

IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

OCTUBRE 2023



ÍNDICE

NUESTRA MIRADA:

Cuidados: reconocer, repartir y retribuir dignamente.

TUS PALABRAS CUENTAN:

La ética del cuidado.

HERRAMIENTAS:

Calendario con fechas imprescindibles.

LA REALIDAD EN CIFRAS:

El trabajo doméstico y de cuidados equivale a un 40% del PIB en España

ASESORÍA EN IGUALDAD:

¿Las medidas de conciliación son solicitadas en igual medida por los trabajadores y trabajadoras en las empresas o Administración Pública?

SINDICALISMO EN ACCIÓN:

8 Propuestas para avanzar en un sistema público de cuidados

PRÓXIMAS ACCIONES

LOS CUIDADOS IMPORTAN

La gestión de los cuidados es una cuestión fundamental para comprender la desigualdad laboral entre mujeres y hombres. Este mes, en IMPRESINDIBLES nos vamos a centrar en los cuidados desde una doble mirada.

Por un lado, vamos a analizar cómo se organizan los cuidados, ya que tienen consecuencias en los tiempos profesionales y personales de las mujeres. Por otra parte, como sindicato, creemos necesario poner el foco sobre los servicios públicos destinados a la corresponsabilidad del cuidado en todas sus facetas y en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras vinculados a los cuidados.

Los cuidados son esenciales para sostener la vida de las personas.

A través de esa doble mirada pretendemos aportar medidas que caminen hacia una gestión equitativa y justa de los cuidados para todas las personas en nuestra sociedad.



NUESTRA MIRADA

CUIDADOS: RECONOCER, REPARTIR Y RETRIBUIR DIGNAMENTE

Partimos de una premisa básica: vivimos en una sociedad donde todas las personas necesitamos ser cuidadas. En consecuencia es importante valorar los trabajos de cuidados que sostienen y hacen posible la vida.

Visibilizarlos, reconocerlos, repartirlos y retribuirlos dignamente son reivindicaciones de las organizaciones feministas y sindicales desde hace décadas.

Dentro del trabajo de cuidados podemos diferenciar, dos tipos de actividades, las de cuidado directo, personal y relacional, tales como cuidar de un bebé, familiar o persona dependiente, y las de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar. Además, estos trabajos pueden ser tanto remunerados o como no.

La división sexual del trabajo ha hecho responsables a las mujeres de las complejas funciones de los trabajos de cuidado. El hecho de que la vida de otras personas, en mayor o menor medida, dependa de ellas, tiene como consecuencia que el tiempo profesional de las mujeres se encuentre supeditado a la organización del tiempo de cuidado. Esto explica que sean mayoritariamente las trabajadoras las que soliciten jornadas reducidas, adaptación de horarios, excedencias por cuidados o renuncien a promoción o cargos de responsabilidad. Según datos de la OIT a escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan 3 de cada 4 partes del trabajo de cuidados no remunerado, el 76,2% del total de las horas dedicadas al mismo. Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres.

Mirando a nuestra realidad cercana, ellas representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar de menores o familiares. Las responsabilidades de cuidados que asumen las mujeres condicionan el tiempo disponible para el trabajo remunerado. El acceso y permanencia en el mercado laboral, las actividades profesionales que realizan, la mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene consecuencias en los derechos económicos y en la salud de las mujeres.

Ante estos hechos, desde los poderes públicos necesitamos garantizar un sistema público de cuidados que permita resolver la corresponsabilidad del cuidado en todas sus facetas. Responder a los desafíos actuales requiere incorporar la perspectiva feminista en los presupuestos de las administraciones públicas. Es necesario, desarrollar un modelo integral y profesionalizado centrado en las personas, tanto en las cuidadas como en las cuidadoras.

Hablemos de las cuidadoras. La Covid-19 visibilizó dos cuestiones fundamentales en este ámbito. En primer lugar, las debilidades estructurales de nuestro sistema de cuidados. Existe una importante carencia no sólo en el sistema sanitario, sino también en los servicios sociales o educativos, es decir, nos encontramos con importantes lagunas en los servicios públicos en su conjunto. Al mismo tiempo, la pandemia nos ayudó a reconocer el papel esencial que juegan los trabajos de cuidados.

Conversemos ahora sobre las trabajadoras de los cuidados remunerados. Los sectores que pusieron el cuerpo en la primera línea de crisis sanitaria están altamente feminizados.

Es importante subrayar que estos trabajos de cuidados remunerados no conforman un grupo homogéneo. Existen diferencias y jerarquías entre las trabajadoras del cuidado en términos de remuneración, condiciones de trabajo o estatus entre otras cuestiones. Sin embargo, todas comparten, en distintos grados dos características: la invisibilidad y la precariedad.

La parcialidad, temporalidad, la mala secuencia de los turnos y la baja remuneración caracterizan las condiciones laborales de estos sectores. Ante ellas, es necesario exigir a los poderes públicos que inviertan recursos en el trabajo del cuidados remunerados para garantizar condiciones laborales digna. Nos encontramos ante un sector estratégico para el desarrollo social, donde la calidad va a depender en gran medida de las condiciones laborales de sus trabajadoras.

Necesitamos cambios estructurales que combatan los estereotipos de género relacionados con los cuidados y que tengan capacidad de transformar la realidad de los trabajos de cuidados remunerados y no.

Las medidas de transformación social pasan desde construir un sistema coeducativo en todos los niveles y a todas las edades para alcanzar los cambios culturales necesarios para una redistribución y su revalorización en el futuro. Pero necesitamos, aquí y ahora, más servicios públicos para alcanzar una organización social más justa de los cuidados.

Es prioritario, integrar un enfoque feminista en los espacios de toma de decisiones de las políticas locales, autonómicas, estatales e internacionales para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres sobre los trabajos de cuidados no remunerados y así evitar la sobrecarga de las situaciones familiares que sufren las mujeres. Al mismo tiempo, es urgente abordar una mejora material de las condiciones laborales de estos sectores tan estratégicos como esenciales.



TUS PALABRAS CUENTAN

LA ÉTICA DEL CUIDADO. EL DERECHO A CUIDAR Y A RECIBIR CUIDADO

Carol Gilligan, en su libro *Different Voice*, define **la ética del cuidado como un valor que debe ser tan importante como la justicia, pero que no ha sido percibido como tal porque solo se desarrollaba en la vida privada y doméstica protagonizada por las mujeres.**

La ética del cuidado nos habla de la necesidad de cambiar el paradigma sobre el que se construye nuestra sociedad. Al introducir este término ensanchamos el horizonte de la ética y de la democracia, planteando que el derecho a poder cuidar y recibir cuidado son una parte esencial del desarrollo humano. En realidad, sin el cuidado los seres humanos no habiéramos sobrevivido.

Todos y todas necesitamos del cuidado a lo largo de la vida, a la vez que el hecho de cuidar permite llevar a cabo un proceso complejo de desarrollo a través de las relaciones con otras personas y con el entorno.

Desde la concepción del cuidado como derecho avanzamos hacia una sociedad más democrática, empática y respetuosa con las diferencias, a la vez que cuestionamos la drástica separación entre trabajo y vida privada.

Si el cuidado se contempla como un derecho que debe situarse en el centro de las políticas, los horarios, servicios públicos, la habitabilidad de las ciudades, las relaciones intergeneracionales, la educación y los horarios todo se transformaría para adecuarse a las necesidades de las personas, y no al contrario.

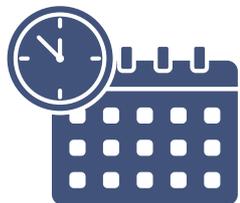
A través de las políticas de conciliación se buscan soluciones para situaciones individuales, lo que fragmenta la solidaridad pública del cuidado para convertirla en acuerdos bilaterales entre el empleo y la persona.

Es necesario avanzar más allá, de forma que transformemos el modelo de vida capitalista y patriarcal para dar lugar a relaciones de cuidado que permitan una vida más equilibrada que acompañe a la sostenibilidad del planeta.

FUENTE A CONSULTAR: V. Camps (2013), en C. Gilligan, *La ética del cuidado*, <http://www.secpal.com/%5CDocumentos%5CBlog%5Ccuaderno30.pdf>

HERRAMIENTAS

CALENDARIO CON FECHAS
IMPRESINDIBLES



DÍA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO

29 Octubre

La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) proclamó, en julio de 2023, el **29 de octubre como el Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo**. En la resolución de la ONU se reconoce tanto el impacto positivo que tienen las políticas integrales de cuidados en el conjunto de la sociedad como la necesidad de proteger a las personas cuidadoras. La ONU en el reconocimiento de esta fecha, argumentó la necesidad en base a:

Reconocer la importancia del cuidado

Los cuidados sostienen el bienestar de la población, sin embargo, durante décadas no se ha tenido en cuenta en las políticas y estadísticas. La pandemia de la COVID-19 puso de relieve aún más la importancia del trabajo del cuidado y doméstico tanto el remunerado como el que no lo es.

En nuestra cultura a mujeres y niñas se les ha asignado de forma desigual esta labor, generación tras generación, ha restringido sus oportunidades económicas y la posibilidad de participar plenamente en la sociedad. De modo que es fundamental tomar medidas para reducir esta desigualdad y permitir que las mujeres participen en los procesos de toma de decisiones y ocupen puestos de liderazgo.

Trabajadoras esenciales

La ONU destaca la necesidad de valorar el trabajo remunerado de cuidados y a las personas trabajadoras en los cuidados como esenciales. Señala que es necesario combatir los estereotipos de género y otras formas de discriminación relacionadas con el cuidado para garantizar empleos de calidad en la economía del cuidado.

Se necesita invertir en la economía del cuidado y crear sistemas sólidos y resilientes.

Es fundamental visibilizar e invertir esfuerzos en este reconocimiento y por ello animamos a celebrar esta fecha en todos los centro de trabajo.



LA REALIDAD EN CIFRAS

DATOS PARA CONOCER Y REFLEXIONAR

¿POR QUÉ HABLAMOS SOBRE LOS CUIDADOS?

Los cuidados “**son aquellas actividades que permiten la regeneración del bienestar físico y emocional de las personas**”, y constituyen “**trabajos esenciales que sostienen la vida, y el sistema social y económico, con gran impacto en el bienestar de las personas cuidadas y cuidadoras**”.

40

El trabajo doméstico y de cuidados equivale a un 40% del PIB en España. Según el estudio de la Universidad Carlos III y el Instituto Aragonés de la Mujer en 2022 más de un tercio de la actividad económica del país se atribuye a esas tareas no remuneradas pero imprescindibles para el desarrollo de las ocupaciones de carácter retribuido.

Fundación La Caixa en 2009 a partir de los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo del INE (Instituto Nacional de Estadística), concluía que **los cuidados y las tareas del hogar**, con una media de 3 horas y 38 minutos, **ocupaban casi la mitad del tiempo que se dedica al trabajo remunerado** (siete y media).



¿QUIÉNES CUIDAN?



Según datos de la OIT a escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan 3 de 4 partes del trabajo de cuidados no remunerado, el 76,2% del total de horas dedicadas al mismo. **Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres.**

En España, Las mujeres representan el **87% de las trabajadoras en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares** y un **93% de las inactivas por el mismo motivo son mujeres**. Mientras que los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos, como los de paternidad por nacimiento, adopción o acogida, en las que “la asunción de tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta”.

87

3 de cada 4 personas trabajadoras con un empleo a tiempo parcial son mujeres. El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone una brecha de 17,9 puntos porcentuales. Las mujeres con hijos menores de 15 años tienen el doble de probabilidades de estar en paro y un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal, mientras que un 50% trabajan a tiempo parcial.

3
—
4

Las responsabilidades de cuidados que asumen las mujeres condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal. **La mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene consecuencias en la salud de las mujeres.**

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DE CUIDADOS?



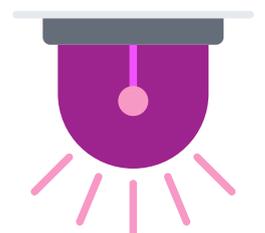
Según la OIT la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados asciende a 381 millones de personas trabajadoras: 249 millones de mujeres y 132 millones de hombres. Estas cifras representan el 11,5% del empleo mundial total, el 19,3% del empleo femenino mundial y el 6,6 % del empleo masculino mundial”.

En 2022 la presencia de la mujer es mayoritaria en cinco ramas de actividad. Destacan, sobre todo, en actividades de los hogares, con el 87,5%; en actividades sanitarias y servicios sociales, el 76,3%; en educación el 65,9%; en actividades administrativas, el 54,1% y en hostelería, con el 51,6%.



El sector de los cuidados retribuidos ha sido un nicho de empleo desde su origen para las mujeres. Es importante subrayar que este sector no conforman un “grupo homogéneo: **existen diferencias y jerarquías entre las trabajadoras del cuidado en términos de remuneración, condiciones de trabajo o estatus entre otras cuestiones. Sin embargo, todas comparten, en distintos grados dos características: la invisibilidad y la precariedad.**

La parcialidad, la mala secuencia de los turnos y la baja remuneración caracterizaban las condiciones laborales de estos sectores que durante la pandemia de la COVID-19 fueron señalados como estratégicos para la vida.





ASESORIA EN IGUALDAD

RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

¿LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SON SOLICITADAS EN IGUAL MEDIDA POR TRABAJADORES VARONES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

No. La realidad en los centros de trabajo nos muestra que la mayoría de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral siguen siendo requeridas por las trabajadoras en gran medida.

Esta situación deriva en una perpetuación de las desigualdades, ya que algunas medidas como la excedencia o la reducción de jornada implican una reducción del salario, con las consecuencias que esto supone.

No solo se trata de un tema monetario, sino que, en muchas ocasiones, las mujeres que se acogen a este tipo de medidas se encuentran fuera de procesos de promoción o de determinadas formaciones que son importantes para el progreso dentro de la empresa.

La labor de sensibilización y promoción de la corresponsabilidad deriva en consecuencias positivas. Así, en cuanto los trabajadores varones de la empresa o Administración soliciten estos derechos e interioricen su parcela de responsabilidad familiar más allá del aporte económico, las desigualdades derivadas del acogimiento a estos derechos de conciliación se irán equilibrando.

MI CONVENIO COLECTIVO O ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO RECOGE, ENTRE LAS MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE JORNADA, LA POSIBILIDAD DE REALIZAR TELETRABAJO HASTA 3 DÍAS A LA SEMANA CON FINALIDAD DE CONCILIAR. ¿ME PUEDO ACOGER A ESTE SI TENGO A MI CARGO A UN MENOR DEL CUAL TENGO QUE CUIDAR?

La adaptación de jornada es un derecho individual de la persona trabajadora. Así pues, esta podrá ser solicitada por la persona trabajadora por motivos de conciliación. Los términos en que se llevará a cabo serán los establecidos en la negociación colectiva.

En este caso, el teletrabajo está establecido en el convenio colectivo o Acuerdo de Condiciones de Trabajo como una modalidad de adaptación de jornada; por lo tanto, la organización no podrá negarse a la aplicación de tal precepto.

¿ES PROCEDENTE EL DESPIDO DESPUÉS DE INCORPORARME TRAS EL PERMISO DE MATERNIDAD?

No. La persona trabajadora que se encuentra con el contrato de trabajo suspendido por causa de disfrute de permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo tras el disfrute de alguno de estos permisos.

Por aplicación del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el despido de la persona trabajadora mientras se encuentre en alguna de las situaciones anteriormente descritas se considerará nulo.

En el caso de incorporarse al puesto después del permiso de maternidad, la protección ante el despido tendrá una duración de 12 meses desde que se produce el nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Si bien, cabe señalar que este mismo artículo declara la procedencia del despido en caso de que se justifique por motivos no relacionados con el embarazo o el disfrute de permisos.

EL NUEVO PERMISO PARENTAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS, REGULADO EN EL REAL DECRETO LEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIEDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES. ¿CÓMO FUNCIONA?

Este permiso es para el cuidado de un hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años. Pueden disfrutarlo hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial. Es compatible con el permiso de paternidad que se recoge en la letra c) del mismo artículo 49.

Desde UGT interpretamos que este permiso es retribuido, como todos los permisos incluidos en el artículo 49 del TREBEP. Si no fuera remunerado nos encontraríamos con otra situación administrativa en lugar de con un permiso: ya existen excendencias para dar cobertura a situaciones similares.



SINDICALISMO EN ACCIÓN

LOS CUIDADOS IMPORTAN 8 PROPUESTAS PARA AVANZAR EN UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS

En UGT Servicios Públicos consideramos necesario fortalecer la acción sindical para que los cuidados sean una prioridad en nuestra sociedad, por ello trabajamos cada día por:

1.- 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.

2.- SITUAR A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE MODELO DE CUIDADOS

Desarrollar un modelo centrado en las personas es reconocer su singularidad y enfocarse en sus capacidades, decisiones, preferencias y opciones para fomentar la autonomía. Es impulsar un modelo integral y profesionalizado que permita dar respuesta a las necesidades, prestando especial atención a aquellas situaciones donde el derecho al cuidado necesita ser especialmente protegido. Es por tanto adaptar el sistema a las personas y no las personas al sistema de cuidados.

3.- MÁS SERVICIOS PÚBLICOS

Para dar una respuesta de calidad a las actuales necesidades de cuidados urge fortalecer y ampliar los servicios públicos vinculados a los mismos; se debe aumentar la inversión en todos aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros. Además, para garantizar la equidad deben ser de prestación directa por parte de la administración de modo que se posibiliten las mejores respuestas de intervención y actuación.

4.- MEJORAR LA COORDINACIÓN PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD

La experiencia hasta ahora en la gestión de los servicios públicos de cuidados nos muestra que es básico desarrollar un sistema de actuación, coordinación y colaboración multinivel (estatal, autonómico y local), para que las políticas de cuidados sean integrales y eficaces en todas las fases, desde el diseño a su implementación.

5.- 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.

6.- CUIDAR A QUIEN CUIDA

Es esencial visibilizar las consecuencias de las condiciones de trabajo y salud de los y las trabajadoras de los cuidados, ya que aquello que no se reconoce, no existe. Es clave incluir la perspectiva de género en todas y cada una de las actuaciones preventivas, siendo fundamental desarrollar indicadores específicos e investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de cara a poder garantizar una adecuada protección de la seguridad y salud.

7.- FORTALECER LA INSPECCIÓN

Es necesario fortalecer el trabajo de la Inspección para vigilar y hacer cumplir la normativa del orden social que combate la discriminación (tanto con respecto a las disposiciones legales y reglamentarias como al contenido normativo de los convenios colectivos). Siendo fundamental impulsar y coordinar la actuación en todo el ámbito geográfico nacional para que se dé de manera homogénea.

8.- LA CALIDAD BASADA EN EJERCER DERECHOS

Garantizar los recursos necesarios para la negociación de convenios y planes de igualdad con el fin de facilitar que se puedan ejercer los derechos relacionados con la conciliación, promoción, el desarrollo de ambientes laborales saludables así como prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, entre otras cuestiones es fundamental para la calidad de los trabajos de cuidados.

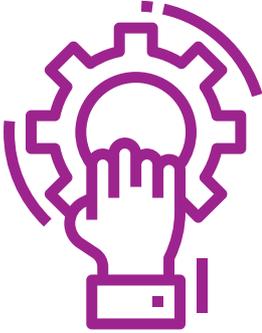




PROXIMAS ACCIONES

DÍA INTERNACIONAL DE LOS CUIDADOS Y EL APOYO. 29 DE OCTUBRE.

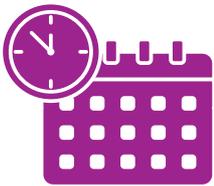
ACCIÓN: POR UN SISTEMA PUBLICO DE CUIDADOS



Siempre es momento de actuar, más hoy día que sigue siendo fundamental reconocer la importancia de los cuidados para el desarrollo social y económico.

Es prioritario romper estereotipos en relación a los cuidados que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres y reconocer tanto la necesidad de una gestión justa y equitativa de los tiempos destinados a los cuidados, como unas condiciones laborales dignas para los trabajos de cuidados remunerados.

Partiendo de estas necesidades, queremos proponer una acción de sensibilización que nos permita avanzar en construir respuestas adecuadas para avanzar en la construcción de un sistema publico de cuidados.



¿CUÁNDO te proponemos hacer la acción?

Del 24 al 29 de Octubre 2023



¿DÓNDE?

En tu centro de trabajo.



¿CÓMO lo vamos hacer?

1.- Descarga de la web de **UGT Servicios Públicos** la tarjetas **POR UN SISTEMA PUBLICO DE CUIDADOS.**

2.- Anima a participar a compañeras y compañeros de los centros de trabajo. Cada persona puede escribir diferentes mensajes. Puedes consultar en el **IMPRESINDIBLES OCTUBRE** las secciones **LA REALIDAD EN CIFRAS** y **EL SINDICALISMO EN ACCIÓN.**

3.- Rellenadas las tarjetas, busca un lugar visible en el centro de trabajo donde colocar las tarjetas para que todas las personas puedan verlas y leerlas.

4.- Puedes subir fotos a redes sociales: **#CUIDADOSIMPORTAN**