

# Por un reparto igualitario entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares que haga compatible la vida laboral y doméstica

## Comparte tu responsabilidad, ¡no te lo pierdas!

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

La progresiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha sido uno de los cambios sociales más importantes de las últimas décadas que ha modificado sustancialmente las relaciones sociales, culturales y familiares. Pero el logro de un equilibrio en la participación social y laboral de las mujeres encuentra serios obstáculos, que tienen su origen en la división sexual del trabajo y en toda una serie de valores, prejuicios y estereotipos sociales.

En el fondo de la división sexual del trabajo, subyacen razones económicas. La estructura socio-económica asigna roles en función del sexo, en concreto a las mujeres se las reduce al ámbito de lo privado y a los hombres se les adjudica el ámbito de lo público. Al trabajo realizado en la esfera privada: la reproducción y cuidado de las personas, la realización del trabajo doméstico, se le niega valor económico y por tanto se infravalora. El trabajo realizado en la esfera pública se remunera y valora socialmente.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado se ha realizado siguiendo las pautas políticas y socio-culturales tradicionalmente masculinas. El compartir esta esfera pública con los hombres, sin que la esfera privada se reparta igualmente, penaliza a las mujeres, pues se constata la existencia de "tiempos" diferentes en la vida de las personas y una organización de la sociedad que gira en torno a la experiencia temporal de los hombres. Conseguir una redistribución equilibrada del uso del tiempo es fundamental para conciliar la vida familiar y laboral.

La solución pasa por cambios en el modo de organizar y concebir el trabajo, tanto el asalariado como el doméstico, el tiempo y la convivencia social. Ocuparse de los otros tiene que convertirse en una tarea de hombres y mujeres y, lejos de considerarse una pesada carga, debe suponer una forma de enriquecimiento personal y social.

Desarrollar estrategias que favorezcan esta transformación exige el compromiso de gobiernos, interlocutores sociales e instituciones.

**Nuestras reivindicaciones para favorecer e incentivar el equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares.**

– En el ámbito social:

- Ampliación y/o creación de servicios sociales, que cubran las necesidades tanto de educación y cuidado de la infancia como de personas mayores o enfermas, asegurando horarios flexibles adaptados a la vida laboral y contemplando la diversidad de las situaciones familiares.
- Ampliar y profesionalizar la oferta de servicios sociales, contribuyendo a revalorizar los trabajos relacionados con el cuidado y la atención de las personas.
- Promover un cambio de actitudes sobre la práctica cotidiana del reparto de papeles y responsabilidades que tradicionalmente se han venido adjudicando en función del sexo.
- Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, tareas domésticas, tiempos de ocio, calidad de vida, etc. de forma que posibiliten la igualdad real entre los géneros.
- Desarrollar políticas no sexistas y coeducativas que favorezcan una orientación profesional e inserción en la vida laboral en un plano de igualdad y sin estereotipos en función del sexo.
- Cambiar la imagen estereotipada de la mujer en los medios de comunicación social y en la publicidad.
- Instar a la UE a que adopte una Directiva comunitaria sobre permisos especiales para el cuidado y la atención de los otros.

#### **– En el ámbito laboral y sindical:**

- Utilizar la negociación colectiva como vía útil para cambiar positivamente las relaciones socio-laborales, reivindicando aspectos no únicamente económicos sino extensivos a mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres.
- Establecer en las empresas horarios flexibles que faciliten compatibilizar la responsabilidades familiares, controlando que la disponibilidad exigida por la empresas a sus trabajadores y trabajadoras no sea obstáculo para el ejercicio de esas responsabilidades.
- Divulgar los permisos parentales a fin de que sean disfrutados por la madre y por el padre, incentivando particularmente el caso de aquellos permisos que pudiendo ser disfrutados indistintamente, ya que en la realidad son escasamente utilizados por los hombres.
- Adecuación de los locales sindicales u otros que se pudieran habilitar para hacer compatible la atención a los hijos menores por parte de hombres y mujeres del sindicato con las tareas sindicales.

### **DIFERENCIAS EXISTENTES POR SEXO EN EL USO DE TIEMPO**

Un estudio sobre el "Uso del tiempo y desigualdad entre mujeres y hombres en España", pone de manifiesto las diferencias existentes en la realización de diversas actividades a lo largo de un día promedio de la semana:

*(Ver tabla)*

- Como podemos ver, existen claras diferencias en la utilización del tiempo entre hombres y mujeres; mientras que ambos colectivos dedican el mismo tiempo a las necesidades esenciales, no sucede así en los otros bloques de actividades. Los hombres tienen más tiempo libre y mayor dedicación a la actividad profesional y las mujeres emplean 5 horas más que aquellos en el trabajo doméstico y familiar.
- Por grupos de edad, es también en el tiempo dedicado al trabajo doméstico-familiar donde se muestran las diferencias más radicales. La desigualdad entre ambos sexos se cifra en más de cinco horas a partir de los 35 años, mientras que entre los más jóvenes es poco más de una hora.
- El estado civil no afecta sustancialmente al hombre en el tiempo dedicado a las distintas actividades, sin embargo sí afecta negativamente a la mujer, que se ve retirada del circuito académico profesional e incrementado sustancialmente su tiempo doméstico-familiar.
- Según la EPA, en 1993 de cada 100 mujeres que tienen una ocupación laboral, 64 comparten esta actividad con la realización de las labores del hogar, frente a sólo un 2% de los hombres.

## **NORMATIVA LEGAL QUE CONTEMPLA MEDIDAS QUE FAVORECEN EL REPARTO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

### ***DEBEMOS CONOCER Y HACER USO DE LA NORMATIVA EXISTENTE***

**La ley 3/1989 de 3 de marzo**, sobre licencias, permisos, reducción de jornada y excedencias recoge:

- En el supuesto de parto se concede una licencia de dieciseis semanas y dieciocho si el parto es múltiple. Si la madre y el padre trabajan fuera de casa, el padre podrá disfrutar de las cuatro últimas semanas.
- En el supuesto de adopción, si el hijo/hija adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas y seis semanas si tuviera una edad comprendida entre nueve meses y cinco años.
- Existe un permiso diario de una hora por lactancia de un hijo/hija menor de nueve meses, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, que podrá ser disfrutado por la madre o el padre cuando ambos trabajen fuera de casa.

### **Ley 34/1995 de 23 de marzo.**

Tanto el padre como la madre tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como

por adopción a contar desde la fecha del nacimiento de aquél. El período en que el trabajador/a esté en excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Esta normativa es extensible a los trabajadores/as de la Función Pública.

***EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN SU ARTICULO 37 RECOGE:***

- El derecho a la reducción de la jornada laboral, que puede ser solicitado por el padre o la madre para el cuidado de hijas e hijos menores de 6 años, con una disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

***RECOMENDACION DEL CONSEJO DE LA CE DE 1992 SOBRE LOS CUIDADOS DE LOS NIÑOS:***

"Se insta a los Estados miembros a que fomenten y promuevan, con el debido respeto a la libertad individual, una mayor participación por parte de los hombres en el cuidado y educación de los hijos, para alcanzar una mayor igualdad en la distribución de las responsabilidades y facilitar el que las mujeres ejerzan un papel más eficaz en el mercado laboral".

***ALGUNOS CONVENIOS COLECTIVOS ENTRE SUS CLAUSULAS RECOGEN PERMISOS RETRIBUIDOS PARA:***

- Asistencia a los ejercicios de preparación al parto.
- Acompañar a los hijos/as o padres al médico.
- Posibilidad de acogerse a una jornada con horario flexible para las personas que tengan a su cargo a menores o minusválidos.
- Suspensión del contrato de trabajo para atender asuntos propios y a familiares enfermos en fase terminal.

***RESOLUCION DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA CES A PROPUESTA DEL COMITÉ DE MUJERES DE LA CES.***

Se solicita una Directiva marco relativa a la creación de servicios e infraestructuras en materia de acogida en la primera infancia y de los cuidados a las personas mayores.