



ESTADO DE CUESTIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CUIDADOS EN CÓRDOBA

TÍTULO DEL PROYECTO:

LUCHANDO POR LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

Una visión feminista a la
organización social de los cuidados



mujeres
FUNDACIÓN



AYUNTAMIENTO
DE CÓRDOBA | Delegación de
Solidaridad



Autoría:

Levantamiento de datos, análisis y redacción: Raquel Jiménez Gago

Revisión: Cecilia Peguero Moreno

Coordinación: María José González González

Fundación Mujeres

Córdoba

Abril 2024

ÍNDICE

1.- LA ENTIDAD.....	1
2.- OBJETIVOS.....	2
3.- HIPÓTESIS PRELIMINAR.....	2
4.- METODOLOGÍA.....	3
5.- RESULTADOS ANÁLISIS DOCUMENTAL.....	5
6.- RESULTADOS TRABAJO DE CAMPO.....	22
6.1.) Entrevistas a informantes clave.....	22
6.2.) Entrevista semiestructurada informante clave.....	25
6.3.) Cuestionario a mujeres cuidadoras no profesionales.....	26
6.4.) Grupo focal.....	30
7.- CONCLUSIONES.....	34
8.- ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	39
9.- RECOMENDACIONES.....	40

1.- LA ENTIDAD

Fundación Mujeres (FM) es una entidad sin fines de lucro que se dedica a la implementación de proyectos de intervención en diversas áreas de participación social, política, económica y cultural. Nuestra misión en FM es contribuir al cambio social y político necesario para lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida, con el propósito de mejorar la situación social, la calidad de vida y los derechos plenos de las mujeres.

La actividad de Fundación Mujeres se desarrolla en dos líneas de acción reconocidas por el protectorado de Fundaciones a nivel estatal:

- Línea de Acción 1: Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género, que engloba todos los servicios, actividades, programas o proyectos que se ejecutan a nivel nacional e internacional.
- Línea de Acción 2: Cooperación y Educación para el Desarrollo, que incluye todas las acciones llevadas a cabo en colaboración con contrapartes de países prioritarios en la cooperación española y descentralizada, así como las actividades en España relacionadas con la concienciación en materia de igualdad y desarrollo.

En la Línea de Acción 2, que se enfoca en la cooperación internacional y la educación para el desarrollo, trabajamos en tres ejes estratégicos fundamentales de la Fundación:

- Eje 3: Empoderamiento de las Mujeres
- Eje 4: Transformación de las Estructuras para la Igualdad
- Eje 5: Cambio Cultural

2.- OBJETIVOS

Desarrollar un estado de la cuestión implica identificar preocupaciones concretas de cara a contribuir al cambio social requerido para edificar una sociedad más equitativa y justa. Concretamente, con el presente trabajo de investigación se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

O1. Indagar sobre la organización social desigual del trabajo de cuidados desempeñado por cuidadoras no profesionales en la ciudad de Córdoba, en particular en el ámbito familiar, ahondando en las razones que subyacen a este fenómeno y sus implicaciones.

O2. Obtener una visión general de cómo se estructuran los servicios de cuidado en la ciudad de Córdoba, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades de las cuidadoras no profesionales en el entorno familiar.

En definitiva, se trata de posicionar las experiencias de quienes brindan cuidados de manera no profesional en la discusión sobre el actual modelo de desarrollo, como una manifestación de actividad económica que garantiza la reproducción social en particular y el sostenimiento de la vida en general. Cuestionando el modelo actual y las disparidades que crea, se contribuye a desarrollar opciones que los Gobiernos puedan y quieran incluirlas en la Agenda Política actual, poniendo el foco de atención en promover la corresponsabilidad en los hogares y la conciliación en el ámbito laboral.

3.- HIPÓTESIS PRELIMINAR

Se parte de la identificación de varios factores que contribuyen a la organización desigual de los cuidados:

- Históricamente, las estructuras socio-culturales en distintas partes del mundo han asignado las responsabilidades de los cuidados a las mujeres, perpetuando la noción de que las mujeres son cuidadoras naturales y, reservando el espacio privado a las mujeres y el público a los hombres.
- Los estereotipos sexistas promovidos desde edades tempranas, contribuyen al sostenimiento de un sistema de división sexual del trabajo que sitúa a las

mujeres en una posición de desigual acceso a recursos, con respecto a los hombres.

- Incluso en hogares con dos ingresos, las mujeres suelen soportar la mayor parte de las tareas de cuidados (físicos, emocionales) y, por ende, sostienen una mayor carga física y emocional.
- Las normas y creencias de algunas culturas y religiones pueden reforzar la idea de que las mujeres deben ser las principales cuidadoras, perpetuando los roles sexistas.
- La participación insuficiente de los hombres en las funciones de cuidador y la falta de modelos masculinos contribuyen a perpetuar las normas sexistas.
- Es posible que en muchos lugares las políticas gubernamentales y empresariales no apoyen adecuadamente a las cuidadoras no profesionales.

4.- METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se desarrolló a lo largo de 4 meses, concretamente, desde septiembre hasta diciembre de 2023. Durante ese periodo se aplicaron técnicas de recogida de información de carácter cualitativo y cuantitativo. A continuación, procedemos a desarrollarlas.

Fase 1: Análisis documental

En primer lugar, se realizó una revisión documental analizando fuentes primarias y secundarias, logrando conocer en profundidad la realidad social de Córdoba. Se llevó a cabo una recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, información cualitativa, datos estadísticos, indicadores y otros aspectos relacionados con la división sexual del trabajo, el uso del tiempo, servicios cubiertos por Ley de Dependencia, etc. Cabe destacar que este estado de cuestión se elabora tomando como documento base el diagnóstico elaborado por Fundación Mujeres (Diagnóstico sobre mujeres y cuidados ciudad de Córdoba, 2022).

En segundo lugar, se procedió a realizar una revisión y sistematización del marco normativo a nivel internacional, regional, nacional y local relacionado con derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres y, concretamente, sobre trabajo de cuidados con el objetivo de comprender las responsabilidades tanto del Estado como

la distribución de competencias para asegurar el cumplimiento de estas obligaciones a nivel local.

Fase 2: Trabajo de campo

- a) Entrevista semiestructurada a informantes clave titulares responsabilidades
Modalidad: telefónica
Muestra: 6 participantes

- b) Entrevista semiestructurada a informante clave titular de derechos
Modalidad: telefónica
Muestra: 1 participante

- c) Cuestionario a mujeres cuidadoras no profesionales
Modalidad: virtual
Muestra: 20 participantes

- d) Grupo focal con profesionales del ámbito socio-sanitario que tengan relación con la dependencia y/o los cuidados
Modalidad: presencial
Muestra: 7 participantes

De una parte, se realizaron 6 entrevistas semiestructuradas a informantes clave, a quienes previamente, se les presentó el proyecto y se expusieron los pasos del diagnóstico y la formulación; simultáneamente.

De otra parte, se llevó a cabo entrevista semiestructurada a informante clave titular de derechos. Concretamente, se entrevistó a una usuaria del programa Ciudadanas de Fundación Mujeres por su perfil de cuidadora informal con trayectoria organizativa en el programa antes referenciado.

Asimismo, se suministró un cuestionario con preguntas relativas a las necesidades e intereses de las mujeres de Córdoba en relación a los cuidados dentro del ámbito familiar. La muestra, conformada por 20 sujetos, respondían al perfil de mujeres cuidadoras informales integrantes del programa *Ciudadanas* de Fundación Mujeres en Córdoba. Cabe señalar que desde esta área facilitaron también un mapeo

actualizado de mujeres cuidadoras informales, servicios públicos y privados disponibles en la ciudad para el cuidado intensivo en el ámbito familiar, entre otros.

Finalmente se llevó a cabo un grupo focal como técnica de recogida de información con profesionales del ámbito socio-sanitario que tengan relación con la dependencia y/o los cuidados. Se impulsó un debate participativo a través de un panel. Se propusieron preguntas abiertas para motivar la participación y el debate. Se contó con una persona voluntaria para tomar notas y posteriormente elaborar un documento de conclusiones.

Fase 3: Sistematización y análisis de la información

Este análisis se ha llevado a cabo como parte de los esfuerzos de la Fundación en el ámbito de la Educación para el Desarrollo y la Educación para la Ciudadanía Global. De manera específica, este planteamiento busca profundizar en la comprensión de la realidad del trabajo no profesionalizado y familiar de cuidados realizado por las mujeres en la ciudad de Córdoba. Asimismo, tiene como objetivo ofrecer alternativas basadas en una reorganización social desde una perspectiva feminista en lo que respecta a los cuidados.

5.- RESULTADOS ANÁLISIS DOCUMENTAL

5.1.) Conceptos claves

La definición que ofrece la Real Academia Española de cuidador/a es la de "persona que presta cuidados". Esta tesis pretende ofrecer un conocimiento más amplio que abarque diversos aspectos, incluidos los factores socioeconómicos y laborales.

La página web del Observatorio para la Igualdad y el Empleo¹ ofrece una visión más amplia del papel de las empleadas de hogar. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) explica que el trabajo doméstico implica la producción de bienes y servicios dentro de los hogares.

Además, el Observatorio para la Igualdad y el Empleo especifica que las responsabilidades del trabajo del hogar incluyen limpieza, colada, cocina y cuidado de menores, personas mayores o personas con discapacidad. Estas trabajadoras

¹ Consultar en <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/>

(gran mayoría de mujeres) pueden trabajar a tiempo parcial o completo, y pueden vivir en casa de su empleador/a o tener un alojamiento independiente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo hay al menos 67 millones de trabajadores domésticos, de los cuales el 80% son mujeres. Asimismo, de cada 25 trabajadoras asalariadas, 1 de ellas pertenece al colectivo de cuidadoras domésticas.

Por otra parte, las "cuidadoras informales" son mujeres que prestan cuidados sin remuneración a familiares u otras personas necesitadas. A pesar de su papel vital, a menudo carecen de reconocimiento y se enfrentan a retos económicos y sociales, como señala la economista feminista Astrid Agenjo-Calderón en su libro "La economía de los cuidados" (2016).

5.2.) Marco contextual

Con el fin de comprender el entorno local y el contexto sociocultural antes de emprender un proyecto, especialmente aquellos relacionados con cuestiones sociales complejas, como es la organización social de los cuidados, es imprescindible realizar un estudio de la realidad social para comprender mejor el estado de la cuestión. A continuación, se proporciona un análisis de la dinámica social y cómo impacta en la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

Según datos del padrón municipal del Ayuntamiento de Córdoba publicados en la web del Instituto nacional de estadísticas (INE) para el año 2022, el municipio cuenta con 319.515 habitantes, de los cuales, 166.147 son mujeres y 153.368 son hombres.

Para ello, se proporciona datos estadísticos concretos sobre la carga de cuidado no remunerado que recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Se mencionan cifras específicas, como el porcentaje de mujeres inactivas debido a responsabilidades de cuidado, la brecha de género en el empleo, el tiempo dedicado a las tareas de cuidado no remunerado y la proporción de mujeres que solicitan excedencias por cuidados. Estos datos estadísticos brindan evidencia cuantitativa y respaldan el análisis social presentado en el texto.

En este caso, se están examinando aquellos cuidados de larga duración y su relación con la igualdad de género. Para desarrollar un enfoque efectivo, es esencial comprender la población involucrada, el contexto sociocultural en el que se basa el

proyecto y las necesidades y motivaciones que lo impulsan, además de justificar la elección de este contexto específico.

Esta realidad de la que se habla tiene importantes implicaciones para la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Los datos estadísticos proporcionan una imagen clara de esta situación: en Andalucía, en el año 2021, se observó que el 32'6% de las mujeres de entre 20 y 64 años estaban inactivas debido a responsabilidades del hogar como puede ser también del cuidado de niños o adultos dependientes. En 2022, este porcentaje ascendió a 35'2% y en 2023 es de un 36'96%, un 4'36% más en 2 años. En contraste, en el caso de los hombres, este porcentaje se reduce un 5% del 2021 al 2023.

En España, en 2022, la brecha de género en el empleo era del 11%. Esto significa que las mujeres experimentaban mayores dificultades para acceder al mercado laboral en comparación con los hombres. La situación se refleja en la ciudad de Córdoba, donde en el tercer trimestre de 2023, el 22'44% de las personas desempleadas eran mujeres, frente al 14'28% de los hombres. Adicionalmente, el 32% de las mujeres en situación de desempleo.

En España, en 2022 la proporción de hombres de entre 25 y 49 años que estaban empleados fue del 85,3% para aquellos que no tenían hijos e hijas menores de 12 años. Sin embargo, esta tasa aumentó al 90,2% cuando tenían hijos en ese grupo de edad. Además, se observó un incremento adicional en la tasa de empleo al tener un hijo, alcanzando el 91,0%, siendo este el valor más alto. Con dos hijos, la tasa se redujo ligeramente al 90,4%, y con tres hijos o más, fue del 81,5%.

Por otro lado, en el caso de las mujeres, se evidenció que a medida que aumentaba el número de hijos menores de 12 años, la tasa de empleo disminuía. Para las mujeres de entre 25 y 49 años sin hijos de esa edad, la tasa de empleo en 2022 fue del 76,9%. En contraste, aquellas que tenían hijos menores de 12 años experimentaron una tasa más baja, que fue del 70,4%. Dentro de este grupo, la tasa varió según el número de hijos, siendo del 72,4% para las que tenían un hijo, del 70,1% para las que tenían dos hijos, y del 52,0% para las mujeres con tres o más hijos. El 3,5% de las personas en España que han dejado de trabajar en algún momento después de completar sus estudios y que son padres (tanto biológicos como adoptivos) lo hizo debido a la toma de un período de excedencia para el cuidado de sus hijos. Este fenómeno se observó más comúnmente entre las mujeres, con un 3,6%, en comparación con los hombres, que registraron un 2,9%.

En el año 2021, en Andalucía, el 75% de las personas que solicitaron excedencias por cuidados, ya sea para el cuidado de hijos, menores acogidos o familiares, fueron mujeres.

La tasa de inactividad en la provincia de Córdoba en 2023 muestra una brecha significativa de género. Mientras que la tasa de inactividad para los hombres fue del 14'28%, para las mujeres fue del 22'44%. Esta diferencia se acentúa a medida que aumenta la edad, siendo más pronunciada en el grupo de mujeres de 30 a 44 años y en el grupo de 45 a 64 años.

Estos datos son reveladores y demuestran que las mujeres continúan asumiendo la carga principal de los cuidados no remunerados, lo que afecta negativamente a su participación en el mercado laboral y, en última instancia, a sus derechos y calidad de vida.

En medio de la crisis desencadenada por la pandemia de Covid-19, es esencial destacar la importancia de adoptar una perspectiva tanto global como local para comprender las ramificaciones sanitarias, sociales y económicas que ha provocado esta crisis. Esta perspectiva requiere un entendimiento profundo de las causas subyacentes que generan la desigualdad social y la discriminación de género en todo el mundo.

Es fundamental recordar que uno de los principios fundamentales del feminismo es el universalismo de los derechos humanos de las mujeres. Esto significa que todas las mujeres, sin importar su ubicación geográfica, contexto socio-cultural, situación económica, etc., deben tener la garantía de acceso y ejercicio de sus derechos. En este sentido, abordar las raíces de la discriminación y la desigualdad, en lugar de limitarse a tratar las consecuencias, se convierte en un eje central tanto en el desarrollo local como en el de los países empobrecidos.

5.3.) Marco normativo

A pesar de esta antítesis entre la legislación existente y la realidad que experimentan las mujeres, es importante destacar que existen leyes y políticas tanto a nivel autonómico como local que reconocen la importancia de abordar la igualdad de género y los cuidados. Estas políticas incluyen medidas para mejorar los servicios públicos de cuidados y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el hogar y la comunidad.

El marco normativo que aborda los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres, y específicamente el trabajo de cuidados, es amplio y variado a nivel internacional, nacional y regional. Estas normativas buscan garantizar la igualdad de género, promover condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres y reconocer la importancia del trabajo de cuidados en la sociedad. Sin embargo, su efectividad depende en gran medida de su implementación y cumplimiento en la práctica. A continuación, se destacan algunas de las principales fuentes normativas en este ámbito.

- **Ámbito internacional**

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas incluye varios objetivos relacionados con la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Esto incluye el ODS 5, que se enfoca en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, así como el ODS 8, que busca promover un trabajo decente y el crecimiento económico sostenible, con atención a la igualdad de género. De forma clara, se exponen dichos objetivos a continuación:

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 - Igualdad de género: Este objetivo se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Sus metas incluyen la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia de género, así como la promoción de la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y en todos los ámbitos de la sociedad. También se busca garantizar el acceso igualitario a recursos y oportunidades para mujeres y niñas en todo el mundo.

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 - Trabajo decente y crecimiento económico: Este objetivo busca promover un trabajo decente y un crecimiento económico sostenible. Un componente clave de este objetivo es la atención a la igualdad de género en el ámbito laboral. Se enfatiza la necesidad de eliminar la discriminación de género en el trabajo y garantizar igualdad de oportunidades y salarios equitativos para mujeres y hombres. Además, se reconoce la importancia de promover un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas, independientemente de su género.

Estos dos ODS velan por abordar las desigualdades de género en múltiples dimensiones, incluyendo el acceso a la educación, la participación política, la igualdad salarial y la protección contra la violencia de género. Al hacerlo, contribuyen a empoderar a las mujeres y niñas, promover la igualdad de género y mejorar las condiciones de vida de las mujeres en todo el mundo.

Es importante hacer hincapié en que estos objetivos son parte de un conjunto más amplio de 17 ODS que abordan una variedad de cuestiones globales, desde la erradicación de la pobreza hasta la acción climática. La Agenda 2030 busca un enfoque integral y coordinado para abordar los desafíos globales y promover un desarrollo sostenible y equitativo para todas las personas.

Por su parte, a finales del año 2022, el Consejo Europeo lanza un listado de recomendaciones sobre los cuidados, en concreto, de larga duración y de fomento de una acción europea común en esta materia. Esto se reconoce como la "Recomendación del Consejo de 8 de diciembre de 2022 sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles". Este texto aborda la importancia de garantizar cuidados de calidad a lo largo de toda la vida de una persona en Europa, en tanto en cuanto pone el foco en diferentes ideas clave en relación a este fenómeno. En primer lugar, el Consejo Europeo considera importante proporcionar cuidados de calidad desde la infancia hasta la vejez, incluyendo servicios para personas con diversidad funcional y, en paralelo, reconociendo que todas las personas pueden necesitar cuidados en algún momento. De esta manera, es de urgencia invertir a nivel europeo en la economía de cuidados.

Paralelamente, a través de estas recomendaciones se destaca la relevancia de la accesibilidad y disponibilidad de los cuidados públicos, así como, el derecho de las personas a elegir los servicios adecuados para ellas y sus familias para que se adapten a sus necesidades y enaltece los cuidados individualizados centrados en la persona. En última instancia, se reconoce la diversidad de modelos de atención a los cuidados en los Estados miembros.

En segundo lugar, el Consejo Europeo insta a los Estados a aumentar la inversión en servicios públicos como una forma de evitar la transmisión de desventajas a generaciones futuras, así como a actualizar los modelos de atención a los cuerpos, involucrando a las personas necesitadas de cuidados en su diseño y promoviendo la vida independiente.

En tercer lugar, esta institución interioriza el enfoque integrado y basado en los derechos en la acción europea en materia de cuidados, abarcando aspectos físicos, mentales y sociales. Igualmente, hace hincapié en la importancia de la prevención

en la atención sanitaria y la necesidad de un enfoque integral desde los servicios sociales.

En cuarto lugar, subraya la feminización del sector de cuidados y la falta de reconocimiento y compensación económica adecuada para ellas, resaltando la importancia de abordar esta cuestión de género en las políticas de cuidados. A colación de esto, aboga por la igualdad de ingresos y la igualdad de oportunidades en el trabajo asistencial.

Al respecto, el Consejo expresa la preocupación por parte de las instituciones de la Unión Europea a causa de las limitaciones estructurales y financieras que afectan a los servicios de cuidados en Europa. Por ello, insta a la Comisión a promover la investigación y la innovación en el sector de cuidados, incluyendo oportunidades para agentes privados. Además, apoya la financiación pública los servicios asistenciales legales para reducir el trabajo irregular. Al respecto, solicita dos estrategias europeas: una de carácter inclusivo que garantice la igualdad de acceso a los cuidados, especialmente para personas en situaciones vulnerables y otra que favorezca la transición de cuidados institucionales a cuidados en la comunidad y la familia. Toda esta planificación debería estar basada en datos confiables y consultas a todas las partes interesadas, incluyendo la lucha contra la violencia y el acoso en la atención sanitaria.

Por otra parte, otro de los muchos objetivos sería la inversión sostenible en el sector de cuidados, salarios dignos para las personas cuidadoras y el uso de fondos europeos para servicios accesibles y asequibles. Asimismo, los Estados miembros deberían garantizar la cobertura sanitaria universal y mejores condiciones para los cuidadores y el personal de apoyo. Los gobiernos tendrían que considerar las necesidades de todos los usuarios de servicios de cuidados y fomentar la participación de los usuarios en la planificación y desarrollo de servicios.

Por todo ello, el abordaje de las causas subyacentes de la falta de acceso a cuidados de calidad, como la pobreza y la exclusión social, así como el establecimiento de un día de la igualdad de los cuidados de la Unión Europea, serían otras de las muchas medidas propuestas.

El Parlamento Europeo prioriza la necesidad de los cuidados sanitarios en las políticas europeas y nacionales, especialmente en respuesta a los desafíos agravados por la pandemia de COVID-19. Se argumenta que la estrategia europea de cuidados sanitarios debe reformar los sistemas de cuidados y seguridad social en los Estados miembros para adaptarlos a las necesidades y derechos de los ciudadanos, promoviendo la resiliencia ante futuras crisis.

Se destaca la falta de servicios de cuidados de larga duración de calidad y la subinversión en el sector de los cuidados, lo que lleva a una proporción significativa de cuidados no profesionales prestados por cuidadores no profesionales. Se menciona la necesidad de transformar la asistencia institucional en cuidados basados en la comunidad y se alerta sobre la creciente demanda de servicios de cuidados debido al envejecimiento de la población y las reformas ecológicas y digitales.

Se insta a los Estados miembros a priorizar los cuidados en sus políticas y aprovechar las oportunidades de financiación de la Unión para garantizar un acceso equitativo a servicios de calidad. Se aboga por una atención integral que abarque la primera infancia, los cuidados para personas mayores, la prevención y rehabilitación, y se destaca la importancia de la coordinación entre los servicios sanitarios y sociales.

Se señala que el trabajo de cuidados tiene efectos negativos en la salud de los cuidadores, especialmente las mujeres, que están sobrerrepresentadas en el sector. Se mencionan las condiciones de trabajo precarias y la falta de medidas de apoyo para las cuidadoras no profesionales.

Finalmente, se aboga por cambiar la forma en que se reconocen y valoran los cuidados remunerados y no remunerados, especialmente en relación con las brechas de género y se propone un marco estratégico europeo que incluya medidas para reducir estas desigualdades. También se menciona la lucha contra la discriminación basada en la edad y la capacidad, así como otras formas de discriminación interseccional en el sector de los cuidados.

- **Ámbito nacional**

Con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más igualitaria y empoderar a las mujeres en todos los aspectos de la vida, a nivel nacional y regional, en Andalucía, se están implementando diversas políticas y estrategias para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular, el ODS 5 y otros relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, establece que esta ley tiene como objetivo principal promover la autonomía personal de las personas y proporcionar atención y cuidados a aquellas que se encuentran en situación de dependencia. Se reconoce el derecho de todas las personas a vivir con dignidad y a recibir los cuidados y apoyos necesarios para ello, especialmente las personas mayores y aquellas con discapacidades. La ley se basa en principios de igualdad, solidaridad, universalidad y participación social.

Se establece un sistema de atención a la dependencia que garantiza el acceso a servicios y prestaciones, a través de una red pública coordinada con las comunidades autónomas. Se crea el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), que se financia tanto con fondos públicos como con aportaciones privadas, y se establecen los niveles de dependencia y los servicios y prestaciones a los que tienen derecho las personas dependientes.

La ley también promueve la conciliación de la vida familiar y laboral, reconociendo el papel fundamental de las mujeres en la prestación de cuidados y fomentando medidas de apoyo a las cuidadoras familiares. En resumen, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia busca garantizar la atención y cuidado de las personas dependientes y mejorar su calidad de vida.

A través de esta norma, se establecen algunas medidas importantes para proteger a las cuidadoras no profesionales. Aunque la ley se centra principalmente en las personas en situación de dependencia, también reconoce el papel esencial de las cuidadoras familiares y promueve medidas que benefician a estas personas, que suelen ser en su mayoría mujeres.

La Ley 39/2006 persigue el reconocimiento y valora el trabajo de cuidado no profesional que realizan las personas en sus hogares, especialmente las mujeres que cuidan a familiares en situación de dependencia. Asimismo, la ley contempla la posibilidad de que las cuidadoras no profesionales accedan a servicios de respiro, que les permiten tomar un descanso temporal de sus responsabilidades de cuidado que les fueron asignadas y atender sus propias necesidades y deseos. Y, en algunos casos, las cuidadoras no profesionales pueden recibir una compensación económica por los cuidados que prestan a sus familiares dependientes, en función de su nivel de dependencia y de los recursos disponibles. Y, en definitiva, esta ley busca proporcionar una atención integral a las personas en situación de dependencia, lo que incluye el apoyo a las cuidadoras no profesionales para garantizar la calidad de los cuidados y su bienestar.

De la prestación económica vinculada a las personas cuidadoras (sección 2ª). La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente comunidad autónoma. Esta prestación económica de carácter personal estará, en todo caso, vinculada a la adquisición de un servicio. Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.

Igualmente, por lo dispuesto en esta ley, las personas dependientes pueden pedir servicios y ayuda externa. De esta manera, las mujeres cuidadoras pueden tener descanso. Las asistencias en cuestión son:

1. Servicio de Teleasistencia (Artículo 22):

El Servicio de Teleasistencia se define como la provisión de asistencia a beneficiarios mediante el uso de tecnologías de comunicación e información. Este servicio responde de manera inmediata a situaciones de emergencia, inseguridad, soledad y aislamiento. Puede funcionar de manera independiente o complementaria al Servicio de Ayuda a Domicilio. Se presta a personas que no reciben servicios de atención residencial, según lo establecido en sus Programas Individuales de Atención.

2. Ayuda a domicilio (Artículo 23):

La Ayuda a domicilio comprende un conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de personas en situación de dependencia. Dichas actuaciones tienen como objetivo atender sus necesidades diarias. Pueden abarcar servicios relacionados con la atención personal y las actividades de la vida diaria, así como la atención de necesidades domésticas o del hogar. Estos servicios pueden prestarse conjuntamente o de manera separada, siempre que esté justificado en el Programa Individual de Atención.

3. Asistencia de centro de día y de noche (Artículo 24):

El servicio de centro de día o de noche ofrece atención integral durante el periodo diurno o nocturno a personas en situación de dependencia. Busca mejorar o mantener su autonomía personal y brindar apoyo a familias o cuidadores. Este servicio cubre diversas necesidades, incluyendo asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía y atención asistencial y personal. Existen distintas tipologías de centros, adaptadas a las edades y necesidades específicas de las personas en situación de dependencia.

4. Servicio de atención residencial (Artículo 25):

El Servicio de atención residencial proporciona servicios continuados de carácter personal y sanitario desde un enfoque biopsicosocial. Se presta en centros residenciales habilitados según el tipo y grado de dependencia, así como la intensidad de los cuidados requeridos. Puede tener carácter permanente, convirtiéndose en la residencia habitual de la persona, o temporal, atendiendo estancias temporales por convalecencia, vacaciones u otros periodos. Este servicio es ofrecido por las Administraciones Públicas tanto en centros propios como concertados.

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, más conocida como la Ley de Igualdad, es una normativa fundamental en España que tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y eliminar la discriminación por razón de género en todos los ámbitos de la sociedad. Entre las disposiciones relevantes de esta ley están medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, incluyendo promover planes de igualdad en las empresas y luchar contra la brecha salarial. Asimismo, la disposición presenta estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, como la ampliación del

permiso de paternidad. Por último, este dictamen promueve la prevención y lucha contra la violencia de género, con la creación de órganos especializados y programas de apoyo a las víctimas.

Por su parte, el Gobierno de España elabora periódicamente planes estratégicos que establecen las políticas y medidas específicas para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres. Estos planes se centran en diferentes áreas, como el empleo, la participación política, la educación y la prevención de la violencia de género. A través de estos planes, se busca avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (en adelante PEIEMH) es una iniciativa clave a nivel nacional en España. El último plan fue elaborado el 9 de marzo de 2022 y pasó a llamarse III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

El PEIEMH puede tener un impacto significativo en los cuidados no informales de diversas maneras, ya que aborda las desigualdades de género en varios aspectos de la sociedad. Aunque el plan no se enfoca específicamente en los cuidados no informales, su implementación puede tener efectos indirectos en esta área de la siguiente manera:

Uno de los objetivos principales del plan es empoderar a las mujeres en todas las áreas de la sociedad. Esto incluye su participación en el ámbito laboral y político, lo que puede llevar a una mayor independencia económica de las mujeres. Un mayor empoderamiento económico puede influir en las decisiones relacionadas con los cuidados no informales, ya que las mujeres pueden tener más recursos y opciones para buscar servicios de cuidados formales o compartir la responsabilidad de los cuidados de manera más equitativa con otros miembros de la familia.

El plan aborda la brecha salarial de género, que es un factor importante que puede influir en la disponibilidad de recursos económicos para la atención de cuidados no informales. Cuando las mujeres ganan salarios más equitativos, tienen más capacidad financiera para acceder a servicios de cuidados formales o contratar ayuda para el cuidado de familiares.

El plan también se centra en la educación y la eliminación de estereotipos de género. Esto puede tener un impacto en la percepción de los roles de género en la atención de cuidados. Si se promueve una educación que fomente la igualdad de género y se

desafían los estereotipos que asignan la responsabilidad de los cuidados principalmente a las mujeres, es más probable que se compartan las responsabilidades de cuidado en el hogar de manera más equitativa.

La prevención de la violencia de género es otra área clave del plan. Esto es relevante en el contexto de los cuidados no informales, ya que las situaciones de cuidado pueden ser vulnerables a situaciones de abuso o violencia. Las medidas de prevención de la violencia de género pueden contribuir a crear un entorno más seguro en los cuidados no formales.

El plan también busca fomentar la participación política de las mujeres. Esto puede influir en la promulgación de políticas públicas que aborden las necesidades de las cuidadoras no formales y reconozcan su valiosa contribución a la sociedad.

Si bien el plan no se enfoca directamente en los cuidados no informales, su objetivo general de promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres puede tener un impacto positivo en la forma en que se abordan y se distribuyen los cuidados no informales en la sociedad española.

El 28 de junio de 2023 se publica el Real Decreto-ley 5/2023 por el que se adopta y se prorroga determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales diversas para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y las cuidadoras; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Desde el 30 de junio de este mismo año, entran en vigor varios permisos nuevos que pueden beneficiar a las mujeres cuidadoras. En particular, el permiso parental, el derecho a ausentarse del trabajo por accidente o enfermedades graves de un familiar y ausencia en el trabajo podrían ser las tres medidas que son más favorables para estas mujeres en cuestión.

La primera de estas licencias es el permiso parental, recogido en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores (ET). Su periodo no podrá ser superior a 8 semanas y los requisitos para acogerse al mismo son el cuidado de hijos e hijas, o de los niños y niñas acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años. Asimismo, este permiso es intransferible y puede disfrutarse de forma parcial o discontinua. Para

poder hacer uso del mismo sería necesario comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días la concretada por los convenios colectivos.

El segundo permiso es el Derecho a ausentarse del trabajo por accidente o enfermedades graves, presente en la última modificación del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su periodo es de un máximo de cinco días. Las razones por las cuales un empleado puede acogerse a dicho derecho son los accidentes o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Al respecto, la última licencia es la Ausencia en el trabajo por fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes, expuesta en el nuevo artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores. Su periodo es ilimitado, pudiendo acogerse al mismo cuando sea necesario. Este consiste en el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. La retribución de las horas de ausencia por fuerza mayor será equivalente a cuatro días al año y deberá acreditarse el motivo de ausencia

Aunado a eso, se incorporan otras medidas adicionales relativas a la adaptación de jornada, protección de las personas trabajadoras en términos generales y medidas que conciernen las parejas de hecho. Por un lado, se amplía el derecho a la adaptación de jornada de las personas con dependientes a cargo y se reduce el tiempo de negociación con la empresa (de 30 días pasaría a 15 días) en caso de discrepancia (art. 34.8 y 37.6 del ET). Por otro lado, se amplían permisos existentes y se incorpora a las parejas de hecho [art.37.3 a) b) b) bis del ET]: 15 días para el registro de las parejas de hecho, 5 días (antes 2) por accidente o enfermedad grave del cónyuge, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 2 días por fallecimiento de parejas de hecho o parientes de hasta el segundo grado de esta. Además, se añade mayor restricción a la negativa empresarial de acumulación de las horas de lactancia (art. 37.4 del ET) y se amplía la posibilidad

de excedencia a parejas de hecho (art.46.3 del ET). Igualmente, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de las familias con dos personas progenitoras en el supuesto de diversidad funcional del hijo o hija o en nacimientos múltiples, así como se considerará trato desfavorables o discriminación por razón de sexo (art. 4.2.c del ET) cuando haya una distinción en el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Por último, se incorpora la nulidad de los despidos durante el ejercicio de los nuevos permisos o derechos (art. 53.4 y 55.5 del ET) y se amplía la protección en el cálculo de indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida a los nuevos derechos (D.A. 19ª del ET).

Finalmente, se destacan las cuotas y cotizaciones aplicables a las cuidadoras y cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia gracias al Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la cotización a la Seguridad Social de las cuidadoras informales.

- **5.2.c) Normativa regional y local**

A nivel regional:

La reflexión sobre la realidad local y el contexto nos ha llevado a reconocer la necesidad y el impulso para llevar a cabo este diagnóstico en la región de Córdoba, centrándonos en las mujeres que desempeñan labores de cuidado. Esto se fundamenta en un análisis basado en los derechos humanos y el marco legal y operativo actualmente en vigor. El Estatuto de Autonomía para Andalucía (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo), en su artículo 10.2, establece como objetivo principal de la Comunidad Autónoma la promoción de "la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Andalucía, promoviendo la democracia de género y la plena integración de las mujeres en la vida social, superando cualquier forma de discriminación en los ámbitos laboral, cultural, económico, político o social".

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que promueve la igualdad de género en Andalucía, incluye disposiciones específicas relacionadas con los cuidados y la conciliación. En concreto, el artículo 10, d) aborda la necesidad de analizar y cuantificar el valor de los cuidados, mientras que el artículo 23, que se centra en políticas de empleo, otorga a la Administración la responsabilidad de llevar a cabo estudios sobre empleo y equidad de género. Estos estudios deben considerar la conciliación entre la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular,

el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas, así como la construcción social de las pautas de uso del tiempo. La finalidad de la divulgación de estos estudios es destacar el papel de las mujeres y su contribución a la economía y la sociedad en Andalucía.

En el Capítulo III, que se refiere a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el artículo 36 establece el derecho y el deber de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. Este artículo señala que tanto mujeres como hombres en Andalucía tienen el derecho y la obligación de compartir de manera adecuada las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes. Esto facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y permite que las personas gestionen su tiempo para lograr una igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

El 8 de marzo de 2022, el Consejo de Gobierno, aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía para los años 2022-2028. Como en los anteriores, se encuentra una Línea de Actuación específica denominada "Conciliación y Corresponsabilidad", que tiene tres objetivos principales:

- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- Fomentar una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- Impulsar el conocimiento de la dimensión socioeconómica del trabajo no remunerado, en particular, el trabajo doméstico y el de cuidados.

A nivel local:

Córdoba cuenta con el II Plan Transversal de Género 2019-2022 del Ayuntamiento de Córdoba parece ser una estrategia municipal diseñada para promover la igualdad de género y abordar diversas cuestiones relacionadas con la igualdad y la corresponsabilidad de género en la ciudad de Córdoba. El plan incluye el enfoque y eje transversal "Corresponsabilidad social con la Igualdad de Género": Esto sugiere promover la corresponsabilidad de género, la participación equitativa de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares y en el trabajo doméstico y en la vida pública. Este enfoque busca combatir los estereotipos de género y fomentar una distribución más equitativa de las cargas de trabajo y el cuidado.

También este proyecto presenta “Horizontes de la Estrategia Municipal para la Igualdad de Género”. El plan se inspira en tres "imaginarios de ciudad" que guían la estrategia municipal para la igualdad de género. Uno de estos imaginarios es una "Ciudad cuidadora". Este concepto implica reconocer la importancia de los cuidados en la sostenibilidad de la vida y el progreso humano. También sugiere la necesidad de replantear los valores y la asignación de roles en la sociedad, incluyendo la distribución algún de tiempo y trabajo, ya sea remunerado o no remunerado.

Este enfoque se alinea con el Objetivo Específico 10, que busca integrar la perspectiva de sostenibilidad de la vida en las acciones municipales. Además, se aborda en la Línea Estratégica 9, que se enfoca en el reconocimiento y la valorización del trabajo de cuidados en el progreso y la calidad de vida en el ámbito municipal.

Este plan invita a cuestionar y reevaluar cómo se valora el trabajo, tanto el trabajo remunerado como el trabajo no remunerado, y cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado en la sociedad. Pone de relieve la importancia de políticas públicas que promuevan una distribución más equitativa de estos roles y responsabilidades. En definitiva, repensar los criterios y la asignación de valores.

En resumen, el II Plan Transversal de Género 2019-2022 del Ayuntamiento de Córdoba busca promover la igualdad de género a través de un enfoque de corresponsabilidad social. Esto implica no sólo reconocer el valor de los cuidados y la importancia de una distribución equitativa de las responsabilidades de género, sino también repensar y reevaluar los criterios de valoración y distribución en la sociedad en general.

6.- RESULTADOS TRABAJO DE CAMPO

6.1.) Entrevistas a informantes clave

Se entrevista a informantes clave aborda diversas cuestiones relacionadas con las necesidades de cuidado en las familias de la ciudad de Córdoba, España, y el papel del empleo doméstico en la cobertura de estas necesidades. En concreto, estos informantes clave son las seis entidades integrantes de la Plataforma de Empleo de Hogar de la provincia de Córdoba: MZC (mujeres en zona de conflicto), Cáritas, Fundación Cruz Blanca, Córdoba acoge, Fundación Mujeres, APIC (asociación proinmigrantes de Córdoba). Se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de cuidado en las familias de la ciudad de Córdoba?
2. ¿Creéis que están cubiertas? Sí/No
3. ¿Qué papel juega el empleo de hogar en la cobertura de las necesidades de cuidados de las familias de la ciudad de Córdoba? Detectar si el empleo del hogar es un recurso importante para cubrir esas necesidades (empleadas de hogar o AAD)
4. ¿Cuál es el perfil de las empleadas de hogar de Córdoba? - si son extranjeras, jóvenes, con baja cualificación...
5. ¿Cuál es la situación laboral y personal de las empleadas de hogar en la ciudad de Córdoba?
6. Recientemente el gobierno ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por lo que en un año tiene que adaptar la legislación laboral de empleo de hogar para equipar el sector al resto de trabajos. Esto puede implicar una subida del coste de contratar empleo de hogar ¿qué significará esto para las familias? ¿y para las empleadas de hogar?
7. ¿Crees que sería interesante una alianza entre organizaciones, empleadas de hogar y cuidadoras no profesionales? ¿por qué sí o por qué no?
8. ¿Consideráis interesantes actividades y herramientas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, para concienciar sobre el papel de las mujeres en la organización de los cuidados en la ciudad de Córdoba?

De las respuestas, se destacan varios puntos clave como las principales necesidades de cuidado que se identifican en las familias de Córdoba.

En primer lugar, se ha señalado el Cuidado de personas mayores como una urgencia. Esto involucra la atención y el acompañamiento de personas mayores que pueden tener limitaciones físicas o cognitivas. Esto a menudo incluye ayudarles con actividades básicas de la vida diaria, como la higiene personal y la movilidad.

Asimismo, el acompañamiento de menores es también menester. Muchas familias requieren cuidadores que acompañen a niños y niñas y adolescentes cuando los padres y madres trabajan o tienen otras responsabilidades. Esto puede incluir la supervisión de los niños y la realización de actividades de cuidado.

Las tareas domésticas también son una necesidad para los cordobeses. Las familias también necesitan ayuda con las tareas del hogar, que van desde la limpieza y la preparación de comidas hasta el mantenimiento general del hogar. Estas tareas son esenciales para mantener un ambiente limpio y saludable. En otro orden de cosas, el Respiro también es esencial para los encuestados. En ocasiones, las cuidadoras familiares pueden necesitar un respiro temporal para descansar o atender a otras responsabilidades. Esto implica que otra persona se haga cargo temporalmente de las responsabilidades de cuidado.

La cobertura de las necesidades de cuidado se posiciona también dentro de la lista de necesidades. La cobertura de estas necesidades varía según la situación económica y las circunstancias de cada familia. Cuando las familias tienen solvencia económica, a menudo contratan a empleadas de hogar, ya sea en régimen interno o externo, para satisfacer estas necesidades. Sin embargo, en muchas familias, estas necesidades son cubiertas por las propias mujeres de la familia, como hijas, hermanas o nueras, especialmente cuando no hay recursos para contratar ayuda externa.

En cuanto al perfil de las empleadas de hogar, estas presentan una diversidad de perfiles. La mayoría son mujeres extranjeras, provenientes de países de Latinoamérica, Marruecos, África subsahariana y Europa del Este. Sus edades varían, pero la mayoría tiene entre 35 y 60 años. Algunas tienen una alta cualificación y han tenido carreras profesionales en sus países de origen, mientras que otras tienen niveles de educación más bajos.

Asimismo, la situación laboral de las empleadas de hogar suele ser precaria. Muchas trabajan sin contrato, especialmente aquellas que realizan trabajo externo. Además,

a menudo trabajan en condiciones que no respetan completamente sus derechos laborales, como la falta de días de descanso adecuados. A nivel personal, muchas de estas mujeres enfrentan dificultades económicas, carecen de documentación legal y comparten vivienda con otras en situaciones similares.

De esta forma, ciertas acciones se toman con el objetivo de mejorar las condiciones de las cuidadoras. La ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Gobierno español busca equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los de otros trabajadores. Esto podría resultar en un aumento en el costo de contratar empleo de hogar, lo que sería beneficioso para las empleadas, ya que obtendrían una mayor cobertura social y derechos laborales más sólidos.

Asimismo, es de esencial importancia de una alianza entre organizaciones: Se considera importante establecer una alianza entre organizaciones, empleadas de hogar y cuidadoras no profesionales. Esto permitiría sensibilizar a la sociedad sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas y mejorar sus derechos. También podría mediar entre las empleadas de hogar y las familias cuidadoras, promoviendo una comunicación más fluida y ayudando a comprender las necesidades de ambas partes.

No obstante, si se desea un cambio completo y general se debe aspirar a la sensibilización sobre el papel de las mujeres en la organización de los cuidados. Esta destaca la importancia de sensibilizar a la sociedad sobre el papel fundamental que desempeñan las mujeres en la organización de los cuidados y en la sostenibilidad de la vida. Esto es crucial para corresponsabilizar a todos los miembros de la sociedad en el cuidado y garantizar una atención adecuada en el futuro, especialmente en entornos rurales donde las condiciones laborales pueden ser aún más precarias.

Por último, a raíz de estas entrevistas, se pasó un cuestionario a veinticuatro (24) residencias para personas con dependencia y a diversos centros de día gestionados por los servicios sociales del Ayuntamiento de Córdoba con el fin de poder conocer una realidad más dentro del contexto de Córdoba, pero no se obtuvo respuesta por parte de ninguna de ellas.

6.2.) Entrevista semiestructurada informante clave

Paralelamente, se entiende que otra entrevista clave es a una usuaria del programa Cuidadanas de Fundación Mujeres mediante un diálogo planificado. El 12 de junio de 2023, se entrevista a M.C.P. y a través de la cual, se destaca el siguiente manifiesto: “Si tú no tienes calidad de vida, tampoco puedes ofrecerla”. Además, las preguntas fueron las siguientes:

1.- *Cuéntanos por qué llegaste a Cuidadanas.*

Siempre he sido muy curiosa, y he participado en distintas actividades y eventos. En el momento que a mi madre le diagnosticaron Alzheimer empecé a investigar. Cuando empiezas como cuidadora estás desorientada. Sin embargo, conocí Cuidadanas, donde te relacionas con personas en una situación parecida a la tuya.

2.- *¿Qué te animó a venir?*

Cuando estas en una situación complicada, acabas en un pozo, y dices a menudo «ya mañana...». Estaba en una situación difícil, porque además de la situación de mis padres, mi marido fue diagnosticado con Parkinson. Fue entonces cuando me anime ir a los talleres, trataba de hacer propuestas, implicarme...

3.- *¿Qué has cambiado en tu vida para situarte también en el centro de tu cuidado?*

A veces tenemos herramientas, pero no somos consciente de ello. Es necesario conocerse. Entonces te das cuenta de que, si tú no tienes calidad de vida, tampoco puedes ofrecerla.

4.- *¿Cuáles consideras tus logros más destacados?*

Preservar en etapas complicadas. Si me ahogo o no puedo más, siempre busco un espacio para mí. Intento salir a pasear, a charlar con una amiga... Y, sobre todo, busco tiempo para mis actividades creativas.

5.- *Hablemos de dificultades... ¿Qué obstáculos te has encontrado en este camino?*

Aceptar la enfermedad (tanto de mis padres, como del padre de mis hijos). También pierdes amistades, porque a lo mejor no entienden tu nueva situación. Pero con Cuidadanas desconectas, y puedes ver todo desde otro punto de vista. Si sales de tu situación y conoces otras cosas (una conversación, un taller, un cuadro...), te desprendes por un momento del rol de cuidadora.

6.- *Y ahora, ¿Qué retos te has planteado?*

El día a día es un reto. Reflexionar sobre los problemas que van surgiendo y buscar soluciones. Muchas veces te toca tomar decisiones delicadas, y buscar alternativas. Por ejemplo, tal como funciona la seguridad social, a veces me toca hacer de enfermera. Eso sí, no puedo perder salir y tener mi tiempo.

7.- *¿Qué le dirías a una mujer cuidadora, en una situación parecida a la que tú tenías?*

Aceptar la enfermedad y el cambio. Se trata de un cambio radical en cómo organizas tu vida. Pero le diría que salga a pasear y que busque retos que le motiven. Aunque sea tomarse un café en una terraza. Te relacionas con personas, te rías... Siempre vas a tener mejores y peores momentos, pero nos tenemos que acordar de nuestros propios logros.

6.3.) Cuestionario a mujeres cuidadoras no profesionales

En julio de 2022, 20 mujeres, usuarias del programa *Ciudadanas* fueron encuestadas sobre la situación de las cuidadoras y sus experiencias personales en el ámbito de los cuidados. A continuación, se presenta un resumen de los datos recopilados:

- *Perfil de las cuidadoras:*

A) Edades: Las cuidadoras tienen edades que van desde los 36 hasta los 75 años, con una variedad de edades representadas en el grupo.

B) Relación con el cuidado: Algunas son cuidadoras principales, mientras que otras son ex-cuidadoras y algunas serán cuidadoras en el futuro:

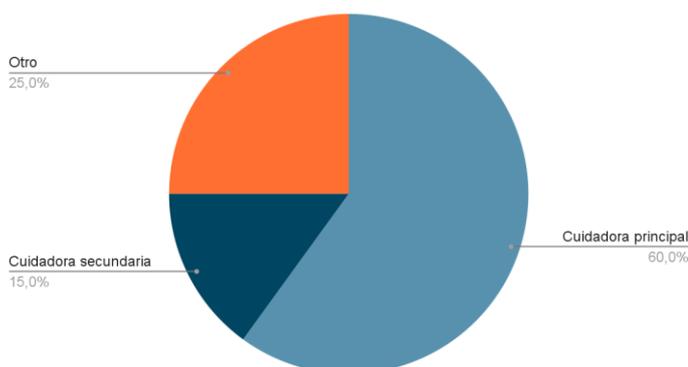
Cuidadora principal: 60%

Cuidadora secundaria: 15%

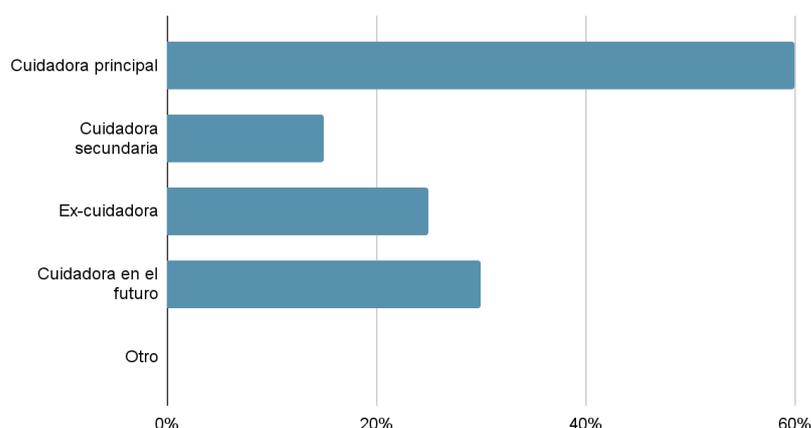
Ex-cuidadora: 25%

Seré cuidadora en un futuro: 30%

Tipología de las cuidadoras encuestadas



Tipología de las cuidadoras encuestadas



- *Personas cuidadas:*

Las cuidadoras se ocupan principalmente de personas mayores, personas dependientes y niños/as:

- 1) Personas mayores: 73,7%
- 2) Personas dependientes: 52,6%
- 3) Niñas/os: 31,6%

Algunas de las personas cuidadas tienen necesidades relacionadas con actividades básicas de la vida diaria, actividades instrumentales y apoyo emocional.

- *Horas dedicadas al cuidado:*

Las cuidadoras dedican un rango de tiempo significativo al cuidado, desde 3 hasta 24 horas al día:

- 1) 3-5 horas al día: 20%
- 2) 5-8 horas al día: 10%
- 2) 8-23 horas al día: 25%
- 3) 24 horas al día: 45%

- *Estado de ánimo al realizar tareas de cuidado:*

Las cuidadoras a menudo experimentan emociones como cansancio, angustia, tristeza o reflexión al realizar las tareas de cuidado:

- 1) Cansada: 52,6% (mentalmente cansada 63,2% y físicamente 57,9%)
- 2) Angustiada: 36,8%
- 3) Triste/enojada: 36,8%

- *Recursos utilizados:*

Algunas cuidadoras han recibido apoyo de recursos públicos, privados o de particulares:

- 1) Apoyo de recursos públicos: 25% aprox
- 2) Apoyo de recursos privados: 15% aprox
- 3) Apoyo de particulares: 10% aprox
- 4) Pertenencia a asociaciones: 35% aprox

Algunas pertenecen a asociaciones relacionadas con el cuidado y otras considerarían unirse a ellas en el futuro.

- *Importancia de la visibilidad de las cuidadoras:*

La mayoría de las cuidadoras considera importante visibilizar en la sociedad la realidad de las mujeres cuidadoras y están dispuestas a participar en actividades que muestren esta realidad:

- 1) Considera importante visibilizar la realidad de las mujeres cuidadoras: 95%
- 2) Dispuesta a participar en actividades que muestren esta realidad: 52,6% (47,4% tal vez)

- *Medidas y necesidades:*

Las cuidadoras sugieren la necesidad de más campañas de concienciación, formación y mayor apoyo psicosocial y económico. También señalan la importancia de la educación sobre los cuidados desde edades tempranas.

- 1) Necesidad de campañas de concienciación: 70% aprox
- 2) Necesidad de formación: 60% aprox
- 3) Necesidad de apoyo psicosocial y económico: 40% aprox
- 4) Educación sobre cuidados desde edades tempranas: 50% aprox

Para resaltar, a través de esta encuesta, las mujeres cuidadoras expresaron la necesidad de reconocimiento y valoración de su trabajo, así como de medidas para

mejorar la situación laboral y económica de las mujeres que se dedican a los cuidados. Un 80% de las mujeres encuestadas expresaron su percepción de que el Estado no está tomando medidas suficientes para mejorar la situación laboral y económica de las mujeres que se dedican a los cuidados. Además, el 47,4% de las encuestadas afirmó no tener conocimiento de los recursos públicos disponibles para ayudar en esta área.

En conjunto, estos datos proporcionan una visión completa de las experiencias de las cuidadoras y destacan la importancia de abordar sus necesidades y desafíos en el ámbito social y político. También resaltan la necesidad de promover una mayor conciencia y reconocimiento de la labor de las mujeres cuidadoras en la sociedad.

Igualmente, de este cuestionario se extrae la siguiente información referente al perfil de personas cuidadoras no profesionales en Córdoba:

- I. Género: En su mayoría son mujeres.
- II. Edad: Las mujeres cuidadoras no profesionales pueden ser de cualquier edad. Esta responsabilidad no responde a una etapa de las mujeres.
- III. Parentesco: Muchas mujeres cuidadoras no profesionales suelen ser familiares cercanos de la persona a la que cuidan. Esto puede incluir hijas que cuidan a sus padres ancianos, esposas que cuidan a sus esposos enfermos o hermanas que cuidan a sus hermanos con discapacidades, entre otras muchas casuísticas.
- IV. Nivel educativo: Algunas pueden tener una educación formal avanzada, mientras que otras pueden tener menos educación formal. No hay una correlación directa con el tipo de trabajo de cuidados que han desarrollado durante un tiempo en sus vidas.
- V. Empleo: Muchas de ellas, a su vez, tienen otras cargas familiares y responsabilidad económica, y esto puede suponer una carga adicional y desafíos en la gestión del tiempo. No obstante, se destaca que la mayoría son económicamente dependientes de sus parejas.
- VI. Situación económica: En relación con el punto anterior, la situación económica de las cuidadoras puede variar. Algunas pueden tener recursos financieros suficientes para apoyar sus labores de cuidado, mientras que otras pueden enfrentar dificultades económicas debido a los costos asociados con el cuidado.

- VII. Experiencia en cuidados: Algunas mujeres pueden tener experiencia previa en la prestación de cuidados, mientras que otras pueden asumir esta responsabilidad de manera repentina y sin experiencia previa.
- VIII. Motivos de cuidado: Las circunstancias de cuidado pueden variar ampliamente. Algunas mujeres pueden cuidar a personas con discapacidades físicas o mentales, personas mayores con enfermedades crónicas o niños con necesidades especiales, entre otros factores que implican la dependencia de una persona respecto de otra.
- IX. Red de apoyo: La disponibilidad de una red de apoyo, que puede incluir familiares, amigos o servicios de apoyo comunitario, puede influir en la capacidad de una mujer cuidadora para desempeñar su papel de manera efectiva y mantener su propia salud y bienestar.
- X. Salud y bienestar propio: A menudo, este grupo de mujeres, descuidan sus propias necesidades para cuidar a otras personas, lo que puede tener un impacto en su salud física y emocional, temporal o permanente.

6.4.) Grupo focal

El 19 de septiembre de 2023, a las 9:30 fue convocado un encuentro de profesionales del ámbito socio-sanitario que tengan relación con la dependencia y/o los cuidados. Este foro fue titulado “La corresponsabilidad del cuidado. El papel de la sociedad y sus agentes”. Se presentaron 7 profesionales para dar lugar al grupo de discusión y así poder iniciar la reflexión.

Los objetivos de este foro fueron los siguientes:

- Reflexionar sobre los factores que dificultan la corresponsabilidad del cuidado, así como sobre el papel que las instituciones tienen en este sentido.
- Determinar qué acciones y estrategias pueden promover la corresponsabilidad del cuidado para la calidad de vida de las cuidadoras.

La metodología fue impulsar un debate participativo a través de un panel. Se propusieron unas preguntas para motivar la participación y el debate. Se contó con una persona voluntarias para tomar notas y posteriormente elaborar un documento de conclusiones.

Preguntas para el debate:

Desde tu ámbito de trabajo:

- 1) ¿Cómo entiendes la corresponsabilidad social en el cuidado?
- 2) ¿Qué agentes consideras que están involucrados cuando hablamos de corresponsabilidad en los cuidados y cuál es su papel?
- 3) ¿Qué factores dificultan la corresponsabilidad en el cuidado?

Se pretendió tratar ir más allá de la familia en cuanto a corresponsabilidad, de que reflexionen sobre otros agentes, personas o instituciones, que también están implicados, o deben estarlo. Igualmente, se quiso indagar en la relación a su papel con las formas en las que intervienen esos agentes. Y, en cuanto a las dificultades, cuáles encuentran desde su ámbito de trabajo.

Otras preguntas relacionadas con las estrategias y recursos necesarios para mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras, desde la corresponsabilidad, fueron estas:

- 1) ¿Qué se está haciendo desde vuestro ámbito de trabajo (a esto se refiere con corresponsabilidad institucional) que contribuye a mejorar la calidad de vida de las cuidadoras?
- 2) ¿Qué sabéis de estrategias que estén funcionando bien a otros profesionales en vuestro sector? Por ejemplo: buenas prácticas desarrollan como equipo y como profesionales (herramientas, estrategias, formación, actitudes... y qué consideran que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las cuidadoras
- 3) ¿Qué recursos o servicios facilitan la calidad de vida de las mujeres cuidadoras?
- 4) ¿Qué recursos se necesitan que no estén disponibles ahora mismo o en tu ámbito de trabajo? ¿Qué necesitan en su entidad para promover la calidad de vida de las cuidadoras?
- 5) ¿De qué forma podemos adaptar, como profesionales de nuestro ámbito, los recursos existentes a las necesidades reales de las mujeres cuidadoras para dar un servicio acorde a la necesidad? ¿Cuál puede ser tu papel directo que contribuya a mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras y facilitar por tanto su continuidad en su proyecto vital, activación y participación social, laboral...?

El encuentro tuvo una duración de 2 horas y se divide en él, dos paneles.

PANEL 1: Corresponsabilidad social en el cuidado

Este panel discute la corresponsabilidad social en el cuidado, centrándose en cómo se entiende, quiénes están involucrados y los obstáculos que enfrenta:

Corresponsabilidad en el cuidado:

- Principalmente se refiere a la implicación de otros miembros de la familia en el cuidado, ya que las mujeres asumen la mayor parte de esta carga.
- Se observa una dificultad para involucrar a los hombres en el cuidado familiar y profesional.

Agentes involucrados y su papel:

- Organizaciones sociales, como ONGs y asociaciones de enfermedades, proporcionan recursos y apoyo a personas dependientes y sus familias, incluyendo respiro para la conciliación.
- La administración pública, como los ayuntamientos y la administración autonómica, ofrece servicios y recursos de ayuda a la dependencia y respiro familiar.
- Servicios de salud deben cuidar a la cuidadora, involucrando a otros miembros de la familia y mediando en conflictos familiares.
- Escuelas de pacientes pueden influir en que un familiar (no solo la mujer) acompañe al paciente.
- Grupos de apoyo, como GRUSE, trabajan en la gestión emocional y fomentan la corresponsabilidad familiar.
- El sistema educativo puede enseñar a niños la importancia de los cuidados y la corresponsabilidad familiar.
- La sociedad en general, incluyendo redes de apoyo informales y comunidades virtuales, puede fomentar la corresponsabilidad.
- Empresas empleadoras relacionadas con la dependencia deben prestar servicios de calidad sin sobrecargar a las cuidadoras.
- Empresas en general pueden promover planes de conciliación y motivar a los empleados masculinos a asumir responsabilidades de cuidado.

Factores que dificultan la corresponsabilidad:

- Falta de sensibilidad y concienciación en la sociedad hacia la importancia de los cuidados.
- Escasa disponibilidad de planes y medidas de conciliación en las empresas.
- Falta de recursos sostenibles y de calidad para atender a personas dependientes y permitir que las cuidadoras tengan tiempo para sí mismas.

PANEL 2: Estrategias y recursos necesarios para mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras, desde la corresponsabilidad

Este segundo panel se centra en estrategias y recursos para mejorar la calidad de vida de las mujeres cuidadoras a través de la corresponsabilidad. Aquí se resumen las ideas clave:

- Iniciativas para mejorar la calidad de vida de las cuidadoras:
- Realización de talleres de autocuidado para las cuidadoras y promoción de la corresponsabilidad en el cuidado a nivel individual y familiar.
- Introducción de medidas de conciliación y políticas de igualdad en empresas, aunque a veces lo hacen por cumplir con la normativa.

Estrategias efectivas en el sector:

- Proporcionar recursos de respiro para que las cuidadoras tengan tiempo para sí mismas.
- La Tarjeta +Cuidados de la Junta de Andalucía, que facilita el acceso a servicios sanitarios y atención preferente para cuidadoras de dependientes.
- Trabajo en red para derivar a cuidadoras a recursos de otras entidades.
- Talleres de "buen trato" para fomentar un comportamiento respetuoso hacia las cuidadoras.
- Mediación con familias para distribuir tareas de cuidado y reducir la carga de la cuidadora.

Recursos y servicios que mejoran la calidad de vida de las cuidadoras:

- Unidades de atención diurna (centros de día) y servicios de respiro familiar.
- Asistencia domiciliaria de calidad.

Recursos necesarios que no están disponibles:

- Acompañamiento en domicilio o asistencia personal a la persona dependiente.
- Mayor información y atención personalizada por parte del personal de Servicios Sociales.
- Mayor atención en salud mental, tanto preventiva como especializada.

Cómo adaptar recursos existentes a las necesidades reales de las cuidadoras:

- Identificar las necesidades reales de la cuidadora y ofrecer recursos adecuados.
- Mantener información actualizada de los recursos disponibles.
- Derivar a otros recursos y servicios complementarios.
- Flexibilizar los recursos de la entidad según las necesidades de la cuidadora.
- Sensibilizar desde el ámbito educativo en perspectiva de género y cuidados para mejorar la calidad de vida de las cuidadoras.

Se menciona que la participación en el foro fue desafiante debido a la dispersión de temas y debates de opinión entre los participantes.

7.- CONCLUSIONES

Las conclusiones extraídas del análisis documental y el análisis de la información recabada del trabajo de campo, proporciona una comprensión detallada de la realidad social, el marco normativo y las percepciones de las partes interesadas en relación con los cuidados de larga duración y la igualdad de género en la ciudad de Córdoba, España. A continuación, se presentan las conclusiones extraídas del trabajo de investigación realizado.

En cuanto a la realidad social y brecha de género en los cuidados, **las mujeres en Córdoba y en toda Andalucía continúan asumiendo una carga desproporcionada de los cuidados no remunerados**, lo que afecta negativamente su participación en el mercado laboral y sus derechos económicos. Primero de todo, las mujeres son las cuidadoras principales en las familias. Esto no es solo una observación, es una certeza compartida por la gran mayoría de ellas, y saben que esta responsabilidad se extiende hacia el futuro. Asimismo, existe una brecha significativa de género en la

tasa de inactividad, con las mujeres teniendo tasas más altas en comparación con los hombres, especialmente en los grupos de edad más avanzada.

Los cuidados están dirigidos principalmente hacia tres grupos: las personas mayores, quienes necesitan asistencia debido a diversas dependencias, y menores. Las necesidades de quienes son cuidados son variadas, desde actividades esenciales de la vida diaria como alimentación y movilidad hasta apoyo emocional, supervisión y cuidado constante. A pesar de esta realidad, es sorprendente que casi la mitad de estas mujeres no estén al tanto de los recursos públicos disponibles para apoyarlas en su labor de cuidado. Sin embargo, existen servicios privados como centros infantiles y empleadas del hogar, así como organizaciones como Cáritas, que proporcionan ayuda en las tareas de cuidado.

Mayor probabilidad de exposición a condiciones laborales precarias. Las mujeres, por el hecho de ser mujeres, enfrentan un mayor riesgo de discriminación, violencia de género y de caer en la trampa de la pobreza debido al fenómeno global de la feminización de la pobreza. También se ven sometidas a jornadas laborales extenuantes al tratar de equilibrar el trabajo remunerado con el trabajo social y comunitario, así como con el trabajo no remunerado de cuidados (conocido como la división sexual del trabajo). Las mujeres no solo experimentan una mayor pobreza monetaria debido a su presencia en trabajos de menor valor, más precarios y menos estables, sino que también sufren una mayor pobreza en términos de la gestión y el disfrute de su propio tiempo. Además, El tiempo libre de estas mujeres es escaso, con casi el 40% de ellas disponiendo de menos de una hora al día para sí mismas. Este agotamiento no se limita al aspecto físico, ya que el impacto emocional también es negativo, manifestándose en cansancio mental, angustia y tristeza.

La organización desigual de los cuidados tiene **efectos negativos en la salud tanto a nivel individual como social.** Por un lado, las mujeres que desempeñan funciones de cuidadoras pueden sufrir estrés emocional debido a la mayor carga de trabajo y a las expectativas sociales, lo que repercute negativamente en su salud, convirtiéndose así en un problema de salud pública y bienestar social, ya que puede haber cuidados insuficientes y falta de respuesta a las necesidades.

Perpetuación de división sexual del trabajo mujer-ámbito privado, hombre-ámbito público. Las mujeres que realizan tareas domésticas no remuneradas a menudo se enfrentan a limitaciones en su carrera profesional, lo que contribuye a la brecha salarial de género. La limitada participación de las mujeres en el mercado laboral debido a sus responsabilidades como cuidadoras puede repercutir negativamente en la productividad nacional y en las contribuciones económicas.

Menor garantía de acceso a plena autonomía económica. En relación al rol de ejercer los cuidados en el hogar, se observa que la sociedad actual destaca por un desempeño de los cuidados como un "trabajo no remunerado" respondiendo a dinámicas de género sexistas, lo que significa que las personas, en su mayoría mujeres en este caso, realizan tareas de cuidado sin recibir una compensación económica directa por ello. Por ende, la organización de los cuidados puede generar dependencia económica de las personas que realizan el trabajo doméstico.

Necesidad de **generar y sostener alianzas y acciones de sensibilización.** Como propuestas de cambio, por un lado, se cree en el ofrecimiento de formaciones de alianzas entre organizaciones, empleadas de hogar y cuidadoras no profesionales para que puedan abordar de manera más efectiva las necesidades de cuidado y promover la igualdad de género; y por otro lado, la sensibilización pública sobre el papel de las mujeres en la organización de los cuidados es importante para cambiar percepciones y valores en la sociedad. La creación de un sistema de apoyo en red, de forma comunitaria y colaborativa favorecería no solo las condiciones laborales, de salud y personales de las mujeres en cuestión, sino que también mejoraría las relaciones interpersonales entre miembros de una misma comunidad, especialmente entre mujeres que, por sus condiciones de vida, no tienen acceso a demasiados espacios de socialización.

El marco normativo está diseñado, a todos los niveles, para promover la igualdad de género, garantizar condiciones laborales justas para las mujeres y reconocer la importancia del trabajo de cuidados en la sociedad. Estas normativas abordan una amplia gama de aspectos relacionados con los derechos de las mujeres y los cuidados, desde la eliminación de la discriminación de género hasta la promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, es necesario que tenga lugar una la implementación efectiva de estas normativas es fundamental para lograr avances en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Una mejora en las leyes de igualdad y evitación de la discriminación, así como un mejor abordaje a las posibilidades de conciliación familiar y personal de estas mujeres también podrían devenir en un incremento en sus condiciones de vida.

Las conclusiones plasmadas resaltan la necesidad de políticas y acciones concretas para abordar la brecha de género en los cuidados, mejorar las condiciones de bienestar de las mujeres cuidadoras no profesionales y promover la igualdad de género en el ámbito de los cuidados de larga duración en Córdoba y en toda la comunidad autónoma de Andalucía.

A raíz de estas consecuencias negativas, surgen unas necesidades comunes a las mujeres de cuidados no profesionales, entendiéndose que las dificultades y los desafíos pueden cambiar la situación de una persona y requerir nuevas respuestas relacionadas de forma directa con las consecuencias. Dichas necesidades pueden variar según la situación específica, pero a menudo incluyen:

1. *Apoyo emocional:* Muchas cuidadoras necesitan apoyo emocional para lidiar con el estrés, la ansiedad y las emociones asociadas con el cuidado de un ser querido. Pueden beneficiarse de grupos de apoyo o servicios de consejería (*necesidad transversal*).

2. *Apoyo social:* La soledad y el aislamiento son problemas comunes para las cuidadoras, por lo que necesitan oportunidades para conectarse con otras personas en situaciones similares. Grupos de apoyo y redes sociales pueden ser esenciales (*necesidad transversal*).

3. *Descanso y respiro:* El cuidado constante puede llevar al agotamiento físico y mental. Las cuidadoras necesitan tiempo para descansar y cuidar de sí mismas. Esto puede incluir servicios de relevo que les permitan tomar un descanso (*relacionada con la consecuencia n°1*).

4. *Desarrollo personal:* Para proporcionar una mejora de calidad de vida y bienestar de las mujeres como forma de alcanzar su empoderamiento, necesitan iniciar una búsqueda de autoconocimiento y crecimiento en diversas áreas de su vida que aumente su autoestima y capacidad de toma de decisiones, y permitirles tener un

mayor control sobre su vida y circunstancias (*relacionada con la consecuencia falta de desarrollo personal*)

5. *Recursos financieros:* Muchas cuidadoras enfrentan dificultades económicas debido a la pérdida de ingresos o los costos adicionales asociados con el cuidado. Pueden necesitar asesoramiento financiero y acceso a programas de apoyo económico (*relacionada con la consecuencia precariedad económica*).

6. *Acceso a servicios de salud:* Las cuidadoras pueden descuidar su propia salud debido a las demandas del cuidado. Necesitan acceso a servicios de atención médica para monitorear su bienestar y abordar problemas de salud (*relacionada con la consecuencia falta de acceso a servicios de cuidados de calidad*).

7. *Flexibilidad laboral:* Aquellas que trabajan mientras cuidan pueden necesitar opciones de trabajo flexibles o licencias por razones familiares para equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado (*relacionada con la consecuencia aislamiento social*).

8. *Información y orientación:* Las cuidadoras pueden necesitar información sobre los recursos y servicios disponibles, como programas de apoyo, subsidios, y organizaciones que brinden ayuda (*relacionada con la consecuencia falta de acceso a servicios de cuidados de calidad*).

9. *Reconocimiento y valoración:* El trabajo de las cuidadoras a menudo no se reconoce ni se valora adecuadamente. Necesitan ser reconocidas y apreciadas por su contribución al cuidado de la sociedad (*necesidad transversal*).

10. *Planificación del tiempo:* Algunas cuidadoras no disponen de tiempo libre para dedicarse a sí misma puesto que, según las necesidades de la persona dependiente, la tarea de cuidados es muy demandante y ocupa gran parte de su día. Por ello, necesitan planificar a largo plazo (*relacionada con la consecuencia impacto en la salud*).

8.- ÁRBOL DE PROBLEMAS

De acuerdo a la investigación realizada anteriormente, se deduce que los estereotipos de género y roles tradicionales, así como el desconocimiento de apoyo institucional por parte de las mujeres, producen unas consecuencias negativas ligadas a la organización social de los cuidados que se contraponen a las necesidades que plantean ellas:

1. Sobrecarga y estrés: Si estas mujeres no conocen los recursos disponibles, es más probable que asuman una mayor carga de cuidado sin aprovechar las ayudas que podrían aliviar su carga de trabajo. Esto puede llevar a un aumento del estrés y la sobrecarga emocional y física.

2. Agotamiento económico: El desconocimiento de las ayudas financieras y programas de apoyo económico podría resultar en dificultades financieras adicionales para estas cuidadoras, lo que puede afectar negativamente su calidad de vida.

3. Falta de acceso a servicios de cuidado de calidad: Sin conocimiento de los servicios y recursos disponibles, las mujeres cuidadoras pueden tener dificultades para acceder a servicios de cuidado de calidad para sus seres queridos, lo que podría afectar la calidad de vida y el bienestar de los receptores de cuidados.

4. Aislamiento social: La falta de conocimiento sobre grupos de apoyo y redes sociales específicas para cuidadores puede llevar al aislamiento social, ya que estas mujeres pueden sentirse solas en su situación de cuidado.

5. Impacto en la salud: El estrés y la sobrecarga que resultan del desconocimiento de las ayudas disponibles pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de las cuidadoras, lo que podría afectar su capacidad para proporcionar cuidados efectivos.

6. Menos oportunidades de desarrollo personal: El desconocimiento de las oportunidades de capacitación y desarrollo personal podría limitar el crecimiento y el bienestar de las cuidadoras a nivel personal y profesional.

ÁRBOL DE PROBLEMAS: ORGANIZACIÓN SOCIAL DE CUIDADOS



Figura 1. Árbol de problemas: Organización social de cuidados

9.- RECOMENDACIONES

En definitiva, teniendo en cuenta toda la información mostrada hasta ahora, a continuación, se expone una serie de recomendaciones a tener en cuenta en el diseño de actividades que pretendan incidir en los problemas identificados en el marco de una estrategia de Educación para la Ciudadanía Global feminista tratando de sensibilizar sobre la materia y responder a las necesidades las mujeres. Esta sensibilización comprenderá crear conciencia y fomentará una reflexión más profunda.

Se proponen las siguientes actividades:

- Realizar una pieza audiovisual que recoja el estado de cuestión sobre la organización de los servicios de cuidados en Córdoba desde la realidad de las mujeres cuidadoras no profesionales que realizan su trabajo en el ámbito familiar.
- Elaborar una propuesta metodológica que cumpla los objetivos de sensibilización y que cuente con la participación de las mujeres cuidadoras no profesionales del ámbito familiar.

- Convocar actividades de sensibilización sobre la organización social de los cuidados con la metodología creada, dirigidas a agentes sociales definidos como fundamentales y a la ciudadanía en general, contando con la participación de mujeres cuidadoras no profesionales del ámbito familiar.

Así mismo, se sugieren las siguientes propuestas que podrían ser útiles en el marco de diseño de actividades de sensibilización y toma de conciencia:

- Promover alianzas entre organizaciones, empleadas de hogar y cuidadoras no profesionales para sensibilizar sobre los derechos de las trabajadoras y abordar las tensiones familiares. Es evidente la necesidad de mayores subvenciones estatales para aquellas familias que no pueden asumir la carga económica del cuidado, especialmente en el contexto de la ratificación del Convenio 189.
- La mayoría de las mujeres se muestra interesada en participar en actividades que visibilizan la realidad de las cuidadoras y creen redes de apoyo. Para mejorar la situación y revalorizar el trabajo de cuidados, se solicita la creación de actividades y herramientas dirigidas a la ciudadanía para concienciar sobre el papel de las mujeres en la organización de los cuidados en Córdoba.
- Para abordar el desconocimiento de la protección que tienen las mujeres cuidadoras informales en el marco legislativo, es esencial que se promueva la información y la concienciación sobre los recursos y ayudas disponibles para las cuidadoras no profesionales en Córdoba, y se facilite el acceso a estos recursos para garantizar un apoyo adecuado a quienes desempeñan un papel vital en el cuidado de sus seres queridos.