

PRESENTACIÓN

Foro de Debate “Mujeres frente a la pandemia: mirada de género para una respuesta feminista”.

Un proyecto dirigido por el Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba que ha sido posible gracias a la ayuda recibida del Instituto de las Mujeres en su programa de 2020. Con la colaboración del proyecto de investigación Acceso a la Justicia y Vulnerabilidad del Ministerio de Ciencia e Innovación.

El foro de debate es un lugar de reflexión sobre el impacto desproporcionado de las consecuencias de la pandemia COVID-19 en la vida y los derechos de las mujeres y de intercambio participativo de ideas para construcción de respuestas feministas para el futuro.

A través de estos podcasts recogeremos los testimonios en primera persona de mujeres que se han visto particularmente afectadas por cada una de las cuestiones que vamos a debatir o que tienen experiencia directa en el estudio o gestión de dichos temas.

PATRICIA CUENCA (PRESENTADORA)

Hola, soy Patricia Cuenca del Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba. En este segundo episodio de los podcast del Foro “Mujeres frente a la pandemia” queremos reflexionar sobre el impacto de la crisis sanitaria en los derechos de las mujeres. Para ello contamos con dos expertas y amigas, Gema Quintero y Eva Blazquez, que son doctoras en Derecho y profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid. Además, las dos participan en grupos de trabajo relativos al trabajo decente y la implementación de la Agenda 2020 y de los objetivos de desarrollo sostenible. Eva Blazquez es en la actualidad viceconsejera de empleo de la Comunidad de Madrid.

Muchas gracias a las dos por participar en esta actividad. Estamos deseando escucharos. Adelante. Cuando queráis. Gracias.

GEMA QUINTERO

Muchas gracias a vosotras por invitarnos a esta reflexión en la que tenemos que hablar de varios temas y yo creo que deberíamos partir de una idea fuerza y es que parece que la pandemia, y así lo ponen de manifiesto organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, parece que la pandemia ha supuesto un freno en los avances en igualdad, claro, es esta dirección en los derechos de las mujeres, creo. Lo que no sé es si la crisis sanitaria y la crisis económica derivada la estamos utilizando como pantalla y parece que algo que ahora es pandémico en realidad, ¿no será endémico? Es una reflexión que planteo yo, si esto es más endémico que pandémico.

EVA BLAZQUEZ

Buenas, Gema. Yo también estoy encantada de estar aquí y que me hayan invitado desde el Instituto. Yo creo que la pandemia también ha tenido cosas positivas en enseñanzas que nos está haciendo. Yo creo que hay que mirarlo por el lado, dentro de lo que puede ser una

pandemia, positivo y ver también que nos está enseñando una forma nueva de trabajar, por ejemplo el teletrabajo, el tema de la flexibilidad. Creo que hay elementos importantes, incluso el tema de la conciliación. Yo creo que se han puesto en valor ciertas cuestiones como son los trabajos domésticos, pero también los trabajos familiares, quiero decir, todo lo que tiene que ver con los cuidados de los hijos. Yo creo que estando ambos progenitores, sobre todo en la época en la que estuvimos en casa todos, se podía ver que hay una serie de cuestiones familiares que hay que atender y que, generalmente, solemos atender más las mujeres que los hombres y a lo mejor ha sido una oportunidad para que se vea que existen estas cuestiones y que, obviamente, las debemos de atender ambas partes. Por quedarme con la parte positiva de la pandemia.

Pero sí que te voy a dar la razón. Yo no creo que sea una cuestión pandémica, yo creo que es una cuestión endémica. Quiero decir, el tema de la igualdad de género no es algo que se haya alcanzado todavía. Hay mucho camino todavía. Y en el ámbito del mercado laboral las cifras son claras, ni siquiera tenemos que ir más allá. Simplemente analizando los datos de brecha de género, los datos de los contratos a tiempo parcial, sobretodo qué sectores están feminizados que suelen coincidir con aquellos que tienen más bajos salarios. O, incluso, si vamos a la otra parte, qué número de directivas o de mandos medios hay, cuántas son mujeres y cuántos son hombres. O sea que yo creo que es una cuestión, estoy de acuerdo contigo, más que pandémica, endémica.

GEMA QUINTERO

Sí, es endémico y por eso yo creo que tienes razón. La pandemia también ha sido una oportunidad para visibilizar. Pero, en realidad, para visibilizar que esos derechos que parecían que avanzaban, no avanzan porque parece que hay siempre los mismos frenos. Es decir, la legislación en pandemia ha hecho mucho hincapié en la igualdad retributiva y es muy interesante la regulación en torno a los registros y a la transparencia salarial, pero en realidad hay elementos sociológicos que no terminamos de resolver, los que tienen que ver con la corresponsabilidad y con la visibilidad de los cuidados y la puesta en valor de los mismos. Entonces parece que hay muchos derechos que en realidad están subordinados no a la pandemia, si no a ese tratamiento social, jurídico, pero también económico de los cuidados.

EVA BLAZQUEZ

Lo que estás comentando a mi me parece interesante, el registro salarial, etc. Pero yo creo sinceramente que esto no va a ayudar demasiado. Me explico. A mi me parece que el hecho de que haya un trabajo idéntico, igual, que se esté pagando de diferente manera, pues es algo que obviamente hay que resolver, salta tanto a la vista, que creo que hay que cambiarlo y ya está. Quiero decir que creo que no hay mucho más y que se va a hacer con el registro, la inspección de trabajo también están haciendo campañas, con las auditorías salariales, etc. Yo creo que esto, de acuerdo con esta legislación, se va a resolver. De hecho, la Unión Europea ya lo ha dicho hace muchísimos años. Hay directivas sobre estas cuestiones que tienen ya muchos años.

Pero yo creo que el verdadero problema que tiene la mujer no es tanto este, que yo creo que es solucionable, como que realmente si tú analizas la media que ganan los hombres y

la media que ganan las mujeres siempre salimos nosotras perdiendo. Porque el tema es del techo de cristal, es decir, no tenemos estos mandos medios que decía y, todavía peor, no alcanzamos puestos de dirección. Con lo cual, terminamos teniendo siempre salarios más bajos. Y, además, el tema de los sectores feminizados que también están peor pagados. Que, quiero decir, ahí hay una serie de elementos que con estos registros salariales no se van a resolver, que están ahí, que va a seguir habiendo una diferencia fundamental entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Yo siempre me pregunto, ¿cuál es la diferencia entre hombre y mujer? Bueno, pues solo hay una diferencia. Que biológicamente unas podemos tener hijos y otros no. No hay más cuestión. Al final todo se hila con el tema de los cuidados de los hijos, pero que, además, como nosotras asumimos los cuidados de los hijos pues parece que somos las cuidadoras oficiales con lo cual terminamos también cuidando a los mayores más adelante. En definitiva, esa es la gran diferencia, ¿no?

También hay otra modificación importante, la igualación entre los permisos. Ya no hay maternidad o paternidad, hay permisos de nacimiento y cuidado y estos van a igualarse en hombre y mujer porque son iguales para los progenitores. ¿Esto va a resolver algo? Pues desde mi punto de vista, hombre, sí que es verdad que cuando empiezas a entrar en los cuidados del primer momento pues ya estás como más implicado en estas cuestiones. Pero, el gran problema es los cuidados de los hijos a partir del momento en que termina ese permiso hasta los, pongamos, 12 años. Y esa es la verdadera cuestión. Eso es lo que lastra a las mujeres, estos cuidados, y este es el elemento que hay que resolver. Y esto no se hace más que de una forma, la corresponsabilidad. Yo creo que no hay otro medio, que es a través de la flexibilización del mercado laboral para que todos podamos cuidar. Y cuando todos podamos cuidar y no signifique un interrogante de una empresa si contrata a una mujer o un hombre porque va a tener que estar con los cuidados, porque va a tener que encargarse de estos, pues acabará, yo estoy convencida, la desigualdad. Pero la verdad que nos queda todavía mucho camino.

GEMA QUINTERO

Sí, pero no. Porque cuando hablamos de derechos de conciliación, estos tienen una vertiente vinculada a la empresa y habría también que ahondar en otra dirección de las políticas de conciliación y de las políticas de corresponsabilidad porque yo creo que si atendemos a los cortes de edad y a los niveles formativos seguramente ese escenario que tú planteabas no se reproduce igual en todos los sectores, ni en todas las edades. Seguramente la población joven tendrá otras ideas de lo que es el cuidado y de lo que es la familia. Que no digo que sea mejor, es una idea que tiene que ver con su percepción de que tener una familia y cuidar es algo difícil tanto para ellos como para ellas. Y aquí, seguramente, una determinada política de servicios sociales, de cuidado de la infancia y de cuidado de mayores puede contribuir a esa idea de corresponsabilidad y/o de conciliación efectiva porque al final tiene que ver con los recursos con los que contamos para tener un plan de vida. Yo escucho a las chicas de la universidad y todas dicen “es que no quiero tener hijos” y “es que yo quiero dedicarme a mi carrera” y entonces se me rompe ese esquema de la asunción de cuidados femenina. Es que eso está cambiando, el patrón cambia.

EVA BLAZQUEZ

Yo no sé si está cambiando. Los hijos vamos a seguir teniéndolos nosotras y entonces cuando esas mujeres lleguen a tener hijos pues a lo mejor cambian de idea. Pero sí que es verdad que lo que yo he notado en la gente joven y creo que es importante es los valores que dan a las cuestiones laborales. Es decir, yo creo que si a ciertas personas, no vamos a hablar de nuestra edad Gema por no entrar en este tema tan peliagudo, dejémoslo en mayores de 30-35. Si tú preguntas cuál es el valor más importante para cambiarte de puesto de trabajo lo primero que se te viene a la cabeza es el salario, es decir, pues quiero tener una retribución mayor. Sin embargo, la gente joven sí que está calando más el tema de otros valores como puede ser la conciliación. Pero fíjate, no solo la conciliación que a veces la olvidamos, no solamente la conciliación familiar, sino la conciliación personal, ese tiempo que tengo yo para dedicarme a mi mismo. Y eso es un elemento fundamental también a valorar, es decir, que sí que hay un cambio generacional en cuanto a que cuando tú buscas un puesto de trabajo ya solo no buscas salario sino que buscas otros elementos. Y esto va a hacer que cambie el mercado de trabajo.

Pero también me gustaría remarcar una cuestión importante y que a mi me llama mucho la atención respecto a la gente más joven. Es que la brecha salarial, aunque en menor medida, sigue afectando a las mujeres jóvenes respecto a los hombres jóvenes, es decir, ya hay brecha salarial en los primeros momentos. A mi eso me preocupa porque realmente las mujeres en general estamos mejor formadas, sobre todo en esa franja de menores de 30 años y en la universidad en general, tú lo sabes como profesora, que hay más mujeres en las aulas, sobre todo en nuestra parte de ciencias sociales y jurídicas, que hombres. Estamos en principio mejor formadas, pero ya empieza a haber una pequeña brecha salarial entre los menos de 30 años. Entonces, ¿la brecha tiene que ver ya con simplemente el hecho de ser ya potencialmente madres? No sé, es una reflexión.

GEMA QUINTERO

Ahí yo creo que, ese elemento que te decía de la vertiente pública a veces se pierde y entonces al final lo que hay que cambiar también son las percepciones culturales en la empresa, la idea de que las mujeres se van a dedicar al cuidado. Es que a lo mejor no es real y, sobre todo, tanto más real será que una mujer y un hombre van a estar igual de implicados con la empresa cuando haya servicios públicos de “atención a” o servicios públicos-privados suficientes para cubrir esas necesidades. Porque cuando se plantea ese supuesto de la brecha inicial ahí la única explicación es el paradigma empresarial de esa percepción del género de la persona trabajadora cuando, en realidad, también el lenguaje de la persona trabajadora debería tener en cuenta esa idea de que no hay género ahí y que cualquiera de los dos géneros, llámese sexos depende de las percepciones lingüísticas que queramos utilizar, pueden estar igual de comprometidos con su prestación laboral. Sin embargo, ahí habría que ir a otra deriva que tiene que ver con...

EVA BLAZQUEZ

No creo, Gema, que tampoco haya que culpar solo al mundo de la empresa.

GEMA QUINTERO

No, digo que es una idea social, sociológica.

EVA BLAZQUEZ

En la corresponsabilidad, yo es una cosa que mantengo hace tiempo, es una cosa de todos. Y cuando hablamos de todos es de la empresa, obviamente, pero es también de trabajadores con hijos o sin hijos o que están con cuidados o no, es decir, es una percepción entre todos y, por supuesto, tú lo has dicho, la implicación de las administraciones públicas en ayudar a que eso pueda llevarse a cabo. Quiero decir, ese apoyo a que podamos mantener nuestra vida laboral y que los cuidados nos estén ayudando o colaborando desde las administraciones públicas.

Pero también tiene mucho que ver con el propio concepto de cuidados y eso yo creo que es una labor sociológica, independientemente de jurídica. Y ahí yo creo que nos tenemos que meter todas y todos. Y digo en este caso todas porque también a veces nosotras mismas asumimos esos cuidados como algo que, porque nos han educado en ello, voy a hablar más de mayores de 35 años, quiero decir, que las más jóvenes quizás están en otro momento. Pero sí que es verdad que hemos crecido con esos valores de los cuidados y nos hemos creído este paradigma. Y ahí empezamos a montar un sistema que arrastra todos esos elementos y que va desde los propios trabajadores, tú, el trabajador de al lado que no sabe por qué tú tienes que conciliar y él no. Con lo cual, yo creo que en ese caso la flexibilidad tiene que ser para todos, de esa forma no nos complica, no nos hace compararnos unos a otros, que la empresa vea que realmente somos iguales de capaces y que los cuidados, como los asumimos todos y como todos tenemos flexibilidad, no va a tener ningún efecto en la competitividad o en la productividad y que la administración, obviamente, ponga el pilar fundamental o básico, como tú decías, para colaborar en esos cuidados.

Y muy importante, que yo creo que en eso tú has trabajado mucho, el tema del valor del cuidado. Hasta que no tengamos claro que el cuidado tiene un valor económico y social no vamos a poder saltar a eso. Quiero decir, esto tiene que ver mucho con el tema de la protección de las personas que están llevando a cabo, desarrollando esas labores profesionales de cuidado porque cuanto más importancia demos a esas labores y las profesionalicemos, más nos daremos cuenta del valor que tiene económico. Yo creo que esto es un elemento también muy importante en todo esto que estamos analizando. Y yo creo que tú me vas a dar la razón ahí porque yo sé que tú trabajas mucho en estos temas de cuidados.

GEMA QUINTERO

Sí. Y, además, sobre todo porque esa idea que se lleva postulando no la invento yo, es una cuestión que está vinculada al ámbito del servicio del hogar familiar y en general del sector de cuidados en un sentido más amplio y se ha puesto de manifiesto en la pandemia porque los momentos en los que los servicios de cuidados, cuidado a la infancia, atención a la infancia, centros escolares, centros de mayores en toda su diversidad quedan cerrados en el momento inicial de la emergencia sanitaria todo eso vuelve al hogar. Incluso en aquellos hogares en los que había habido una externalización de ese cuidado, vuelve el cuidado y se pone de manifiesto cómo la asunción del cuidado por las mujeres vuelve a perjudicar sus

derechos. Esos derechos que parece que ya estaban estandarizados como trabajadoras que ahora tiene que teletrabajar al mismo tiempo que compaginan una parte del cuidado que antes no estaba tan desarrollada porque la habían externalizado. Se ha puesto de manifiesto entonces, por ejemplo, que el teletrabajo es una herramienta de conciliación muy perversa y que no sirve para conciliar creo.

EVA BLAZQUEZ

Eso me parece muy importante. Hemos confundido trabajo con conciliación. Primero, el teletrabajo no es lo que hemos vivido en la pandemia, o sea de eso estoy segura porque si no todo el mundo saldría huyendo del teletrabajo y creo que el teletrabajo es otra cosa. Pero yo creo que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo y ahí nos puede beneficiar o no para nuestra conciliación. Es una cuestión personal. Pero no debe verse más que como una forma de organización porque si al final el teletrabajo lo vemos como una forma de conciliación, ¿quién van a terminar pidiendo el teletrabajo? Las mujeres. Y al final se van a limitar también sus derechos. Yo estoy a favor del teletrabajo, obviamente, pero el teletrabajo mixto. Porque cuando te quedas en casa todo el día y pierdes esa interacción con tus compañeros, con tus jefes y demás, pues al final te quedas atrás en muchos aspectos y es difícil progresar, aprender y demás. Entonces, si las mujeres somos las que decidimos que teletrabajamos porque así conciliamos más fácilmente, al final esto va a volver otra vez a ser la pescadilla que se muerde la cola. Yo creo que eso es muy importante: ver el trabajo como una forma de organización del tiempo de trabajo y no como una herramienta de conciliación. Aunque, pueda ayudar.

Gema, yo no sé cómo uno trabaja a la vez que cuida un hijo. Yo la verdad es que no lo veo, quiero decir, es muy complicado o estás en una cosa o en otra. Cuidar un hijo es una cosa muy complicada como para estar atendiendo otra cosa a la vez.

GEMA QUINTERO

Claro y cuándo tienes que hacerlo aquí aparece otro de esos derechos que siempre están en standby, que son los derechos a la salud de las mujeres trabajadoras y, sobre todo, desde la perspectiva de la salud mental y de las cargas mentales que tienen que ver con nuestro trabajo y en este caso la carga mental que la pandemia ha generado en las mujeres trabajadoras que han tenido que hacer que 24 horas les den para 48. Han tenido que hacer como los panes y los peces pero con las horas y, en realidad, con su productividad. Creo que esa parte de los derechos y de la evaluación de las políticas de salud desde la perspectiva de género es otra de las cosas que está pendiente, como en lo que se refiere a déficit de derechos de las mujeres trabajadoras, es que se tenga en cuenta durante un tiempo hasta que se equipare, hasta que se produzca la corresponsabilidad, que las mujeres tienen más cargas de trabajo, tiene trabajo de fuera, el trabajo de dentro y luego eso genera determinadas patologías, que aparentemente son femeninas, que son patologías psicológicas que tienen que ver con un nuevo enfoque de los riesgos psicosociales en la empresa y en general, de la salud mental desde las políticas públicas de salud. Pero bueno, eso es una percepción mía.

EVA BLAZQUEZ

Obviamente, uno de los elementos fundamentales del teletrabajo, o de quedarse trabajando, digo quedarse a trabajar en casa, por diferenciar lo que hicimos en la época en la cual estábamos todos en casa confinados. Una de las cuestiones más importantes ha sido la salud mental, eso está claro y está saliendo día a día. Yo por ejemplo, ayer oí en el telediario que los peores parados han sido los niños y los adolescentes en esto del confinamiento, a efectos de salud mental y yo pensaba; bueno ya y los mayores y anda que las mujeres que trabajan. Y anda que... quiero decir, yo creo que ha sido una cosa que nos ha afectado a todos. Los riesgos psicosociales tienen que ir adaptándose a las nuevas cuestiones.

Una cosa que no estoy muy de acuerdo contigo; yo creo que la perspectiva de género en la prevención de riesgo no se acabará nunca, porque hay ciertos elementos propios de las mujeres biológicamente, que hacen que tengamos que tengamos que ser, desde mi punto de vista, creo que debemos de ser protegidas desde el punto de vista de la salud en diferente forma que los hombres. Igual que tampoco se nos puede tratar a todos en prevención de riesgos igual, por ejemplo, por razón de edad. No es lo mismo un chico de 25 o 30 que una persona que tiene 60 años y está trabajando. Yo creo que todos estos temas, la prevención de riesgos, tiene justamente que tener en cuenta ciertos elementos y especializarse justamente en ellos.

Y ya que estamos hablando de teletrabajo pues de salud mental y de mujeres pues, bueno, aquí se complica más la cosa, yo creo que aquí sí que hay que hacer una labor muy importante. Yo creo que el gran reto del teletrabajo justamente es la parte de prevención de riesgos en cuanto a riesgos psicosociales. Y yo creo que es un reto en general de nuestros días, todo lo que tiene que ver con los riesgos psicosociales que también yo creo que hay que tener muy en cuenta y más ahora. Estoy totalmente de acuerdo contigo en ese elemento.

GEMA QUINTERO

Y luego hay otras cosas que también están vinculadas, pero yéndonos a otro... porque aquí qué estamos hablando del trabajo asalariado. A mí lo que me parece que la pandemia ha frenado muchísimo el avance de las mujeres emprendedoras, el avance de esos derechos que se estaban conquistando, la equiparación plausible de derechos de las personas autónomas. Porque, claro, aquí ha habido un frenazo absoluto de la actividad económica y al final pues, no lo sé, me da la sensación de que las mujeres autónomas han sufrido más que las mujeres asalariadas, creo.

EVA BLAZQUEZ

Hombre, es que tienen más dificultades en muchos muchos aspectos. A ver, tú tienes una baja por cualquier motivo y siendo trabajador asalariado pues tu empresa puede contratar a otra persona, pero en el caso de ser un un autónomo pues si tienes una baja por cualquier motivo el problema está que como tengas que contratar a alguien más pagar tus cotizaciones pues vas a tener complicado el poder continuar, esa viabilidad económica. Entonces yo creo que sí, que los autónomos lo tienen complicado, lo tienen muy complicado. Y las autónomas, quiero decir, que yo creo que la flexibilidad en este caso es mucho más complicado. Y sí que es verdad, tiene toda la razón. Ahí realmente el apoyo

tiene que ser más quizás por cuestión de servicios que se le puedan ofrecer porque realmente... o por incentivos que se le puedan reconocer a efectos de contratar a alguien que la pueda suplir en el momento en el cual ella está haciendo todas estas actividades, por ejemplo, de cuidado.

Hasta una mera maternidad, quiero decir, que es una cosa tan ya asumida como es el permiso por nacimiento y cuidado para los trabajadores por cuenta ajena, para los por cuenta propia pues tiene ese problema de ¿y mientras qué hago, mientras estoy cuidando a mi hijo qué hago? ¿Contrato a otra persona? ¿Tengo que pagar? Quiero decir que es un tema muy complicado para los autónomos. En cualquier caso pues esto es un tema que hay que analizar y hay que incentivar y buscar pues los medios para que estas personas puedan dedicarse igual, que tengan esa flexibilidad.

A mi me llamaba mucho la atención, hace poco me reunía con asociaciones de Riders y entonces, si bien es verdad que parece que tenemos asumido que quieren ser trabajadores por cuenta, yo me reunía hablaba con algunos que querían ser por cuenta propia. Y me decía que, justamente, querían ser por cuenta propia porque les permitía más flexibilidad en cuanto a horarios, en cuanto al momento de decidir trabajar que los que van por cuenta ajena. Yo creo que esto al final, la reflexión que nos debe llevar es quizás a lo que también has comentado tú en un momento, que la diferenciación esta de trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia a veces cuando eres un autónomo, cuando eres una persona que trabajas tú mismo y no tienes empleados o, bueno, tienes un empleado, o sea que no tienes mucho más, tiene que ser mucho más... estás más imbricada, que no sea una línea tan cerrada. Por ejemplo, tenemos el ejemplo de los Trade, que busquemos más la protección de la persona en sí, o bien a través de la empresa o bien a través de la administración pública, pero que le demos esa protección más generalizada y no hagamos esta división a veces no tan radical que hacemos entre ambas figuras porque muchas veces estos autónomos están viéndose perjudicados en estas cuestiones que estamos viendo. Digo autónomos en genérico porque también a veces los hombres en algunos casos.

GEMA QUINTERO

Pero las autónomas más porque al final volvemos a lo de siempre, a los cuidados. Y ya para acabar hablamos de derechos de las mujeres en pandemia. Creo que se ha puesto de manifiesto que determinadas mujeres, aunque esto es algo que ya hablamos el mes pasado en el Foro de Mujeres Frente a la Pandemia, no tenemos que olvidar que la desigualdad de las mujeres es todavía mayor en determinados sectores como, por ejemplo, el sector de los cuidados. O sea hay y, de hecho, en la crisis sanitaria se ha puesto de manifiesto, cómo las mujeres que trabajan en el sector cuidados han sufrido un retroceso en derechos todavía mayor del que ya había, sobre todo porque es un sector que tiene muchas particularidades. Entonces ahí no sé si es una cuestión sociológica o seguramente es una cuestión que tiene que ver con la regulación, que se mantengan esas desigualdades.

EV BLAZQUEZ

La verdad es que no hay muchas desigualdades porque como casi todas son mujeres.

GEMA QUINTERO

No, digo desigualdades, desigualdades entre mujeres, entre las mujeres que externalizan el cuidado y las mujeres que son las agentes de ese cuidado que les ha sido externalizado.

EVA BLAZQUEZ

De todas maneras yo creo que es muy importante proteger este cuidado y darle valor. Yo me acuerdo en alguna ocasión en la propia universidad con algunas alumnas explicando estos temas de la externalización de los cuidados decían que cada uno tenía que cuidarse y limpiarse. Y yo decía bueno, claro, pero si no le damos este valor a los trabajos, los profesionalizamos, al final estamos también quitando parte del empleo y ¿por qué no? Si alguien quiere hacerlo, quiero decir, tú eres libre de hacerlo, tú puedes hacerlo. Por eso es muy importante varias cosas. Primero, creo que es muy importante en esta profesionalización de los cuidados verlo como algo positivo, es decir, porque creas empleo. Segundo, entender que tiene que ser un trabajo, es decir, es un trabajo, quiero decir, con un contrato con los mismos requisitos que cualquier otra contratación. Por eso hay que trabajar mucho también en temas importantes como la prevención de riesgos, que yo creo que porque alguien trabaje en los cuidados, y estoy pensando cuidados en las casas. Estábamos hablando antes del teletrabajo y la prevención de riesgos. Estos trabajos que se hacen fuera de lo que es en un centro de trabajo usual pues tienen estos problemas. Pues hay que trabajar también en esto, en este cuidado de la salud de estas personas que trabajan en ello y darles este valor. Sobre todo, a mí, por ejemplo, me parece importante el tema de las cotizaciones, quiero decir, que tienen que cotizar, que tienen que contribuir también para poder acceder a los derechos posteriores de protección social y para esto muy importante creo también la incentivación de estas cotizaciones y que lo veamos como algo positivo. Es una creación de empleo, es otro trabajo como otro cualquiera, no hay diferencia y que tiene que tener la misma protección, las mismas condiciones que el resto. Y si está feminizado seguramente a lo mejor cuando empezamos a pagar mejor, cuando empezamos a tener mejores condiciones, a lo mejor no están feminizados y se animan también los hombres a trabajar en ello.

GEMA QUINTERO

Claro ese es otro tema, el del nuevo mercado laboral de los cuidados que seguro que cambiará. Ese es uno de los nichos de mercado futuros.

Solo una cosa porque ya vamos llegando al tiempo previsto en el que teníamos que conversar. No hemos hablado de la gran desigualdad de las mujeres que son cabeza de familia monoparental. Porque si todo lo que hablamos es de las mujeres, tendríamos que hablar en otro momento o insistir o hacer transversal esa idea de que las dificultades de los derechos de las mujeres vinculados a ese cuidado siempre es todavía una desigualdad más intensa cuando hablamos de cabezas de familias monomarentales. Y digo monomarentales, monomarentales por el porcentaje habitual de mujeres en esta situación.

EVA BLAZQUEZ

Gema, yo te doy toda la razón. Es uno de los temas en protección de, por ejemplo, en el tema de permisos de nacimiento y cuidado. A ver, si a un progenitor le das 16 semanas y a otro le das otras 16 semanas pues suman, hasta yo que se me dan mal las matemáticas, 32. Si tú traes a un hijo al mundo tú sola pues tiene solo 16 semanas. El cuidado pues no es

lo mismo 32 que 16. A los 16 ya tienes que buscar un un medio para cuidar a esa criatura frente a 32. Yo creo que ahí hay que, primero, subir ese permiso de nacimiento y cuidado, eso es cuestión de de regulación. Hay que en todo lo que se incentive tener en cuenta eso. Lo que decíamos antes incentivo para pagar, para contratar, para ayudar a la cotización de esas personas que van a trabajar en el hogar pues démosle más incentivos a las familias monoparentales, entendiendo como que, en general, como tú bien dices, son mujeres. Quiero decir, todas esas cuestiones, yo creo que todas las normas que hagamos en ese sentido de la corresponsabilidad tienen que tener este pequeño elemento que tú comentas. Porque realmente es muy importante y, además, cada vez hay más, con lo cual pues hay que tenerlo en cuenta.

GEMA QUINTERO

Claro porque están las iniciales o las cabezas de familias monoparentales voluntarias y luego está lo que ha sucedido que son personas viudas o personas divorciadas separadas, etc. Pues al final va a parecer que sí, que la pandemia puede ser un hito y una oportunidad de reflexionar. Si te das cuenta, al final, lo que ha hecho ha sido emerger todo esto de lo que estamos hablando, así que muchas gracias por conversar.

EVA BLAZQUEZ

Muchas gracias, Gema. Siempre es un placer conversar contigo. Como tú sabes, llevamos ya tantos años juntas conversando. No vamos a decir cuántos, pero sí, seguiremos hablando. Yo solamente, siempre lo digo, que ojalá tus dos chicas y la mía dentro de 10 o 15 años no estén hablando de las mismas cosas que estamos hablando hoy nosotras, que hayamos dado un paso adelante y los cuidados sean una cosa de todos y de todas y que realmente pues las mujeres estemos en el mercado laboral igual que los hombres cada uno por sus competencias y no haya mayor diferencia. Ojalá.

PATRICIA CUENCA (PRESENTADORA)

Pues sí, ojalá. Muchísimas gracias a las dos, Gema y Eva, por compartir vuestras reflexiones en este podcast y por proponernos algunas respuestas o, al menos, algunas posibles vías para intentar atajar las desigualdades de género endémicas, como muy bien nos habéis explicado, pero, bueno, que la pandemia está también agravando. Muchísimas gracias y hasta pronto.

CIERRE

Muchas gracias a todas por estar ahí.

Os esperamos en el próximo podcast del Foro Mujeres frente la pandemia y en nuestra web y redes sociales para seguir debatiendo.