

Día Internacional de la Mujer 8 de marzo de 2014

Las reducciones de jornada por cuidado de un menor, persona con discapacidad o familiar dependiente constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, **son las mujeres las únicas que lo ejercen, el 96%** de las reducciones de jornada por cuidado.

La consideración de que las mujeres están menos comprometidas con el empleo, y la percepción de que su salario es complementario del cónyuge, actúa en contra de su contratación, retribución y carrera profesional, y forma parte de una cultura organizativa empresarial que, a priori, minusvalora el papel de las mujeres y las considera menos rentables. Estereotipos de género que las sitúa en un mayor riesgo potencial de ser **las primeras candidatas en los planes de reducción de plantillas.**

La falta de **Políticas de inversión en servicios públicos del cuidado (escuelas infantiles, atención a personas dependientes) y de fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres**, hacen incompatible la vida laboral con la personal y familiar de las mujeres, en igualdad de trato y oportunidades que sus compañeros. La falta de corresponsabilidad precariza el trabajo de las mujeres.

Cada día **se pierden derechos sociales y laborales** y, con ellos, vías para la igualdad. Actualmente, la posibilidad de conciliar es cada vez más reducida, dada la flexibilidad del trabajo y el aumento de la movilidad, lo que implica el incremento de la individualización y de la autonomía de la vida familiar.

Es necesario un cambio radical en las políticas públicas, el Gobierno ha reducido la inversión en escuelas infantiles y dependencia; y, en la última Ley de presupuestos ha retrasado hasta el 1 de enero de 2015 la entrada en vigor del **permiso de paternidad de 4 semanas**. La nueva Ley de educación tampoco ayuda, es imprescindible educar en la corresponsabilidad, y es la **coeducación** una estrategia de emancipación que combate la injusticia y el daño provocado por la discriminación sexista.

Así pues, se aplazan medidas adecuadas y se profundiza en las que han demostrado sus efectos negativos.

Queremos cuidar igual, queremos ser corresponsables. ¿Cómo lo hacemos?

En CCOO las políticas de igualdad son prioritarias. En este sentido corregir los motivos de este desequilibrio, el desigual reparto de las responsabilidades familiares, las dificultades de conciliación, la falta de flexibilidad y de racionalización de horarios, así como la persistencia de ciertos estereotipos. En la negociación colectiva, son los convenios colectivos y planes de igualdad la herramienta trascendental en nuestra tarea de garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Las medidas de corresponsabilidad **son una inversión en las empresas.** Una plantilla motivada, implicada y comprometida es su mejor activo.

Ser corresponsables es **una responsabilidad compartida** en la lucha por la igualdad, y **COMPARTIR ES GANAR**, un beneficio para toda la sociedad.

La igualdad es un trabajo en equipo <http://www.ccoo.es/cscceo/Afiliate>