

1+1 Igualdade para TODAS



8 Marzo 2017

CCOO
servicios

Que é a

CORRESPONSABILIDADE

Defínese como a distribución equilibrada no seo do fogar das tarefas domésticas, o coidado das persoas dependentes, os espazos de educación e traballo, permitindo a todos os seus membros o libre e pleno desenvolvemento de opcións e intereses, contribuíndo a acadar a igualdade real e efectiva entre ambos os sexos.

Os conceptos de conciliación e corresponsabilidade son distintos, pero á súa vez complementarios. A corresponsabilidade introduce unha esfera máis ampla, é un paso máis, necesario para evitar o efecto perverso que poden ter as medidas de conciliación que recaen maioritariamente sobre as mulleres, por exemplo, a necesidade de optar por xornadas parciais para o coidado de dependentes, co consecuente menoscabo da súa capacidade adquisitiva e a redución das súas cotizacións, o que implica á vez unha diminución da contía das súas prestacións e pensións. É por iso, que se fai máis necesario que as medidas de conciliación se utilicen de forma corresponsable, é dicir, deben de empregarse polos homes na mesma proporción que as mulleres.

E a pesar desta importancia manifesta da corresponsabilidade, os avances que se están producindo neste aspecto son lentos e insuficientes. Temos un claro exemplo no recentemente ampliado permiso por paternidade que, aínda tendo unha duración moi inferior á doutros países da UE, púxose á cola das prioridades dos nosos Gobernos durante todos estes anos.

O ámbito normativo que ampara a corresponsabilidade é o ET, no seu art 34.8 “o traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito de conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva...”

A CORRESPONSABILIDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Os Plans de Igualdade son a ferramenta idónea para introducir esta na xestión das empresas. Así o art. 46.2 da Lei de Igualdade, realiza unha proposta das materias que poden incluírse no Plan de Igualdade: Acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción, formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a igualdade na vida laboral, familiar e persoal “É imprescindible desenvolver medidas que fomenten o uso dos tempos dedicados ás responsabilidades familiares por parte dos homes”.

Así, a través dos Plans de Igualdade pódese mellorar a regulación da contratación a tempo parcial con medidas efectivas que impidan que a adscrición da contratación a tempo parcial sexa maioritariamente para as mulleres, así como garantir un trato equivalente con quen traballan a tempo completo en materia salarial e de protección social.

Ademais, nos Plans de Igualdade, tamén se poden desenvolver medidas para mellorar o equilibrio necesario para a igualdade efectiva, por exemplo, o principio da participación masculina obrigatoria dalgún dereito condicionado ao exercicio de medias de conciliación, que se poden concretar en medidas como:

- Permiso retribuído para os homes polo tempo necesario para acompañar a consulta médica ás súas fillas/os menores de 16 anos, polo tempo indispensable da consulta.

- Días de menores enfermos: 3 días remunerados ao 100% por menor cun máximo de 9 días ao ano. En caso que os días os collan os traballadores, incrementaranse

ata 11 días ao ano.

- Incluír en todos os procesos de RRHH o principio de que, a equivalencia de igualdade de condicións entre homes, a empresa optará polo candidato que gozase de permisos relacionados coa paternidade, así como cese e

maternidade.

- Incrementarase en 5 días naturais o permiso retribuído de nacemento por fillo/a para o traballador pai que goce 4 das 16 semanas de permiso de maternidade.
- O permiso para asistir ás clases de educación maternal e/ou de preparación ao parto estenderase tamén ao pai co fin de fomentar unha paternidade responsable.

Estas medidas de acción positiva van dirixidas a aqueles homes que asumen as súas responsabilidades familiares e son moi efectivas, adoptando ademais un papel claramente concienciador.

Con todo, a maioría das medidas de conciliación, como vimos, levan perda salarial (permisos non retribuídos, reducións de xornada, excedencias, etc.), polo que facer uso delas pode ocasionar prexuízos graves na economía familiar. Por isto, a loita contra a brecha salarial a través dos Plans de Igualdade non só evita a inxusta discriminación directa cara á muller, senón que tamén evita que sexa a muller quen se acolla sistematicamente a medidas de conciliación, polo feito de ter o salario máis baixo que o home.

En definitiva, na negociación colectiva debe primar o principio de corresponsabilidade de maneira transversal, mesmo na negociación dos plans de igualdade, que xa levan implícito o principio, á súa vez, de transversalidade. Só así alcanzaremos a igualdade real entre os homes e as mulleres, superando incluso os seus efectos o ámbito da empresa.



Algúns datos

A crecente incorporación das mulleres ao mercado laboral levouse a cabo sen que se producise a incorporación, na mesma proporción, dos homes ao traballo doméstico e de atención e coidado ás persoas dependentes. Isto está a provocar un grave problema para a calidade de vida das mulleres que soportan unha excesiva carga de traballo, se se considera a suma do traballo produtivo e o traballo derivado do sostemento da vida, o que se denomina **dobre xornada**.

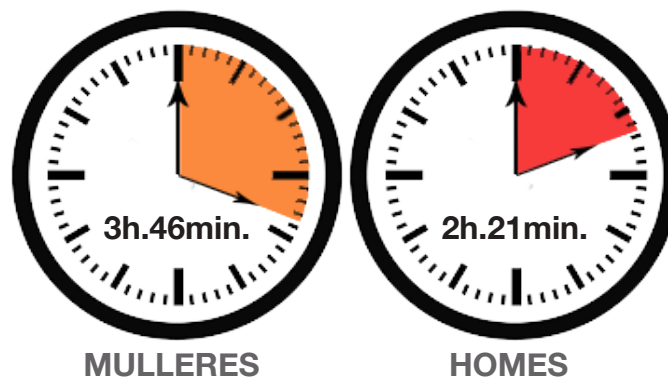
A principal razón alegada polas mulleres para traballar a tempo parcial como consecuencia do coidado de persoas dependentes é o non haber ou non poder custear os servizos adecuados para o coidado do menor ou da persoa dependente. Ademais, está constatado que a visión neutra na prevención de riscos laborais suma maior problemática, máis que corrixir a mesma. Dúas de cada tres mulleres que se incorporan ao mercado de traballo non renuncian ao coidado de familiares e á reprodución, na medida que aumenta a idade e o proxecto familiar, esta situación xeneralízase.

É necesario partir, na identificación dos riscos psicosociais, desde unha dimensión de xénero que teña en conta a “dobre presenza” ou “dobre xornada”.

Os riscos para a muller traballadora multiplícanse á conta do seu propio tempo, o que adoita desembocar en tensión, sobrecarga de traballo e un conflito de roles.

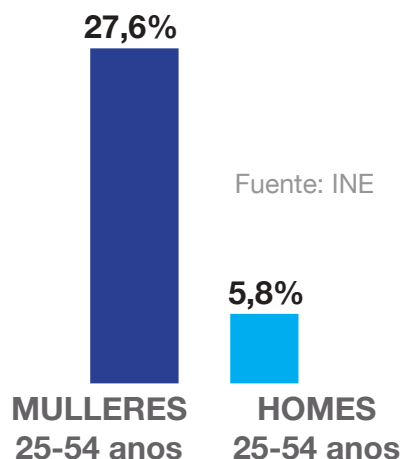
O concepto de dobre presenza, ampliouse falando de tripla xornada ou tripla presenza. Este termo acuñouse en América Latina para destacar o papel de moitas mulleres que, ademais da súa participación no mercado laboral, e de asumir os coidados familiares, participan ademais en asociacións, sindicatos ou movementos sociais, como asociacións veciñais, grupos de axuda mutua, etc. Esta terceira actividade implícalles un enorme esforzo, pero é vital para o desenvolvemento dun maior benestar da comunidade.

Tempo diario ás actividades de fogar e familia



Fuente: INE

Traballo a tempo parcial mulleres e homes con un fillo o filla 2015



Fuente: INE