

1+1 Igualtat per a TOTES



8 Marzo 2017

CCOO
servicios

Què és la

CORRESPONSABILITAT

Es defineix com 'la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques, la cura de les persones dependents, els espais d'educació i treball, que permet a tots els seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos i contribueix a aconseguir la igualtat real i efectiva entre tots dos sexes'.

Els conceptes de conciliació i corresponsabilitat són diferents, però, al seu torn, complementaris. La corresponsabilitat introdueix una esfera més àmplia, és un pas més, necessari per evitar l'efecte pervers que poden tenir les mesures de conciliació que recauen majoritàriament sobre les dones. Per exemple, la necessitat, per la cura de dependents, d'optar a jornades parcials, amb el consegüent menyscapte de la seva capacitat adquisitiva i la reducció de les seves cotitzacions, la qual cosa implica una disminució de la quantia de les seves prestacions i pensions. És per això que es fa més que necessari que les mesures de conciliació s'utilitzin de manera corresponsable, és a dir que han d'emprar-se pels homes en la mateixa proporció que per les dones.

I malgrat aquesta importància manifesta de la corresponsabilitat, els avenços que s'estan produint en aquest aspecte són lents i insuficients. Tenim un clar exemple en el recentment ampliat permís per paternitat, el qual, tot i tenir una durada molt inferior a la d'altres països de la Unió Europea (UE), s'ha posat a la cua de les prioritats dels nostres governs durant tots aquests anys.

L'àmbit normatiu que empara la corresponsabilitat és l'Estatut dels treballadors (ET) en el seu article 34.8, que diu que: "El treballador té dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva..."

LA CORRESPONSABILITAT EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Els plans d'igualtat són l'eina idònia per introduir la igualtat en la gestió de les empreses. Així, l'article 46.2 de la llei d'igualtat realitza una proposta de les matèries que poden incloure's en el Pla d'igualtat. L'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció, la formació, les retribucions i l'ordenació del temps de treball poden afavorir la igualtat en la vida laboral, la familiar i la personal: "És imprescindible desenvolupar mesures que fomentin l'ús dels temps dedicats a les responsabilitats familiars per part dels homes".

A través dels plans d'igualtat, es pot millorar la regulació de la contractació a temps parcial amb mesures efectives que impedeixin que l'adscripció de la contractació a temps parcial sigui majoritàriament per a les dones, així com garantir un tracte equivalent amb les persones que treballen a temps complet en matèria salarial i de protecció social.

A més, en els plans d'igualtat es poden desenvolupar mesures per millorar l'equilibri necessari per a la igualtat efectiva, com per exemple el principi de la participació masculina obligatòria d'algun dret condicionat a l'exercici de mitjanes de conciliació, que es poden concretar en mesures com:

- Permís retribuït per als homes pel temps necessari per acompanyar a la consulta mèdica els seus fills o filles menors de 16 anys, amb la necessitat.

- Dies de menors malalts: 3 dies remunerats al

100% per menor amb un màxim de 9 dies a l'any. En cas que els dies els agafin els treballadors, s'incrementaran fins a 11 dies a l'any.

- Incloure, en tots els processos de recursos humans, el principi que, a equivalència d'igualtat de

condicions entre homes, l'empresa optarà pel candidat que hagi gaudit de permisos relacionats amb la paternitat així com cessió de maternitat.

- S'incrementarà en 5 dies naturals el permís retribuït de naixement per fill o filla par al treballador pare que gaudeixi de 4 de les 16 setmanes de permís de maternitat.

- El permís per assistir a les classes d'educació maternal i/o de preparació al part s'estendrà també al pare amb la finalitat de fomentar una paternitat responsable.

Aquestes mesures d'acció positiva van dirigides a aquells homes que assumeixen les seves responsabilitats familiars, i són molt efectives, ja que adopten un paper clarament de conscienciació. No obstant això, la majoria de les mesures de conciliació, com hem vist, comporten una pèrdua salarial (permisos no retribuïts, reduccions de jornada, excedències, etc.), per la qual cosa fer-ne ús pot ocasionar perjudicis greus en l'economia familiar. La lluita contra la bretxa salarial a través dels plans d'igualtat, doncs, no només evita la injusta discriminació directa cap a la dona, sinó que també evita que sigui la dona qui s'aculli sistemàticament a mesures de conciliació pel fet de tenir el salari més baix que l'home.

En definitiva, en la negociació col·lectiva ha de prevaler el principi de corresponsabilitat de manera transversal, fins i tot en la negociació dels plans d'igualtat, que, al seu torn, ja porten implícit el principi de transversalitat. Només així aconseguirem la igualtat real entre els homes i les dones, superant fins i tot els seus efectes en l'àmbit de l'empresa.



Algunes dades

La creixent incorporació de les dones al mercat laboral s'ha dut a terme sense que es produeixi la incorporació, en la mateixa proporció, dels homes al treball domèstic i d'atenció i cura a les persones dependents. Això està provocant un greu problema per a la qualitat de vida de les dones, que suporten una excessiva càrrega de treball si es considera la suma del treball productiu i el treball derivat del sosteniment de la vida, la qual cosa es denomina **dobles jornades**.

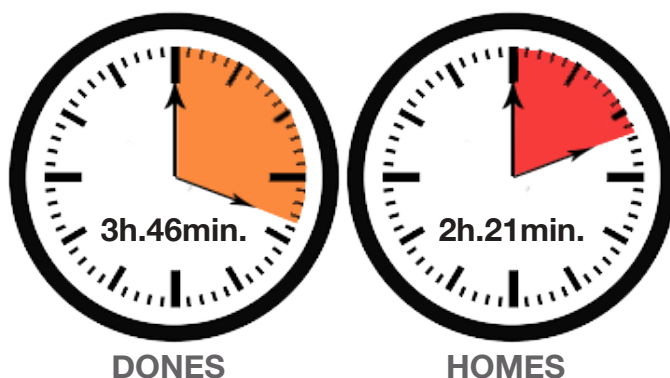
La principal raó al·legada per les dones per treballar a temps parcial com a conseqüència de la cura de persones dependents és que no hi ha els serveis adequats per a la cura del menor o de la persona dependent o bé no els poden pagar. Així mateix, es constata que la visió neutra en la prevenció de riscos laborals suma major problemàtica, més que corregir-la. 2 de cada 3 dones que s'incorporen al mercat de treball no renuncien a la cura de familiars i a la reproducció, i, en la mesura que augmenta l'edat i el projecte familiar, aquesta situació es generalitza.

És necessari partir, en la identificació dels riscos psicosocials, d'una dimensió de gènere que tingui en compte la "dobles presència" o la "dobles jornada". Els riscos per

a la dona treballadora es multipliquen a costa del seu propi temps, la qual cosa sol desembocar en estrès, en sobrecàrrega de treball i en un conflicte de rols.

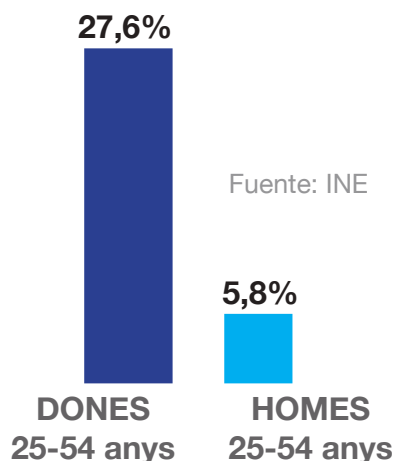
El concepte de dobles presència s'ha ampliat i ja es parla de triple jornada o triple presència. Aquest terme es va encunyar a l'Amèrica Llatina per destacar el paper de moltes dones que, a més de formar part del mercat laboral i d'assumir les cures familiars, participen en associacions, sindicats o moviments socials, com ara associacions veïnals, grups d'ajuda mútua, etc. Aquesta tercera activitat els implica un enorme esforç, però és vital per al desenvolupament d'un major benestar de la comunitat.

Hores al dia per les activitats de llar i família



Fuente: INE

Treball a temps parcial amb 1 fill o filla 2015



Fuente: INE