

Diagnóstico de **Corresponsabilidad** en los distritos de la ciudad de Madrid

Aproximación conceptual

Servicio
CONCILIA MADRID

**Dirección General de Igualdad
entre Mujeres y Hombres**

La crisis de los cuidados.

En el contexto actual podemos decir que existe lo que muchas autoras han denominado como *crisis de los cuidados* debido al aumento de las situaciones de dependencia social (demanda de cuidados) y a la disminución de la oferta de cuidados (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). Cuestiones sociodemográficas (como el incremento de la población mayor o la disminución de la tasa de fecundidad), el aumento de las condiciones de vulnerabilidad social (por el declive de redes vecinales y sociales, las sucesivas reformas laborales y los recortes de derechos sociales), los cambios en los modelos de familias y en los roles de género, así como el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado, son el escenario en el cual se desarrolla la actual crisis de la organización social de los cuidados.

La vulnerabilidad social y la atención a las necesidades emocionales y materiales de las personas que se derivan de la misma se plantean como un problema personal vinculado a lo *privado* y con la *naturaleza de las mujeres*, cuyo lugar de cobertura es el ámbito del hogar; siendo predominantemente resuelto por los cuidados no remunerados realizados por mujeres en las familias y con el empleo del hogar.

Las mujeres que asumen las tareas de cuidados dentro de sus unidades familiares lo hacen de forma invisible y gratuita. Estas necesidades requieren de recursos para satisfacerlas, además suponen una energía y un tiempo de dedicación, también para establecer las precondiciones necesarias para ejecutarlas, que implica un “coste de oportunidad” para muchas mujeres (si atienden a estas actividades no pueden realizar otras). Para aquellas que además realizan actividades de trabajo remuneradas fuera del hogar este coste aumenta ya que acceden al mercado de trabajo en desigualdad de condiciones, cuentan con menor tiempo de ocio y tienen que hacer frente al “dilema personal” de los problemas para conciliar los diferentes aspectos de la vida.

El empleo del hogar se caracteriza por ser un trabajo feminizado y con escasos derechos laborales, deficiente regulación, dificultad de control de las condiciones laborales, flexibilidad de las tareas, baja remuneración, etc. La mayor parte de las personas contratadas como empleadas de hogar suelen ser mujeres migrantes, lo que pone en evidencia los nexos entre cuidados y desigualdad de género, así como la intersección del trabajo de cuidados con otras desigualdades sociales (clase, origen, etnia, etc.) que responden a la división internacional del trabajo de cuidados (Pérez Orozco, Amaia; 2014).

De este modo, al no existir una redistribución social de los cuidados esta crisis empeora las condiciones de la atención de las necesidades de bienestar de las personas, aumentan las cargas de las mujeres o extienden nuevas jerarquías entre las mujeres (cadenas globales de cuidados).

La economía de los cuidados, de la conciliación a la corresponsabilidad.

La perspectiva de la *economía de los cuidados* plantea que los *cuidados* son una cuestión crucial para el desarrollo de los sistemas socioeconómicos, ya que gracias a estas actividades se hace posible la vida y el bienestar de las personas.

Las actividades de cuidados son una necesidad (en la medida en que necesitan recursos para satisfacerse), son un trabajo (implican un “coste de oportunidad”, si se cuida, no se pueden hacer otras cosas) y son una parte fundamental de la economía (aunque no siempre se realicen en el ámbito de los mercados). Su invisibilización dentro del sistema socioeconómico implica la subordinación de estas actividades al estatus de actividades inferiores y a las personas que las realizan (mayoritariamente mujeres) al ámbito privado y precarizado de los hogares. Se hace por tanto necesario ampliar el concepto hegemónico y actual de economía, de modo que se entienda la economía como todos los procesos que sostienen la vida tanto dentro como fuera de los mercados (Pérez Orozco, Amaia; 2014)

La economía de los cuidados propone un cambio en la mirada que priorice poner las necesidades de las personas en el centro de la organización social y que plantee la vulnerabilidad como un rasgo de la vida humana y que, por tanto, debe constituirse como una prioridad social.

Se transitaría de la noción de “conciliación” asociada a la idea de responsabilidad individual y entendida como una estrategia para que las mujeres “sigan cuidando” y puedan dedicar más tiempo a las labores del hogar y la familia a la noción de “corresponsabilidad” que considera la provisión de cuidados como una cuestión política que requiere de la responsabilidad colectiva. La corresponsabilidad plantea que debe existir una redistribución de los cuidados y de la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de las personas entre los distintos actores de la sociedad, entre los hombres y las mujeres, y entre los individuos y la sociedad. El *diamante de los cuidados* muestra la diversidad de actores que podría estar involucrada en la reorganización social de los cuidados en una sociedad dada.

Ilustración 1. El diamante de los cuidados



En esta dirección, se plantea un objetivo triple que se ha denominado la estrategia de las tres “erres”: *Redistribución, reducción y reconocimiento* (ONU Mujeres, 2014: 183).

R1: Redistribución de los trabajos de cuidados entre todos los agentes sociales y la ciudadanía, así como de los recursos de cuidados entre todas las personas.

R2: Reducción de los arreglos de cuidados más penosos. Por un lado implica la reducción de las formas más penosas de trabajo de cuidados vinculados generalmente con el empleo del hogar (de modo que mejoren sus condiciones) y con los cuidados no remunerados. Por otro lado supone el tratamiento digno de las situaciones de dependencia y de la promoción de la autonomía política de los sujetos con necesidades de apoyos.

R3: Reconocimiento de los cuidados: En tanto que trabajo, en tanto que necesidad (evitar presuponer la existencia de personas autosuficientes) y en tanto que una dimensión central para la reproducción de las necesidades de la vida y no tanto una cuestión “de las mujeres”.

Hacia un nuevo pacto social

La perspectiva de la corresponsabilidad plantea un *nuevo pacto social* que apunta simultáneamente en tres direcciones (Casado Aparicio y Gómez Esteban, 2006):

- Corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales: estado y administraciones públicas, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.
- Corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género desiguales.
- Corresponsabilidad entre los diferentes miembros del hogar (unidad familiar) (entre hombres y mujeres, entre personas con distintas necesidades de apoyos y entre personas de distintas generaciones) que promueva una redistribución equitativa y acordada para el sostenimiento económico-afectivo del hogar.

• Ilustración 2. Corresponsabilidad como pacto social



Se trata de superar las dicotomías que establecen la división entre lo público y lo privado, lo femenino y lo masculino o el trabajo productivo y el trabajo reproductivo y avanzar hacia un *nuevo pacto social* que promueva una justa organización social de los cuidados.

En este sentido, la Administración Pública juega un papel fundamental en la promoción de medidas y el impulso de políticas y programas acordes con la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. Existe una responsabilidad y, por tanto, es fundamental un compromiso político, en la gestión de “lo común” y “lo público” y en la atención a las necesidades sociales vinculadas con el bienestar material y emocional de las personas. Las políticas públicas y los programas que se desarrollan en los municipios inciden en las culturas sobre la responsabilidad en los cuidados, en los roles de género y en la posibilidad de acceso a derechos sociales vinculados con las condiciones del trabajo de cuidar o con la posibilidad de recibir apoyos en caso de necesitarlos. Así, es preciso que la Administración Pública y todos los agentes sociales involucrados integren los principios de igualdad de género y corresponsabilidad en todas las políticas y estrategias implementadas, así como en todos los niveles de toma de decisiones para introducir el “mainstreaming de género” en el ámbito público acorde a las recomendaciones que promueve el Modelo Social Europeo y de cara a alcanzar una organización social de los cuidados más justa.

Tal y como señalaba la Comisión Europea en su comunicación *Modernizar la organización del trabajo: un planteamiento positivo del cambio*¹, al tratar la necesidad de renovación en la organización del trabajo. En esta comunicación, la Comisión, entre otras medidas, propone “prestar más atención a la compatibilidad de la vida familiar y la vida laboral” (p. 2). En este documento la Comisión aborda un problema crucial: que el tiempo de trabajo y la organización del trabajo no pueden disociarse.

Para ello, es necesario:

- Incorporar nuevos planteamientos teóricos y prácticas de género en las estructuras de las organizaciones empresariales, así como en las competencias formativas de las personas que gestionan los programas y se encargan de la toma de decisiones, de la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos.
- Revisar el estado de la cuestión de la conciliación y la corresponsabilidad en las organizaciones, así como los objetivos, los procedimientos y métodos de intervención que se plantean los organismos o departamentos que quieren asumir este nuevo reto.
- Garantizar que los cambios y los elementos que sea necesario revisar o incorporar permanecerán en las organizaciones y se consolidarán en sus modos de funcionamiento tanto interno como externo.

Esto último es lo que se ha denominado crear **institucionalidad de género**, es decir: lograr la creación de estructuras estables, dotadas con presupuestos propios y con equipos con la capacitación de género necesaria. Por tanto, para la incorporación del

¹ 25 de noviembre COM (1998) 592 final.

enfoque de género en las organizaciones empresariales se necesita de estructuras que cumplan, a grandes rasgos, con tres requisitos básicos:

- *Compromiso*, es decir, personas que crean y defiendan el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- *Conocimiento*, o lo que es lo mismo, competencias y capacidades técnicas en materia de género que permitan trabajar desde esta perspectiva.
- *Capacidad*, que hace referencia a la suficiente maniobra para la toma de decisiones en relación a las cuestiones de igualdad así como los necesarios liderazgos a partir de los cuales coordinar y afrontar los procesos de cambio que conlleva.

En el contexto sociocultural actual, la asunción de responsabilidades sociales por parte de las organizaciones empresariales es necesaria, no sólo para mejorar su eficacia, sino también para atender a las demandas de la realidad social y, en definitiva, para garantizar el bienestar de las personas y la reproducción social de la vida. Es preciso que las organizaciones empresariales se adapten a las nuevas demandas que plantea Europa y que incorporen medidas en relación con la garantía del derecho a conciliar los diferentes ámbitos de la vida.

En el ámbito urbano podemos hablar de diferentes agentes sociales involucrados en el reparto y la redistribución de las labores de cuidados y provisión de bienestar de las personas, tales como: los servicios sociales, los centros educativos de primaria y secundaria, las escuelas infantiles, las empresas y sindicatos, los centros de día y centros para mayores, los servicios municipales encargados de cultura, ocio y urbanismo, los centros de salud, las entidades y organizaciones sociales de los distritos vinculadas con temas de género, diversidad funcional, mayores, juventud e infancia, etc. En este sentido, es preciso observar la diversidad de realidades sociodemográficas de cada territorio para poner en marcha medidas que se ajusten a las necesidades situadas de cada contexto social y geográfico y, de este modo, avanzar en el diseño de una organización social de los cuidados más justa.

Marco institucional para la corresponsabilidad

El marco normativo integra medidas en relación con la conciliación, la igualdad entre hombres y mujeres y la dependencia.

A nivel internacional destaca la labor de las **Naciones Unidas**. En diciembre de 1979 aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, ratificada por España en 1983. En el año 1995 con la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing se dio el impulso definitivo por la igualdad de género al considerarse que las cuestiones de género afectan a la sociedad en su conjunto y que, por tanto, debe integrarse de forma sectorial en el conjunto de políticas. Se adoptaron dos documentos clave: La Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. En septiembre de 2000 se aprobó la **Declaración del Milenio** estableciendo una serie de “Objetivos del Milenio” (ODM) sujetos a plazo, entre los que se encontraba alcanzar la igualdad real entre los sexos. Durante el año 2010, una serie de organizaciones e instituciones supranacionales se pusieron en marcha para solventar los retos pendientes en materia de igualdad entre mujeres y hombres, destacando, entre otras, ONU Mujeres (entidad de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

En el ámbito internacional, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** también desempeña una labor en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Cuatro son los convenios clave sobre igualdad: el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), el *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (núm. 100), el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 156) y el *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183). Recientemente, en 2011, se aprueba el Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Por último, en la **Unión Europea**, el principio de la igualdad de género se ha promovido a través de diversas disposiciones en los Tratados y de las distintas Directivas² europeas destacando el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). Estas disposiciones son jurídicamente vinculantes para todos los Estados miembros vinculando la creación de empleo femenino con la generación de estrategias que favorezcan la conciliación entre vida laboral y familiar, entendiendo, en este sentido, que la conciliación es un elemento imprescindible para que las mujeres se inserten al mercado laboral. Apuestan que establezcan objetivos claros y les sometan a controles y evaluaciones periódicas así como por la puesta en marcha de medidas para facilitar la compatibilidad de horarios y tareas entre el empleo y el trabajo no

² Directiva 2006/54/CE. Garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

remunerado, con el objetivo de aumentar las tasas de actividad y ocupación femeninas.

En España, la Constitución Española en 1978 proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Siguiendo ese principio, se han ido desarrollado distintas normativas que persiguen lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Cabe destacar la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, regula la conciliación de la vida familiar y laboral** y, más recientemente,

En 1999 la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral transpone a España la legislación de la Unión Europea en materia de conciliación, establece las medidas básicas de apoyo a la conciliación y garantiza los derechos que han de proteger el acceso al trabajo y las condiciones laborales de las personas que tienen cargas familiares.

Más recientemente cabe destacar la puesta en marcha de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** y, especialmente, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**. La LOIEMH promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, y contempla específicamente el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, el fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas, y la creación del distintivo empresarial de igualdad para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades.

Por otra parte hay que destacar la puesta en marcha de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, que se considera un reto de cara a garantizar la autonomía personal y el derecho a recibir cuidados dignos de las personas que necesitan apoyos para realizar actividades básicas de la vida diaria (personas mayores o con diversidad funcional).

Desde el ámbito municipal, el Ayuntamiento de Madrid ha apostado por el desarrollo de planes de igualdad que introducen entre sus objetivos la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Además, existe un marco normativo así como planes de acción específicos para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y para favorecer políticas de conciliación en las empresas madrileñas.

Desde la Dirección General de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Área de Gobierno de Equidad, Derechos Sociales y Empleo del Ayuntamiento de Madrid, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye uno de los ejes fundamentales de su acción, recogiendo el ideario en el I Plan de Igualdad de Oportunidades 2000-2006 y como eje estratégico en el II Plan municipal para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Madrid, 2006 - 2009. En la

Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011-2015 se incorpora, como línea específica, el apoyo a las políticas de igualdad y conciliación de las empresas de la ciudad de Madrid.

El Estado y las Administraciones Locales son organismos clave, dados su capacidad y su poder para crear marcos concretos de actuación, infraestructuras y servicios públicos para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y, fundamentalmente, para facilitar la corresponsabilidad en la cobertura de las necesidades de cuidados de la población que involucre a los distintos actores sociales (hogares, Administraciones públicas, sociedad civil, empresas y mercado, etc.).

El desarrollo de Planes de Igualdad, Programas de Corresponsabilidad y Conciliación y la introducción, en definitiva, de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las empresas es un tema incipiente en España. Como hemos mencionado anteriormente, la Ley 3/2007 establece la obligación del desarrollo de políticas de igualdad a través de Planes específicos que las desarrollen para aquellas empresas mayores de 250 trabajadoras/es; para el resto de las empresas, se aconseja su elaboración o, al menos, el desarrollo de medidas que promuevan la igualdad laboral, pero esto no es de obligado cumplimiento.

Tal y como dice la legislación, los planes de igualdad son “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007). Entre las medidas más importantes contempladas para favorecer la **corresponsabilidad** destacan aquellas actuaciones que se pueden introducir en relación a la configuración de la jornada laboral y de la organización del trabajo, y que pueden favorecer el equilibrio entre vida personal y laboral. Estas medidas y recomendaciones se elaboran partiendo de la premisa del **mainstreaming** de género y de la igualdad de oportunidades en la entidad; es decir, con la voluntad de integrar la perspectiva de género al análisis, diagnóstico, diseño de políticas de recursos humanos y aplicación de actuaciones concretas.



área de gobierno de equidad,
derechos sociales y empleo

MADRID