

SEGUNDO FORO DE DEBATE: “MUJERES FRENTE A LA PANDEMIA. MIRADA DE GÉNERO PARA UNA RESPUESTA FEMINISTA”

Presentadora

Segundo 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 del Instituto de las Mujeres en su programa de 2021. Con la colaboración del proyecto “Acceso a la Justicia y Vulnerabilidad” de la Agencia Estatal de Investigación. El segundo 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 de ideas para la construcción de respuestas feministas mirando al futuro. A través de estos pódcast recogeremos los testimonios en primera persona de mujeres que se han visto particularmente afectadas por las cuestiones que vamos a debatir o que tienen experiencia directa en el estudio o gestión de los temas que implican.

Entrevistadora

Bienvenidas al sexto podcast de esta segunda edición de mujeres frente a la pandemia. En esta ocasión, charlaremos con María Eugenia Rodríguez Palop, eurodiputada y docente investigadora en la Universidad Carlos III de Madrid. Buenos días, María Eugenia, muchas gracias por acompañarnos y bienvenida.

María Eugenia Rodríguez Palop

Buenos días, ¿qué tal estáis?

Entrevistadora

Muchas gracias. En este último podcast, nos gustaría repasar las principales conclusiones entre ellas, hemos visto como las brechas laborales se profundizaron durante la pandemia y cómo aún mantienen sus efectos. Además, hemos visto que no todas las mujeres tienen acceso al mercado formal de trabajo e incluso en él, no todas tienen la misma protección. Nos preguntábamos, ¿cómo se ve esto desde Europa?

María Eugenia Rodríguez Palop

Bueno, pues en Europa, estamos muy preocupadas por lo que llamamos la brecha salarial de género que alcanza el 14.8%. Esto es hombres y mujeres haciendo el mismo trabajo o trabajo de igual valor, ganan bueno pues distinto, o sea que no ganan lo mismo. Y es una brecha que ya sabemos que después, en las pensiones pues se traduce en 30-33%, o sea que las mujeres mayores, nuestras abuelas, son más pobres que sus homónimos varones solo. Y lo sabemos también porque se han dedicado fundamentalmente a cuidar porque esta brecha tiene un origen muy claro que es que las mujeres dedican mucho más tiempo a las labores domésticas y de cuidado y esto hace que su incorporación al mercado laboral pues sea más tarde, más discontinua y más precaria. Entonces tienen contratos más temporales, jornadas más flexibles, se retiran temporal o definitivamente del mercado. Por ejemplo, en la Unión Europea y ahora mismo, 7.7 millones de mujeres que han dejado el mercado laboral para ocuparse de tareas de cuidados frente a medio millón de varones, o sea que la diferencia es grande, y tenemos también un porcentaje de; tenemos más o menos un 8.9 millones de mujeres que están en situación de parcialidad o sea con contratos parciales, por la misma razón, frente a algo más de medio millón de varones. En las encuestas lo que se transmite es que el 24% de las primeras, o sea de las que

han abandonado el mercado laboral, se dedicarían a full time a trabajar fuera de casa si pudiera y el 30% de las que están en parcialidad, trabajarían a tiempo completo si pudieran también. Esto es que no es elegido, no eres libremente elegido. Elegido evidentemente dada las circunstancias, pero en esa tarea domésticas y de cuidado pues están faltando instituciones y están faltando varones. Esto se ha abordado, además en encuestas y en diversas directivas sobre todo en una directiva que, en este momento, bueno pues ya va a salir a la luz que es la directiva de transparencia salarial. En esa directiva, yo he estado trabajando personalmente, como ponente y lo único, fíjate que se pide a las empresas, digo porque es bastante menos ambiciosa que el decreto que hoy tenemos en España y que rige hoy en España. Lo único que se pide a las empresas es que sean transparentes con el salario que pagan a sus trabajadores y trabajadoras, para que podamos constatar la brecha salarial de género que sabemos que existe y por tanto, podamos actuar en consecuencia. Por supuesto, se establecen también unas consecuencias para las empresas que mantengan esa brecha salarial que incluyen también sanciones y promociones porque también se promociona a las empresas que hagan lo posible por eliminarla; es decir que también, se establecen medidas que van a anexas o que son consecuencias de esa información que queremos obtener. Esa directiva de transparencia salarial hoy se va a aplicar según se ha determinado en la Unión Europea a empresas de unos 150 trabajadores cuando en España por ejemplo, se aplica a empresas de 50 trabajadores. Esto parece menor y no lo es porque empresas digamos superior que tengan más de 50 trabajadores en la Unión Europea hay alrededor del 1%, menos del 1%, es decir, que si tú subes la ratio puedes estar impactando muy poco sobre el mercado de trabajo, pero bueno en la Unión no hemos conseguido. Bueno lo que queríamos inicialmente, que era que esto se aplicara a todas las empresas porque es que no tendría que haber diferencias entre unas y otras, ayudando eso sí a las pequeñas y medianas empresas a superar las dificultades que pudieran tener para poner en marcha la directiva. Como se ha hecho en España, pero bueno eso no la verdad no lo hemos conseguido porque hay un sector liberal en el Parlamento y bueno en la comisión y en el Consejo ya lo sabemos que no quieren intervenir en el mercado, ahí es donde nosotros hemos trabajado más la cuestión de la brecha salarial de género.

Entrevistadora

Muchas gracias, Eugenia. Y en relación, a una de las cosas que nos comentabas, ahora mismo y que nosotras también nos hemos dado cuenta en este foro, cómo las obligaciones de cuidado y su reparto desigual que como has dicho en pobreza de las mujeres se nota a lo largo de toda su vida y tiene especiales consecuencias en las en las mujeres mayores. Consideramos que estas obligaciones se vieron agravados durante la pandemia. En concreto, en los momentos de mayor confinamiento y nos preguntábamos si consideras que el incremento en las brechas de cuidados que supuso la pandemia ha servido para visibilizar esta desigualdad histórica y si se ha hecho, ¿qué medida se proponen desde Europa? ¿Cómo esta visualización está siendo tomada por las instituciones europeas?

María Eugenia Rodríguez Palop

Pues evidente se ha hecho evidentísimo. Hemos sido las mujeres las que hemos estado en primera línea sea en los cuidados formales. Esto es todo lo que tiene que ver con servicios públicos y políticas sociales; en los cuidados informales que son para que la gente lo entienda, pues el de la abuela, el de la madre y otros que se ejecutan en casa de manera completamente gratuita. Antes daba unas cifras de mujeres que habían abandonado el mercado de trabajo para cuidar, esas son las cuidadoras informales, pero fíjate que sabemos que los cuidados informales constituyen entre el 2.4% y el 2.7% del producto interior bruto de la Unión Europea que es más

de lo que muchos Estados miembros gastan en los cuidados formales. Estamos hablando de esto y sabemos que las mujeres que se dedican a sus cuidados informales están perdiendo anualmente 287000 millones de euros, es decir, que esto es lo que dejan de ganar. Por esa razón, se habla de feminización de la pobreza entre otras razones, entre otras causas. Bueno cómo se ha reaccionado, bueno se ha reaccionado bien, por suerte. Nosotras estuvimos trabajando en la estrategia de igualdad que fue el primer marco en el que estuvimos debatiendo para bueno articular políticas de igualdad hasta 2025. En ese marco, yo conseguí incorporar el compromiso de la Unión Europea con una estrategia europea de cuidados, yo que, en realidad, un pacto que era algo más vinculante, como tipo el pacto verde del que se han derivado de forma casi inmediata pues instrumentos vinculantes. No conseguí el pacto, pero sí conseguí la estrategia y conseguí que Ursula von der Leyen, la verdad, bueno a través evidentemente de la comisaria Helena Dalli, conseguí que Ursula von der Leyen, bueno pues se incorporará en un debate sobre el estado de la Unión este compromiso. Y este compromiso ha dado lugar pues a un marco también, todas las estrategias son marcos, para que la gente un poco lo entienda, dónde ha habido un compromiso con los cuidados de larga duración. Esto es con las personas mayores fundamentalmente de las personas dependientes y con la infancia. Ha habido una compra con revisar los llamados objetivos de Barcelona que lo que intentan es básicamente es atender a los 18 millones de niños y niñas que están en situación de exclusión social y de pobreza extrema en la Unión Europea, garantizar unos servicios mínimos para los niños de cero a tres en un 90%. Se dice y al menos un 33% garantizar servicios para los niños en la primera fase de escolarización. Esto es de tres a seis, es decir, que hay ahí ya un compromiso. Evidentemente, se quiere articular servicios públicos, pero como no puede ser solamente público, una vez más porque hay un sector también liberal pues en el Parlamento de la Comisión que no quiere excluir el sector privado cuando se trata de articular servicios de estas características. Pues al menos se dice que los servicios sean accesibles y asequibles, o sea que por lo menos, no suponga un gasto excesivo. Piensa que un tercio de los hogares de la Unión Europea, necesitan cuidados de larga duración y no se lo podrían pagar sino si sus cuidados bueno no fueran ofrecidos por el estado, por las administraciones. El 75% de las personas que necesitan cuidados de larga duración, serían pobres directamente si se los tuvieran que pagar, por eso esto es tan importante y en esa estrategia, bueno se atiende tanto a las necesidades de las personas cuidadas, que se pretende que sea un como muy individualizadas. Se asume que los modelos de cuidado están muy obsoletos que el modelo de la residencia, pues es un modelo que hay que superar que las personas tienen que decidir de qué manera quieren ser cuidadas: en casa, por cuidados comunitarios, de diverso tipo. Y además, se asume también, un compromiso con las condiciones laborales que las personas que cuidan y esto es muy importante. Ahora estamos nosotros poniendo en marcha jornadas con Comisiones Obreras para informar precisamente a las personas responsables de los sindicatos de todo esto. Y que puedan actuar de manera efectiva en el espacio laboral de los de los cuidados porque también se ha visto que ahí no hay apenas indicación que no hay apenas convenios colectivos que los convenios colectivos no se cumplen y esto afecta evidentemente a las condiciones en las que estas personas trabajan, menos salarios. Más precariedad en entornos laborales inseguros, entonces bueno todo esto se ha trabajado en la directiva y terminó con un dato también, porque creo que los datos son importantes tampoco sin aturdirnos, pero sí son importantes. Nosotros sabemos que va a haber 33.7 millones de personas con necesidades de cuidados de larga duración en 2030 y que éstas van a pasar a ser 38.1 en 2050. Esto significa y de ahí, también la estrategia, no vamos a ser tan poco ingenuos, que se van a incrementar los puestos de trabajo en este nicho laboral y que van a crear, se dicen 7 millones de puestos de trabajo por lo tanto, diríamos que todos salimos ganando, si atendemos a los cuidados a un win-win.

Entrevistadora

Muchas gracias, María Eugenia. Podríamos decir entonces. Oyéndote, yo pensaba un poco en una de las de otras conclusiones o las otras ideas a las que hemos llegado que la reconstrucción post COVID debe tener, una debe integrar una perspectiva feminista y me da la impresión que esta estrategia entre otras cosas, lo que está haciendo es precisamente esto. Nos preguntábamos también si esta reconstrucción con perspectiva feminista es capaz de incluir una perspectiva interseccional, pues sabemos además ha salido varias veces, lo has comentado que le da lo mismo y además añadido yo, bueno el racismo, la xenofobia, son factores que sumados al género, agravan las desigualdades así que eso. Nos preguntábamos si es capaz de estrategia o cualquier otra de las de las medidas que están que se están llevando a cabo para la reconstrucción post COVID, incluir integrar esta perspectiva excepcional.

María Eugenia Rodríguez Palop

Bueno, si se integra la perspectiva internacional, quizás menos de lo que nos hubiera gustado, especialmente por lo que hace a las mujeres migrantes. Se tiene una gran conciencia de que si las mujeres del norte, podemos entre comillas, salir a trabajar por qué hay unas mujeres que vienen del sur global y que asumen las tareas de cuidados que nosotros dejamos de hacer. Lo que llaman, llamamos, la cadena global de cuidado porque esas mujeres a su vez dejan a sus personas dependientes hijos, hija y personas mayores en manos de otras mujeres. De manera que en esa cadena es muy claro que faltan una vez más, varones e instituciones de este elemento si se tiene en cuenta y, de hecho, el Parlamento pidió con toda contundencia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT que España ha ratificado, pero que no ha ratificado muchos países en la Unión Europea y que favorecen a las personas que se ocupan de estas tareas domésticas y cuidado, especialmente a las mujeres las mujeres migrantes. Sabemos que en España estaban en una situación de precariedad extrema sin derechos laborales y sin derecho al paro y sin derecho a la jubilación. En fin con tantas cosas que tienen las personas que trabajan, digamos de manera formal, aunque sea insisto, con salarios muy bajos. No obstante el elemento de las migraciones asilados, refugiados en la Unión Europea, si tengo que decir que no está resuelto. El pacto migratorio está congelado y los pasos que se dan en esa dirección no son especialmente esperanzadores. Entonces si diría que oficialmente está incorporado, pero tengo poca confianza en que de facto se vaya a presionar en ese área porque estoy viendo y estamos viendo que las reacciones en relación a la cuestión migratoria, son bueno reacciones muy medidas, muy con cuentagotas. Se ha activado la directiva de protección temporal para los refugiados ucranianos, pero solo para ellos. No ha habido ningún tipo de articulación más allá de compromisos que no se han cumplido para atender a personas migrantes en la Unión Europea. De manera que está este elemento, no sé si se va a considerar, como tú decías, la del racismo y la xenofobia, todavía existe y no solamente existe, sino que con la presencia de la extrema derecha o la influencia de la extrema derecha puede llegar a ser más. Puede agravarse, digamos entonces por ese lado no estoy muy contenta la verdad.

Entrevistadora

Vale, creo que con esto último ha respondido a mi siguiente pregunta, que era qué más pedirías como eurodiputada. Entiendo que va un poco en la línea de lo que nos acabas de contar a que detectas ahí las carencias, bueno, de las actuaciones que Europa está llevando. No sé si quieres profundizar en alguna otra más o en esta idea.

María Eugenia Rodríguez Palop

Pues en el tema de los cuidados y en el área en el que hablábamos donde las mujeres migrantes y racionalizadas no tienen tanto peso, sí me parece que ahí hay una deficiencia, una carencia grande. Después hay otras carencias y deficiencias en otras áreas. Yo creo que hay una actitud algo timorata a la hora de intervenir en el mercado y exigir a las empresas un compromiso con los derechos humanos y con los derechos laborales que me parece que tendría que ser mucho más contundente y no lo es tanto. Como he venido diciendo, a lo largo del podcast, porque hay un sector liberal que se basa todavía en las recomendaciones y en el buen hacer. Cuando sabemos que eso, bueno, pues no ha funcionado durante todo este tiempo. Esto nos ha pasado con la Directiva de transparencia salarial, es probable que nos pase también con la economía de plataformas que estamos ahora poniendo en marcha y que afecta pues a los raider, a los taxistas y a todas las personas que tengan esa situación un poco de limbo laboral, y puede ser que no siga pasando. Por ejemplo, no sé si la gente lo sabe, pero hemos tenido una directiva bloqueada en el Consejo desde 2012 que es la de mujeres en Consejos de Administración. Algo tan simple, que lo quiero explicar para que se vea lo simple qué es, que es que se garantice que haya un 40% - 60% la representación de ambos sexos o géneros en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan, es decir, que no son todas las empresas, son las que cotizan que son pocas en realidad. Y, además, son, bueno, tienen una cuenta de resultados abultadísima. Entonces bueno, pues hemos pedido eso. Eso es lo que pedía la Directiva, ha estado insistido bloqueada desde 2012 porque había gobiernos que consideraban que esto de las cuotas no era necesario y fijaos, que ha salido adelante la Directiva sin ofrecer cuotas. Lo único que establece es que los procedimientos de selección sean objetivos y transparentes y que, si no lo son, las empresas tengan que dar explicaciones al respecto, o sea algo tan sencillo como que el mérito y la capacidad sobre lo que también podemos tener muchas dudas, pero que el mérito y la capacidad que ya son las reglas imperantes se cumplan. Esas reglas imperantes sobre el mérito y la capacidad se cumplan, ni siquiera establece una cuota porque no garantiza un resultado, lo único que garantiza es que este sea un objetivo deseable y que se pongan los medios para alcanzar ese objetivo. Bueno esto por fin, se ha desbloqueado ahora y nos ha costado Dios y ayuda. Entonces, a mí me parece que eso sí es una carencia de Europa. Europa tiene que ser una comunidad política, no solamente una Unión financiera ni una comunidad económica y para ser una comunidad política bueno pues hay que establecer políticas públicas, hay que intervenir en el mercado de manera más clara, especialmente en favor de los más vulnerables y hay que también, no solamente imponer obligaciones a los Estados, vía directivas, reglamentos, sino también a las empresas porque es que muchas veces son las empresas las que controlan a los Estados. Sabemos que hay empresas que tienen beneficios muy superiores al producto interior bruto de muchos Estados, o sea que esto es una cosa importante. Ahora estamos también, trabajando, porque yo estoy en empleo además de la Comisión de Mujeres, estoy en empleo, estamos trabajando en una Directiva de Comités de empresa que lo que pretende también es dar protección internacional a los trabajadores, sabiendo que como sabemos que una buena parte de nuestras empresas son transnacionales y que esos Comités de empresa puedan ser transnacionales también para que todos los trabajadores en la Unión Europea tengan la misma protección. En fin, esto nos está costando, pero tengo que decir también, que la Europa que yo me encontré que era una Europa autoritaria, que era una Europa completamente de espaldas a los derechos humanos y especialmente a los derechos laborales, en los derechos sociales porque los únicos derechos que se contemplaban eran los derechos civiles. Esa Europa, hoy ya no es esa Europa. Es una Europa que acoge. Es una Europa que está pensando en cuidar. Es una Europa

que interviene más. Es una Europa más sensible a las reivindicaciones de los trabajadores, aunque sea absolutamente insuficiente de cara a lo que a mí me gustaría.

Entrevistadora

¡Qué alegría, María Eugenia! Oírte esto último y mucho ánimo para que cada vez sea menos insuficiente. Por último, a modo de conclusión, no sé si te apetece añadir algo. Si quieres cerrar de alguna manera.

María Eugenia Rodríguez Palop

Pues cierro dando las gracias al Instituto, a la Universidad Carlos III, pero sobre todo al Instituto de Derechos Humanos que es mi casa, sigue siendo mi casa que es un lugar en el que yo me he formado y que creo que forma muy bien en el ámbito de los derechos, y que tiene además y ha incorporado, además, yo creo que con mucha solvencia tanto todo lo que tiene que ver con los derechos sociales y cómo todo lo que tiene que ver con la perspectiva de género. Hemos trabajado mucho. Se está trabajando mucho y yo creo que esto bueno, pues dará sus frutos. Buena parte de mi equipo como todo el mundo sabe, son alumnas e investigadoras del Instituto. Están haciendo un trabajo espléndido y no hay mejor muestra de lo que digo que eso, que las personas a las que yo he seleccionado proceden de ahí.

Entrevistadora

Gracias a ellas, también.

María Eugenia Rodríguez Palop

Y claro, gracias a ellas. Claro que sí. Así que bueno pues terminó con eso y animando pues a que a que se sigan esa línea y que se siga profundizando, pues en los derechos de las mujeres porque lamentablemente esto no lo he mencionado, pero aproveché para mencionarlo, pues estamos sufriendo un envite muy potente por parte de las fuerzas reaccionarias de la extrema derecha y aliados. Y bueno no se puede descartar que la composición del Parlamento Europeo en 2024, pues tenga más peso de la extrema derecha que es abiertamente homófoba y misógina como todo el mundo sabe y como ellos mismo, reconocen porque de hecho, están orgullosos de haber puesto el antifeminismo como un eje central de todas sus políticas. Entonces bueno, frente a eso y contra eso, pues hay que resistir y no solo resistir, sino que también hay que construir. Yo creo que hemos avanzado mucho y creo que no hay que perder energía ni en esta lucha por los derechos de las mujeres, que como vemos, bueno pues a pesar de desistir avances, pues sigue estando todavía digamos, muy debilitada.

Entrevistadora

Muchas gracias, María Eugenia por todo. Por esta, por este podcast y por tu trabajo en general. Y bueno te esperamos en la Universidad

María Eugenia

Claro que sí.

Entrevistadora

O en el parquecito para seguir al frente. Muchas gracias.

María Eugenia

Eso espero, que os echo mucho de menos.

Entrevistadora

Y nosotros a ti, nosotras. Hasta luego.

Presentadora

Muchas gracias a todas por estar ahí. Os esperamos en los próximos pódcast del segundo foro “Mujeres frente a la pandemia” y en nuestra web y redes sociales para seguir debatiendo.