

La Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. (Jornada del 10 de marzo-CES)

Las medidas de conciliación en España

Directive (EU) 2019/1158 on reconciling family life and the professional life of parents and carers. (Conference of March 10-CES)

Conciliation measures in Spain

ELENA BLASCO MARTIN

Presidenta del Comisión de Trabajo sobre la realidad social y el trabajo de las mujeres en España, CES.

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6953>

1. Introducción

El mes de marzo tiene dos importantes efemérides, el 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 23 de marzo (Día Nacional de la Conciliación). Apenas 15 días entre una fecha y otra que marcan los dos grandes retos que tenemos por delante para poder construir un futuro más justo, sostenible, inclusivo e igualitario.

El déficit de conciliación y corresponsabilidad por parte de la sociedad, las empresas y la falta de infraestructuras y sistemas públicos de cuidado y atención, son problemas estructurales presentes en nuestro país sobre el que se asientan las discriminaciones y desigualdades de género en la esfera cultural, social y laboral.

La crisis sanitaria por el COVID-19, está provocando una verdadera crisis de cuidados y agravando la falta de conciliación y corresponsabilidad. El esfuerzo realizado para reducir las consecuencias de la misma sigue dejando márgenes feminizados sin protección, y en la mayoría de los casos trasladan la responsabilidad al ámbito familiar, un espacio mayoritariamente ocupado por mujeres.

Conseguir acabar con las brechas estructurales de género presentes en nuestra realidad social, cultural y laboral pasa por desarrollar políticas, actuaciones y medidas concretas que aborden la problemática del déficit en la conciliación corresponsable.

2. La conciliación corresponsable en España

Uno de los grandes y endémicos problemas de nuestra realidad laboral y social es la falta de conciliación, que lejos de desaparecer, se ha visto acentuada en la pandemia sanitaria.

La falta de conciliación requiere abordarla desde todos sus ángulos y no solo considerar lo laboral y familiar, pues también juega un papel importante en esa conciliación lo personal, aquel tiempo dedicado a una misma. Es precisamente en esa triple dimensión de la falta de conciliación en la que nos encontramos con nuestro gran déficit: la prácticamente inexistente corresponsabilidad. Una falta de corresponsabilidad, que afecta de manera directa en la conciliación entre mundo laboral, personal y familiar.

La crisis del COVID-19 ha funcionado como amplificador, como lente de aumento que ha puesto bajo los focos, grandes desigualdades de género estructurales en el ámbito social y cultural que marcará nuestro entorno laboral, y en muchas ocasiones agravadas por las circunstancias sobrevenidas de la misma.

Los “trabajos” de cuidados tanto directos o personales como los indirectos los denominados “tareas o labores del hogar”, han vuelto a recaer en su gran mayoría sobre la espalda de las mujeres, quienes han utilizado los derechos de conciliación reconocidos en la legislación laboral, más concretamente, en el Estatuto de las Personas Trabajadoras (ET) o el Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP) a través de la adaptación, permisos, licencias, reducciones de jornada y excedencias. Estas últimas con una clara repercusión y penalización salarial que acentúan más, las desigualdades de género en el mundo laboral.

Por tanto, para abordar el problema de la conciliación y la corresponsabilidad debemos partir de un estadio anterior a la crisis sanitaria. Las políticas de conciliación y corresponsabilidad eran prácticamente inexistentes y las necesidades que se han ido produciendo se han visto agravadas tras una década de recortes en servicios públicos vinculados a los cuidados (sanidad, educación dependencia, servicios sociales...).

3. Legislación española en materia de conciliación

La escasez de legislación específica en materia de conciliación y corresponsabilidad en nuestro país hace que prácticamente hablemos de tres normas básicas para su reglamentación:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Primera ley de norma específica en materia de conciliación, y que sirvió para transponer otras directivas europeas e introducir las situaciones de riesgos de maternidad y lactancia, los permisos parentales y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor. Después asumidas también a través del Plan Concilia en el EBEP.
- Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la que se reconoce de manera definitiva el derecho a la conciliación de vida personal y familiar como un derecho de todas las personas trabajadoras. Admite la diferencia entre vida personal y familiar y por tanto, ya introduce la necesidad de corresponsabilidad.

- Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Modifica la anterior y, entre muchas otras cosas, se prima la adaptación de la jornada frente a la reducción. Incluye mayor flexibilidad horaria, adaptaciones de duración y distribución de jornada laboral, teletrabajo o trabajo a distancia, permisos de lactancia reconocidos para ambas personas progenitoras, suspensión de contrato hasta las 16 semanas. Del mismo modo, el desarrollo reglamentario abordado a través de los Real Decreto 901/2020 regulación de planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; tienen el objetivo de fortalecer la presencia de mujeres en el mercado laboral a través de medidas destinadas no solo a mejorar tipos de contrato y jornadas, promoción de la corresponsabilidad, y alcanzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por supuesto estas reglamentaciones tienen su reflejo en la legislación laboral a través del Estatuto de las Personas Trabajadoras en sus diferentes artículos y actualizaciones, entre los que hay que destacar: en el Capítulo II de Contenido del contrato de trabajo, en su sección 5ª- Tiempo de trabajo, el artículo 34 jornada, adaptación y distribución para el derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo 37 de permisos y licencias de adopción, nacimiento o guarda legal. En el Capítulo III de Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, en la sección 3ª-Suspensión de contrato, en los artículos 46 de excedencias por cuidado, adopción y guarda legal, y el artículo 48 de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

4. Crisis sanitaria, consecuencias económicas y sociales: y análisis de las medidas adoptadas

La crisis sanitaria ha impactado de lleno a las mujeres y puesto de relieve el trabajo asalariado de cuidados tradicionalmente feminizado y con una importante precariedad en sus condiciones laborales. Al mismo tiempo, ha mostrado el trabajo de cuidado no remunerado mayoritariamente desempeñado por mujeres por efecto del rol de género. Y por último, nos ha mostrado como a pesar de las medidas adoptadas quedan márgenes feminizados sin protección.

La crisis ha focalizado:

1. los déficits estructurales que aumentan las brechas de género (en corresponsabilidad, servicios públicos, etc.)
2. la necesidad y urgencia de contar con las mujeres y con la perspectiva de género en la respuesta a una crisis de origen sanitario, pero con claras repercusiones en lo económico y social.

El Dialogo Social ha demostrado su utilidad y responsabilidad en época de pandemia, y a través de él se han formulado medidas con un importante impacto de género positivo. Entre estas medidas, destacar:

1. El RD ley 8/2020 de Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Un RD formulado para la lucha contra la enfermedad, el mantenimiento de la actividad productiva y el empleo, pero también, para la protección de los y las trabajadoras, las familias y los grupos poblacionales vulnerables. Con él aparecen tres grandes novedades que pudieron llegar a facilitar las contingencias provocadas por ese confinamiento total de la crisis sanitaria, entre ellas:
 - Teletrabajo, como medida prioritaria para mantenimiento de la productividad, el empleo y la salud pública.
 - Adaptación de jornada, una adaptación de jornada entorno al horario, los turnos, funciones o condiciones laborales.
 - Reducción de la jornada, que puede llegar a extenderse a su totalidad.

Medidas dentro de lo que se conoce como Plan Me Cuida, (Apoyo a las familias para conciliar la vida familiar y laboral cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con la Covid-19); a la espera de prórroga y al que, a pesar de señalar los aspectos positivos, también debemos advertir de los negativos o insuficiencias presentes, como es el hecho de que estas medidas pueden alejar a las mujeres del empleo y aumentar la brecha salarial.

Es evidente el esfuerzo realizado para solventar la situación de manera inmediata, pero la reducción de jornada no puede ser la solución a la magnitud del problema social que supone la falta de conciliación corresponsable, teniendo en cuenta la repercusión salarial que tiene. Por ello es necesario impulsar otras medidas que supongan mayor dotación de infraestructuras y servicios públicos de cuidado y atención a personas (menores y mayores dependientes), o incluso pensar en activar medidas de compensación económica y mecanismo que permitan un mayor reparto de la responsabilidad entre mujeres y hombres.

En este mismo RD Ley aparecen otras medidas contempladas como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que han dado y siguen dando cobertura y protección a millones de personas trabajadoras, y que cuentan con un importante impacto de género positivo. Regulados finalmente tras su última actualización en el artículo 47 y 47 BIS del ET, en los meses de mayor protección de empleo fueron mujeres el 51%, a pesar de tener menor representación en la población asalariada. Una gran diferencia en comparación con otras crisis económicas en las que la proporción de mujeres en los ERTE no superaba el 29%. Esta diferencia se explica por la concentración relativa de los ERTE en actividades con un mayor número de mujeres, hasta el punto que en 2020 había 100.000 mujeres más que hombres protegidos por un ERTE¹.

¹ Memoria CES 2020 (Capítulo2).

Y por último, en ese mismo RD ley se articula lo que será el RD Ley 22/2020 de Fondo Social Extraordinario para hacer frente a situaciones derivadas del COVID-19, dotado de 300 millones de euros transferidos a las Comunidades Autónomas para reforzar las políticas sociales y la atención a familias especialmente vulnerables con la intención de aumentar los servicios de carácter domiciliario como teleasistencia, rehabilitación, y centros residenciales y asistenciales o la atención de personas sin hogar...

2. Real Decreto Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia. Producto del dialogo social y que vino realmente a corregir los déficits identificados del que podemos llamar “teletrabajo de emergencia”, aquel que se desarrolló durante el confinamiento total y cierre de centros asistenciales, educativos y de día, para esos primeros momentos de pandemia sanitaria como medida eficaz para el mantenimiento de la salud pública. Con el Real Decreto-Ley de trabajo a distancia lo que se pretende es dar respuesta a la multiplicidad de situaciones presentes en esa falta de conciliación y corresponsabilidad; dar garantías a ese teletrabajo, y que este no quede reducido a un arreglo individual entre trabajadora y empresa, al margen de la negociación colectiva.

El Teletrabajo o el trabajo a distancia, no son una medida de conciliación sino más bien un sistema más de adaptación y prestación de servicios, que en todo caso tiene que ser voluntario y reversible, que debe adecuarse en alternancia con la presencialidad y que no debe implicar ninguna desventaja para las personas que se acojan a él.

Este Real Decreto-Ley en ningún caso, da por resuelto el problema de las necesidades objetivas de conciliación y corresponsabilidad si no se acompaña de medidas que incidan en el reparto corresponsable de tareas domésticas y de cuidado, que permitan combatir la perpetuación de roles sexistas que feminizan constantemente esos trabajos.

3. RD 901/2020 y RD 920/2020 de Planes de igualdad y su registro y de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dos reales decretos que parten del desarrollo reglamentario del RD ley 6/2019 y en el que se introducen aspectos tan importantes como que las empresas de más de 50 personas trabajadoras tengan que implantar un plan de igualdad. Un plan que parte de un diagnóstico de situación real a las circunstancias de cada empresa o centro de trabajo, y en el que se analizan además de la contratación, promoción, formación, jornada, salario, valoración de puestos de trabajo, etc.; la existencia o no, de medidas de conciliación y corresponsabilidad, fomentando de este modo las mismas y actuando ante cualquier discriminación por razón de sexo que pueda identificarse en ese diagnóstico de situación.

Existen otras medidas fuera del Dialogo Social y desarrolladas durante la crisis sanitaria, como el conocido Plan Corresponsables, una partida extraordinaria de los Presupuestos Generales del Estado (PGE), con un fondo de 190 millones de euros para la construcción de una política pública de cuidados, con el objetivo de crear empleo de calidad

en el sector de los cuidados, favorecer la conciliación familiar, y dignificar y certificar la experiencia profesional del cuidado no formal. Un Plan prorrogado con nueva disposición de fondos para el 2022, pero del que aún no tenemos suficientes datos de su aplicación ni desarrollo y al que los diferentes agentes sociales solicitábamos una mayor implicación del dialogo social, ya que muchas cuestiones en las que interfiere, deben abordarse en ese marco como es el caso de la creación de empleo de calidad, la lucha contra la precariedad de los servicios públicos de cuidado o la certificación profesional de las trabajadoras. Es necesario aportar la máxima transparencia para poder hacer seguimiento, evaluación y valoración de los objetivos que persigue el Plan.

Estas y otras medidas desarrolladas dentro y fuera del Dialogo Social durante la pandemia como el Ingreso Mínimo Vital (IMV), los subsidios y prestaciones extraordinarias del empleo del hogar, el Acuerdo de la Mesa en Autonomía Personal y Dependencia, el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), el Complemento para la reducción de la brecha de género en pensiones, etc., suponen un importante esfuerzo de afrontar y aprobar medidas para paliar el impacto de la crisis sobre la economía, especialmente en las mujeres como consecuencia de esa falta de conciliación corresponsable.

5. Consecuencias en la realidad laboral y económica de las mujeres por la falta de conciliación corresponsable

Desde la Comisión de Trabajo del Consejo Económico y Social de España (CES) sobre Realidad social y laboral de las mujeres en España, estamos elaborando un informe a petición propio titulado *“Mujeres, Trabajos y Cuidados: Propuestas y Perspectivas de Futuro”*, en el que ya identificamos que el 67% de todo el trabajo no remunerado realizado en nuestro país recae en las mujeres; dedicando en 2020, un total de 78 horas semanales frente a las 62 horas de los hombres².

Los datos estadísticos oficiales, nos hablan de las consecuencias económicas y laborales que tiene esta falta de conciliación corresponsable en la vida de las mujeres, y en el 4^a trimestre del 2021 la Encuesta de Población Activa indica:

- Ocupación: aumenta con respecto a trimestres anteriores y se sitúa en los 20.184.900. A pesar de aumentar el empleo de las mujeres durante este trimestre, la brecha de género sigue siendo de 9,5 puntos porcentuales. Tasa de empleo (16-64 años): hombres 69,85%, frente a los 60,35% de mujeres.
- Paro: el paro ha bajado en este último trimestre del 2021, situándose en las 3.103.800 personas. La cifra total de personas desempleadas se ha reducido en 615.900 en un año, con un descenso de 280.100 en hombres y 335.800 mujeres, pero todavía sigue existiendo 203.400 desempleadas más que desempleados.

² Referencia realizada en el Informe del CES, a partir de los datos extraídos en L.Farré y L. González, “Trabajos remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres”, Observatorio Social de la Caixa, 2021

Además, son mujeres:

- el 54,54% de quienes buscan su primer empleo.
- el 53,30% de quienes llevan de 1 a 2 años en desempleo.
- el 59,03% de quienes llevan 2 o más años en desempleo.

Una situación que no mejora, pues el paro registrado en enero 2022 es de 58,96% y en febrero 2022 del 59,15%. Esos últimos datos, muestran como 6 de cada 10 personas en paro, son mujeres.

- **Actividad:** las personas activas disminuyen este trimestre hasta un total de 23.288.800. A pesar de ello, la población activa se incrementa en 224.700 con respecto al 4º trimestre del 2020, de ellas son mujeres el 11.009,7 y hombres 12.279,1 (en miles). Todavía hay 1.279,4 mil mujeres activas menos que hombres.
- **Parcialidad:** se incrementa el empleo a tiempo completo para este 4º trimestre del 2021 en 113.100 personas, y el empleo parcial en 40.900. en estos últimos 12 meses, el empleo a tiempo completo se incrementa en 901.800 personas, y el de tiempo parcial disminuye en 61.200.

El total de tiempo parcial (en miles) son 2.738,0: hombres 24,37% y mujeres 75,62%.

Si analizamos las causas:

- no encontrar trabajo a jornada completa 51,10%: 74,69% mujeres y 25,30% hombres.
 - por cuidado de menores, personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores dependientes 12,97%: 94,96% mujeres y 5,39% hombres.
 - otras obligaciones familiares o personales 5,75%: 84,43% mujeres y 15,10% hombres.
- **Inactividad:** se han incrementado en este 4º trimestre en 16.418.200 de personas, de ellas el 57,28% son mujeres y el 42,71% hombres.
La principal causa que aluden de esa inactividad son las denominadas "labores del hogar" un total de 3.397,4 mil: 88,62% mujeres y 12,86% hombres.
 - **Horas extras:** aumentan un 5% en este último trimestre del 2021, con un total de 6,5 millones de horas semanales. De estas:
 - el 3,4% son retribuidas- aumentan un 3,8%
 - el 2,8% no retribuidas- un 6% más.

De estas últimas, de los casi 3 millones de horas no retribuidas, solo se incrementan en las mujeres y lo hacen en un 14,3%.

Por otro lado, si analizamos las medidas de conciliación tramitadas por la Seguridad Social del pasado año 2021, nos encontramos con un total de 472.015 prestaciones tramitadas por nacimiento y adopción, repartidas en su mayoría casi al 50% de los sexos.

Por el contrario si analizamos las solicitudes de reducciones y excedencias por cuidado de hijo e hija menor o acogida familiar, tenemos un total de 47.995 excedencias con un 74,44% de mujeres.

Evidentemente estas circunstancias y especialmente las relacionadas con la falta de conciliación corresponsable repercuten de manera directa en la participación laboral y el avance profesional de las mujeres, intensificando las otras brechas de género como la salarial y la de pensiones.

Ya apuntamos en el Informe de *“Mujeres, Trabajos y Cuidados: propuestas y Perspectivas de Futuro”* que estamos realizando en el CES, que la pandemia ha tenido un importante impacto sobre el trabajo a tiempo parcial no voluntario y la inactividad femenina por razones de cuidado. Las familias han tenido que hacer frente a esos cuidados a través de dos estrategias: el trabajo de cuidado en el propio domicilio, y los permisos no retribuidos (reducciones del Plan Me Cuida o las excedencias ordinarias), medidas que no suponen una verdadera conciliación corresponsable.

Esta familiarización de los cuidados ha supuesto una fuerte sobrecarga y fatiga física y mental en las personas cuidadoras (en su mayoría mujeres), limitando las posibilidades de participar en el mercado de trabajo, un factor que repercute directamente en la autonomía económica de las mismas, así como en la dinámica laboral de segregación horizontal y vertical, temporalidad y parcialidad involuntaria.

5. El impacto del fomento y desarrollo de políticas y prestaciones sociales

Ya apuntaba el papel amortiguador del Dialogo Social tanto tripartito como bipartito, en cuanto a consecuencias económicas y sociales de la crisis sanitaria y sobre todo de su capacidad para avanzar en materia de igualdad retributiva. Existen ejemplos prácticos de esa labor:

- Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y Salario Mínimo de Convenio (SMC). La subida del 22% del SMI para el 2019 que permitió reducir la brecha salarial en unos 500€, según Encuesta de Estructura Salarial 2019; y el aumento del SMC establecido en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva hasta los 1000€, han sido determinantes para una mayor capacidad económica para las personas de menor retribución en convenios colectivos, la gran mayoría mujeres.

Esta circunstancia mejorará sin duda con la subida del SMI de este 2022 a 1000€ mensuales que pueden beneficiar a 1,8 millones de personas (un 65% mujeres, especialmente temporales a tiempo parcial) y con la formulación del próximo VAENC, que incide directamente en el fomento de la igualdad dentro el ámbito empresarial.

- Los ERTE y la protección del empleo. Mecanismos que demostraron la utilidad para el mantenimiento del empleo y del que las mujeres se vieron más beneficiadas. A lo largo de los meses, el porcentaje de protección entre sexos ha ido oscilando, aun así, en el mes de diciembre del 2021 las mujeres representaban el 53%.
- Protección social, Ingreso Mínimo Vital (IMV) y prestaciones y subsidios extraordinarios. La aprobación definitiva del RD Ley 20/2020, de IMV, permitió el aumento del número de personas beneficiarias de la protección social y así mejorar la distribución de la renta y reducir considerablemente la pobreza de las familias y hogares, especialmente tras las últimas modificaciones con respecto al complemento de ayuda a la infancia. Un IMV, para el cual en septiembre del 2021 se aprobaron 337 mil prestaciones, que llegaron a proteger a unas 800.000 personas. Dos de cada tres hogares que lo percibieron tiene como titular a una mujer y unos 78.000 fueron hogares monomarentales.

Otras medidas de carácter asistencial que repercutieron positivamente en la protección de las mujeres, fue el subsidio extraordinario del empleo del hogar y el subsidio excepcional por fin de contrato temporal. El primero de protección relativa por el importante número de mujeres que se engloban dentro de origen inmigrante y bajo la económica sumergida; y el segundo con una clara repercusión en los sectores feminizados y su elevado número de contratos de interinidad, formativos y de relevo.

Y por último, la medida para la reducción de brecha de género en pensiones, mediante la introducción de un nuevo complemento que sustituye al complemento de maternidad. Una medida que comenzó en febrero de 2021 y que lleva más de 190.000 beneficiarias (el 95%), reduciendo la brecha en pensiones en cinco puntos porcentuales.

- Reforma Laboral y Negociación Colectiva, una reforma fruto del Dialogo Social y con la que a través de la reducción de la temporalidad (más de un 27% mujeres), la limitación del encadenamiento de contratos temporales (más de un 42% mujeres) o la eliminación del contrato de obra y servicios (30% mujeres), serán algunas de las medidas clave para aumentar la igualdad.

Por otro lado, la recuperación de la ultraactividad y del convenio sectorial sobre el de empresa, junto a la regulación de la subcontratación, permitirán mejorar la igualdad real y efectiva en nuestro mercado laboral, así como la tipología contractual de la participación de las mujeres.

6. Un futuro con una verdadera conciliación corresponsable

El problema de la conciliación corresponsable o la conciliación y la corresponsabilidad, queda reflejado en la carencia, las deficiencias existentes y en el hecho de que las estrategias desarrolladas hasta el momento, no han conseguido el objetivo esperado y se sigue penalizando el desarrollo profesional de las mujeres.

El próximo 23 de marzo será el Día de la Conciliación, y debemos seguir reivindicando una solución a esta desigualdad estructural de género que se produce en nuestra realidad diaria.

La solución debe ser múltiple y con medidas que se aborden en el corto, medio y largo plazo. Algunas propuestas deben ir encaminadas a:

- Abordar un duradero y permanente sistema educativo de 0 a 3 años. Accesible a todas las personas a través de centros y servicios públicos de calidad.
- Ampliación de permisos y licencias iguales, intransferibles y remunerados al 100%.
- Desarrollo de la ley de dependencia y del último acuerdo en materia de atención, cuidado y dependencia que surge también de la mesa de DS en enero del 2021, especialmente en lo referente en la creación de empleo de calidad que tendrá repercusión inmediata en la calidad del servicio, y en la facilidad de acceso al mismo.
- Una modernización de la negociación colectiva que tienda a mejorar los derechos que ya existen en materia de conciliación y corresponsabilidad, facilitando mecanismos alternativos a las excedencias, a las reducciones de jornada y a los permisos y licencias establecidos. Evitando de nuevo repercusiones económicas negativas de las mismas, y sensibilizando para una verdadera corresponsabilidad en base a la formación específica en materia de igualdad.
- Prestar atención a los procesos y transiciones en marcha, especialmente a las actividades productivas englobadas dentro de la llamada “economía de plataforma”, donde los cuidados están entrando en esa tipología económica, y como tal, es necesario una regulación para el reconocimiento de todos los derechos laborales a las profesionales del sector.
- Es necesario actualizar la normativa nacional en cuanto a estrategias, normas y legislación internacional: ratificar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en concreto, los Convenios 189 sobre de empleo del hogar y 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y su recomendación 206.
- Cumplir la Agenda 2030, esos 17 objetivos de desarrollo sostenible y sus 169 metas, cumplirla de una manera transversal para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, más allá del objetivo número 5 y sus metas 5.4-Trabajo de cuidado no remunerado o la meta 5.5-Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres en igualdad de condiciones.
- Vigilar el desarrollo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), donde la igualdad entre mujeres y hombres aparece de manera directa o indirecta a lo largo de sus diferentes componentes, pero las medidas que se abordan desde cada uno de ellos, deben contener la necesaria transversalidad para que la conciliación y la corresponsabilidad con perspectiva de género sea una política palanca a desarrollar.

Las propuestas y actuaciones a realizar no tendrán capacidad correctora si no se avanza en conciliación corresponsable. Una conciliación corresponsable en la que no solo deben estar presentes las mujeres, también deben estar los hombres, el conjunto de la sociedad, las empresas y el Estado.

Asumir que la responsabilidad es compartida e invertir en políticas públicas que generen empleo y servicios públicos de calidad. Debemos tener claro que somos seres interdependientes y que más tarde o más temprano cuidaremos y seremos cuidadas.

Como apuntamos en la Comisión de Trabajo del CES sobre Realidad Social y Laboral de las Mujeres en España: *el bienestar, la cohesión y el valor social de esa realidad debe transformarse a futuro para que dejemos de vivir en lo que se conoce como “paradoja de género de la cohesión social”, donde las mujeres somos las principales proveedoras de esa cohesión, pero no participamos del bienestar social que esta genera de la misma manera que los hombres.*

Es fundamental que cualquier medida en este sentido atienda a una realidad incuestionable: las mujeres son la mayoría de quienes necesitamos de los servicios de dependencia, somos mujeres la mayoría de las trabajadoras de estos sectores en situación muy precaria, y somos las mujeres las que suplimos a costa de nuestras oportunidades de empleo y desarrollo profesional, las carencias del sistema.

Las crisis pueden llegar a ser por sí mismas una invitación a un nuevo comienzo, pero como se aborda en el Informe de La Gobernanza Económica de UE a través del CES, *no podemos dar una respuesta válida solo para esta crisis*; pues los problemas, los déficits son anteriores a la misma.