



23 DE MARZO

**DÍA NACIONAL DA CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL
E A CORRESPONSABILIDADE NA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

Xa pasaron seis anos desde o establecemento en España deste día, cuxa finalidade é que a sociedade tome conciencia da importancia da conciliación e a corresponsabilidade para a calidade de vida de todas as persoas.

CCOO leva anos loitando contra a fenda dos coidados desde o feminismo sindical, reivindicando, precisamente, esa necesaria aposta pola corresponsabilidade dos coidados.

A fenda nos coidados explica unha moi elevada porcentaxe da fenda salarial e no mercado de traballo galego entre mulleres e homes. Esta data amplía e visibiliza a nosa reivindicación en prol da igualdade entre os sexos, como legado e promesa democrática que é.

As CCOO incorporamos hai anos a conciliación na nosa loita, desenvolvendo un compromiso a través da negociación colectiva, pero tamén instando as Administracións a que avancen máis na materia mediante a nosa proposta dun pacto estatal integral polos coidados. Pero falar de conciliación debe ser sinónimo de falar de corresponsabilidade, pois sen ela non se alcanzarán os cambios necesarios para unha igualdade laboral e vital efectiva.

Así, a finalidade da corresponsabilidade é que se naturalice no imaxinario colectivo laboral a necesidade de traballadoras e traballadores de acollerse de maneira igualitaria aos dereitos de conciliación recoñecidos para todas as persoas traballadoras, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio, pois o seu obxectivo é fomentar a asunción equilibrada das responsabilidades familiares.

A necesaria aplicación da perspectiva de xénero na negociación colectiva

A perspectiva de xénero cuestiona os estereotipos con que se nos educa, abrindo a posibilidade de elaborar novos contidos de socialización e relación entre os seres humanos. A súa aplicación corraxirá parte dos desequilibrios que existen entre mulleres e homes. CCOO empregaraa como ferramenta na negociación colectiva, onde temos potestade para mellorar as cousas.

Os piares sobre os se sosteñen as desigualdades máis patentes son a ausencia de corresponsabilidade na conciliación da vida persoal, familiar e laboral e mais a fenda salarial, por iso temos que pelexalos coa redistribución equitativa das actividades entre os sexos:

Co financiamento de:



**XUNTA
DE GALICIA**

haberá que facer fincapé na valoración dos distintos traballos que afrontan homes e mulleres na crianza e o coidado de persoas dependentes, nas tarefas domésticas e no mercado laboral.

O desenvolvemento de políticas de conciliación que faciliten a compatibilidade da vida persoal, familiar e laboral, tanto de homes coma de mulleres, depende da nosa implicación como axentes sociais fronte á necesidade de mudar a mentalidade, partindo dunha responsabilidade conxunta para construír unha sociedade baseada no benestar das persoas e na igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Xa non recae só na empresa e nos poderes públicos, senón nas persoas que compoñemos a sociedade. Así, reivindicamos:

- A empresa, en colaboración cos nosos delegados e delegadas sindicais, terá que aplicar cambios organizativos destinados a conseguir a igualdade de oportunidades no traballo: só a través dun rol activo que mude as formas de xestión empresarial e de organización do tempo poden desaparecer os comportamentos desigualitarios do mercado de traballo e, por extensión, da sociedade enteira.
- No ámbito familiar e social deberá asumirse unha repartición equitativa das tarefas e responsabilidades doméstico-familiares.
- Os servizos públicos teñen que ampliar a rede de apoio á conciliación e facilitar o acceso a ela.

Xa sabemos que calquera lexislación sociolaboral (sexa estatal, autonómica ou convenio colectivo) nace e bebe da fonte das directrices europeas, que son xenéricas e máis básicas, polo que sempre cabe a posibilidade de mellora, unha vez lograda a implementación efectiva e real do xa regulado. A nosa meta negociadora será conseguir melloralas, ao tempo que vixiamos o cumprimento de todas as medidas e accións a establecidas.

Para que se faga realidade, é importante que tanto as empresas como as persoas traballadoras coñezan a lexislación que recolle os requisitos mínimos de obrigado cumprimento. Como sindicato, está na nosa man promover o aproveitamento dos dereitos de conciliación por parte dos traballadores e das traballadoras; incluso deberemos facer fincapé na necesidade de que sexan eles os que máis demanden acollerse a estes dereitos, para promover activamente a corresponsabilidade a través da conciliación e os diversos modelos de familia e coidados. Son medidas que, ademais, deberán poder gozar todos os membros do cadro de persoal dunha empresa, sen importar os grupos, categorías ou cargos en que exerzan o seu labor.

Así mesmo, temos que instar as empresas a erradicar a división sexual do traballo. Nas negociacións de plans de igualdade e dos convenios colectivos debemos incluír medidas e incentivos que repercutan en dúas vertentes (cara a dentro e cara a fóra da empresa): o desenvolvemento económico da empresa e o desenvolvemento dunha sociedade máis igualitaria onde tanto homes coma mulleres comprendan a necesidade de repartir equitativamente os traballos laboral e do fogar. Pois, á marxe da lei, a conciliación é, en esencia, un tema de vontades empresariais, persoais e das Administracións: un tema de corresponsabilidade social.

En especial, a negociación colectiva debe esforzarse na *desfeminización* de todos os dereitos e medidas establecidas na regulación (lexislativa e de convenio) sobre a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; é dicir, ha fomentar o seu uso regular por parte dos traballadores e loitar por que o seu exercicio non prexudique as carreiras profesionais das traballadoras.

FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE COMO BOA PRÁCTICA NEGOCIADORA

Por todo isto, o fomento da corresponsabilidade (e da súa comprensión) é esencial: hai que sensibilizar na necesidade de que as Administracións e as empresas, pero, especialmente, os homes repartan coas mulleres os coidados do fogar e das familias.

A situación das mulleres no mercado laboral caracterízase por unha tardía pero rápida incorporación, que ademais se deu en desigualdade de condicións con respecto aos homes tanto no aspecto salarial (fenda) como na segregación (horizontal ou vertical). Para eliminar esas diferenzas entre mulleres e homes en materia de emprego, desemprego e remuneración hai que apoiar e desenvolver medidas que melloren a conciliación da vida persoal e profesional.

Aínda hoxe en día, a principal causa da discriminación que sofren as mulleres no mercado laboral é a diferenciación sexual, o xénero. A maternidade e a «prescrita» asunción por parte das mulleres das funcións de coidados (do fogar, da descendencia ou de persoas maiores e dependentes) aínda teñen un forte efecto negativo.

Existen moitas empresas e organizacións onde a estruturación do traballo segue respondendo ao modelo dun empregado varón, vinculado a un modelo familiar no que o home é o sostén económico da estrutura familiar e a muller a responsable da familia desde a casa e a subordinada do home empregado, do cabeza de familia.

CCOO defendemos a corresponsabilidade fronte a unha realidade social que mudou moito: as mulleres levan décadas asumindo, a carón dos homes, xornadas completas, pero afrontando en solitario o sostén familiar; de aí nace a «dobre xornada» que sofren acotío, coa consecuente repercusión na saúde e no salario.

Este modelo de «traballador ideal» (sen outras prioridades que a dedicación á empresa) non é só discriminatorio para as mulleres, tamén o é para todos os homes que asumen as súas responsabilidades familiares de maneira activa e corresponsable.

Por iso, a corresponsabilidade define a nosa concepción da conciliación nun sentido amplo, entendéndoa como dereitos dirixidos tanto ás mulleres coma aos homes traballadores. Coidamos imprescindible fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na atención ás súas familias e, polo tanto, que todos e todas poidan gozar dos dereitos de conciliación recollidos nas actuais regulacións, unha conquista pola que CCOO leva anos loitando. A consecución dos dereitos de conciliación recollidos nas normas e as melloras que os convenios colectivos e plans de igualdade poden introducir no seu articulado a través da negociación colectiva son unha aposta sindical clara de CCOO pola igualdade das persoas traballadoras.

CCOO temos claro que unicamente coa repartición das responsabilidades dos coidados conseguiremos eliminar a penalización laboral que sofren as mulleres.

Ademais, entendemos que a repartición entre traballadoras e traballadores tense que xuntar coa vontade empresarial e, sobre todo, políticas sociais efectivas. Materialízanse todas estas cuestións na normativa vixente en materia de igualdade no mercado de traballo, así como nas máis de cen medidas específicas que CCOO elaboramos para promover o asinamento e implantación do PACTO ESTATAL INTEGRAL POLOS COIDADOS.

Para conseguir que a carreira profesional das mulleres se desenvolva en condicións de igualdade con respecto aos seus colegas varóns, a conciliación é a ferramenta imprescindible (ademais de que favorece a todo o cadro de persoal dunha empresa ou organización).

A nosa proposta de pacto polos coidados amplía o compromiso de CCOO nas negociacións coas empresas ao diálogo social para conseguir maior presenza das mulleres, en igualdade de condicións, no mercado laboral, especialmente nos postos directivos e nos comités de dirección, ao tempo que formaliza e «naturaliza» a corresponsabilidade dos dereitos de conciliación establecidos regulamentariamente.

En definitiva, un ano máis, as CCOO aproveitamos o 23 de marzo para insistir na nosa reivindicación histórica por unha distribución equitativa dos coidados e dos empregos!