

Conciliación responsable

CCOO reclama la necesidad de políticas y medidas concretas para avanzar en la consecución de una conciliación responsable

Vivimos momentos de cambios constantes; cambios sociales, familiares, laborales, económicos, educativos... Estas transformaciones nos afectan a todas las personas en los distintos ámbitos de nuestras vidas y, en concreto, en el equilibrio entre las esferas personales, familiares, sociales y laborales. Por tanto, lo más práctico es repensar sobre cuestiones que a veces damos por supuestas y que podrían convertirse en obstáculos para impulsar y aprovechar las transformaciones.

Si hombres y mujeres comparten las esferas productiva y reproductiva y, en general, el espacio público, privado y doméstico, es necesario implantar medidas de conciliación corresponsable que les permitan compatibilizarlas. Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres, deben ser utilizadas realmente de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que por las mujeres.

El déficit de medidas sobre conciliación corresponsable por parte de la sociedad y las empresas y la escasez de unos servicios públicos, reducidos por los recortes, para conseguir un Estado de Bienestar completo y de calidad, ya era un problema estructural en nuestro país, un problema que durante años ha cimentado las discriminaciones que sufren las mujeres y que les aleja del empleo. Ahora, además, la crisis de cuidados provocada por la pandemia ha agravado la situación y ha puesto en evidencia estas carencias y desigualdades.

Coincidiendo con el Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, el pasado 23 de marzo, CCOO ha puesto en marcha una campaña que arranca con la presentación de una serie de diez propuestas que ponen el acento en la necesidad de políticas y medidas concretas para solucionar esta problemática, que constituye una barrera laboral para las mujeres.

Seguir avanzando en un modelo de sociedad de roles compartidos que favorezca la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares debe ser objetivo prioritario. Por otra parte, resulta imprescindible favorecer que exista un reparto equilibrado de responsabilidades. Es una realidad que son las mujeres las que asumen la mayor parte de las tareas familiares, lo que lastra su acceso al empleo y al desarrollo de su carrera profesional. La maternidad, por otra parte, es una de las causas de las brechas entre hombres y mujeres. Asimismo, la dificultad para la conciliación y la escasa corresponsabilidad de la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres, es otra de las causas principales de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En definitiva, estamos ante una realidad acuciante a la que es preciso hacer frente mediante propuestas concretas como las que desde CCOO planteamos:

1. **Diálogo Social en el Plan Corresponsables.** El anuncio de una dotación de 200 millones de euros para poner en marcha un sistema de cuidados es una buena noticia largamente esperada. No obstante, el empleo de calidad en los sectores profesionales del cuidado, el papel de los servicios públicos vinculados, los sistemas de acreditación de la experiencia y la definición de las familias beneficiarias y los colectivos prioritarios para el empleo son asuntos principales que requieren de participación y de acuerdos en el marco del Diálogo Social. Además, consideramos importante señalar que debe tener una continuidad en el tiempo y complementarse con otras medidas para conseguir la corresponsabilidad.

2. **Ampliación del Plan Me Cuida.** El Plan Me Cuida puesto en marcha junto con el Estado de Alarma, que permite a las personas trabajadoras por cuenta ajena adaptar o reducir su jornada laboral cuando deban cuidar de su cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, por razones de edad, enfermedad o discapacidad ha sido una herramienta limitada, pero útil en estos duros tiempos de pandemia. No obstante, recordamos que los problemas de conciliación no se circunscriben a la crisis sanitaria, sino que tienen un carácter estructural, tienen que ver también con la falta de compromiso con los servicios públicos, los recortes realizados en estos años por los diferentes gobiernos, la falta de formación en igualdad en todos los ámbitos y la falta de igualdad en las empresas, por lo que apostamos por ampliar su vigencia más allá del estado de alarma, así como por diseñar mejoras que permitan subsanar la merma económica que a menudo conllevan las medidas que contiene y que suelen repercutir en las mujeres.
3. **Educación de 0-3 años accesible a todas las personas.** Ampliación de los servicios y la red de centros públicos de atención a menores que atiendan a la totalidad de la población infantil de 0 a 3 años.
4. **Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad.** La equiparación de permisos iguales, intransferibles y remunerados es una medida que hemos promovido desde CCOO y que celebramos como un paso importante hacia la igualdad y la corresponsabilidad; no obstante, consideramos que es hora de abordar la ampliación de la duración de estos permisos incrementando el cuidado de los progenitores en las primeras etapas de vida de los menores. También reivindicamos la necesidad de la directiva de maternidad, garante de los derechos laborales de las mujeres al reincorporarse al empleo tras el periodo de suspensión del contrato por esta causa.
5. **Dependencia.** Pleno desarrollo de la ley de dependencia y los últimos acuerdos alcanzados en el Diálogo Social para la mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia. Resulta necesario reforzar la calidad de la atención de las personas beneficiarias como el eje vertebrador y objetivo prioritario del Sistema de Dependencia, revitalizando un compromiso social con la ciudadanía que asegure una financiación adecuada y suficiente vinculada a tal objetivo y los medios establecidos en la Ley para alcanzarlos (suficiencia de las prestaciones y en la atención, calidad del empleo, etc.).
6. **Negociación colectiva.** Fomento de medidas de flexibilización horaria, bolsas de horas de cuidados, horarios racionales, mejora de los permisos o adaptación de jornada, entre otras iniciativas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, en el marco de la negociación colectiva y adaptadas a la realidad de cada empresa, centro de trabajo o sector. En esa línea, resulta esencial potenciar la formación en igualdad obligatoria en el ámbito laboral.
7. **Educación en igualdad.** Implantación y desarrollo de una educación en igualdad en todos los niveles educativos sobre la base de la coeducación, de la igualdad, el cuidado mutuo que integre el valor del trabajo doméstico, y que rompa con estereotipos y roles de género.
8. **Economía de plataformas.** Abogamos por la regulación de la llamada economía de plataformas en el sector de los cuidados con el objetivo de reconocer sus plenos derechos laborales a todas las personas trabajadoras.
9. **Ratificación de los Convenios 189 y 190.** Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico, así como el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, que permiten la actuación de la Inspección de Trabajo en el interior de domicilios particulares, así como las obligaciones del empresariado en materia de seguridad y salud, para conseguir espacios de trabajo libres de violencia y acoso. Abordar en el marco del Diálogo Social la equiparación plena de los derechos laborales para las trabajadoras del hogar y un proceso de regularización de quienes permanecen en la economía sumergida.
10. **Avanzar en una corresponsabilidad efectiva.** En definitiva, se trata de avanzar en corresponsabilidad efectiva por parte de los hombres, las mujeres, las empresas y la sociedad en su conjunto. Un compromiso para el que es necesario un decidido impulso al refuerzo de los servicios públicos de cuidados a menores, mayores y dependientes, de calidad y gratuitos o accesibles para todas las familias, especialmente las de rentas más bajas. Y, por supuesto, asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en igualdad con el refuerzo de la Inspección de Trabajo y la agilización de sus labores.

Desde CCOO trabajaremos en todos los ámbitos laborales e institucionales en los que tenemos representación para sacar adelante estas propuestas. Y es que la corresponsabilidad es un asunto central en la reconstrucción económica y social del país que, necesariamente, ha de realizarse con perspectiva de género y sin dar la espalda a la realidad de los cuidados



Madrid, a 8 de abril de 2021