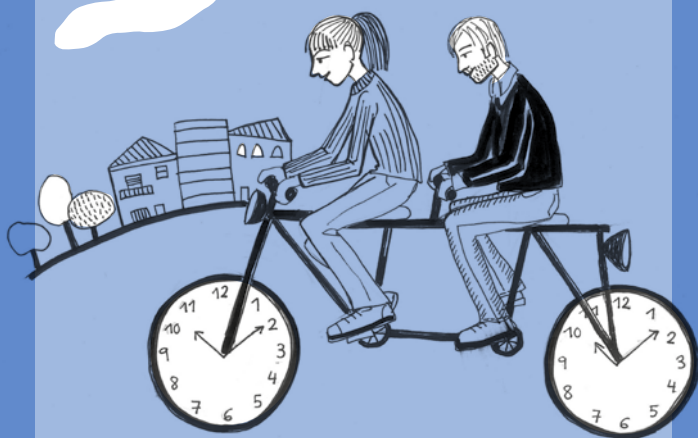


De la conciliació a la corresponsabilitat

SOM UN EQUIP A LA LLAR?



Conciliació i corresponsabilitat

La conciliació de la vida personal, laboral i familiar és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguin fer compatibles les diferents facetes de la seva vida: treball, família, oci i el temps personal.

Però en la pràctica té com a conseqüència, la dedicació més gran de les dones a les tasques de cura, la qual cosa és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció i en el reconeixement professional i retributiu.

Temps dedicat a:	Dona ♀	Home ♂
Tasques de la llar (sense parella)	3,38h	2,23h
Tasques de la llar (amb parella i fills/es)	4,45h	2,34h
Tasques de la llar (amb parella i sense fills/es)	4,37h	2,34h

Font: Instituto Nacional de Estadística. *Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia* (actualizado 2 agosto 2017)

És per això, que les diferents mesures a adoptar en matèria de conciliació s'han d'emmarcar des d'una perspectiva més integral, orientada a l'assoliment de l'eliminació de les diverses formes de discriminació i per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes.

Per tant, s'ha de potenciar la corresponsabilitat, que és la distribució equilibrada dins de la llar de les tasques domèstiques, la seva organització i la cura, l'educació i l'afecte de les persones dependents, amb la finalitat de distribuir justament els temps de vida de dones i homes. Cal compartir en igualtat no tan sols les tasques domèstiques, sinó també les responsabilitats familiars, entre els membres de la llar: parella, fills i filles, o altres persones amb qui es convisqui.

Marc normatiu per millorar la corresponsabilitat

UNIÓ EUROPEA

Dins de la Unió Europea, gradualment, s'està apostant des de fa temps per l'adopció de mesures dirigides a la corresponsabilitat, aquestes accions són instruments interessants per promoure aquestes polítiques. Entre les que es pot destacar:

La Directiva 2010/18/UE la qual recull algunes referències sobre la corresponsabilitat, reconeix certs drets paternals com la participació dels pares en la cura dels infants. Aquests drets busquen el compromís del pare perquè participi en el repartiment de tasques. Tot i això, també reconeix la falta d'efectivitat de la conciliació en el sexe masculí i el fracàs de les mesures adoptades fins al moment.

Clàusula 2.2 de la Directiva 2010/18/UE: *"El permís tindrà una durada mínima de quatre mesos i, a fi de promoure la igualtat d'oportunitats i la igualtat de tracte entre homes i dones, ha de, concedir-se en principi, amb caràcter intransferible. Per fomentar un ús més igualitari del permís per ambdós progenitors, almenys un dels quatre mesos serà intransferible."*

És la primera vegada que una norma europea recull el repartiment de responsabilitats familiars com un objectiu propi de la corresponsabilitat. Tanmateix, la legislació comunitària no ha optat pel camí més idoni, ja que l'absència de permisos parentals de titularitat exclusivament masculina perjudica el repartiment de responsabilitats, obligant les dones a dedicar-se gairebé en exclusiva a aquest tipus d'obligacions.

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En aquesta Llei Orgànica es reconeix per primera vegada a Espanya el dret dels pares (o de l'altre progenitor/a) a tretze dies de permís propi i intransferible, amb la seva corresponent prescripció de la Seguretat Social, per atendre les seves responsabilitats derivades del naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de menors. Aquest permís, en la mateixa Exposició de Motius de la LO 3/2007, es qualifica com *"la mesura més innovadora per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral"* I a més, ha suposat un avanç efectiu en la implicació dels pares en la criança.

La Llei 9/2009, de 6 d'octubre, amplia la durada del permís de paternitat a quatre setmanes, per a *"incentivar la implicació dels homes en les responsabilitats familiars"*.

L'aplicació d'aquesta Llei, que hauria d'haver entrat en vigor l'1 de gener de 2011, va quedar suspesa mitjançant la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2011. Aquesta suspensió es va renovar per la mateixa via en anys posteriors, i no va ser fins l'1 de gener del 2017 que els treballadors que es convertien en pares podien gaudir d'un permís de quatre setmanes, intransferible i de caràcter voluntari.

LEGISLACIÓ CATALANA

En la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya es reconeix en el seu article 13 (redactat segons la Llei 5/2007, de 4 de juliol, de mesures fiscals i financeres) un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

En aquesta normativa es realitza una declaració d'intencions de cara a afavorir la corresponsabilitat des dels poders públics:

"Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i corresponsabilitat en el treball: els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones".

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics.



Estratègies per fomentar la corresponsabilitat

La corresponsabilitat s'ha de planificar atenent a 4 eixos d'actuació:

Agents responsables d'impulsar la corresponsabilitat

Les administracions públiques tenen l'obligació de:

- Promocionar la consciència ciutadana sobre la importància de la corresponsabilitat.
- Establir una xarxa pública de suport a la cura de menors i persones dependents.
- Impulsar l'adaptació d'horaris de serveis públics i privats.
- Donar atenció efectiva a la conciliació del personal que treballa en els serveis públics.

Homes i dones han de:

- Pensar la necessitat de planificar en l'àmbit públic i en el privat el repartiment equitatiu de tasques i l'ús del temps que es dedica a les mateixes.
- Reservar un temps per a la formació i desenvolupament personals.
- Preveure el temps que es comparteix amb altres membres de la família, així com que es dedica a les relacions socials.
- Educar als i les menors en la cultura de repartiment de tasques i l'assumpció de responsabilitats en l'àmbit domèstic i familiar.

Les organitzacions sindicals treballaran:

- Examinant la manera en què s'organitza el treball.
- Sensibilitzant les empreses i persones treballadores sobre la importància de la conciliació i la corresponsabilitat de la vida familiar i laboral.
- Formant el personal laboral i empresarial per a l'adopció de mesures concretes de conciliació i corresponsabilitat.
- Propiciant la participació efectiva de dones en les seves estructures organitzatives.
- Tenint en compte la conciliació i la corresponsabilitat en la negociació dels convenis col·lectius.

Organitzacions ciutadanes i empreses tenen el deure de:

- Conscienciar-se i millorar la normativa relativa a la conciliació i la corresponsabilitat.
- Detectar les necessitats en conciliació de la població i reivindicar la seva cobertura.

Font: *Guia de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña* (2013). Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES-Intersindical. Instituto de la Mujer.

Estratègies per fomentar la coresponsabilitat

PACTE PER LA REFORMA HORÀRIA

El Pacte per a la Reforma Horària és la culminació d'una iniciativa ciutadana independent de qualsevol organització, formada per un grup de diverses persones expertes unides per un objectiu comú: impulsar una transformació positiva en la societat catalana a través d'un canvi d'horaris.

El pacte, que compta amb l'acord de tots els agents implicats de diferents àmbits com el comerç, l'Administració, el treball, la sanitat, la cultura i l'oci, l'audiovisual i l'educació, inclou una llarga bateria de mesures amb un objectiu temporal fixat, l'any 2025, serà el moment en el qual la societat catalana tindrà uns horaris més racionals i adaptats a les necessitats de les persones.

El Govern de la Generalitat es compromet a assolir l'objectiu 2025 a través del Pacte per la Reforma Horària

Què és l'objectiu 2025?	A què contribueix	Propostes per aconseguir-ho
<p>L'objectiu és el compromís de les entitats i institucions promotores del Pacte per la Reforma Horària per:</p> <ul style="list-style-type: none">• Recuperar les dues hores de desfasament horari amb relació a la resta del món.• Impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves necessitats socials.• Consolidar el factor temps com a nova mesura de llibertat, equitat i benestar.	<ul style="list-style-type: none">• Millor salut i qualitat de vida.• Més temps de lliure disposició.• Pràctica de l'activitat física moderada i l'esport• Recuperació del valor del son.• Alimentació equilibrada.• Consum sostenible i saludable.• Disponibilitat per a formar-se al llarg de la vida.• Desenvolupament de la carrera professional.• Co-lderatge de les empreses i de la societat.• Corresponsabilitat i temps de cura compartit.• Millora de l'ocupabilitat.• Plena igualtat d'oportunitats• Disminució del risc de pobresa.	<ul style="list-style-type: none">• Compactar la jornada laboral per avançar l'hora de sortida de la feina.• Introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida.• Avançar les hores dels àpats tant del dinar com del sopar.• Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

Font: *Pacte per la reforma horària objectiu 2025*. Generalitat de Catalunya Departament de la Presidència http://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/reforma_horaria/pacte_reforma_horaria.pdf

PERMISOS IGUALITARIS

La Plataforma per Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció [PPIINA] promou una reforma legislativa que:

- Estableixi que els permisos per naixement i/o adopció s'han de concedir a cada progenitor/a (independentment del seu sexe, orientació sexual o qualsevol altra situació) de tal manera que siguin **intransferibles, d'igual durada, amb la mateixa part obligatòria i pagats al 100%**.
- Especifiqui el calendari necessari per augmentar progressivament el permís dels pares (o de l'altre/a progenitor/a) fins a arribar en un termini raonable a la igualtat, començant per **establir immediatament les sis setmanes obligatòries per als pares** (com ara tenen les mares).

Amb els permisos de naixement actuals

Les dones no són contractades per por que s'absentint.

Els pares no gaudeixen de la infantesa dels seus nadons i les mares es responsabilitzen de tot.

Es perpetua la divisió sexual del treball: la dona és la que cuida.

Font: Plataforma per Permisos Iguals i Intransferibles de Naixement i Adopció [PPIINA]

Amb els permisos iguals, intransferibles i pagats al 100%

Dones i homes s'absentent el mateix temps en l'empresa.

Mares i pares cuiden i gaudeixen alhora dels seus nadons.

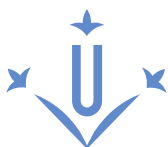
Es trenquen els rols tradicionals: es fomenta la coresponsabilitat en la cura.

PLANS D'IGUALTAT

“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Art. 46.1. *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

Un dels àmbits en els quals pot incidir un pla d'igualtat és en la conciliació laboral, personal i familiar. Així doncs, les empreses poden desenvolupar mesures que millorin la normativa en matèria de conciliació i poden promoure la sensibilització per la cultura de la coresponsabilitat, introduint mesures per formar als homes en la cultura de la igualtat entre dones i homes. A més, poden fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes, que els porti a augmentar la seva responsabilitat en les tasques de la llar i el treball de cura.



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

centredolorspiera@cdp.udl.cat
<http://www.cdp.udl.cat>

Segueix-nos!

 centredolorspiera

 @centrecdp

 dolorspiera



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES