Además, también han sido fundamentales las investigaciones sobre el modo en que se producen los usos del tiempo por hombres y mujeres para romper con ideas como que la desigualdad o división sexual del trabajo son “naturales e inevitable”.

Los estudios y la evaluación de las herramientas permiten identificar por donde debemos seguir caminando: los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien para ambos dan resultados y hombres y mujeres los solicitan en igualdad. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidado son tomadas por mujeres en su mayoría.

Apostar por la incorporación de estrategias de conciliación y corresponsabilidad en los centros de trabajo es de justicia, pero además benefician a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, y repercuten positivamente en la propia empresa en términos de productividad y resultados.



TUS PALABRAS CUENTAN

Corresponsabilidad

A lo largo de la historia, las mujeres se han ocupado del cuidado de la familia y de la realización de las tareas domésticas, labores todas ellas, que no sean retribuido y han tenido un escaso reconocimiento social. En las últimas décadas, se han producido toda una serie de cambios en relación a participación de las mujeres en el mercado laboral y la visibilidad de los diferentes modelos familiares que han convertido la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en un desafío al que toda la sociedad debe plantear soluciones.

Es en esta tesitura es donde se acuña el término **corresponsabilidad, que hace referencia al reparto de los trabajos entre las personas que forman la familia, en clave de reciprocidad, pretendiendo eliminar cualquier referencia de género y fomentando el reconocimiento de los derechos laborales de aquellas personas que tienen a su cuidado hijos e hijas y/o familiares.**

A través de la corresponsabilidad se pretende evitar que las personas con responsabilidades familiares se vean obligadas a abandonar su profesión, o puedan ser consideradas como una carga tanto para las empresas como para el resto de la sociedad. Siendo uno de los objetivos de este concepto conseguir la coordinación, colaboración e implicación de los trabajadores, las empresas y los poderes públicos.



Dentro Documento de Bases Por los Cuidados elaborado a partir del trabajo de la Mesa Asesora del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, en 2021, para el desarrollo de su agenda sobre políticas públicas de cuidados se destacaron diferentes agentes implicados en hacer efectivos los objetivos de la corresponsabilidad. Entre ellos queremos destacar a los hogares, compuestos por las familias, y donde es necesario atender la diversidad actual de modelos de familia de cara a crear e implementar permisos y prestar atención a los posibles fenómenos de conflictos que se producen en su interior.

Otro agente clave en la corresponsabilidad son los entornos laborales, ya sean empresas, administraciones públicas u otras entidades empleadoras, ya que deben generar entornos comprometidos con la salud y bienestar de las personas empleadas y participar activamente por diferentes vías.

Desde el mundo del empleo es prioritario incidir sobre la organización de los tiempos y espacios de trabajo de acuerdo a las necesidades y responsabilidades de cuidados de las personas trabajadoras, y para ello se puede tener en cuenta herramientas ya existentes como, por ejemplo, los planes de igualdad. Es también importante destacar el papel del diálogo social y las normas de negociación colectiva para establecer los criterios de corresponsabilidad en el entorno laboral y favorecer el derecho a dar y recibir cuidados de las personas trabajadoras.

Por último, los poderes públicos, poseen un papel imprescindible para garantizar las condiciones que permitan a los hogares y al mundo del trabajo ser corresponsables en condiciones dignas.

Es responsabilidad de las administraciones públicas construir el cuarto pilar del estado de bienestar, impulsando un conjunto políticas públicas, prestaciones y servicios públicos accesibles y de cercanía, poniendo. el foco en el ámbito local como principal actor corresponsable.

Hacer realidad el concepto de corresponsabilidad requiere de un cambio cultural que se refiere a muchos ámbitos y requiere de una estrategia múltiple que pasa por la dignificación y profesionalización de los trabajos de cuidados, distribución justa de los cuidados en hogares, impulso de acciones desde la organización del empleo y el desarrollo de un nuevo modelo de cuidados que debe dotarse de un sistema de gobernanza multinivel y multisectorial, con especial atención a la generación de estructuras de participación real.



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

A la hora de diseñar estrategias para la conciliación y corresponsabilidad, necesitamos de una mirada interseccional que nos permita identificar y afrontar las discriminaciones debido a raza u origen étnico, nacionalidad, género, situación socioeconómica. A continuación compartimos datos relevantes para reflexionar al respecto:



80% del total de los cuidados de larga duración en Europa es realizado por cuidadoras no profesionales, en su inmensa mayoría mujeres, sin condiciones de trabajo, casi siempre no remunerados, ni tienen un apoyo social, ni derechos para realizarlos.

Las investigaciones señalan que las **consecuencias** de asumir **cuidados de larga duración sin derechos** provoca el aumento de las tasas de **pobreza y exclusión social, menor salud mental, mayores sentimientos de aislamiento** social y soledad, deterioro de su salud física, bienestar y inclusión social



9%

La contribución a la economía mundial de las mujeres en trabajo de cuidados no remunerado cada año se estima que es de 11 billones USD es , lo que equivale a un 9% del PIB Mundial.



Se prevé que el número de personas necesitadas de cuidados de larga duración en la UE aumente de 30,8 millones en 2019 a 38,1 millones en 2050.

Varios Estados miembros ya se enfrentan a una **escasez de mano de obra en el sector de los cuidados** de larga duración, lo cual requiere inversiones en la mano de obra y sus condiciones dignas de empleo y de trabajo.



La OIT señaló que muchas trabajadoras asistenciales y domésticas pertenecen a una minoría étnica o son migrantes y esto les hace tener que enfrentarse a una situación muy precaria y sufren discriminación interseccional.

7,7 millones de mujeres en la Unión Europea permanecen fuera del mercado laboral debido a sus responsabilidades en materia de cuidados no profesionales, frente a solo 450 000 hombres. y que el 29% de las mujeres empleadas a tiempo parcial apuntan a los deberes de cuidados como la principal razón para asumir empleo a tiempo parcial.



201

A nivel mundial, **las mujeres dedican en promedio 3,2 veces más tiempo (201 días laborables al año) que los hombres (63 días laborables) a trabajo de cuidados no remunerado**, y son más pronunciadas en el caso de las niñas y las mujeres que viven en países de renta media o en zonas rurales, con menores logros educativo.

Las mujeres están sobrerrepresentadas de forma abrumadora entre los trabajos esenciales (en las categorías profesionales consideradas esenciales tienen más del 50 % de mujeres en su mano de obra en la Unión), como las profesionales de cuidados.

En los trabajos esenciales las tareas no pueden realizarse en una modalidad de teletrabajo, son los sectores que se han visto más duramente afectados por la pandemia.

De modo que se han visto expuestas a un alto riesgo de contagio, una elevada carga laboral, la perturbación del equilibrio entre vida profesional y vida privada y la pérdida de empleo.

Las condiciones de trabajo y de vida se han visto especialmente socavadas para las mujeres con niños pequeños y con un empleo remunerado.



Se estima que 2 de cada 3 personas necesitadas de cuidados no tienen acceso a servicios de cuidados, principalmente por no estar disponibles o por no poder costeárselos.

Los hogares con renta baja, que tienen un menor nivel educativo y migrantes sufren las mayores dificultades a la hora de acceder a los servicios de cuidados de larga duración domésticos profesionales.



ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿QUÉ PERMISOS SE CONTEMPLAN PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LOS SUPUESTOS DE NACIMIENTO DE HIJA O HIJO?

En el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP), con motivo de nacimiento de hija o hijos, se contemplan los siguientes permisos:

- Permiso por nacimiento para la madre biológica.
- Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica

TENGO UN CONTRATO TEMPORAL Y LA FECHA DE FINALIZACIÓN DEL CONTRATO ES ANTES DEL NACIMIENTO DEL HIJO O HIJA. SI ME QUEDO EN EL PARO ¿TENGO DERECHO A LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR?

En el supuesto que, finalizado el contrato de trabajo, la persona trabajadora se quede en situación legal de desempleo se tiene derecho a cobrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, si reúne los requisitos exigidos tendría derecho a cobrar la prestación contributiva de desempleo y tiene cotizados los periodos mínimos exigidos en la fecha del nacimiento.

En este caso, mientras la persona trabajadora esté percibiendo la prestación contributiva de desempleo, en el momento de nacimiento se pasa a la situación de baja por nacimiento y cuidado del menor y a cobrar la correspondiente prestación por nacimiento durante las 16 semanas, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado del menor se reanuda la prestación por desempleo por el tiempo que reste.

SI REDUZCO MI JORNADA DE TRABAJO POR CUIDADO DE FAMILIARES ¿QUÉ CANTIDAD DE SALARIO ME VAN A REDUCIR?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad. La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

ESTAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS HAN SIDO TOMADAS DE:

GUÍA DE CONSULTAS MÁS FRECUENTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

HERRAMIENTAS



Proyecto Artemisa-UGT

Es un conjunto de medidas puestas en marcha por **UGT** que centra sus esfuerzos en el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito laboral mediante la sensibilización, difusión y asesoramiento en materia trabajadores y empresas.

OBJETIVOS:

1. Proporcionar asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras y empresas.
2. Mejorar la información sobre los derechos existentes, atendiendo especialmente a los cambios en la normativa vigente.
3. Facilitar información y formación a los delegados y delegadas sindicales sobre buenas prácticas para la negociación colectiva y, por tanto, mejorar estos aspectos en los convenios colectivos y planes de igualdad.
4. Sensibilizar en materia de cuidados corresponsables a empresas y personas trabajadoras

ACTIVIDADES:

1. Servicio de asesoramiento y orientación a personas trabajadoras y empresas.
2. Materiales como la Guía de preguntas frecuentes.
3. Campañas de difusión de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.
4. Jornadas formativas a delegadas y delegados sindicales en todos los territorios.

GUÍA DE CONSULTAS MÁS FRECUENTES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Dentro del proyecto Artemisa, este material, pretende ofrecer la información relativa a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de forma clara y concisa; mediante la respuesta a preguntas frecuentes en la materia.

Las respuestas se apoyan en las normas mínimas del ámbito laboral y pretenden ofrecer un acercamiento inicial. Sin embargo, se recuerda revisar el convenio colectivo de aplicación y el Plan de Igualdad de la empresa, si se dispone de él, para conocer el contenido y forma de ejercicio de los derechos.





SINDICALISMO EN ACCIÓN

Propuestas para garantizar la conciliación y avanzar hacia la corresponsabilidad

En UGT Servicios Públicos consideramos necesario fortalecer la acción sindical para que la conciliación y la corresponsabilidad sean una prioridad en cada centro de trabajo, creemos que es necesario impulsar las siguientes medidas:

1.- DIGNIFICAR EL ACCESO Y LA PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO.

Las administraciones públicas y empresas deben trabajar por eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres en condiciones dignas promoviendo un cambio cultural para transformar la temporalidad, parcialidad, precariedad y el distinto valor que se atribuye a los empleos tradicionalmente realizados por mujeres.

2.- PRESTACIONES IGUALES, INTRANSFERIBLES Y REMUNERADAS POR CUIDADO.

En los permisos laborales por nacimiento y/o adopción iguales, intransferibles y remunerados al cien por cien los porcentajes de solicitud de hombres y mujeres se igualan. Mientras que las excedencias y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares son tomadas en su mayoría por mujeres. Es necesario acortar la brecha de cuidados generando prestaciones remuneradas para el cuidado de las personas.

3.- DERECHO A LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN CADA CENTRO DE TRABAJO.

Garantizar que en la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad se incorporen las medidas necesarias para ejercer los derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres en todos los centros de trabajo.

4.- CONSTRUIR UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS FEMINISTA.

Apostamos por desarrollar un sistema público de cuidados que sea universal, accesible, equitativo y próximo para todas las personas. Siendo necesario incorporar la perspectiva feminista en los presupuestos de las administraciones públicas de modo que se reconozca, reduzca y redistribuya la prestación de cuidados no remunerada.

5.- SERVICIOS PÚBLICOS INTEGRALES Y COORDINADOS.

Urge fortalecer y ampliar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Impulsando un modelo integral, profesionalizado y coordinado que permita dar respuesta a las necesidades de las personas y puedan ser eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación.

6.- CONDICIONES DIGNAS EN LOS TRABAJOS DE CUIDADOS.

Son necesarios salarios dignos y eliminar la precariedad que se da en los empleos de cuidados tradicionalmente realizados por mujeres. Es preciso prestar especial atención a los factores de discriminación múltiple como el origen, la etnia, la discapacidad, ser víctima de violencia machista, o el hecho de ser familia monoparental entre otras cuestiones.

7.- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.

Las campañas de sensibilización son fundamentales y deben trabajar en tres sentidos, romper los estereotipos de género que atribuyen los cuidados a las mujeres, reconocimiento y revalorización de los cuidados a la sociedad e información sobre los derechos que poseen las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación y corresponsabilidad.

8.- APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS EXISTENTES.

Es necesario facilitar la puesta en marcha de las herramientas existentes desde la realización de mapas de recursos sobre cuidados para conocer los existentes en el territorio en donde se ubica cada centro de trabajo a la elaboración de diagnósticos, medidas, evaluación y seguimiento sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.





ACCIONES:

Beneficios de las estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son una cuestión de justicia e igualdad. No obstante, es necesario reconocer que su implementación facilita:

Calidad en la gestión:



1. Mejora del clima laboral.
2. Mejora la gestión y planificación del tiempo.
3. Disminuye el estrés y los conflictos laborales.
4. Aumento de la satisfacción del personal.
5. Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
6. Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

Mayor productividad:



1. Mayor compromiso de la plantilla.
2. Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
3. Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
4. Aumento de la capacidad productiva.
5. Mejora en la atención y prestación de servicios.
6. Disminución del índice de absentismo.

Mejora de la imagen:



1. Atrae a trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
2. Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
3. Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).