

# 1+1 Igualdad para TODAS



8 Marzo 2017



**servicios**

# Qué es la

## CORRESPONSABILIDAD

Se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a todos sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Los conceptos de conciliación y corresponsabilidad son distintos, pero a su vez complementarios. La corresponsabilidad introduce una esfera más amplia, es un paso más, necesario para evitar el efecto perverso que pueden tener las medidas de conciliación que recaen mayoritariamente sobre las mujeres, por ejemplo, la necesidad por el cuidado de dependientes, de optar a jornadas parciales con el consiguiente menoscabo de su capacidad adquisitiva y su reducción de sus cotizaciones, lo que implica a su vez una disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones. Es por ello, que se hace más que necesario que las medidas de conciliación se utilicen de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres.

Y pese a esta importancia manifiesta de la corresponsabilidad, los avances que se están produciendo en este aspecto son lentos e insuficientes. Tenemos un claro ejemplo en el recientemente ampliado permiso por paternidad que, aun teniendo una duración muy inferior a la de otros países de la UE, se ha puesto a la cola de las prioridades de nuestros Gobiernos durante todos estos años.

*El ámbito normativo que ampara la corresponsabilidad es el ET, en su art 34.8 "El trabajador tendrá derechos a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan la negociación colectiva..."*

## LA CORRESPONSABILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los Planes de Igualdad son la herramienta idónea para introducir la igualdad en la gestión de las empresas. Así el art. 46.2 de la Ley de Igualdad, realiza una propuesta de las materias que pueden incluirse en el Plan de Igualdad: Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad en la vida laboral, familiar y personal "Es imprescindible desarrollar medidas que fomenten el uso de los tiempos dedicados a las responsabilidades familiares por parte de los hombres."

Así, a través de los Planes de Igualdad se puede mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres, así como garantizar un trato equivalente con quienes trabajan a tiempo completo en materia salarial y de protección social.

Además, en los Planes de Igualdad, también se pueden desarrollar medidas para mejorar el equilibrio necesario para la igualdad efectiva, como por ejemplo, el principio de la participación masculina obligatoria de algún derecho condicionado al ejercicio de medidas de conciliación, que se pueden concretar en medidas como:

- Permiso retribuido para los varones por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años, por el tiempo indispensable de la consulta.
- Días de menores enfermos: 3 días remunerados al 100%

por menor con un máximo de 9 días al año. En caso que los días los cojan los trabajadores, se incrementarán hasta 11 días al año.

- Incluir en todos los procesos de RRHH el principio de que a equivalencia de igualdad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que disfrutará de

permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.

- Se incrementará en 5 días naturales el permiso retribuido de nacimiento por hijo/a para el trabajador padre que disfrute 4 de las 16 semanas de permiso de maternidad.
- El permiso para asistir a las clases de educación maternal y/o de preparación al parto se extenderá también al padre con el fin de fomentar una paternidad responsable.

Estas medidas de acción positiva van dirigidas a aquellos hombres que asumen sus responsabilidades familiares y son muy efectivas, adoptando además un papel claramente concienciador. Sin embargo, la mayoría de las medidas de conciliación, como hemos visto, conllevan pérdida salarial (permisos no retribuidos, reducciones de jornada, excedencias, etc.), por lo que hacer uso de ellas puede ocasionar perjuicios graves en la economía familiar. Por esto, la lucha contra la brecha salarial a través de los Planes de Igualdad no sólo evita la injusta discriminación directa hacia la mujer, sino que también evita que sea la mujer quien se acoja sistemáticamente a medidas de conciliación, por el hecho de tener el salario más bajo que el hombre.

En definitiva, en la negociación colectiva debe primar el principio de corresponsabilidad de manera transversal, incluso en la negociación de los planes de igualdad, que ya llevan implícito el principio, a su vez, de transversalidad. Sólo así alcanzaremos la igualdad real entre los hombres y las mujeres, superando incluso sus efectos el ámbito de la empresa.



# Algunos datos

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha llevado a cabo sin que se produzca la incorporación, en la misma proporción, de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes. Esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres que soportan una excesiva carga de trabajo, si se considera la suma del trabajo productivo y el trabajo derivado del sostenimiento de la vida, lo que se denomina **doble jornada**.

La principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes, es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado del menor o de la persona dependiente. Además, esta constatado que la visión neutra en la prevención de riesgos laborales suma mayor problemática, más que corregir la misma. Dos de cada tres mujeres que se incorporan al mercado de trabajo no renuncian al cuidado de familiares y a la reproducción, en la medida que aumenta la edad y el proyecto familiar, esta situación se generaliza.

Es necesario partir, en la identificación de los riesgos psicosociales, desde una dimensión de género que tenga en cuenta la “doble presencia” o “doble jornada”.

Los riesgos para la mujer trabajadora se multiplican a costa de su propio tiempo, lo que suele desembocar en estrés, sobrecarga de trabajo y un conflicto de roles.

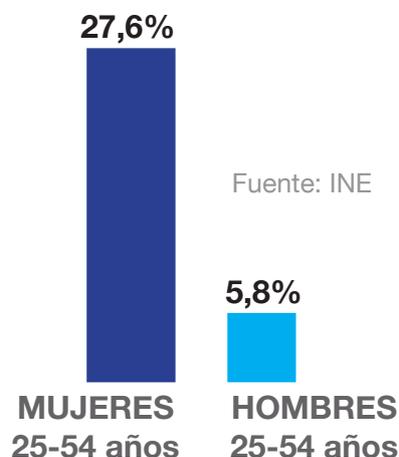
El concepto de doble presencia, se ha ampliado hablando ya de triple jornada o triple presencia. Este término se acuñó en América Latina para destacar el papel de muchas mujeres que, además de su participación en el mercado laboral, y de asumir los cuidados familiares, participan además en asociaciones, sindicatos o movimientos sociales, como asociaciones vecinales, grupos de ayuda mutua, etc. Esta tercera actividad, les implica un enorme esfuerzo, pero es vital para el desarrollo de un mayor bienestar de la comunidad.

## Tiempo diario dedicado a actividades del hogar y familia



Fuente: INE

## Trabajo a tiempo parcial mujeres y hombres con un hijo o hija 2015



Fuente: INE