

**ANEXO 1**

**Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos**

**Facultad de Ciencias del Trabajo**

**Universidad de León**

**Curso 2015 / 2016**

**De la conciliación entre vida laboral y familiar a la  
corresponsabilidad.**

**From Reconciling work and family life to co-  
responsibility.**

**Realizado por la alumna D. M<sup>a</sup> Belén Crespo Crespo**

**Tutorizado por la Profesora D<sup>a</sup> Ana Isabel Blanco García**

Índice	1
Resumen	2
Abstract	3
Objetivos	3
Metodología	4

INDICE
--------

<b>1.-LA CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR.</b>	5
1.1 ¿Qué es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal?	5
1.2 Conciliación y Corresponsabilidad	8
1.3 Razones para Conciliar	10
1.4 Estrategias de Conciliación	11
1.5 Beneficios de Conciliar	12
1.6 Efectos negativos de la falta de Conciliación	13
<b>2.- LA CORRESPONSABILIDAD</b>	16
2.1 Marco Conceptual	16
2.3.1 Los hombres también necesitan conciliar	17
2.3.2 Cambios en la Estructura Familiar	18
2.3.3 Aprender a conciliar desde la Familia y la Escuela	19
2.3.3.1) Desde la Familia	19
2.3.3.2) Desde la Escuela	22
2.2 Normativa	22
2.3 La Corresponsabilidad Un paso más allá de la Conciliación	24
2.4 Beneficios de la Corresponsabilidad aplicada.	27

2.5 La Corresponsabilidad como columna vertebral del Plan de Igualdad en una empresa	30
2.6 Aplicación Práctica	32
2.6.1 Autodiagnóstico	32
2.6.2 Plan de Medidas de Conciliación	33
2.6.3 Buenas Prácticas	35
<b>3.- SUPUESTO PRÁCTICO: CORRESPONSABILIDAD EN LA FAMILIA, CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO</b>	41
<b>4.- CONCLUSIONES</b>	46
Anexos	
I.- Normativa	47
II.- Cuestionario Autodiagnóstico	48
III- Ficha Buenas Prácticas Corresponsable	52
IV.- DECÁLOGO CORRESPONSABILIDAD HOMBRES	53
V.- DECÁLOGO CORRESPONSABILIDAD EMPRESAS	54
BIBLIOGRAFIA	56

Resumen
---------

El objeto del presente trabajo fin de grado (TFG) ha sido estudiar y definir los conceptos básicos de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores que en la actualidad ven mermadas su capacidad de trabajo y su esfera personal por la limitación de tiempo frente a sus obligaciones con la familia.

Tradicionalmente las empresas tenían estructuras fijas en las que los roles de género se correspondían respectivamente con el productivo (hombres) y el reproductivo (mujeres). Pero es la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las nuevas estructuras familiares y la demanda de igualdad entre hombres y mujeres lo que hace dar un paso más allá de la conciliación en aras a buscar la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

En la práctica, muchas empresas siguen tratando de manera diferencial a hombres y mujeres por la aplicación de estereotipos y prejuicios de género lo que ha conducido a una brecha salarial y a desigualdades que deberíamos evitar. Es tarea de toda la sociedad, (empresas, trabajadores, agentes sociales, familias, administraciones) adoptar los cambios necesarios para encontrar ese equilibrio entre trabajo, familia y bienestar personal.

**Palabras clave:** desigualdad, conciliación, corresponsabilidad, familia, tiempo, buenas prácticas.

Abstract
----------

The object of this order degree project has been to study and define the basic concepts of the reconciliation of the working, family and personal life for workers who see their work faculties and personal environment diminished because of their reduced time against family commitments.

Traditionally companies used to have rigid structures where traditional roles corresponded respectively to producers and reproducers. But it is the inclusion of women into the labour market, the new family structures and the demand of gender equality what brings us yet another step further in conciliation for the sake of women and men co-responsibility.

In real life, due to the application of stereotypes and gender prejudices, a lot of companies are still treating different to men and women . This situation has led to a wage gap and to an inequality that we should avoid. It is incumbent upon society (companies,workers, social agents, families and public administrations) as a whole to adopt the necessary changes to find the right balance between work, family and personal welfare.

**Key words:** disparity, conciliation, joint responsibilities, co-responsibility, family, time, good practice

Objeto del Trabajo
--------------------

El objeto de trabajo es definir qué entendemos por conciliación de la vida laboral, familiar y personal, determinando los beneficios, causas, consecuencias y, partiendo de la situación actual, ir hacia un modelo de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el reparto equitativo de

sus obligaciones con el trabajo, la familia y la vida personal. Nuestro trabajo se centrará especialmente en la realización de una propuesta de buenas prácticas para conseguir dicha corresponsabilidad en una familia entre el trabajo productivo y reproductivo.

Habida cuenta de la legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se debe entender- ya que en la práctica personal y profesional cotidiana no se ajusta a la realidad-, que todos tenemos derecho a tener tiempo para estas tres dimensiones, independientemente de nuestro sexo/género y que para el desarrollo hay que hacer un examen de cómo lo estamos haciendo para detectar incidencias a resolver y completar carencias existentes.

En resumen, un nuevo reparto de responsabilidades y tiempos que necesita una reorganización de la familia, del trabajo y de la sociedad.

#### Metodología

Para la búsqueda de información se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica retrospectiva y descriptiva obtenida de bases de datos como Dialnet y Google Académico. Guías de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal, Buenas Prácticas en materia de Conciliación y Corresponsabilidad, Revistas, Artículos de Internet Relacionados y por supuesto de la legislación actual de la Unión Europea, Estatal y Autonómica.

Para ahondar en el objeto de trabajo, se hace necesario utilizar guías establecidas por empresas de mayor magnitud y que por diferentes cuestiones han avanzado más en la materia que nos ocupa. En muchos casos se han desarrollado buenas prácticas en empresas que tienen recursos económicos y departamentos específicos y que han desarrollado planes de conciliación, igualdad, corresponsabilidad pero nos olvidamos del día a día de la pequeña y mediana empresa que no tiene tal estructura y donde se acentúan los problemas derivados de la conciliación.

Una vez analizada la bibliografía, extrayendo de ella los conceptos más significativos, realizaremos una propuesta concreta que puede aplicarse a una familia que trabaja en una pequeña/mediana empresa, donde los problemas de conciliación son generalmente más invisibles, pero no por ello menos importantes. Dicha propuesta se elaborará tomando en consideración datos empíricos obtenidos de una estructura familiar que actualmente está en activo.

## **1. CONCILIACIÓN**

### **1.1 ¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?**

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el consiguiente cambio en las estructuras familiares así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como derecho fundamental, son algunos de los nuevos retos sociales que requieren una reorganización social.

La empresa del siglo XXI no puede trabajar al margen de su entorno y si quiere liderar su sector, ha de tener en cuenta, además de la rentabilidad económica y la satisfacción de las demandas del mercado, la consecución de una serie de objetivos sociales y medioambientales que deben de estar integrados en su cultura organizacional. (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007a, p.10)

Uno de los elementos que con más fuerza ha irrumpido en el debate social en la última década, es el relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y es por ello que, como punto de partida, se hace necesario definir con exactitud qué es el concepto de “la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”

Según el contenido de la guía descrita de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal entendemos la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Como una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y se dirige a conseguir una nueva organización social donde mujeres y hombres, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (Fundación Mujeres, 2010a, p.4)

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (en adelante MSSSI), define el concepto CONCILIACIÓN trabajo-familia en función del ámbito y radio de actuación, en sentido estricto, como la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo y en sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas, en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación y a disponer de tiempo para sí mismas.

Por ello CONCILIAR significa “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal” (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007b, p.10).

Tal y como se establece en el proyecto CONFIO – Instituto Andaluz de la Mujer (2008) las diferentes facetas de la vida en relación a la conciliación hay que entenderlas respecto a tres dimensiones:

\*Laboral: Actividad relacionada con la vida económica, política y social. Por ello recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el espacio público.

\*Familiar: Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico.

\*Personal: Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas relacionado con el espacio privado.

### **¿Que entendemos por conciliar la vida familiar y la profesional?**

Conciliar significa “equilibrar el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito familiar y equilibrar los tiempos personales y familiares con los tiempos de trabajo, lo que implica un nuevo reparto de responsabilidades y tiempos que necesita una reorganización de la familia, del trabajo y de la sociedad” (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007c, p.10).

Por tanto entendemos la **Conciliación** según indica la guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral desde Entidades Locales de España y Noruega, confeccionadas por Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer (2010a) como:

Un objetivo claro de la política de Bienestar, en el que todas las personas disfrutaran de la libre disposición de su tiempo, sin incurrir en la desatención de ninguna de sus necesidades, tanto de ocio como de cuidados personales y/o familiares, y sin interferir en sus obligaciones profesionales. (p.14)

Según el estudio realizado en el Cuaderno De Trabajo Sendotu-Conciliación y Corresponsabilidad- se establece que:

La conciliación se refiere a la vida familiar, laboral, y personal y tiene como finalidad la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria. (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010a, p.6)

Igualmente en el informe elaborado por el proyecto CONFIO- Fundación Mujeres (2006) se establecen los elementos clave que definen la conciliación:

\*Participación de mujeres y hombres en todos los espacios públicos y privados sin merma de la calidad de la vida.

\*Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

\* Compatibilidad de intereses, obligaciones y necesidades de mujeres y hombres

\*Ejercicio pleno de la ciudadanía

\*Utilización del tiempo propio y de forma autónoma de mujeres y hombres por igual.

\*Revalorización del espacio doméstico.

\* Disfrute del tiempo de ocio. (p.7)

En este sentido, no es posible, en la actualidad, aludir a la conciliación sin mencionar el concepto de corresponsabilidad (que más tarde estudiaremos), puesto que se hallan íntimamente relacionados, de forma que:

En el informe de la Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas, se expone que la **CORRESPONSABILIDAD** supone la asunción equitativa, por parte de hombre y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia, y los cuidados (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007d, p.10).

En definitiva, implica que todos los agentes sociales (Estado, empresas, sindicatos, asociaciones) asuman la gestión efectiva de la realidad personal, familiar y profesional.

¿Cómo debemos interpretar el sentido idóneo de CORRESPONSABILIDAD?

Según exponen Casado E. y Gómez C. (2006a) la clave está en lograr el “**EQUILIBRIO** y la armonización de las TRES ESFERAS DE VIDA: PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL, en sus diferentes dimensiones “:

- *Corresponsabilidad individual*, entre mujeres y hombres, para romper los roles de género tradicionales y la estructura sexual de los usos del tiempo.
- *Corresponsabilidad social*, entre los distintos agentes sociales e institucionales, al objeto de ampliar los grados de libertad, para que hombres y mujeres puedan elegir distintas formas de combinación entre vida personal, familiar y profesional, y lograr el equilibrio.
- *Corresponsabilidad familiar*, entre los distintos miembros de la familia, a través de un pacto intergeneracional que respalde el sostenimiento económico y afectivo del hogar. (Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007e, p.15 )

## **1.2. Conciliación y Corresponsabilidad .<sup>1</sup>**

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores. Estas Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.

### **Normativa a nivel europeo:**

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal viene regulándose desde hace tiempo en las políticas europeas, destacando las siguientes directivas:

\*Directiva 96/34/CEE, del Consejo, de 03.06.1996 sobre el acuerdo marco del permiso parental; se regula la concesión de un derecho individual a un permiso parental a

---

<sup>1</sup> Ver Guía de Conciliación de la vida personal, familiar, y laboral. Consideraciones Generales. Orientación para su implantación en las Empresas. Generalitat Valenciana .Páginas 79-82

trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de él durante al menos tres meses.

\**Directiva 92/85/CEE de 19.10.1992 relativa a la Maternidad*: para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

\**Directiva 2003/88/CEE 04.11.2003, sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo*: estableciendo las disposiciones mínimas generales de seguridad y salud en materia de ordenación de tiempos de trabajo: regula los periodos de descanso mínimos, las pautas, los periodos de descanso semanal, vacaciones anuales, trabajos nocturnos y a turnos (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010b, p.38)

### **Normativa a nivel estatal<sup>2</sup>:**

La normativa española en materia de conciliación se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

\**Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras*.

Las dos primeras directivas europeas fueron transpuestas a la legislación nacional con la aprobación de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Esta Ley supuso un cambio de ideología al crear derechos individuales para hombres y mujeres, proponiendo un compromiso para el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. Prueba de ello es la posibilidad de conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute de 10 semanas de las 16 correspondientes al permiso de maternidad. (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010c, p.38)

\* *La Ley Orgánica 3/2007 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.<sup>3</sup>  
En este contexto con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007<sup>4</sup> en adelante LOIEMH de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, se reconoce el derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010d, pp.38-39).

---

<sup>2</sup> Ver Anexo I: Normativa

<sup>3</sup> Esta Ley incorpora al ordenamiento jurídico dos directivas en materia de igualdad : Directiva 2002/73 /CE Y 2004/113/ CE ,

<sup>4</sup> Ver Medidas claves relacionadas con la conciliación que contempla la LOIEMH en (Deira MT., Navarro I., Rico D., s.f., pp. 15-25).

*“Los derechos de conciliación de la vida personal familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en sus ejercicio”*  
*Titulo IV. Capitulo II Art, 44.1 LOIEMH*

Según el Cuaderno de Trabajo Sendotu nº 4 se señalan como objetivos fundamentales de la LOIEMH, en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

-Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y también con la vida personal.

-Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Esta Ley ha establecido muchas novedades en materia de conciliación siendo una de las más conocidas la instauración del permiso de paternidad como derecho exclusivo de los padres y otras como el derecho a disfrutar de la maternidad si la madre falleciera, etc. (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010e, p.39)

### **1.3. Razones para conciliar**

En términos generales y desde una perspectiva global, la conciliación, como estrategia que garantiza el equilibrio tanto en el mercado de trabajo como en el ámbito familiar y además, permite hacer uso del tiempo propio, lleva consigo los siguientes beneficios generales que afectan a toda estructura del sistema:

- a) Mejora la calidad de vida y el bienestar de las personas
- b) Potencia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- c) Fomenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad actual.
- d) Fortalece el sistema democrático
- e) Mejora el sistema productivo
- f) Incrementa la eficiencia y productividad de las empresas
- g) Mejora el mantenimiento del sistema social de bienestar

Del estudio realizado por varios investigadores resaltamos los criterios establecidos por Fernández- Cordón y Tobío (2006a) para conseguir un modelo de conciliación adecuado:

- a) Las medidas de conciliación deben conectarse con la igualdad de género, tanto en el trabajo productivo como el que se realiza dentro del hogar familiar.
- b) La igualdad social: Las políticas de conciliación pueden ser instrumentos importantes de redistribución social y de promoción de la igualdad entre clases y grupos sociales, con efectos positivos pero también negativos.
- c) Bienestar de los niños.

#### **1.4 Estrategias de Conciliación**

Según la guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas expone como punto fundamental que para que la “cultura de la conciliación “en la empresa impregne a toda la organización y sea perdurable en el tiempo es necesario y fundamental que el equipo directivo apueste por ella y ejerza un liderazgo fuerte comunicando los motivos por los que a la organización le resulte importante y que la plantilla total participe.(Dirección General de Igualdad de Oportunidades, 2007f, p. 12 )

Para ello los principales elementos que son necesarios establecer en aras de favorecer la conciliación en la empresa deben ser:

\*Conocimiento de las necesidades de medidas de conciliación.

\*Diagnóstico que facilite identificar y adoptar las líneas de actuación concretas y viables en materia de conciliación (además de las obligatorias por Ley) , que se ajusten necesariamente a las características de cada organización con el fin básico de mejorar la situación de la empresa y de la personas que trabajan en ellas.

\*Comunicación y difusión de las medidas de conciliación a toda la organización, con el fin de que se cumpla el objetivo.

\*Seguimiento y evaluación de las medidas implantadas para el control, verificación y seguimiento e introducción de las propuestas necesarias de mejoras oportunas (Deira MT. ,Navarro I., Rico D., s.f a , p.35)

Conciliar no es sólo disponer de más tiempo para poder cuidar de la prole o del hogar, se trata de algo más amplio. Es tomar conciencia de la existencia de una vida propia, única, que

también es necesario disfrutar y que va más allá del cuidado de la familia y de las obligaciones familiares.<sup>5</sup>

### **1.5 Beneficios de conciliar.**

Desde hace años se han realizado numerosos estudios e investigaciones tales como Tobio C., Chinchilla N., León C., analizando las experiencias de las empresas pioneras en materia de conciliación y de tales estudios se pueden extraer detalles de beneficios y dificultades que supone la prácticas o carencia de las medidas.

#### BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Según el informe realizado de Buenas Prácticas de la Empresas Flexible por Chinchilla N.León C. (2006) se determinan como las áreas principales de actuación y beneficios los siguientes:

- Calidad en la gestión de los recursos humanos:
  - Mejora del Clima Laboral.
  - Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
  - Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
  - Aumento de la satisfacción del personal.
  - Reducción del absentismo
  - Mejora de la salud laboral y disminución de las bajas por enfermedad
- Ahorro en gasto de personal.
  - Aumenta la retención del talento cualificado
  - Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
  - Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.
  - Mayor posibilidad de encontrar personal cualificado para determinados puestos
  - Reducción de costes de sustitución y de reincorporación
  - Mayor estabilidad profesional y mejora de la salud
- Mayor productividad y rendimiento económico
  - Mayor compromiso de la platilla.
  - Mayor rendimiento de las trabajadoras y trabajadores.
  - Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales
  - Mejor ambiente de trabajo y de las relaciones laborales

---

5 Art. 44 LOIEMH ampara el derecho a “conciliar la vida personal, familiar y laboral”.

- Aumento de la capacidad productiva
- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de absentismo
- Innovación de la gestión
- Aumento de la eficiencia y de la productividad de la plantilla
- Mejora de la competitividad de la organización
- Mejora de la imagen de la empresa.
  - Atracción de nueva clientela
  - Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
  - Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
  - Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).
  - Refuerzo de la credibilidad de la empresa por el cumplimiento de la Ley.
  - Enriquecimiento de la cultura corporativa de la empresa
  - Enriquecimiento de la organización

### BENEFICIOS PARA LAS PERSONAS

Añadimos como complemento a los beneficios expuestos anteriormente otros que se recogen de la Guía de Conciliación de la Vida Laboral (Ministerio de Igualdad, 2014a, p.16):

- Aumento de la motivación y la satisfacción en el trabajo
- Aumento de las posibilidades desarrollar plenamente la carrera profesional
- Mayor disponibilidad de tiempo.
- Mayor y mejor Calidad de Vida

### **1.6 Efectos negativos de la no conciliación**

En este contexto y para saber las áreas objeto de estudio y desarrollo para la intervención pública, se hace necesario delimitar las **principales razones** por las que las **personas no pueden alcanzar un adecuado equilibrio** en su vida personal-familiar- laboral:

- 1) La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo.
- 2) Necesidad de recursos económicos y humanos y de infraestructuras.

3) La sensibilización de la sociedad. Fomento de la Corresponsabilidad. (Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer, 2010b, p.19)

### DIFICULTADES

La cultura tradicional de la empresa

La extensión de las medidas de conciliación a toda la plantilla

La permanencia de prejuicio y estereotipos sexistas

El escaso porcentaje de mujeres en puestos directivos.

El desconocimiento o la incorrecta interpretación de lo que supone la flexibilidad en la organización del trabajo

Insuficiencia de oferta de servicios públicos de cuidados y su necesidad

La existencia de la idea en alguna organización de la “cultura de presencia.”

Los costes derivados de la introducción de medidas de conciliación.

Las malas prácticas y conductas (Ministerio de Igualdad, 2014 b)

### COSTES SOCIALES POR FALTA DE CONCILIACIÓN

Desde el punto de vista de los costes que provoca la ausencia de medidas de conciliación a los sectores afectados los autores Deira et al (s.f b) determinan:

**Con relación a la Sociedad:** Aumento de Inestabilidad y conflictividad social. Devaluación de la vida personal y familia/Empobrecimiento cívico y cultural/Incrementos de acciones y otras patologías clínicas/Sociedad menos solidaria y comprometida. (p.69)

**Con relación a las familias:** Abandono y soledad de personas mayores, abandono por padres y madres en relación a las responsabilidades en la educación de los hijos, aumento del sentimiento de frustraciones, fracaso escolar y violencia juvenil, debilitamiento de las estructuras familiares, dificultad para transmisión de valores.(p70)

**Con relación a las personas:** Aumento de la inestabilidad de las parejas, rupturas y separaciones/devaluación y pérdida de las relaciones personales y emocionales/Merma

de relaciones sociales y afectivas/Priorización del trabajo sobre la vida personal/Reducción del tiempo dedicado a la vida privada. (p70)

Y en especial relación a las mujeres: dificultad de encontrar un trabajo estable y bien remunerado/Necesidad de optar entre vida privada y laboral/ Retraso o renuncia a la maternidad/Aparición del “techo de cristal”.

#### LAS CONSECUENCIAS DE LA AUSENCIA DE CONCILIACIÓN EN DATOS.<sup>6</sup>

Según la siguiente estadística se concluye en datos las desigualdades de las medidas entre ambos sexos según:

Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres (2012)

La tasa de actividad es del 53.41 % en el caso de las mujeres, frente a un 67.1 % de los hombres

Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres

El 74.34 % de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres.

La creencia social y tradicional de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace que: 318598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98 % de los casos) y 32.0112 mujeres pidan la excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94 % de los casos)

Las mujeres dedican 4,29 h. al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2.32 h que dedica los hombres. Destaca el tiempo que dedican las mujeres al cuidado de hijos/as 2.22 h. en comparación a 1.46 h. tiempo dedicado por los hombres.

Cerca de medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.

Casi un 80 % de familias de queda sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas.

Respecto a la compatibilización de horarios de jornadas escolares y familiares : el 33 % de las madres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59 % termina su jornada después de que los centros educativos cierran sus puertas.

La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de mujeres entre 20 y 44 años, aún no ha tenido hijos/as y el 58 % de las mujeres que residen en España aseguran que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.

---

<sup>6</sup> Extracto Relación de Estadísticas relativas a esta área : [www.inmujer.gob.es/estadisticas/consultadoarea](http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consultadoarea) 6

La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar: o cuenta con otro apoyo de la propia familia (el 70 % de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuidan a sus nietos/as mientras los padres trabajan) o se ven obligadas a contratar a una empleada de hogar, siendo en el 100 % de los supuestos femenino.

Nota: El 53.1 % de las mujeres ocupadas como empleadas de hogar son extranjeras.

## **2. LA CORRESPONSABILIDAD**

### **2.1 Marco Conceptual**

Como hemos visto anteriormente el concepto de familia está cambiando, dada la evolución de las relaciones de hombres y mujeres, principalmente por la incorporación al mercado de trabajo de la mujer.

Trabajo y familia han sido hasta hace pocos años dos ámbitos separados para el hombre en el que se diferenciaba claramente las tareas del trabajo productivo, para el caso de los hombres y tareas del trabajo reproductivo para las mujeres. Según examinan Deira et al (s.f c) en la actualidad nos corresponde buscar mecanismos para saber realizar una integración de las mismas dado que contribuirá a mejorar tanto la productividad como el clima familiar repercutiendo positivamente en las restantes partes implicadas : familiar, pareja y empresa .**LA CORRESPONSABILIDAD no es “ayudar en casa” sino “compartir en casa”. (p.61)**

Poco a poco vamos viendo un cambio en las costumbres y en la dedicación de la población masculina en las tareas y laborales de hogar y cuidado de familiares, Según datos de la estadística realizada por el INE Mujeres y Hombres (2008):

El porcentaje de hombres que han abandonado el mercado laboral para dedicarse a las labores del hogar y cuidado de familiares ha pasado de un 1 % en el año 2000 a un 4.6 % en el 2007 y por el contrario ha descendido en el supuesto de las mujeres de un 50.7% a un 47.2 % respectivamente. <sup>7</sup> (INE, 2008)

El cambio de actitud solo es posible si desde la niñez asumen como normal ese intercambio de funciones. La realidad diaria de la vida cotidiana nos determina que unos

---

<sup>7</sup> Mujeres y Hombres en España 2008. Publicación del Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Trabajo )

padres que no acostumbren a participar en las tareas del hogar están propiciando en sus hijos e hijas ciertos hábitos para realizarlas en la vida adulta. (Deira et al, s.f. d, p.61)

Es muy necesario cambiar estas actitudes tradicionales tanto en el hogar como en el trabajo.

### **2.3.1. Los hombres también necesitan conciliar .**

Como ya hemos visto, el modelo tradicional masculino está empezando a dar sus primeras señales de agotamiento y necesidad de cambio. Según exponen Deria et al (s.f e) los hombres quieren buscar su gratificación personal y emocional en el ámbito familiar pero sin abandonar su deseo de realizarse en el trabajo. (p.61)

Por tanto, en la medida que los hombres están comenzando a asumir el compromiso de conciliar vida personal y familiar con su actividad laboral están empezando a sufrir los mismos conflictos que las mujeres. De ahí concluimos que es necesario ofrecer a todas las personas, hombres y mujeres por igual, un abanico de posibilidades que les permita elegir libremente sin tener que hacer sacrificios y renunciaciones.

Objetivo: Crear lugares de trabajo donde los hombres y mujeres pueden asumir mayores responsabilidades familiares y tengan además la posibilidad de realizarse desde el punto de vista profesional sin tener que renunciar a su vida personal y familiar. (Deira et al, s.f.f, p.63)

Se puede comprobar de manera más detallada que según la Encuesta de la Población Activa de 2008 los hombres dedican al cuidado de menores o ancianos un 1.3 % frente a un 18.3 % por las mujeres y en relación a sus obligaciones familiares destaca un 1.7 % respecto a un 11.6 %, hombre y mujer, respectivamente. (INE, 2008)

A partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (2007) se deduce una gran diferencia en la utilización de la medida de contratación a tiempo parcial alcanzando un 19.5 % en el caso de los hombres y un 80.4%. Considerando el total de mujeres ocupadas, un 22.6 % tienen jornada parcial mientras que en el caso de los hombres este porcentaje solo alcanza el 3.8 %. (INE, 2007).

Resaltamos también de la misma fuente que el porcentaje de hogares en donde ambos trabajan con contratos a tiempo completo es un 46.3 % detallando que solo en un 0.8% de los hogares se manifiestan modalidades a tiempo parcial de los hombres y contratos a jornada completa de las mujeres, frente a un 14.2 % en caso contrario (EPA, 2007)

Si lo comparamos con nuestros vecinos de la Unión Europea:

Casi un tercio de las mujeres que trabajan en Europa lo hace a tiempo parcial, en especial, las que tienen hijos/as en edad preescolar o escolar. Algunos padres también trabajan a tiempo parcial, lo hacen principalmente en Bélgica, Los Países Bajos, Suecia y Reino Unido. Las empresas holandesas tienen la tasa más alta de contrataciones a tiempo parcial. Cerca del 90 % de los centros de trabajo de ese país tiene trabajadores/as a tiempo parcial, frente a apenas el 20 % en Grecia y Portugal <sup>8</sup>

### **2.3.2. Cambios en la Estructura Familiar**

La sociedad actual está cambiando en muchos de los aspectos y en consecuencia, las estructuras familiares. De esta forma, el modelo de hogar de una pareja con hijos e hijas es cada vez menos frecuente: “sólo corresponde el 37 % de los hogares de la UE-27 “. Casi la cuarta parte de los hogares están formados por una pareja sin hijos y una de cada seis está formado por una sola persona<sup>9</sup>

Por tanto, en esta nueva estructura familiar se incorporan dificultades añadidas para conciliar. Según Deira et al (s.f g) indica algunos ejemplos” reducción de la capacidad económica, falta de apoyo de la pareja, necesidad de mayor dedicación profesional para mejorar sus ingresos, limitaciones por la menor estructura familiar y de apoyo” (p.65).

Según se desprende de la Encuesta de Población Activa (INE, Encuesta de Población Activa, 2010) el número de hogares unipersonales ha aumentado significativamente en el periodo 2000 a 2010 tanto en hombres como mujeres con porcentajes de un 101 % y 80 % respectivamente (INE, Encuesta de Población Activa , 2009-2013). Así mismo, el porcentaje de hogares familiares formados por una persona con menores de edad a su cargo ha pasado del

---

<sup>8</sup> El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas de Europa” Datos extraídos de una encuesta realizada a más de 21.000 lugares sobre el horario y condiciones laborales Su director Jorma Kappinenn la denomina como gran practica que refleja la perspectiva y las características de las condiciones de trabajo all recuperado í. <http://www.uv.es/csif/Documento%20conciliacion%20EUROFOUND.pdf>

<sup>9</sup> Segunda Encuesta europea sobre la calidad de Vida ( EUROFOUND)

1.5 % del 2000 a un 2.3 % en el 2007 y 4.5 % 2013 siendo en este último año un 86.9 % la figura de referencia es la madres y un 13.1 % el padre.

### **2.3.3. Aprender a conciliar desde la familia y la escuela**

Es habitual considerar a las empresas como responsables únicas de las dificultades y problemas que aquejan a las mujeres en su trayectoria hacia de desarrollo personal y profesional. Se olvida que hay otros escenarios sobre los que es preciso intervenir: LA FAMILIA Y LA ESCUELA

No es fácil modificar y reconducir los hábitos seculares y de conducta tan fuertemente asentados en la sociedad actual., considerando a la familia en primer lugar y a la escuela en segundo lugar, donde niños y niñas más fácilmente asimilan y reproducen modelos de conducta y hábitos de comportamiento ( Deira et al , s.f h p.73)

*SOCIEDAD: Cambio de roles, compromiso y corresponsabilidad*

*FAMILIA: Modelo y referencia en valores y actitudes*

*ESCUELA: Aprendizaje de conocimientos y conductas*

#### **2.3.3.1) Desde la Familia:**

Consideramos a la familia como” el seno de transmisión de valores, hábitos y costumbres, así como un lugar de apoyo emocional y económico”. Es el principal entorno donde se genera la socialización de las personas, adquiriendo los conocimientos, los valores y los símbolos de pensar, de sentir y de actuar. (Maganto J. ,Etxeberría J., Porcel A., 2010 a)

Es en el medio familiar donde se asientan las bases de adquisición de los principios que un futuro se trasladarán al mundo socio- laboral y a la futura familia (Goodnow J.J, 1992)

Existen muchos estudios e investigaciones sobre el trabajo familiar, señalando en este momento aquellos que destacan la diferencia de dos tipos de roles a la hora de realizar las tareas intrafamiliares: el rol ejecutor y el organizador (Maganto et al , 2010 b, p.70)

Según (Mereder T., 1993) , es necesario identificar las tareas de organización y control de forma previa pero también asumir la responsabilidad de realizarlas de forma satisfactoria.

Responsabilidad es sinónimo de “ recordar, planificar y programar” según (Barnett R.C, Baruch GK, 1988) , y por ello el trabajo familiar no solo implica la realización de la tareas asignadas sino que conlleva además una planificación y organización , para que se lleven a cabo , siendo este tipo de rol de organización frecuentemente desarrollado por la mujer e ignorado si lo comparamos con la repercusión del mismo rol en otros ámbitos , sobre todo el empresarial.

Hay que trabajar para que no se produzca una sobrecarga de roles, desarrollados principalmente por la mujer, derivado en muchas ocasiones de la sobrecarga de responsabilidades de las que se pueden controlar razonablemente (Schwartz M.A., 1994) .

Según Vosle (1996) el ayudar a las familias a identificar, planificar, organizar sus recursos disponibles, puede ser una buena manera de sobrellevar esta sobrecarga femenina.

Así, Voydanoff (1988), nos sugiere que para llevar un sistema funcionamiento familiar sano y equilibrado la “adaptación y el cambio” son dos conceptos fundamentales. El ciclo vital familiar y laboral conlleva la necesidad de que las familias construyan y reconstruyan los modelos de funcionamiento a través de redefinición de roles y de un reparto justo

Por tanto, es en esta institución dónde hay que encontrar un modelo de convivencia donde se establezcan relaciones igualitarias entre los miembros de la familia, para conseguir relaciones interpersonales más armónicas y equilibradas

Las circunstancias familiares varían en función de su entorno y características por tanto no es lo mismo el rol que pueda desempeñar una misma persona, por ejemplo una mujer, dentro de la vida familiar siendo o no madre, trabajando o no fuera de casa.

Saber adaptarse a los cambios vitales o circunstanciales y adoptar o delegar ciertos roles, puede salvaguardar la óptima convivencia familiar.

En este contexto, destacamos LA CORRESPONSABILIDAD FAMILAR, dentro de la sensibilización social para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar así la conciliación familiar.

Definimos la corresponsabilidad familiar como un componente esencial de la verdadera corresponsabilidad social. (Maganto et al , 2010 c, pp.73-74)

El objetivo fundamental radica en que el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, el consenso en la toma de decisiones y el uso y distribución de un tiempo propio y personal evitan la aparición de tensiones y conflictos en el hogar generando un equilibrio entre la vida personal y familiar. Pero repetimos la corresponsabilidad familiar, no implica únicamente la responsabilidad de realizar la tarea sino también de organizarla y controlarla.

Son significativas las diferencias<sup>10</sup> que existen en España sobre la distribución de los tiempos hombre y mujer :

-En un día promedio las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan en casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijos, hijas y adultos de hogar. Practican deporte 17 minutos menos, cultivan sus aficiones, o juegan 15 minutos menos y atienden a los medios de comunicación 17 minutos menos. Por el contrario, las mujeres emplean más tiempo en actividades de voluntariado y reuniones.

Entre las actividades de hogar y familiar: las mujeres dedican más tiempo a las culinarias (1.38 h de promedio/día) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi 1 h). En contrapartida, los hombres en estas dos actividades emplean poco más de media hora

Destaca no obstante en algún área de trabajo doméstico mayor presencia masculina: labores de jardinería, cuidado de animales, construcción y reparación (15 minutos hombres frente a 7 de las mujeres)

---

<sup>10</sup> Fuente : Encuestas de empleo de tiempo 2002-2003 INE

Las tareas domésticas y el cuidado de niños, niñas y personas mayores son eminentemente femeninas 93 % frente al 70 % de los varones.

Las actividades culinarias son efectuadas por 84 de cada 100 mujeres, mientras la implicación de los hombres de un 44 %-

En las tareas de mantenimiento del hogar son también desarrolladas principalmente por las mujeres (71% frente al 28 %)

Destaca mencionar de la encuesta realizada las diferencias de participación según el día de la semana. Durante el fin de semana los hombres dedican 15 minutos más que en los días de la semana y las mujeres pasan de casi cinco horas a cuatro horas y media. (Deira et al , s.f i, p74-75)

#### 2.3.3.2) Desde la Escuela

Las nuevas formas de entender la relación persona- familia-empresa implican que, desde el ámbito educativo, sea necesario educar en la visión del compromiso hacia la búsqueda de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral. No en vano, la escuela es uno de los agentes de socialización más importantes y cuya interrelación con la familia es esencial.

Consideramos necesario que, en los centros de formación, colegios, escuelas de negocios, universidades se trabajen la formación en código ético y de conductas, así como en principios de responsabilidad social empresarial que permitan integrar en las empresas valores de mayor humanismo social.

Mujeres y hombres tienen en sus manos la oportunidad y la responsabilidad de hacer de las empresas e instituciones un escenario al que se quiera volver al día siguiente, liderando proyectos donde el equilibrio entre la actividad profesional y la vida personal sea un parte esencial de la estrategia global de la corresponsabilidad. (Deira et al , s.f j, p77)

## **2. 2 Normativa**

Establecemos como punto de partida el art. 34.8 **Estatuto de los Trabajadores:**

*“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.*

Pero será la **Ley 39/1999, de 05 de Noviembre, Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras**, el principal instrumento normativo para facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades familiares y laborales.

Básicamente transpone las directivas europeas a la normativa española en asuntos como : permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial y ordena e integra la normativa dispersa existente en materia de maternidad, excedencias, reducciones de jornada para el cuidado de hijos, así como los permisos puntuales por razones familiares, incorporando nuevos permisos como la ampliación de permisos de cuidado de los hijos en todos casos, incluido el acogimiento pre adoptivo o temporal, o la extensión de los permisos para el cuidado de otros familiares

Con ciertas limitaciones dado que los permisos tenían carácter no retribuido (salvo la maternidad y los 2 días por motivos familiares urgentes) a partir del 2011 se originó la necesidad de una reforma social en esta materia principalmente porque surge la necesidad de revisar el concepto de conciliación, identificándolo con el de corresponsabilidad. (Rivero, 2008a, p.20)

Posteriormente, será la **ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para “la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad)”**, donde se desarrolla este concepto más ampliamente, estableciéndose la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares los criterios auténticos inspiradores de la normativa.

Así en su artículo 14.8 establece que será criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: *“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”*

En el artículo 51 b) con alguna variación, establece igualmente los criterios de actuación de las Administraciones Públicas: *“Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”*

Y en el art. 44 se establece el marco de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en el ejercicio”*

El permiso y la prestación de maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

*“Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa y de Seguridad Social”*. (MSSSI, 2012 a, p. 3)

En este contexto se plantea el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011)** con objetivos y actuaciones como:

- El desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.
- El desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El fortalecimiento y el desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
- Un cambio en el diseño y el funcionamiento de las infraestructuras urbanas, dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de las personas. (Rivero, 2008b, p.22)

### **2.3 La Corresponsabilidad: Un paso más allá de la conciliación**

Los conceptos de conciliación y corresponsabilidad son por naturaleza conceptos distintos pero complementarios:

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones o esferas a las que se denomina ámbito personal.

La corresponsabilidad da un paso más allá ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos y otras personas dependientes y por tanto, implica que tanto mujeres y hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo profesional remunerado, al personal y doméstico y disponer de tiempo propio. (MSSSI, 2012 b, p.4)

Pero como indica Rivero A. (2008 c) el amplio uso mediático y político del término “conciliación” ha generado quizás un desgaste de su significado, ya que al parecer las medidas de conciliación se han dirigido hacia la mujer para facilitarles la entrada al mercado laboral pero continuando con las tareas del hogar.

Como bien dice el MSSSI<sup>11</sup> y Rivero A. (2008 d, p.87) es necesario dar un paso hacia adelante en términos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para llegar a la corresponsabilidad siendo ésta “la asunción equitativa por parte de hombres, mujeres e instituciones de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades, asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados”.

Como hemos visto en la lectura de las páginas anteriores debemos apostar por la idea de que la conciliación no es un asunto solo de mujeres, ya que en muchos casos las medidas de conciliación actuales les salpican con efectos negativos ( p ejemplo : si se optan a jornadas especiales, disminuye la capacidad adquisitiva, y por tanto la reducción de cotizaciones, lo que implica a su vez un disminución de la cuantía de sus prestaciones y pensiones contributivas s) ni se refiere sólo a hacer compatible trabajo y familia.

Aparece la necesidad de buscar un equilibrio entre trabajo y vida personal, entre el trabajo productivo y reproductivo <sup>12</sup> y para ello se hace necesario la participación de los hombres en el espacio privado asumiendo el reparto de responsabilidades familiares y

---

<sup>11</sup>Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (2015) Recuperado 10.06.2016 de <http://ww.msssi.gob.es/ssi/igualdadoportunidades/iempleo/corresponsabilidad.htm>

<sup>12</sup> Así para Inés Alberdi (1999) el trabajo doméstico es infravalorado principalmente por dos razones: la primera es claramente cultural, tiene su base en la creencia de que todo lo relacionado con el ámbito doméstico es por naturaleza “femenino”, en segundo lugar se encuentra ciertamente la razón económica; la idea de que se trata de un trabajo improductivo y no remunerado.

personales con las **medidas de conciliación utilizadas de forma corresponsable**, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción de las mujeres.

En la última década las políticas de conciliación se han dirigido básicamente a regular los permisos laborales dirigidos- explícita o tácitamente – a mujeres asalariadas, enfoque que ha contribuido a reproducir la estructura tradicional de roles de géneros.

La corresponsabilidad la concebimos como una nueva forma de pacto que social de forma paralela se dirige simultáneamente en tres direcciones (Casado E.Gomez C., 2006 b):

Entre los diferentes agentes sociales: Estado, empresas, sindicatos, instituciones organizaciones no gubernamentales, etc.

Entre varones y mujeres, desapareciendo con las relaciones de género tradicionales.

Entre los miembros de la familia.

Según los autores Casado E. y Gómez C. (2006 c) la conciliación de la vida familiar y laboral no será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad en la familia, y fundamentalmente entre los cónyuges y corresponsabilidad de todos aquellos que de alguna manera tiene o intervienen en la posibilidad de facilitar o dificultar esa conciliación.

Las políticas públicas dirigidas a facilitar la conciliación deberán arbitrarse de forma que se proteja el *derecho de la madre* a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en el tiempo en él sin que su situación familiar represente algún síntoma de discriminación , y también deben de *proteger al padre*, de igual forma, así como el derecho a los hijos a ser cuidados y educados por sus padres y el derecho de los ancianos, personas dependientes a permanecer con sus familias mientras puedan atenderlos. (Rivera, 2008e, p.87)

Debemos reflexionar haciendo una valoración de los tiempos dedicados al trabajo fuera de casa, al tiempo dedicado al cuidado y atención de los niños y por supuesto los usos de esos tiempos según el sexo.

Así, podemos determinar según el estudio hecho por la Implantación de planes de Igualdad en Organizaciones confeccionados por el Ministerio de Igualdad que, ninguna política de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar. (MSSSI,2012c, p.10)

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales<sup>13</sup>, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel concreto y fundamental para participar en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar el equilibrio entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres .

### **¿Qué papel desempeñan los diferentes agentes sociales?**

**Administraciones Públicas:** Desarrollarán medidas concretas para impulsar y desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales. También intentarán promover servicios de atención y cuidado de menores y de personas dependientes. Definirán medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la implantación de la conciliación de su personal.

**Sindicatos:** Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas a los trabajadores/as fundamentalmente, promueven prácticas de reorganización en los propios sindicatos e incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

**Iniciativa Social:** Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de estas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes. También realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.

**Empresa:** Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación, principalmente en las áreas de “flexibilidad de horarios y de turnos “y “permisos “y también desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependiente. (Fundación Mujeres, 2010b, p.5)

Destacan las medidas que la empresa propone en materia de conciliación corresponsable aquellas que tratan sobre paternidad, maternidad, periodo de lactancia, vacaciones, permisos retribuidos, permisos no retribuidos, reducción de jornada, excedencias, otros permisos etc.

## **2.4 Beneficios de la Corresponsabilidad**

---

<sup>13</sup> Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Guía Ministerio de Igualdad.

De la misma forma que antes hemos estudiado los beneficios de las medidas conciliadoras ahora exponemos algunos de los principales beneficios al aplicar la corresponsabilidad en la empresa, trabajador y sociedad

#### Beneficios de la corresponsabilidad para la empresa.

**-Aumento de la productividad:** Gestionar la conciliación en una empresa implica una nueva manera de gestionar los tiempos de trabajo , dado que si los tiempos son más flexibles se reducen los tiempos muertos o poco productivos y se pueden planificar las tareas no por la cultura de la presencia en el puesto de trabajo, sino por la consecución de objetivos.

**-Reducción del absentismo:** Hoy en día el absentismo laboral es uno de los mayores obstáculos de las empresas a la hora de mejorar su productividad. Según estudios y estadísticas un alto porcentaje del mismo es precisamente la inflexibilidad de los horarios laborales. Por tanto, empresas que incorporan en su día a día, medidas de conciliación corresponsables ven reducido el absentismo, ya que sus trabajadoras y trabajadores pueden organizar sus tiempos de trabajo y dar respuesta a responsabilidades de su vida familiar y personal, evitando los horarios rígidos.

**-Mejora el ambiente de trabajo:** La plantilla de una empresa con medidas de conciliación está menos estresada y más equilibrada, y por tanto como consecuencia mejora las relaciones laborales y el clima laboral.

En consecuencia, esta mejora del ambiente de trabajo favorece el trabajo en equipo, cooperativo y eficaz, que aumenta la motivación y el compromiso con los objetivos que se persiguen.

**-Las medidas de conciliación y corresponsabilidad** en el supuesto de que acarreen algún coste para la empresa supone **una inversión** y no un gasto. Dado que la puesta en marcha de estas medidas tienen el efecto inmediato de mejorar la calidad de vida y el aumento de la productividad, competitividad y eficiencia; y con ello sus beneficios y rentabilidad.

**- Incremento de la implicación y el compromiso de la plantilla.:** La imagen que una empresa transmite a sus empleados/as es fundamental para que el personal se implique. Conlleva considerar su cultura, sus valores y sus objetivos como propios.

Para conseguir esta implicación y compromiso, cada persona trabajadora debe sentir que se le valora y se le considera como una pieza fundamental y en esta línea las medidas de conciliación consiguen este objetivo: una plantilla satisfecha que considera que su empresa apuesta por el equilibrio de sus responsabilidades familiares y personales y no solo de las laborales.

**-Reducción de la rotación del personal.** El grado de rotación de los trabajadores de la empresa muestra en buena medida el grado de satisfacción de la plantilla con la misma. La rotación conlleva costes para la empresa ya sea por la pérdida de talento, como por la búsqueda y formación de nuevo personal, etc. Así, consideramos que una de las medidas que minimizan el riesgo de escape de los trabajadores es potenciar medidas de conciliación para compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal.

**- Mejorar la imagen externa de la empresa:** Las empresas con aplicación de medidas de conciliación ven mejoradas su imagen de marca, obteniendo un mayor reconocimiento público y prestigio social. Consideramos como elemento diferenciador de competencia dado que la conciliación fortalece y transmite la imagen de compromiso de la empresa con sus empleados y con la sociedad.

**-Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.** Reiteramos la posición de que las medidas de corresponsabilidad rompen con la percepción de que la conciliación es cosa de mujeres. El uso de las medidas corresponsables ha supuesto una contribución para que los hombres se encarguen de tareas del ámbito familiar y privado, antes desarrollados por las mujeres exclusivamente (cuidado de hijos, familiares, etc.)

#### Beneficios de la corresponsabilidad para el trabajador:

-Incrementa la calidad de vida:

-Disminuye el estrés personal.

-Aumenta la estabilidad laboral y permite el desarrollo profesional de trabajadoras/es:

-Disminuye la exclusión social

- Posibilita tiempo para el enriquecimiento personal.:

- Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional.

#### Beneficios para la sociedad:

- Favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Favorece el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres y mujeres.
- Favorece el aumento demográfico y la calidad de vida.
- Incrementa la tasa de actividad, aumenta la productividad y produce beneficios económicos.
- Reduce el fracaso escolar
- Permite el crecimiento de nuevos sectores económicos.
- Favorece un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad. (MSSSI, 2012d, pp.5-7)

## **2.5 La Corresponsabilidad como columna vertebral del Plan de Igualdad en una Empresa.**

Los planes de Igualdad son la herramienta idónea para introducir la igualdad dentro la gestión interna de las empresas.

Unos de los retos de la sociedad actual es trabajar para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.<sup>14</sup>

### **¿Qué es un plan de Igualdad?**<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres - LOIEMH-

<sup>15</sup> La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Distintivo de Igualdad en la Empresa. Ministerio de Igualdad.

Utilizamos como herramienta de trabajo la guía La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Distintivo de Igualdad en la Empresa del: Ministerio de Igualdad (s.f a, p.4), que establecen que:

Los planes de igualdad en las empresas son” *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y, a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”<sup>16</sup>

Se consideran como el verdadero instrumento más eficaz para lograr la igualdad efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de una empresa, siendo obligatorio confeccionarlo para las empresas de más de 250 trabajadores, o si se establece por convenio colectivo o si la autoridad laboral por un procedimiento sancionador lo ordena.

Los planes de Igualdad contemplan de forma transversal todos los ámbitos de la organización y al conjunto de las personas que forma parte de ella.

Así el art. 46.2 de Ley de Igualdad, realiza propuesta de las materias / ejes que pueden incluir el plan de igualdad: *“Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación de tiempos de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”*

(Ministerio de Igualdad, s.f b, p.4)

### **Los contenidos de los Planes de Igualdad de las empresas en la ley**<sup>17</sup>

Los planes de Igualdad deberán, una vez realizado el diagnóstico:

- Establecer los objetivos de igualdad, en lo referente entre otras materias al ámbito del art. 46.2 LOIEMH
- Delimitar las estrategias y prácticas a adoptar, para conseguir los objetivos establecidos.
- Fijar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos.

---

<sup>16</sup> Art. 46 LOIEMH.

<sup>17</sup> Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (anexo Buenas prácticas )

## **La corresponsabilidad presente en todos los Planes de Igualdad.**<sup>18</sup>

Las Medidas de conciliación y corresponsabilidad incluidas en los Planes de Igualdad, están formuladas dentro del eje “ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque los efectos positivos de las mismas repercuten directa o indirectamente a otros ejes de los Planes de Igualdad. (MSSSI, 2012e p.9)

El día a día de la actividad empresarial determina que este eje se considere como la columna vertebral del Plan de Igualdad, de forma que muchas empresas conscientes del beneficio de la conciliación, desarrollan un amplio abanico de medidas (como más adelante expondremos)

Por ejemplo, acercar las medidas de conciliación de la empresa a los trabajadores varones mediante el desarrollo de un curso específico en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigido fundamentalmente a responsables de departamentos, recursos humanos o mandos intermedios, es una clara medida de conciliación que afectará a varios ejes del plan, entre otros:

- Promoción: La formación realizada servirá para eliminar los estereotipos de género al mercado laboral favoreciendo que las trabajadoras con responsabilidades familiares y personales no vean reducidas sus posibilidades de promoción en base a prejuicios.
- Formación: Dentro del Plan Formativo de la empresa se debe de incluir un curso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal enriqueciendo el plan Formativo con materias específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,
- Comunicación: una empresa que desarrolle una formación en materia de conciliación para sensibilizar a responsables y trabajadores hombres en general ayuda a transmitir una imagen interna de igualdad y apoyo a la corresponsabilidad.

(MSSSI, 2012 d, p.9)

## **2.6 Aplicación Práctica.**

### **2.6.1 Autodiagnóstico**

Entendemos como punto de partida para desarrollar la aplicación de la conciliación en las empresas y las medidas de corresponsabilidad, que es adecuado y necesario conocer la

---

<sup>18</sup> Herramienta de Apoyo nº 8: Corresponsabilidad y Planes de Igualdad. Dirección General para la igualdad de oportunidades.

situación real de una empresa para poder acometer un desarrollo de las medidas que en cierta manera no se contemplan y apostar por aquellas que estén favoreciendo la conciliación en la empresa.

Por tanto, una buena forma de empezar la aplicación y el desarrollo de la materia es realizar un **AUTODIAGNOSTICO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA**.

El modelo de autodiagnóstico que se plantea en este TFG, recoge una información muy general y estimativa de la situación de una empresa respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que puede servir de primera aproximación, para en su caso reajustar, complementando según las necesidades.

En el desarrollo de los capítulos anteriores determinamos que será, el día a día, la experiencia de conflictos, situaciones, etc., el que nos dirija a establecer medidas<sup>19</sup> peculiares en cada empresa, no siendo universales y establecidas por ninguna pauta legal.

(Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer, 2010 c)

### **2.6.2 Plan de Medidas de Conciliación.**

Una vez realizado un autodiagnóstico previa de nuestra situación en cada empresa, la incorporación de medidas de conciliación de forma sistemática y ordenada implica necesariamente establecer una **PLAN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (PMC)**.

Es necesario establecer en cada empresa una serie de procesos que deben de quedar reflejados en un documento marco, que recoja el orden lógico para su implantación, así como las medidas de acción positivas que lleven aparejadas.

Como punto de partida, se hace necesario el compromiso de la Dirección de la Empresa porque implica asumir los valores de una nueva cultura empresarial que es necesario transmitir a toda la plantilla.

Fases para elaboración e implantación de Plan de Medidas de Conciliación (PMC)

#### **1.-Compromiso:**

---

<sup>19</sup>Ver Anexo II Modelo de Autodiagnóstico

Es el primer paso para la puesta en marcha siendo necesario la implicación de todas las partes. Se debe hacer por escrito y comunicarlo a toda la plantilla.

¿Quién participa? Las partes suscriptoras, Personal de Dirección, Dpto. RRHH, Representación Legal, Plantilla.

## **2.- Diagnóstico:**

Se trata de detectar las necesidades y expectativas de la Empresa, dando a conocer la realidad de la situación de la empresa en materia de conciliación.

Lo debe realizar el Personal Interno y Externo.

2.1 Planificación: Es necesario establecer un calendario y recursos, con indicadores cuantitativos y cualitativos, nombrando responsables de las actividades. Se debe crear un Comité de Gestión para ello.

2.2 Recogida de Información: Mediante encuestas, entrevistas y cuestionarios se recogerá una información sobre la situación de la empresa. Actuarán el Comité de Gestión, Personal Cualificado y si procede una Consultora Externa.

2.3 Presentación de propuestas: Hay que establecer acciones necesarias para lograr los objetivos, proponiendo medidas a implantar, priorizar actuaciones y comunicar las conclusiones. Intervendrán el Comité de Gestión, Dpto. RRHH y Representación Legal.

## **3.- Diseño del PLAN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN (PMC):**

El objeto es tener una herramienta útil y práctica que sirva de referencia para el desarrollo y aplicación de las medidas de conciliación de la Empresa. Se hace necesario establecer objetivos, medidas, plazos, indicadores de evaluación, nombrando un responsable del seguimiento con la aprobación y firma de las partes. Participarán en la planificación del mismo el Comité de Gestión, la Consultora Externa y el Personal Cualificado.

3.1.- Implementación de las Medidas: El objeto es hacer posible el equilibrio entre la vida privada y laboral mediante el PMC y las acciones de mejora. Supervisará la ejecución el Comité de Gestión y DDHH o similar.

## **4.- Evaluación y Seguimiento:**

Detectaremos el cumplimiento de los objetivos, desviaciones y no conformidades en la implantación de las mejoras. Se encargará el Comité de Gestión y la Consultora externa si la hubiera.

#### **5.- Comunicación de los resultados:**

Se realizará por los medios existentes de comunicación interna de la Empresa como Intranet, Boletines, Tablón de anuncios y Externa (notas de Prensa, difusión en Web de Empresa, Revistas del Sector) indicando las propuestas de mejora continua, avances y mejoras obtenidas. Lo confeccionarán el Comité de Gestión y el Gabinete de Comunicación. (Deira et al, s.f k, pp. 35-36)

#### **2.6.3 Buenas Prácticas.**

Como hemos estudiado en el desarrollo del presente TFG, el concepto de corresponsabilidad da un paso más allá de las medidas convencionales de conciliación ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.

Las organizaciones laborales forman parte de este proceso pudiendo introducir cambios en su cultura empresarial orientados hacia una conciliación responsable pero en la práctica ¿quiénes son las empresas corresponsables<sup>20</sup>?

Podemos definir las como aquellas que promueven medidas de flexibilidad (horarios, turnos, organizativos); aquellas que desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes; las que desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación y aquellas que fomentan el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres.

Según las pautas antes descritas, toda organización que desee ahondar en su corresponsabilidad deberá hacer un autodiagnóstico, un plan de medidas de conciliación respetando medidas de igualdad entre ambos sexos, pero, ¿qué más puede hacer?

La experiencia de muchas empresas, con mayor o menor acierto, nos conduce a pensar que es necesario determinar acciones que una vez, aplicadas y analizadas, determinen objetivos, estrategias y en definitiva la resolución de sus incidencias en cada materia.

---

<sup>20</sup> II Jornada Técnica de la Red de Empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" 23.10.2013

Esto es lo que se denomina **Buenas Prácticas** , que en su definición más formal obedece a :“ Aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología y herramienta de carácter innovador que , siendo impulsada o ejecutada por la Administración Local ( Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos, Consejos insulares y Mancomunidades) o por una empresa o entidad privada del entorno local, ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de favorecer la conciliación personal, familiar y profesional de los ciudadanos y ciudadanas y , además, es susceptible de ser transferida a otros contextos ( Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer, 2010, d p.13 )

Para que una práctica en el ámbito empresarial sea calificada como “Buena Práctica” debe reunir las siguientes características: carácter innovador, transferibilidad de la iniciativa, optimización y buen uso de los recursos utilizados y sostenibilidad y continuidad a futuro.

Por ejemplo, Rivero (2008f, p.90) expone que tras la Elaboración sobre Buenas Prácticas en Conciliación de la vida laboral, personal y familiar dirigida a varones por la Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades, se establecieron los siguientes criterios para la selección de buenas prácticas:

- Que los objetivos de las actuaciones se dirijan a fomentar la corresponsabilidad de los varones en el ámbito doméstico y familiar.
- Que capaciten a los varones a lograr su autonomía.
- Que empleen herramientas y actuaciones innovadoras y eficaces
- Que sus actuaciones puedan ser transferibles.
- Que desarrollen modelos de seguimiento y evaluación de los programas, proyectos, y actuaciones que implementen
- Que obtengan resultados satisfactorios y exitosos.

Siguiendo el ejemplo de esta elaboración de Buenas Prácticas, tomamos de modelo la estructura de las realizadas para confeccionar un guía tipo de recogida de datos a seguir<sup>21</sup>, muy instructiva por el contenido para saber las pautas a seguir.

Dado que es obvio que cada medida tendrá mayor o menor repercusión o alcance en función de los requisitos de la empresa, características de los trabajadores, sistema de producción establecido, cultura de la empresa, sociedad, población etc., hacemos referencia a

---

<sup>21</sup> Ver ANEXO IV : FICHA DE DATOS

unos modelos que por su contenido consideramos ejemplos de Buenas Prácticas en Corresponsabilidad, en general, anotando algunos ejemplos que resultan de interés.

\*20 BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD:” Buenas Prácticas de la Red Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa “. Recuperado:

[http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/Informe\\_II\\_Jornada\\_tecnica\\_Red\\_DIE\\_\(23.oct.2013\).pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/Informe_II_Jornada_tecnica_Red_DIE_(23.oct.2013).pdf)

\*+ 50 MEDIDAS PARA CONCILIAR EMPRESAS, recuperado

<http://www.consum.es/consum-doc/revista/conciliar/50medidas.pdf>

\*BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DESDE ENTIDADES LOCALES DE ESPAÑA Y NORUEGA . recuperado :

<http://www.femp.es/files/566-1012-archivo/Guia%20BP%20conciliac%20cast%20electronic.pdf>

DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD BUENAS PRACTICAS Y RECOMENDACIONES OBSERVATORIO 10 RIVERO, recuperado:

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

EJEMPLOS A DESTACAR: BUENAS PRÁCTICAS , EN BASE A HORARIO, JORNADA Y FLEXIBILIDAD <sup>22</sup>

-Establecimiento de un horario de entrada/salida flexible para favorecer el acompañamiento de los pequeños y de las personas dependientes a los diferentes centros asistenciales (Aceites Borges Pont, SAU)

-Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida. Jornada intensiva todos los viernes y meses de verano para el personal de oficinas. Durante el siguiente al parto, padres y madres con jornada partida podrán disfrutar de jornada intensiva y aquellas con trabajos a turnos podrán vetar uno de ellos. Personal con niños menores de 9 años podrán

---

<sup>22</sup> Ejemplos Empresas pertenecientes a la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”

modificar su jornada el día del cumpleaños del hijo/a. Libertad para intercambiar turnos entre el personal de fábrica (Feiraco Sociedad Cooperativa Gallega)

-Horario continuado para personas en situación de guarda legal. Teletrabajo, Jornada irregular en cómputo semanal (Grupo Leche Pascual)

-Favorecer el disfrute de vacaciones por horas, organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación al colegio, permitir flexibilidad horaria siempre que el servicio lo pueda asumir, promover el trabajo a distancia en la medida que sea posible (Mutualia MATEPSS 2)

-Gestión individualizada de las medidas de conciliación por trabajador. Consiste en estudiar con cada trabajador su situación personal e intentar adecuar las medidas de conciliación y corresponsabilidad en cada escenario individual (Pauma SL)

### EJEMPLOS SEGÚN LA MEDIDA SE CONTEMPLE EN CONVENIO O FUERA DE CONVENIOS O CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

#### ***Medidas recogidas en Convenios Colectivos y legislación***

*-Convenios colectivos en los que varones tiene permiso para acompañar a su esposa, pareja de hecho o compañera a las clases de preparación al parto.*

Ejemplo: \* Convenio Colectivo del Personal laboral del Ayuntamiento de Huarte, Navarra (BON DEL 24.11.2000, resolución 730/2000)

*-Convenios que amplían el permiso de hijo nacido, adopción o acogimiento.*

Ejemplo: \*Comunicación interna del Fundación RAIS (Red de apoyo a la integración socio laboral), ampliación de quince días del permiso de paternidad y maternidad.

\*Ley gallega para la igualdad de hombres y mujeres (Ley7/2014, BOE 21.09.2004), permiso a favor de los progenitores varones de ocho días naturales

\*IV Acuerdo Marco para los Trabajadores de Repsol-YPF: ampliación del permiso de diez días naturales.

*-Convenios que fomenten el disfrute por parte de los varones del permiso de maternidad.*

Ejemplo: \*Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias. (BOA 266 DE 16.11.2002)

*-Convenios que recogen un permiso de paternidad exclusivo a disfrutar a continuación del permiso de maternidad:*

Ejemplo: \*Ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicios de las administraciones públicas de Cataluña (BO del parlamento de Cataluña nº358).

*-Convenios que recogen la flexibilización de jornada para varones por paternidad*

Ejemplo: \*CC de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona BOE 10.03.2014.

### **Buenas prácticas fuera de Convenio:**

-Cursos de Gestión de Tiempo y Prevención del Estrés.

-Política de luces apagadas

### **Campañas de Sensibilización en medios de comunicación**

- “Está claro, sabes limpiar ¿por qué no lo haces en casa? Se trata de un spot de televisión de un hombre limpiando concienzudamente su coche, mientras una voz le dice ¿Por qué no lo haces en casa? Instituto de la Mujer.

- “Posturas para mejorar la relación de pareja “En clave de humor y jugando la campaña hace alusión a “otras posturas” que el hombre puede adoptar en relación al reparto de responsabilidades con sus parejas, mujeres. Instituto Vasco de la Mujer

### **Programas y proyectos de intervención social dirigidos a varones, población mixta (infantil, juvenil y adulta):**

-Talleres mensuales “Yo también “dirigido a niños y niñas de educación primaria del municipio de actuación dentro Proyecto Equal “En Alaquás, conciliarás” (2005-2007)

-“Infiltración de un dinamizador entre el alumnado masculino de los cursos de cocina. dentro Proyecto Equal “En Alaquás, conciliarás” (2005-2007)

- “Proyecto Aukera (1997-1998): Corresponsabilidad de tareas domésticas entre hombre y mujeres promovido por el Instituto Vasco de la Mujer. Fue pionero en la organización de talleres de intercambio de tareas domésticas en los que, a la vez que se transmiten

conocimientos se desarrollan destrezas de los participantes. Hoy en día, sirve de modelo para otras instituciones en la actualidad. (Rivero, 2008 g, pp92-99)

En esta línea de actuación cabe destacar la Campaña de Sensibilización del Ayuntamiento de Estella- Lizarra que a través de un Pacto local y desde la firme creencia de que la difusión de las ideas lleva consigo un fomento de la conciliación, ha venido realizando varias campañas sobre la paternidad corresponsable. En concreto:

En la primera campaña regalaron unos guantes de fregar con el lema “Si eres hombre ¡atrévete ¡póntelos. “Ven a coger tus guantes “y simultáneamente se publicaron unos carteles representando un hombre con guantes de fregar y su bebe en brazos

La siguiente campaña consistió en la entrega de un biberón y una tarjeta con el eslogan. “Esto también es cosa de hombres. Por una paternidad responsable “.

En 2007 sorprendieron con una campaña de gran impacto social, publicando un cartel en el que aparecía un hombre friendo unos huevos junto al eslogan “Por una paternidad corresponsable ¡No te los toques: fríelos ¡Se acompañaba del reparto de pañales, casa por casa, que llevaban el lema “Pónmelos. Estos también es cosa de hombres “

Durante el 2008, se regaló un osito de peluche con el lema “El cuidado también es cosa de hombres” y una tarjeta, que las y los escolares entregaban a sus padres en el que decía “Papá ¡cuidar también es cosa de hombres ¡. Ese año en Navidad, se repartió un reloj de cocina con el lema “Compartiendo el tiempo y las tareas vivimos mejor “.

En el año 2009 se editó un cartel con el lema “Podemos vivir mejor compartiendo” presentando a cuatro hombres conocidos de la localidad, realizando tareas del hogar. Junto a este cartel se regalaron pizarras magnéticas de nevera con la inscripción “Papá apunta: ¡esto también es cosa de hombres!

Sumamos a estas campañas la divulgación en medios de prensa, televisión y radios locales organizando a la par, talleres y cursos de masajes infantiles, cuidados y supervivencia doméstica, destinados a hombres para sensibilizarles en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y del cuidado. (Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer, 2010 e, p.61)

### **3. SUPUESTO PRACTICO : CORRESPONSABILIDAD EN LA FAMILIA, CONCILIACIÓN EN EL TRABAJO**

Tomamos de referencia una familia nuclear formada por padre (43 años), madre (41 años) y dos hijos de 11 y 8 años, respectivamente, que viven en una localidad de 15.000 habitantes.

Características: Ambos progenitores tienen un trabajo productivo. En el caso del marido, autónomo –trabajador por cuenta propia- y la mujer, oficial administrativo, de una asesoría fiscal contable y laboral- trabajo por cuenta ajena

*Horario de Trabajo Padre: 8.00 a 13.30 y 15.30 a 18.30*

*Horario de Trabajo de la Madre: 9.00 a 14.00 y 16.00 a 19.00*

*Horario del Colegio de los niños: 10.00 a 13.30 y de 15.30 a 17.30.*

¿Cómo se organiza la conciliación familiar, laboral personal?

Partimos de una lista de actividades de 20 tareas básicas en la familia piloto de referencia que, entre otras, son las siguientes:

- 1.- Atención y vigilancia en el hogar
- 2.- Levantarse y ocuparse de ellos hasta que van al colegio
- 3.- Transporte y acompañamiento al centro escolar
- 4.- Ayudarles con los deberes
- 5.- Ir a las reuniones de los padres del colegio
- 6.-Atención durante las comidas. Dar de comer a los niños pequeños
- 7.- Acostarles o hacer que se vayan a la cama
- 8.- Atención por la noche.
- 9.- Jugar con ellos entre semana
- 10.- Jugar con ellos el fin de semana
- 11.- Atención activa extraescolar (con una media de 1 actividad diaria o incluso 2, con Desplazamientos)
- 12.- Llevarlos al médico

- 13.- Quedarse en casa o conseguir que alguien se quede con ellos cuando están enfermos
- 14.- Planificar la compra, ir al supermercado (con periodicidad quincenal, semanal, diaria)
- 15.- Elaborar menú, equilibrado, para toda la familia, para las 5 comidas diarias: desayuno, almuerzo colegios, comida, merienda y cena.
- 16.- Tareas de limpieza en el hogar.
- 17.- Tareas de lavar, recoger, secar, planchar la ropa diaria.
- 18.- Comprar cosas necesarias para el hogar: ropa, utensilios.
- 19.- Trabajo Productivo,
- 20.- Ocio y Descanso

¿Cómo planificamos el día?

1) El primer problema nos lo encontramos con la primera etapa del día que es la hora de levantar a los niños, asearlos, darles el desayuno y llevarlos al colegio.

En este supuesto en el que el horario de inicio de la jornada laboral comienza a las 08h para el padre y a las 09h para la madre, resulta inevitable y necesario buscar un apoyo ajeno a la familia para realizarlo, bien con la contratación de una empleada de hogar, o con la tan necesaria ayuda de los abuelos (si los hubiere).

Partimos de la base de que o bien por las características de la localidad (15.000 habitantes ) o bien en caso contrario , con la opción del comedor escolar, el padre en este caso podría recoger a los hijos, por coincidir con el horario exacto de cierre matinal, y considerando un trayecto de pequeño recorrido.

2) Una vez en casa, a las 14.00 cuando sale la madre del lugar del trabajo, se hace necesario que el marido haya preparado parte de la comida, poner la mesa, preparar a los niños, para que cuando regrese la madre, puedan todos comer en familia.

Terminada la comida, hay que recoger la mesa, fregar, lavarse, prepararse para nuevamente ir al colegio, que en nuestro supuesto, podría realizarlo la madre, aun seguramente sin terminar de recoger las tareas del hogar para regresar puntualmente a su puesto de trabajo.

3) Una vez en el colegio, y transcurrida la jornada escolar, a las 17.00 h. de nuevo se hace necesario tener ese apoyo extra para recoger a los niños y comenzar con la tercera etapa del día: actividades extraescolares y deberes.

En función de las características de los niños y por edad, suponemos una media de una actividad extraescolar al día o incluso dos por cada hijo/a.. Obligatoriamente hasta el horario de salida de los padres hay que contar con el apoyo extra hasta que el primero termine.

4) Concluidas las jornadas extraescolares, y laborales de los padres nos encontramos con la cuarta etapa del día a las 20 h. aproximadamente.

¿Cómo actuamos? Según la tabla de actividades expuesta nos encontramos con que procede desarrollar las 6/7/8/14/15/16/17/18y por supuesto la 20 que es descansar.

Está claro que, aun en el supuesto de no realizar todas o expuestos a cualquier incidencia, necesitamos LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR, para poder realizarlas.

En la medida en que los niños por edad sean lo suficientemente responsables es necesaria su colaboración. Y en función de que el marido finalice su trabajo productivo (sujeto a una finalización variable por la circunstancia de ser trabajador por cuenta propia lo que implica largas jornadas de mayor de 8 horas) tendrá que implicarse para compartir el trabajo reproductivo del hogar.

Según las tradicionales estructuras de las familias, puede ocurrir que la mujer no trabaje en un trabajo productivo, pero esto no quiere decir que por dicho motivo el hombre se despreocupe de las tareas del hogar y cuidado de niños, dado que en nuestro supuesto y en concreto en la cuarta parte del día, harán falta no dos manos, sino dos pares de manos para poder realizarlo.

Lo mismo ocurre en la destreza de realizar todas las tareas reservadas para el fin de semana, donde obligatoriamente implica una mayor vinculación para hacer más tareas de las expuestas en la lista inicial

No entramos en esta muestra a valorar qué actividades son realizadas en mayor proporción por el hombre o por la mujer, ni los tiempos de cada uno en la aplicación del punto 20 que no es otro que el tiempo que se deben dedicar para sí mismos ,tan necesario para el enriquecimiento personal.

Como hemos visto en el contenido del TFG, además no solo basta con realizar la tarea sino que igual importante o más si cabe, es después de hacerla, controlar la organización y comprobar que toda pieza encaje en el puzle.

Desde luego hay que estar abiertos a cualquier incidencia que pueda ocurrir, dado que nos obliga a adaptarnos y ajustarnos según las circunstancias: enfermedades graves, viajes de trabajo, reuniones fuera de horario, etc.

¿Qué cambios podemos hacer en el trabajo productivo?

Siguiendo nuestro supuesto y partiendo de la corresponsabilidad familiar óptima, tendríamos cubierto el escenario de la jornada escolar de Lunes a Viernes sujeta a cualquier imprevisto de enfermedad, accidente, etc. , pero en cualquier caso se hace necesario poder conseguir medidas de conciliación que favorezcan la corresponsabilidad del matrimonio.

¿Qué medidas de conciliación y corresponsabilidad laboral se podrían aplicar?

Se hace necesario la elaboración de un autodiagnóstico de la empresa y de un plan de medidas de conciliación tal y como hemos visto en el desarrollo del TFG para detectar líneas de trabajo y establecer Buenas Practicas.

Ante la ausencia de más datos, pero no de necesidades objetivas, proponemos un listado de acciones que sí se podrían acometer para favorecer la corresponsabilidad laboral que es una parte de la corresponsabilidad familiar y social:

- Distribución de la jornada laboral de menos de 40 horas, en función de las necesidades del trabajador, lo que se denomina como la semana laboral comprimida.
- Fijar Calendario Anual de Horario de Trabajo por Trabajador atendiendo a sus características personales.
- Jornada Flexible, estableciendo un horario de apertura al público, pero siendo flexible en el horario de apertura y cierre
- Establecer la condición “luces apagadas”, es decir, con una hora de cierre establecido.
- Modificación de horario de trabajo por motivos personales o familiares, implantando si procediera la jornada intensiva.
- Teletrabajo

- Banco de Horas, poder acumular horas extras en periodos de descanso en días de vacaciones o en horas de asuntos propios.
- No establecer reuniones fuera del horario de trabajo.
- Vacaciones flexibles.
- Asistencia on line de cursos.
- Formación en horario laboral.
- Compensar las bolsas de horas extras con periodos de descanso a disposición del trabajador.
- Establecer un mínimo de dos semanas de vacaciones en verano o en el mismo periodo que las del cónyuge.
- Cursos de Gestión de Tiempo.
- Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja paternal.
- Concentración de las vacaciones por casos excepcionales.
- En el supuesto de que fuera posible y si hubiera más empleados, premiar al trabajador que se hubiera acogido a alguna medida de conciliación y corresponsabilidad.
- Permisos Retribuidos o no Retribuidos en función de las situaciones sobrevenidas.
- Permiso retribuido y no retribuido según la duración por enfermedad de hijos, familiares o personas dependientes.
- Permiso no retribuido por motivos personales
- Permiso retribuido por asistencia a actos educativos de los hijos /as. (tutorías, salidas de excursiones).
- Permiso para acudir al médico con familiares directos.
- Permiso retribuido por enfermedad grave de familiares u hospitalización.
- Reducción de jornada con hijos de enfermedades graves o personas a su cargo.
- Excedencia de corta duración, por necesidad o en periodo estival.
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares.

#### **4.- CONCLUSIONES**

Concluyo este TFG, con una idea totalmente distinta de mi percepción inicial del contenido a tratar, ya que la bibliografía existente en torno al tema es abundante, tal como se muestra en él.

-Quizás por la circunstancia de mi situación de mujer autónoma con responsabilidades familiares, arrastrada a un trabajo productivo de largas jornadas con horarios inciertos, descompensando así el trabajo reproductivo que sin la corresponsabilidad familiar queda vacío de contenido.

-Es importante distinguir y conocer las normativa y medidas conciliadoras, la ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, que por muchos motivos, ha generado en el pasado desigualdades de género claras, palpables en nuestra sociedad y empresas por la falta de concienciación sobre lo que significa la igualdad real.

-Por la cantidad de beneficios, causas y consecuencias, se debe trabajar para implantar en nuestras empresas, estrategias de conciliación con los pasos a seguir descritos: autodiagnóstico, compromiso de la dirección y plantilla, plan de medidas de conciliación, igualdad de género y, todo esto, en el marco de la corresponsabilidad de todos con todos.

-Es necesario trabajar para ello, todos somos responsables de desmitificar los patrones tradicionales de estructuras familiares, de empresas, de sociedades que han dejado atrás desigualdades, jerarquía y roles no funcionales en una sociedad abierta al equilibrio de todas sus partes y actores sociales.

-Hay que provocar esa adaptación de la sociedad, y para ello es importante hacerlo desde la niñez, la familia y las escuelas, dado que son los escenarios de la educación y formación de valores y patrones de comportamiento.

-Desde el punto de vista laboral, las empresas tienen que conseguir ambientes de corresponsabilidad. Partiendo de la normativa existente, irá hacia un sistema equilibrado en sus partes, conseguirá multitud de beneficios destacando que con una plantilla comprometida en su trabajo, le reportará mejor ambiente laboral, así como mayor eficiencia y eficacia, es decir mayor rendimiento con el consiguiente incremento del beneficio, tanto económico, como social. Por último, destacar que, para garantizar el equilibrio social, debemos procurar alimentar la vida familiar, el trabajo y la vida personal. El equilibrio entre ambas esferas nos reportará la mejor situación para vivir en familia, trabajar y disfrutar en un plano de igualdad

## ANEXO I

### **NORMATIVA**

Constitución Española (CE)

Decreto Legislativo 1/1995 de Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo del 1995.

Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Instituto de la Mujer

Ley 3/1989 de 3 de marzo, de maternidad y paternidad.

RD2/1995, de 07 de Abril. Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Ley 31/1995 de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Salud Laboral.

Ley 39/1999, de 05 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Real Decreto 1131/2001 de 31 de octubre regula La Seguridad Social de trabajadores/as a tiempo parcial así como la jubilación a tiempo parcial.

Ley 51/2003 de 02 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres.

### **ABREVIATURAS**

INE Instituto Nacional de Estadística

LOIEMH Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

MSSSI .Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

### ANEXO III

#### CUESTIONARIO : AUTODIAGNÓSTICO .<sup>23</sup>

Hay que valorar cada una de las medidas con una puntuación para saber con la media alcanzada en cada área la situación en la que se encuentra la empresa en relaciones a las medidas de conciliación laboral.

N/A	NADA	POCO	BASTANTE	MUCHO
	(1)	(2)	(3)	(4)

<u>Puntuación</u>	<u>Valoración</u>	<u>Significado</u>
-------------------	-------------------	--------------------

N/A	<i>SE excluye de la puntuación</i>	<i>Se selecciona en el caso de que la empresa, por sus características no puede aplicar la medida.</i>
-----	------------------------------------	--

(1)	<i>Nada</i>	<i>No se aplica</i>
-----	-------------	---------------------

(2)	<i>Poco</i>	<i>Se aplica de forma esporádica</i>
-----	-------------	--------------------------------------

(3)	<i>Bastante</i>	<i>Se planifica y aplica sistemática y periódicamente</i>
-----	-----------------	---

(4)	<i>Mucho</i>	<i>Se planifica, aplica, revisa y mejora sistemática y periódicamente.</i>
-----	--------------	--

#### ÁREA DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

\*Entrevistas a una muestra representativa de la plantilla para recoger información de las necesidades

\*Reuniones para recabar información sobre las necesidades de conciliación.

\*Encuesta al personal

<sup>23</sup> Las cuestiones que se reflejan en cada Área con medidas que se están aplicando en las empresas. según la Guía de Referencia.

## \*Focus group

\*Otras acciones o medidas no recogidas.

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

### AREA DE INFORMACION Y SENSIBILIZACION

- \*Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres
- \*Difusión de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
- \*Información sobre Permisos, reducciones de jornada y excedencia de la normativa legal.
- \*Poner a disposición del personal una guía o base de datos de recursos asistenciales.
- \*Información al colectivo de varones de sus derechos parentales para fomentar que se acojan a las medidas de flexibilidad o a los permisos parentales.
- \*Facilitar la gestión de ayudas, al personal con personas dependientes a su cargo
- \*Información sobre las acciones encaminadas a eliminar la “cultura de la presencia”.

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

### AREA DE AMPLIACIÓN Y MEJORA DE PERMISOS LEGALES.

- \*Ampliación del permiso de maternidad
- \* Ampliación del permiso de lactancia o mejorar sus condiciones de disfrute.
- \*Ampliación del permiso de paternidad.
- \*Ampliación, mejora o flexibilización de las reducciones de jornada por motivos familiares.
- \*Ampliación, mejora o flexibilización de los supuestos de excedencia por motivos familiares.
- \*Facilitar la adaptación del personal que se incorpora al puesto de trabajo después de los permisos y excedencias por cuidados familiares.
- \* Establecer un permiso para los padres de asistencia a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

AREA DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

- \*Establecer sistemas de entrada y salida con márgenes horarios.
- \*Posibilidad de jornada continua para el personal con hijos/as menores o personas dependientes.
- \*Jornada intensiva los viernes y meses de verano
- \*Introducir mejoras en el calendario de vacaciones
- \*Realizar los cursos de formación en horario laboral
- \*Política de "luces apagadas".
- \* Disponer de días de asuntos propios sin necesidad de justificación.

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

AREA DE BENEFICIOS SOCIALES Y EXTRASALARIALES

- \*Asegurar los complementos a las percepciones de la seguridad social hasta el 100 % por motivos familiares
- \* Ayudas económicas para hijos/as con discapacidad
- \* Ayudas económicas por estudios de hijos/as
- \*Información sobre subvenciones, guarderías y residencias de mayores
- \*Tickets de restaurantes.
- \*Aparcamientos gratuitos o subvencionados
- \*Facilitar anticipos para gastos imprevistos y préstamos
- \*Servicios sanitarios y seguros para el personal y sus familiares
- \* Organización de actividades culturales o educativas

Puntuación total del Área.....

Número de acciones planteadas .....

Puntuación media del área .....

AREA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- \*Políticas de acercamiento del puesto de trabajo al domicilio
- \*Evitar en la medida de lo posible el trabajo a turnos y nocturnos
- \*Promover el teletrabajo en los puestos que lo permitan
- \*Promover las videoconferencias para evitar desplazamientos

\*Acceso a Internet para fines personales

\* Otras acciones o medidas no recogidas

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

AREAS DE AYUDAS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

\*Guarderías de empresas

\*Acuerdos con guarderías

\*Ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes

\*Facilitar recursos para el cuidado de menores en periodos vacacionales y días no lectivos

\*Otras acciones o medidas no recogidas.

Puntuación total del Área.....
Número de acciones planteadas .....
Puntuación media del área .....

Instrucciones para cumplimentar el cuestionario:

La puntuación media de cada área proporcionará la información de la situación que se encuentra la empresa en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa, para estudiar medidas que alcancen el objetivo de las empresas.

ANEXO III

FICHA DE RECOGIDA DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD	
Nombre de la Empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	Sector de la Actividad : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Buena Practica	
Nombre de la Buena Practica <b>Mejora por parte de la Compañía del Permiso por Maternidad que ceda la madre al padre.</b>	Contemplada en guía/ Plan de Igualdad Igualdad _____ Nueva _____
<b>Motivación ( razones que impulsaron a implantar esta práctica )</b>  Fomentar la implicación y la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los /as hijos/as recién nacidos/as adopciones, etc.	
<b>Descripción de la Buena Práctica ( en qué ha consistido )</b>  La compañía concede 2 días laborales de permiso retribuido al padre por cada semana completa que le sea cedida por la madre ( ambos empleados ) del descanso por maternidad que le correspondiera legalmente	
<b>Objetivos planteados ( qué se quiso conseguir con esa buena práctica )</b>  Que los varones comiencen a acogerse de una forma natural a este tipo de permisos , asignados por la ley y la fuerza de la costumbre a la madre	
<b>Acciones llevadas a cabo</b>  Difusión entre toda la plantilla en un díptico, charlas explicativas de difusión, etc.	
<b>Resultados obtenidos.</b>  xx casos de disfrute	
<b>Recursos Invertidos ( tiempo, recursos humanos, y económicos )</b>  El coste derivado de dos días _____ por cada solicitud	
<b>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla.</b>	

**DECÁLOGO PARA LOS HOMBRES EUROPEOS <sup>24</sup>**

HOMBRE, si incrementa su participación en las tareas domésticas obtendrá:

**1.- Más tiempo para compartir con su pareja**

Disfrutará de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir juntos.

**2.- Aumentará su bienestar personal y social**

¿Está preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quiere? Siendo un hombre igualitario será más feliz, y su pareja dispondrá de más tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.

**3.- Mejorará su complicidad con su pareja**

Tendrá más libertad y autonomía para la comprensión mutua, y relaciones más satisfactorias y placenteras.

**4.- Disfrutará y Conocerá mejor a sus hijos/as.**

No se pierda una de las cosas más importantes en la vida: participar en la crianza de sus hijos/as y verlos crecer. Aumente su bienestar y autoestima y el de sus hijos/as compartiendo más tiempo juntos.

**5.- Aprenderá nuevas competencias y habilidades.**

Normalmente son las mujeres las que se encargan de organizar y compaginar mejor su vida laboral, familiar y personal. Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.

**6.- Comparta la carga de ser el sostenedor de la familia**

Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquel en el que solo el hombre. Así se comparte las responsabilidades económicas

---

<sup>24</sup> Decálogo europeo en materia de corresponsabilidad producto del proyecto All Together (2007)

**7.- Sea independiente conociendo por usted mismo cómo compaginar el cuidado de los niños y las niñas y las tareas domésticas.**

Es importante ser autónomo y no solo desde el punto de vista económico y profesional sino también desde el área doméstico.

**8.- Aprenda cómo cuidarse mejor a sí mismo aprendiendo a cuidar a su familia.**

Así vivirá mejor y más tiempo, aumentando sus hábitos saludables.

**9.- Asuma sus responsabilidades y sea coherente con sus valores de igualdad.**

Hay que poner en práctica los valores de “libertad y justicia “en casa.

**10.- Conviértase en un buen ejemplo. Ponga su grano de Arena en la construcción de una Sociedad más justa.**

Conviértase en un buen ejemplo para su hijos/as. Ayude a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con su ejemplo usted sentará las bases de una ciudadanía responsable.

ANEXO V

**DECÁLOGO PARA LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES <sup>25</sup>**

Diez razones por las cuales las empresas deberían apostar y fomentar la implicación de los hombres de su organización en las tareas domésticas y familiares:

**1)Un hombre feliz es un Trabajador Productivo**

Una mejor armonía con la familiar se traduce de forma automática en un mejor rendimiento del trabajo en las empresas. Dar la posibilidad a los trabajadores de mejorar sus vidas familiares es una solución económica, porque con una pequeña inversión se obtiene una mayor eficacia, eficiencia y productividad

**2) Es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar la vida familiar y laboral.**

---

<sup>25</sup> Decálogo europeo para las empresas en materia de corresponsabilidad producto del proyecto All Together (2007 )

Lejos de modelos y concepciones tradicionales arraigados hace décadas, la joven generación de hombres trabajadores valora como principal criterio de un puesto de trabajo ideal la posibilidad de equilibrar la vida familiar, personal y laboral.

**3) Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la convivencia no es exclusiva de mujeres.**

Consideramos a una organización igualitaria cuando se consiga que no se hagan diferencias entre hombres y mujeres, favoreciendo eficientes trabajos de equipos.

**4) Implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a las mujeres, que enriquecerá el desempeño profesional de los hombres.**

La habilidad en las tareas domésticas y familiares proporcionará beneficios estratégicos para su organización: mejora de las relaciones personales, de empatía, comunicación y escucha.

**5) Podrá sacar partido del potencial personal y labora de sus empleados.**

No diferenciar a hombres y mujeres en los equilibrios de tiempo puede suponer una gran diferencia en la forma que las mujeres perciben sus responsabilidades de promoción laboral, incrementando así la motivación de todo su personal.

**6) Incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores.**

Ayudando al personal a compaginar sus responsabilidades profesionales y personales aumentará la lealtad a su empresa

**7) Mejorar Relaciones Sociales en el Trabajo.**

Un nuevo sistema y estilo de dirección en el que no se diferencie entre hombres y mujeres trabajadoras llevará a tener menos problemas y conflictos, menos frustración y más colaboración entre géneros.

**8) Es un medio de Marketing Social que mejora la imagen y ética de su empresa**

Se apuesta por una fidelización y construcción de lealtad tanto de los clientes como de los asociados.

**9) Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.**

Rompe sistemas de trabajos antiguos y se construirá un novedoso estilo de dirección que considera que hay vida fuera del trabajo.

**10) ES un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.**

### Bibliografía

Casado E y Gómez C. (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar profesional en el siglo XXI. Madrid: Biblioteca Nueva.

Voydanoff, P. (1988). *Work and Family: A review and expanded conceptualization*.

Barnett R.C, Baruch GK. (1988). *Correlates of fathers' participation in family work*. New York.

Casado E. y Gomez E. (2006). *Los desafíos de la Conciliación de la Vida Familiar y Profesional en el siglo XXI*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Chinchilla N., León C. . (2006). *Buenas Prácticas de la Empresa Flexible* .

Deira MT., Navaro I., Rico D. (s.f). *Guía de la Conciliación de la Vida personal familiar y laboral : Orientación para su implantación en las empresas*. Generalitat Valenciana: Conselleria de Bienestar Social.

Dirección General de Igualdad de Oportunidades. (2007). *Buenas Practicas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades, Area de Gobierno de Familia y Servicios Sociales. MADRID: AYUNTAMIENTO DE MADRID.

EPA. (2007). *Encuesta de Población Activa*. INE.

Fernandez-Cordón JA Y Tobio C. (2006). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales : políticas y prácticas sociales. Documento de Trabajo 79/2015*. Madrid: Fundación Alternativas.

Fundacion Mujeres. (2006). *La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal: una estrategia de Cambio Social ; Proyecto CONFIO*. Madrid: IC Equal.

Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Fundación Peñasal y Federación Sardu. (2010). Conciliación y Corresponsabilidad. *Cuaderno de Trabajo Sendotu nº 4*, 39-40.

Gómez S., Martí C.;. (2004). *La Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral*. IESE Business School- Universidad de Navarra. Barcelona: Catedra SEAT de Relaciones Laborales.

Goodnow J.J. (1992). *Parent's ideas, Children's ideas: correspondence y divergence*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Grupo de Investigación : "Derecho del Trabajo, Cambios Sociales y Nueva Sociedad. (s.f.). *Productividad y Conciliación de la vida laboral y familiar*. Madrid: Universidad Carlos III.

II Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa ". (2013). *Corresponsabilidad y desempeño laboral*, (págs. 1-66). Madrid.

INE. (2007). *Encuesta de Población Activa*.

INE. (2008). *Encuesta de Población Activa*.

INE. (2008). *Mujeres y Hombres* .

INE. (2009). *Encuesta Población Activa*.

INE. (2009-2013). *Encuesta de Población Activa* .

INE. (2009-2013). *Encuesta Población Activa* .

INE. (2010). *Encuesta de Población Activa*.

Informe de Igualdad. (2007). *UE*.

Instituto Andaluz de la Mujer. (2008). *Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal* .

Instituto de la Mujer . (2008). *Guía sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Andalucía.

- Maganto J., Etxeberria J., Porcel A. (2010). *La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación*. EDUCATIO SIGLO XXI.
- Maganto J.M<sup>a</sup>, Etxeberria J, Porcel A. (2010). *La corresponsabilidad entre los miembros de la familiar, como factor de concilación*. Madrid: Educatio Siglo XXI, Vol 28 n° 1 69-84.
- Maganto, J. Bartau I., Etxeberria J. (1999). *La corresponsabilidad de padres madres e hijos en las tareas domésticas: un programa de coeducación en la comunidad*. MADRID: Informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Meil G. (1997). *La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Meil G., Alonso LE., Perez L. (1997). La participación masculina en el cuidado de los hijos en la nueva familia urbana española. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-99.
- Mereder T. (1993). Division of Labour in Two Earner Homes. vol 55.
- Ministerio de Igualdad . (s.f.). *La igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. MADRID: Dirección General para la Igualdad en el Empleo.
- Ministerio de Igualdad & Instituto de la Mujer. (2010). *Guía de Buenas Prácticas para promover la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega*. MADRID: Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Igualdad. (2014). CONCILIACION VIDA LABORAL. 37.
- Ministerio de Igualdad. (s.f.). La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas. *Igualdad en la Empresa*.
- MSSSI. (s.f). *Corresponsabilidad y Planes de Igualdad* . MADRID : HERRAMIENTA DE APOYO N°8.
- Oportunidades, D. G. (2007). *Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas* . MADRID: Ayuntamiento de Madrid.
- Rivero, A. (2008). *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: Buenas Prácticas y Recomendaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Schwartz M.A., S. (1994). *Marriages and families: Diversity and change*. NJ Prentice Hall: Englewood Cliffs.

Tobio S. (1998). Conciliación o Contradicción: Como lo hacen las madres trabajadora. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 97 , 156-186.