



ASAMBLEA DE MADRID

A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE MADRID

Loreto Arenillas Gómez, Diputada del Grupo Parlamentario Más Madrid, al amparo de lo dispuesto en el artículo 205 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la **PROPOSICIÓN NO DE LEY** sobre un paquete de medidas para combatir la brecha de género y garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo para su debate ante el Pleno de la Asamblea.

Madrid, 4 de febrero de 2021

Pablo Gómez Perpinyá

Loreto Arenillas Gómez

Portavoz

Diputada

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En España se han destruido 622.600 puestos de trabajo desde que comenzó la crisis provocada por la pandemia, situando en diciembre de 2020 el paro en términos EPA en el 16,13%, un 2,35% por encima del registrado en 2019. En la Comunidad de Madrid el paro aumentó en 2020 en un 3,54%, situándose en el 13,5%.

El paro femenino a nivel estatal se situó a finales de 2020 en el 18,3%, lo que supone un aumento del 2,7%, un 0,7% superior al incremento producido entre los hombres. En la Comunidad de Madrid el paro femenino aumentó en 2020 en un 3,8% situándose en el 14,4%. En 2020 el número de mujeres paradas ascendía a la cifra de 247.690 mujeres aumentando con ello 51.924 mujeres paradas frente a las que había en 2019.

Más de mitad de las personas en situación de desempleo en la Comunidad de Madrid son mujeres, algo que ya ocurría en años precedentes pero que se ha agravado en la actual crisis. La pandemia ha afectado a sectores donde la mano de obra femenina es porcentualmente mayor que la masculina por ejemplo, el comercio, el turismo o la hostelería, y durante el 2021 las mujeres también tendrán más probabilidades de perder su empleo por este motivo

El Fondo Monetario Internacional señalaba en una publicación del pasado mes de julio que las mujeres tienen dos veces más probabilidades de perder el empleo que los hombres durante la pandemia. Según el FMI, al realizar más tareas domésticas y de cuidado se ha volcado sobre ellas las cargas extras que han tenido que afrontar las familias, cargas extra que pudieran no haberse generado si la Comunidad de Madrid tuviera políticas de conciliación puestas en marcha para las familias madrileñas. Además, según este estudio, una vez se relajan los confinamientos la reincorporación al puesto de trabajo de las mujeres es más lenta que la de los hombres al tener que haber asumido estas responsabilidades extras de cuidados.

La brecha de género en el empleo no es solamente injusta sino que además es ineficiente en términos económicos. Según un estudio realizado por PwC determinó que si se cerrase la brecha de género en la tasa de empleo como en la tasa de parcialidad el PIB podría incrementarse en 201.913 millones del PIB en España.

Es responsabilidad de las entidades públicas poner en marcha medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres al mundo laboral y eliminen la brecha de género existente en el empleo. En este sentido, la Comunidad de Madrid aprobó 2018 la [Estrategia Madrileña de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021](#) con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluyendo el económico y laboral. Según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2019, hasta ese año solo se habían

desarrollado 28 medidas de las 42 contenidas en el plan referentes a empleo y conciliación.

Dada la situación del empleo femenino en la Comunidad de Madrid y su agravamiento durante la pandemia, el Gobierno debe reforzar las medidas ya contempladas y poner en marcha nuevas medidas eficaces para reducir la brecha existente y garantizar la igualdad de oportunidades en un ámbito crucial como es el empleo.

Por lo anteriormente expuesto, el Grupo Parlamentario de Más Madrid propone la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

La Asamblea de Madrid insta al gobierno de la Comunidad de Madrid a:

1. Reforzar el presupuesto y agilizar en el cumplimiento de las medidas contempladas en la Estrategia Madrileña de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021
2. Poner en marcha ayudas para fomentar la elaboración de planes de igualdad en pequeñas empresas
3. Poner en marcha ayudas a municipios y empresas para el refuerzo de agentes de igualdad.
4. Crear bancos de buenas prácticas en materia de igualdad como el Currículum ciego o los puestos de trabajo compartidos.
5. Reforzar inspección de trabajo para el cumplimiento de los permisos de maternidad y paternidad
6. Modernizar y mejorar la Ley de dependencia, permitiendo a las trabajadoras de hogar que realicen cuidados la obtención del certificado de profesionalidad sociosanitario que les permita acceder a puestos de trabajo dentro del sector, y disponer de estas ayudas. Para reconocer sus competencias profesionales será necesario habilitar vías de presentación presenciales, que la convocatoria sea permanente y que haya asesoramiento desde los servicios públicos de empleo.
7. Diseñar ayudas y cláusulas sociales para favorecer que las empresas faciliten espacios de cuidados.

8. Establecer una línea de ayudas directas a las trabajadoras de hogar y cuidados que se encuentren en situación de desempleo, teniendo en cuenta que aún no se reconoce esta prestación como derecho para el sector.