

RESUMEN DEL ENCUENTRO VIRTUAL 'LA CONCILIACIÓN: DERECHOS Y CORRESPONSABILIDAD', ORGANIZADO POR DEL CES DE ANDALUCÍA Y CELEBRADO EL DÍA 14 DE DICIEMBRE DE 2022.

El CES de Andalucía, como espacio de diálogo social, ha organizado un encuentro virtual, celebrado el 14 de diciembre de 2022, con el título "La Conciliación: Derechos y Corresponsabilidad". Se trata de una iniciativa que se enmarca en la celebración del 25 aniversario de la institución, y supone el segundo encuentro que sobre la igualdad entre hombres y mujeres ha celebrado el Consejo.

El encuentro se desarrolló con la intervención de ponentes de reconocido prestigio, propuestas por los distintos Grupos del Consejo Económico y Social de Andalucía, quienes expusieron sus puntos de vista sobre la situación laboral de las mujeres, la desigualdad respecto a los cuidados familiares y las posibles medidas para lograr una conciliación corresponsable efectiva. A continuación, a modo de resumen, se exponen las cuestiones más significativas derivadas de las distintas intervenciones.

La situación laboral de la mujer en Andalucía sigue arrojando datos desfavorables y mostrando una situación de desigualdad. Las mujeres cuentan con una menor tasa de actividad (65,75% frente a 77,29% de los hombres), una mayor tasa de paro (23,30% M, 15,47% H), una mayor tasa de temporalidad (27,83% M, 27,05% H) y son las principalmente contratadas a tiempo parcial, en una proporción más de cuatro veces mayor que los hombres (27,19% M, 6,23 H). La mayoría de las mujeres contratadas con jornadas parciales lo están de forma involuntaria y ocupan puestos de trabajo que generan menor valor añadido, lo que conlleva menores salarios. Entre las causas determinantes de estas desigualdades destaca, principalmente, el desarrollo por la mujer de las tareas de cuidado de descendientes y familiares.

Los datos muestran, efectivamente, que el hecho de tener hijos dificulta a las trabajadoras mantener un puesto de trabajo: a mayor número de hijos, mayor dificultad para conciliar y mayor abandono del mercado laboral, en tanto que las mujeres sin hijos presentan una mayor tasa de participación. En la utilización de las diversas medidas de conciliación, también se aprecian desigualdades. Mientras que el uso de medidas ligadas al mantenimiento de los ingresos -los antes llamados permisos de maternidad y paternidad- es equiparable por parte de hombres y mujeres, sin embargo, son las trabajadoras, principalmente, las que solicitan excedencias para cuidados, que no están acompañadas de prestación económica alguna. Cerrando el círculo de la desigualdad, se aprecia que son, precisamente, las peores condiciones laborales y





salariales antes destacadas las que, entre otras motivaciones, conllevan que sean las trabajadoras las que más frecuentemente abandonen el trabajo para desarrollar tareas de cuidados.

Consecuentemente, las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género, promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios.

La diversidad causal de la desigualdad entre mujeres y hombres exige que el tema se analice desde una perspectiva pluridimensional, que contemple los ámbitos familiar, laboral, político y social. Además de adoptar medidas legales y asegurar su cumplimiento, es necesaria una transformación social de las expectativas de género tradicionalmente impuestas, que dictan qué papel deben desarrollar los hombres y las mujeres, y que obstaculizan los resultados que pueden obtenerse tan solo con dichas medidas. En el ámbito familiar, aunque se aprecia un cierto cambio generacional positivo, tradicionalmente las características han sido la ausencia de la figura paterna en el cuidado, así como la disonancia de género que pueden sufrir las mujeres que no se encarguen mayoritariamente de los cuidados.

Por lo que respecta al marco normativo relativo a la conciliación entre la vida laboral y familiar, la apuesta por un modelo de conciliación corresponsable tanto en España como, más recientemente, en el ámbito de la Unión Europea, constituye una vía acertada de avance hacia la igualdad en el mundo del trabajo. La necesaria adaptación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a la Directiva 2019/1158/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, permitirá completar el cuadro de derechos de conciliación frente a las exigencias familiares ordinarias, extraordinarias y urgentes.

En todo caso, las medidas legales precisan de instrumentos de avance en este nuevo modelo de conciliación corresponsable. En el ámbito laboral, las dificultades para conseguir la conciliación son diversas en función de los sectores productivos y tipos de empresas, pero, en todo caso, las medidas de conciliación ayudan a aumentar la productividad, motivar al personal y retener el talento. España, que ha sido pionera en cuanto a la adopción de medidas legales para la conciliación corresponsable, avanza lentamente en la implementación de las mismas para hacerlas una realidad.



Las tradicionales expectativas de género han venido atribuyendo a los hombres el trabajo asalariado y a las mujeres el trabajo doméstico no remunerado. Es primordial corresponsabilizar a los hombres en el cuidado de las familias para corregir el desequilibrio, además de mejorar la calidad del empleo de las mujeres y atajar la brecha salarial.

En este sentido, es fundamental el Plan de Igualdad de las empresas, así como introducir en los convenios colectivos medidas que aborden directamente esa corresponsabilidad y llevar a cabo un análisis de estas y de las que ya existen, de manera que, si se observa que las solicitan mayoritariamente las mujeres, se puedan introducir medidas correctoras para equilibrar la situación. Es necesario avanzar hacia un modelo de conciliación responsable en el contexto de la necesaria implantación de los planes de igualdad en todas las empresas obligadas. A estos efectos, se ha considerado de interés la iniciativa llevada a cabo en otros territorios de crear la figura del agente delegado de igualdad, con las funciones de asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, promover la implantación y el cumplimiento de la normativa laboral en materia de igualdad, y promover y fomentar la cooperación de la plantilla en las empresas.

Finalmente, la corresponsabilidad de los cuidados precisa un necesario planteamiento desde el plano público. En el ámbito político y gubernamental, se sigue constatando una baja dotación presupuestaria para infraestructuras de cuidado, por lo que hay que seguir apelando al diseño de políticas públicas para el cambio social y al debate sobre los usos del tiempo y la racionalización de horarios. Los gobiernos deben tomar medidas para abordar de forma responsable el ámbito de los cuidados, incorporando e implicando a los hombres tanto en el trabajo de cuidados remunerado como en el no remunerado.

La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de defender estos servicios que son esenciales pero que cuentan con una infraestructura precaria y una inversión insuficiente. Son necesarios unos servicios públicos de calidad que cuiden de nuestros menores, mayores y personas dependientes. En definitiva, avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, en el contexto del modelo de conciliación corresponsable, lo que conlleva la necesaria mejora del sistema público de cuidados.