

# 8M 2023

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

## Avancemos, es nuestro turno

#AvancemosEsNuestroTurno



UNIÓN SINDICAL OBRERA

www.uso.es

**1** **SALIDA**

**2** ¿Tu empresa cuenta con guardería?  
**AVANZA UNA CASILLA**

**3** Si has podido evitar pedir una excedencia porque la empresa ha puesto las medidas adecuadas y has podido seguir trabajando.  
**AVANZA 3 CASILLAS**

**4** Si tu empresa tiene medidas que incentivan que los hombres sean corresponsables y los directivos sean los primeros en dar ejemplo.  
**AVANZA 8 CASILLAS**

**5** ¿En tu empresa facilitan el horario flexible de entrada, comida y salida?  
**AVANZA UNA CASILLA**

**6** Si en tu empresa existe una excedencia por cuidado pagada.  
**AVANZA 10 CASILLAS**

**7** ¿En tu empresa prima la presencialidad a la consecución de objetivos?  
**RETROCEDE 5 CASILLAS**

**8** Si en tu empresa tanto los hombres como las mujeres llevan a los niños al médico.  
**AVANZA 10 CASILLAS**

**9** Si para promocionar has tenido que renunciar a la reducción de jornada.  
**RETROCEDE 5 CASILLAS**

**10** Si en tu empresa no existen imágenes sexistas en su web, comunicados, etc.  
**AVANZA 3 CASILLAS**

**11** Si todo el mundo en tu empresa está formado y sensibilizado en igualdad.  
**AVANZA 4 CASILLAS**

**12** Si las personas que hacen los procesos de selección tienen formación en género y no discriminación.  
**AVANZA 2 CASILLAS**

**13** Si en tu empresa la representación legal de las personas trabajadoras te informan del contenido de tu PLAN DE IGUALDAD y te resuelven las dudas.  
**AVANZA 3 CASILLAS**

**14** ¿En tu empresa existen medidas que mejoran la normativa que protege a las mujeres que sufren violencia machista?  
**AVANZA 4 CASILLAS**

**15** ¿En tu empresa NO facilitan el teletrabajo?  
**RETROCEDE 10 CASILLAS**

**16** ¿Nadie del trabajo te molesta en tu horario de descanso?  
**AVANZA 1 CASILLA**

**17** ¿Recibes correos, mensajes de whatsapp, llamadas a cualquier hora y por cualquier motivo?  
**RETROCEDE 10 CASILLAS**

**18** ¿Las mujeres desaparecen de tu empresa a partir de los 50 años?  
**RETROCEDE 10 CASILLAS**

**19** ¿En tu empresa existen medidas de mejora de jornada para las mujeres que se acercan a la edad de jubilación?  
**AVANZA 1 CASILLA**

**20** **LLEGADA**

Jornada adaptada	Becas
Cambio de destino	Parking especial
Formación	Ayuda psicológica

# 8M 2023

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



# Avancemos, es nuestro turno



Pese a los avances hechos en igualdad de género a lo largo de los últimos años, hay datos que nos indican que aún estamos lejos de alcanzar esa igualdad real y efectiva; entre ellos, el reparto desigual que dedican mujeres y hombres al cuidado del hogar y de los hijos o familiares dependientes. La corresponsabilidad, que tanto podría ayudar a alcanzar dicha igualdad, todavía no se aplica de igual manera en todos los hogares.

## ¿Qué es la corresponsabilidad de género?

El reparto equitativo del trabajo doméstico y el cuidado de familiares (sean estos los hijos u otros familiares dependientes) entre mujeres y hombres.

Cuando hablamos de alcanzar **la igualdad de género**, la **corresponsabilidad** puede jugar un papel muy importante, puesto que, si hombres y mujeres de un núcleo familiar comparten de forma equitativa las tareas domésticas y de cuidado, estaríamos rompiendo con ciertos roles y estereotipos de género que, a lo largo de la historia, han provocado la división sexual del trabajo, con los hombres como los protagonistas de la esfera pública y el trabajo productivo (es decir, remunerado) y las mujeres relegadas a la esfera privada y el trabajo reproductivo (es decir, el trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado).

## ¿Qué beneficios tiene la corresponsabilidad para la igualdad?

- Acabar con la doble jornada laboral de las mujeres. Según datos del Índice Europeo de Igualdad de Género, el tiempo que las mujeres dedican en España a las tareas del hogar todos los días es del 84 %, frente al 42 % de los hombres. En los cuidados, las mujeres dedican el 40% del tiempo libre, frente al 28 % de los hombres.
- Ayudaría a superar el techo de cristal y el suelo pegajoso. Tener que dedicar más tiempo al cuidado de los hijos u otros familiares dependientes, así como al cuidado del hogar, es una de las causas de que muchas mujeres reduzcan su jornada laboral y, por tanto, sus carreras profesionales tienden a estancarse, puesto que no pueden abarcar ciertas responsabilidades asociadas con los puestos directivos, como dedicarles más tiempo. Este es uno de los motivos de la existencia del techo cristal para las mujeres, así como del suelo pegajoso del que no consiguen separarse.
- Ayudaría a cerrar la brecha salarial. La corresponsabilidad podría reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, puesto que ellas se verían menos abocadas a trabajar a tiempo parcial (de acuerdo a los datos actuales, los contratos a tiempo parcial son mayoritariamente femeninos) y podrían seguir progresando en su carrera profesional. Podrían además optar a promociones o cursos de formación para la mejora de su currículum. Dos elementos que inciden actualmente en la existencia de esa brecha salarial.

La corresponsabilidad es un objetivo imprescindible para la **USO** en este Día Internacional de la Mujer. Mientras las responsabilidades de trabajo y de cuidado de las personas dependientes –mayores, menores- continúe en manos de las mujeres mayoritariamente, no será posible que dediquen el tiempo suficiente a su formación y a su promoción profesional, y continuarán siendo las que, llegado el caso, reduzcan su jornada laboral o abandonen su puesto de trabajo si la situación lo requiere. La corresponsabilidad en el entorno familiar debe permitir que las personas, independientemente de su sexo, compartan las responsabilidades y dispongan de iguales tiempos y oportunidades para el trabajo, la formación o el ocio.

**#AvancemosEsNuestroTurno**