



CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

CCOO



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

RESUMEN EJECUTIVO

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

«A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto» la Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género.

Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

1. La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados y una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
3. La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género, retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares, percibiendo prestaciones de pensiones no contributivas y/o de menor cantidad, agrandándose aún más la brecha en las pensiones, cuando además su esperanza de vida es mayor. Viven más pero son más pobres.

La brecha salarial de género ha disminuido en los últimos. Las principales causas de este descenso han sido la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la de los salarios en los convenios colectivos.

EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 18,6%

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.642 euros entre los hombres y 23.301 euros entre las mujeres en 2022, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.341 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18,6% para igualar el salario medio anual de los hombres.

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ERA EL 18,6% EN 2022



El salario medio de las mujeres debe aumentar un 18,6% para equipararse al de los hombres

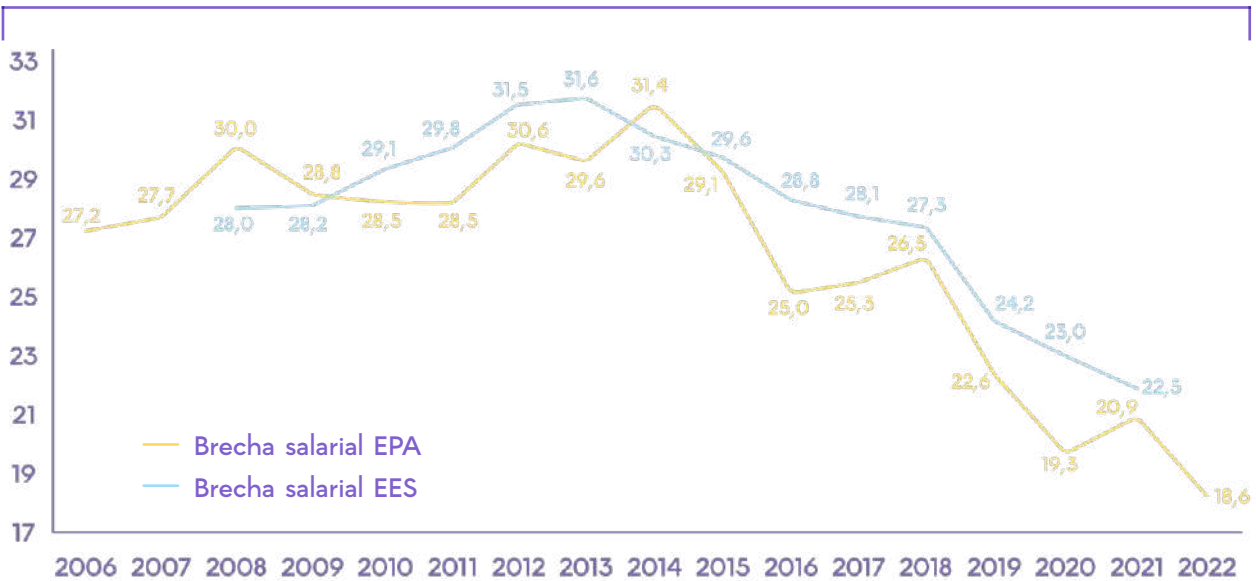
* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (salario EPA) de 2022

LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO

La brecha salarial de género había aumentado durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014). Con el inicio de la recuperación, la brecha salarial redujo su cuantía, y ha seguido disminuyendo con mayor intensidad a partir de 2018 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional y por el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. **En 2022 se registra el nivel más bajo de la brecha salarial de los últimos 15 años**, auspiciado por un mayor incremento del salario medio de las mujeres con respecto al de los hombres.

LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SMI

% que debe aumentar el salario femenino para igualar al masculino*



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA,EES)

LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

En primer lugar, hay que recordar que debido a la división sexual del trabajo no son todas las mujeres las que están en el mercado laboral. Hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales. La responsabilidad estatal del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar y bajo un modelo familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo, los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres, bajo una débil red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades.

Como indicábamos, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres y además soportan unas peores condiciones de inserción laboral. La parcialidad es una de las características que hace que padezcan mayor precariedad. En 2023 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo han soportado una mayor precariedad laboral:

- **Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial** (donde predomina la involuntariedad) y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a

jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (niños y niñas, personas discapacitadas y personas dependientes) u otras obligaciones familiares o personales. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.

- **Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%)** que los hombres (15,1%). La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha afectado tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa. Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público, en el que tiene mayor presencia el empleo femenino, en sectores como enseñanza y sanidad.
- **Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.** La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. A esto se suma que la permanencia y antigüedad en la empresa es menor entre las mujeres, ya que interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado.
- Las mujeres siguen teniendo dificultades para los **ascensos y promociones** a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 34,8% en promedio en 2023.
- **Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.** Las mujeres mantienen en 2023 una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios medios (a excepción de la agricultura). Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja también a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los 7 sectores¹ con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 42% de las mujeres asalariadas frente al 32% de los hombres asalariados.

¹ El salario medio del empleo principal era de 2.128 euros brutos al mes en 2022. Los siete sectores con salarios medios mensuales muy inferiores a la media son: empleo doméstico (981 euros), hostelería (1.390 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.477 euros), actividades administrativas y servicios auxiliares (1.567 euros), actividades artísticas y recreativas (1.598 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.599 euros y comercio (1.771 euros).

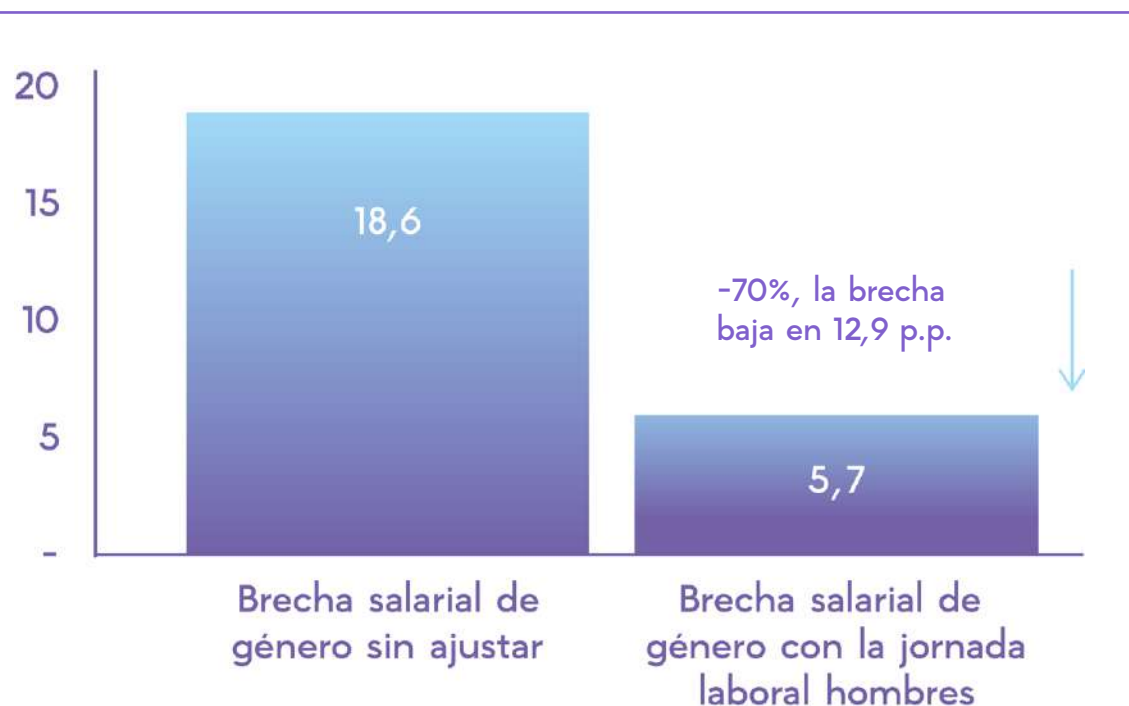
- La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de **ocupaciones** (algunas muy calificadas, así como otras poco calificadas de los servicios).
- Según los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, el 25% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el **Salario Mínimo Interprofesional** (SMI) en 2021, frente al 10,7% de los hombres.

LA JORNADA PARCIAL EXPLICA EL 70% DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 23,5% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,4% de los hombres asalariados. La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,6%), se eliminaría el setenta por ciento de la brecha salarial de género.

A IGUAL JORNADA LA BRECHA SALARIAL SE REDUCE UN 70% EN 2022



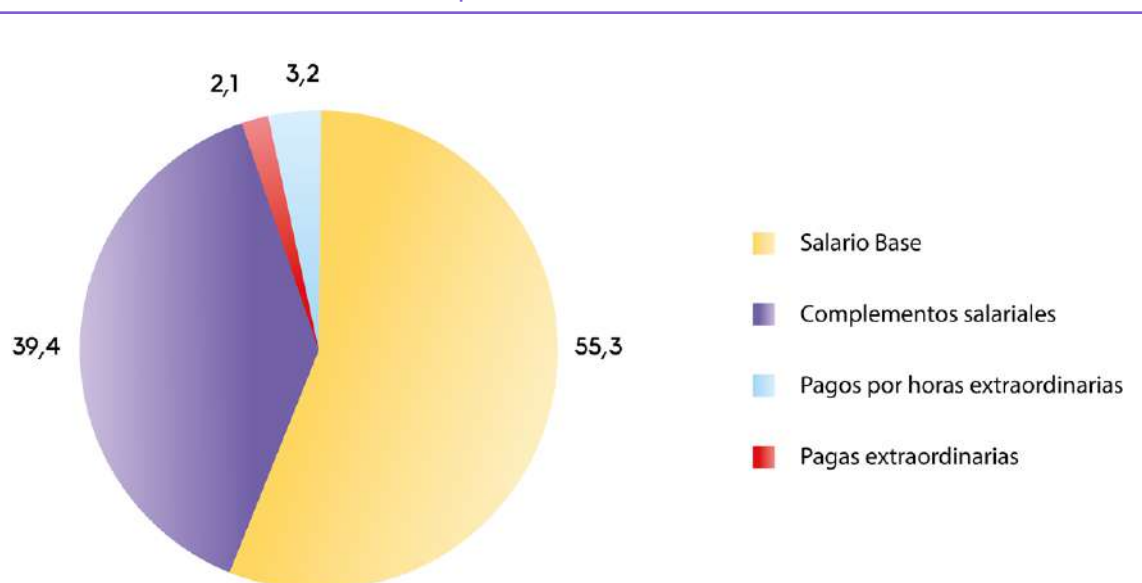
* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL EN NÓMINA

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,4%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EXPLICAN 4 DE CADA 10 EUROS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

(Distribución porcentual de la brecha salarial)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2018 del INE

Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL

	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.127	1.344	217	19,3	55,3
Complementos salariales	443	597	154	34,9	39,4
Pagos por horas extraordinarias	3	11	8	268,5	2,1
Pagas extraordinarias	31	43	13	40,6	3,2
Salario bruto mensual	1.604	1.996	392	24,5	100,0

* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018 del INE

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc. Esta falta de valoración de habilidades y capacidades necesarias que se atribuye “innata” a las mujeres, se exigen pero ni se reconocen, ni se pagan es lo que se trata de corregir mediante el uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo diseñada y pactada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.

LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL

La brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica en gran medida por los cuidados.

Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En el tercer trimestre de 2023 la población activa se situó en 24.121.000 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,5%) respecto de la femenina (47,5%). Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres con una tasa de actividad del 54,7% continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (64,4%).

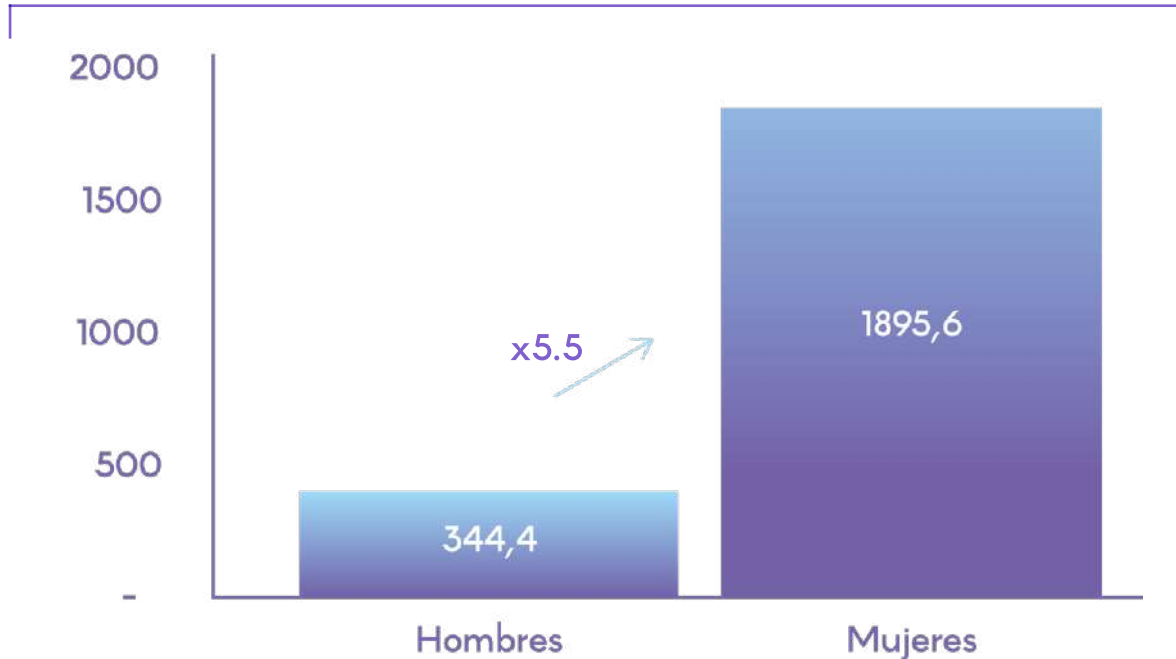
La tasa de actividad es una primera brecha laboral de casi 10 puntos que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar. **El cuidado de niños y niñas, personas discapacitadas y personas dependientes es la primera causa de inactividad de las mujeres.**

Son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran inactivas porque no hay o no se pueden costear servicios de cuidados, así como entre quienes declaran no haber podido o no poder costear los servicios de cuidados de personas adultas enfermas, personas con discapacidad o personas mayores. En concreto, en 2022, 1.895.600 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales.

El 20,1% de las mujeres inactivas no buscan empleo por estas razones, mientras que solo el 4,9% de los hombres inactivos aduce esta causa.

1,9 MILLONES DE MUJERES SON INACTIVAS POR MOTIVO DE CUIDADOS

miles de personas



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

La brecha en la tasa de empleo se ensancha en las edades de mayor incorporación al mercado laboral.

La brecha en la tasa de empleo en edades comprendidas entre 20 y 29 años es de 6 puntos porcentuales. A partir de los 30 años, cuando las trayectorias formativas han finalizado (en promedio) y las personas se incorporan (o están en disposición de incorporarse) plenamente al mercado laboral, la brecha se ensancha progresivamente. Las diferentes trayectorias están relacionadas con el desigual reparto de las tareas de cuidados: la brecha empieza a ensancharse en edades donde tienen lugar las maternidades (la edad media de maternidad en 2022 fue de 32,6 años) y se acentúa aún más en edades de 55 años en adelante.

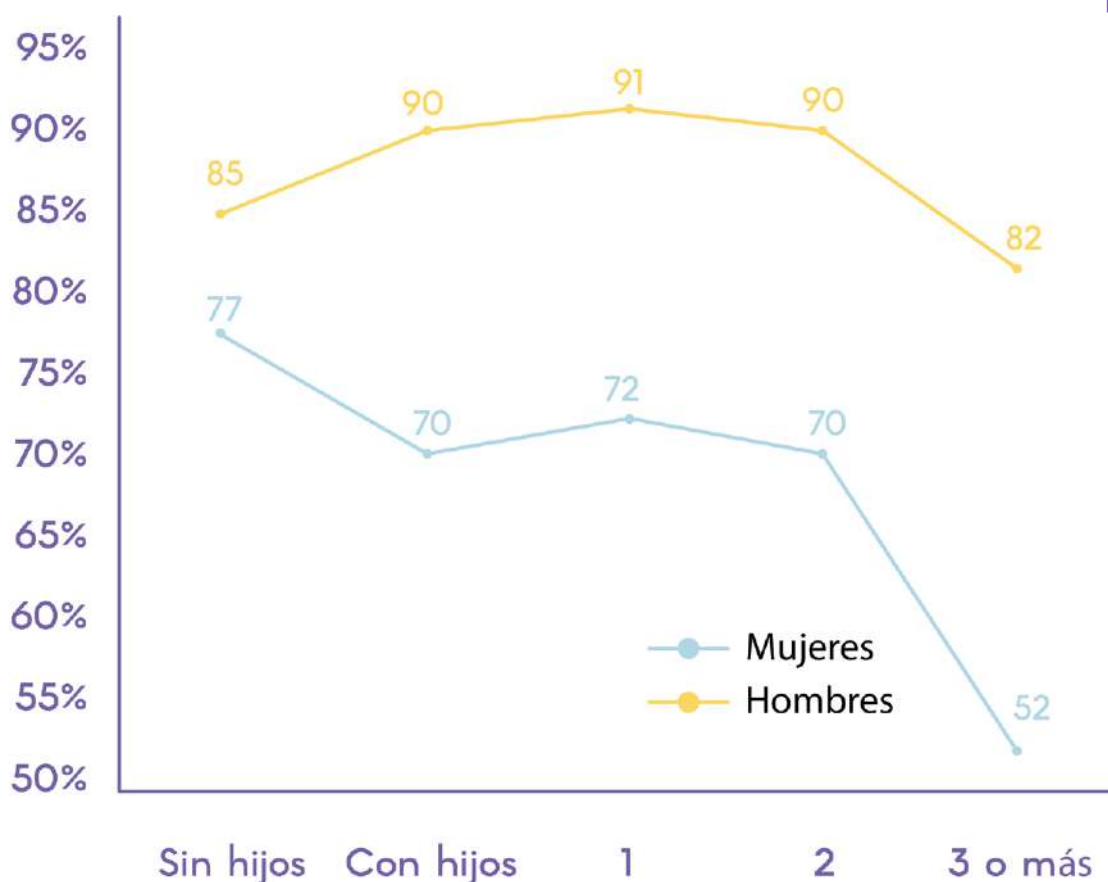
La maternidad penaliza. El reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos e hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres. Por penalización por maternidad se entiende la pérdida de ingresos de las mujeres

con hijos e hijas. Diversos estudios demuestran que el salario de las mujeres disminuye en hasta un 5 % por hijo comparado con el de las mujeres que no son madres.

La incidencia en el empleo de la existencia de hijos es muy diferente entre hombres y mujeres y explica en gran medida la brecha en la tasa de empleo. Mientras que la existencia de hijos no solo no perjudica la tasa de empleo masculina, sino que ésta incluso aumenta, para las mujeres la existencia y números de hijos está directamente relacionada con un marcado descenso en la tasa de empleo.

LA TASA DE EMPLEO FEMENINA DISMINUYE TRAS LA MATERNIDAD

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

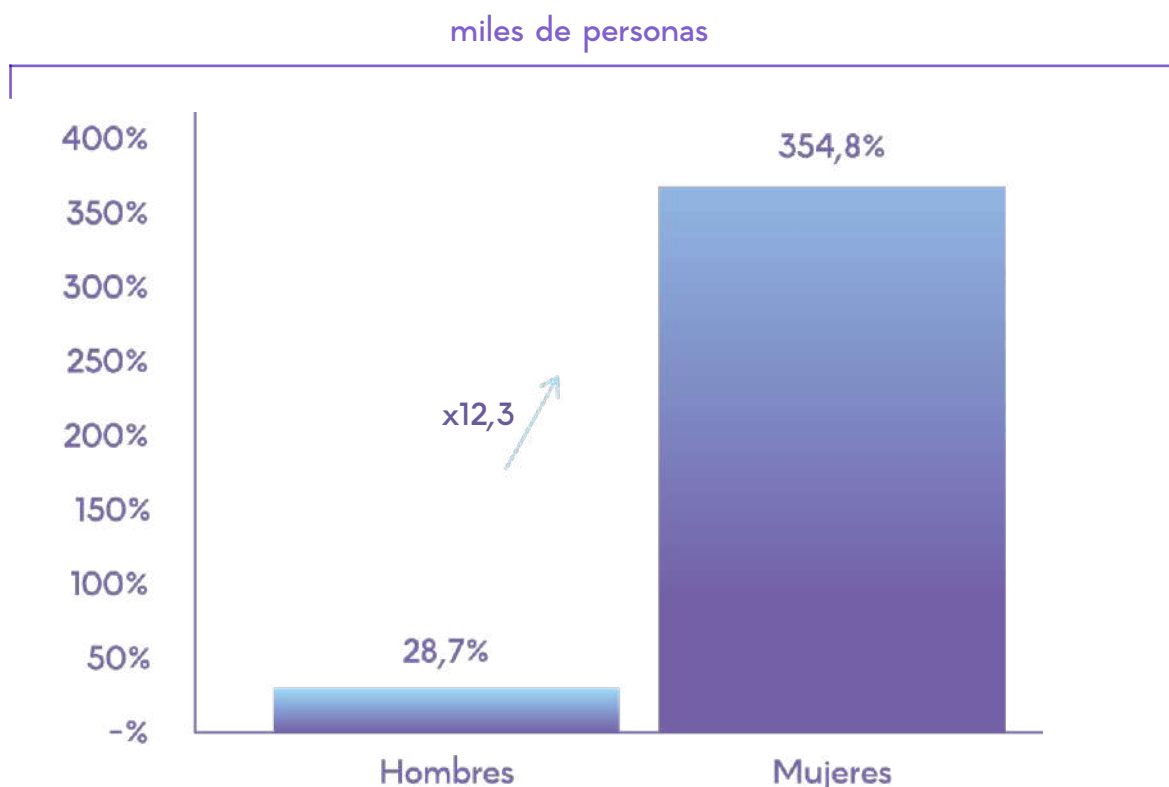
Un [estudio realizado por el Banco de España](#) apuntaba que tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo e hija.

Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres.

Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: casi el 20% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de cuidados de niños y niñas, personas enfermas, personas discapacitadas o personas mayores. Otro 7% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. **En definitiva, tres de cada cuatro mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados.**

Centrándonos en las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes, en 2022 se contabilizaban 355 mil mujeres ocupadas, frente a 29 mil hombres ocupados. Es decir, **la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 12 veces superior al de los hombres.**

EL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE CUIDADOS ES DE 12 VECES SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021 realizada por Eurofund confirma que en España se mantiene la brecha en la dedicación a trabajo no remunerado. Según esta encuesta, de media los hombres dedican al día 2 horas y 42 minutos al cuidado de hijos y nietos frente a las 4 horas y 25 minutos de las mujeres.

Los principales factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el empleo y los compromisos sociales y/o familiares son trabajar más de 40h a la semana, jornadas diarias superiores a las 10h, trabajo a turnos, alta rotación, cambios de horarios y su poca previsión, horarios

atípicos (fines de semana y nocturnos) e irregulares, escasa posibilidad de horas libres y trabajo durante el tiempo libre.

La equiparación de los permisos parentales ha sido fundamental para fomentar la conciliación.

La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de las 16 semanas de permisos. Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres. Igualmente, las mujeres consideran en mucha mayor medida que los hombres que la maternidad supone un freno a su desarrollo profesional.

Las excedencias por cuidados están muy feminizadas. En 2022 el 88% de las excedencias por cuidado de hijos corresponden a madres.

La desigual inserción en el mercado laboral tiene también un impacto en el salario diferido y salario indirecto de las mujeres, tanto en las prestaciones por desempleo como en la jubilación.

Con respecto a la prestación por desempleo, en 2023 hubo en promedio 787 mil hombres beneficiarios (399 mil de prestación asistencial y 288 mil de contributiva) que percibieron en promedio 752€ mensuales, mientras que las 980 mil mujeres beneficiarias (574 mil de prestación asistencial y 408 mil de contributiva) percibieron 648€ mensuales en promedio. De ello se deriva una **brecha en la prestación por desempleo del 16%**.

Con respecto a las **pensiones**, en diciembre de 2023, la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres fue de 976 € mensuales frente a 1.446 € para los hombres. Si comparamos únicamente la pensión de jubilación, mientras la pensión media masculina fue de 1.582 € mensuales, la femenina fue de 1083 €. Ello supone una **brecha de género en pensiones del 48% y una brecha en la pensión de jubilación (contributiva) del 46%**, resultado igualmente de la brecha laboral y salarial.

LA CORRESPONSABILIDAD ES LA MEJOR FORMA DE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Como se ha podido ver, la desigualdad salarial es el resultado de la discriminación laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la asignación de unos roles diferenciados por géneros que adscriben a las mujeres casi en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidados. Tal y como se avanza en la [Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de CCOO](#), se precisa un **reparto del trabajo asalariado y el doméstico y de cuidados**, pero también un cambio de paradigma que valore lo importante de la vida y se otorgue valor a unos cuidados a los que hasta ahora se está otorgando ninguno o muy bajo precio.

Se precisa una **valoración correcta de los cuidados** y eso tiene que resolverse actuando desde su origen con un **sistema educativo** que promueva principios de igualdad de género y acabe con la construcción de ese **imaginario normativo patriarcal** según el cual las mujeres tienen más capacidad para cuidar y por eso se aprueban normas específicas que permiten a las mujeres seguir cuidando.

Desde CCOO se apuesta por un **sistema integral de cuidados**, en el sentido que lo define ONU Mujeres/CEPAL (2021) como el “conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres- desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural. Dichas políticas han de implementarse en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social”. Es decir, la **estrategia** para conseguirlo debe partir de la articulación de lo conocido como 5 Rs de cara a articular las políticas públicas, comunitarias y sindicales que lo hagan

posible: Reconocer, reducir el trabajo de cuidados no remunerado (dignificando y profesionalizando los trabajos de cuidados), redistribuir las cargas globales de trabajo -asalariado y no asalariado- y retribuir adecuadamente los cuidados y garantizar la representación y la negociación colectiva.

En el ámbito del **cuidado formal**, la propia OIT estima que la demanda de cuidados podría generar cerca de 300 millones de empleos formales en el mundo para el 2035; sin embargo, no se ha alcanzado la profesionalización y el reconocimiento de las competencias laborales de quienes se ocupan en estos sectores. Como sindicato **nos corresponde asumir el compromiso activo en la reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan**, la mejora de la cantidad y calidad del empleo y salarios decentes, así como la defensa de la calidad de los servicios de atención y cuidados que se prestan en todos los ámbitos para garantizar los cuidados de calidad y el derecho al bienestar cotidiano.

Para CCOO, lo venimos diciendo, es necesario un gran [Pacto Estatal e Integral de los Cuidados](#), que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.); el que las personas sean el centro de las políticas públicas, los cuidados se desfeminicen y proponemos que se aborde el **concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”**.

La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su responsabilidad, empezando por el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía, siguiendo por las empresas y acabando con los hombres.

Apostamos por la **inversión en el sector y por servicios públicos de calidad** como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de

la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitante o con limitaciones funcionales, etc. Ha de tenderse hacia una **organización social corresponsable. La política de los cuidados debe de formar parte del Estado de Bienestar.** Un aspecto sobre el que incidir sería, por ejemplo, lograr el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia y la mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

Ese **pacto de cuidados que CCOO propone** debe hacerse desde la **negociación colectiva y el Diálogo Social** que regulen distintas medidas de corresponsabilidad. Y no solo para regular las ausencias, sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Apostamos por la flexibilidad horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad** contundentes y eficaces.

Además, se atenderá al **tiempo de trabajo**, las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante para las personas trabajadoras. En ese sentido, en el **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)** se entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la **parcialidad** femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos mayoritariamente masculinizados.

Finalmente, redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la **igualdad**. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral.

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, desde CCOO exigimos un gran Pacto Estatal por los cuidados y formulamos algunas propuestas sindicales en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más y no solo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas -las más responsables son las más productivas-, en equidad para la esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

Editado por:

IMPLICATE

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

