

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Filosofía del Derecho, Moral y Política

Programa de doctorado 634-170G: Derechos Humanos: Problemas
actuales



Propuestas para una conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Tesis doctoral

Realizada por: María Victoria Gómez Galdón

Dirigida por: Dra. Dña. Ana-Paz Garibo Peyró

Valencia, Abril 2015

A mi madre

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mis padres, y a mi hermana, sobrinos, y a toda mi familia, por la educación que me han transmitido, y en especial a mi madre, por todo su apoyo durante estos años, porque me ha liberado de tareas domésticas que me ha permitido aislarme del mundo para leer, redactar y estudiar y seguir investigando. Por sus aportaciones, que han sido muchas, ya que hemos madurado la argumentación a lo largo de todo este tiempo, buscando juntas las últimas tendencias en materia de conciliación, corresponsabilidad e integración en cuanto a las prácticas en las empresas.

Quisiera reconocer la colaboración de todos mis compañeros de trabajo, especialmente, al líder de mi empresa, Ismael Abel que me ha ido permitiendo que investigara más compitiendo en la carrera hacia la terminación de estas tesis, aunque me haya ganado en el tiempo, le agradezco el estímulo, los permisos flexibles, para acudir a toda clase de congresos y jornadas y por todos los ánimos para continuar buscando alguna portación que pudiera valer la pena seguir luchando.

Deseo realizar una mención especial a todos los colaboradores de los proyectos europeos Equal de dónde tanto he aprendido en los inicios, muy especialmente también a las empresas, que me han manifestado sus opiniones desde la experiencia. Asimismo quiero agradecer especialmente a las Infodonas, al personal funcional de la Dirección General Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana, que han confiado año tras año en encargarme en su nombre, la impartición los cursos on line y presenciales de Diseño, elaboración y puesta en marcha Planes de Igualdad, Seguimiento y Evaluación y Talleres de Conciliación, que tanta experiencia, información y aprendizaje me ha facilitado. Sin el contacto directo con las empresas elaborando planes de igualdad, no habría sido posible redactar esta tesis. Al equipo de la profesora Ruth Abril Stoffels, de la Universidad San Pablo CEU, quienes cuentan conmigo, en el master de Agente de Igualdad, tutelando trabajos fin de Master, así como cada año, para la formación al personal funcional de la Generalitat Valenciana.

He de agradecer muy especialmente a la Fundación Mujer Familia y Trabajo, a la presidenta Gloria Juste Picón y a María Sanchez-Arjona Bonillo, al frente del barco de lo que ahora se llama Fundación Más Humano, ambas me han formado, como a una persona más de su equipo y han contado conmigo, delegándome la tarea de su

representación en la Comunidad Valenciana y encomendándome la labor de intentar construir en las empresas un mundo más humano, para así poder aportar un granito de valor a la sociedad.

Quisiera agradecer muy especialmente a mi director espiritual P. Enrique Orquín, que me ha animado, alentado y escuchado, al igual que doy las gracias todos mis amigos que han estado muy pendientes, y a otros muchos compañeros de camino, como Encarnación Fernández que me han dado sus opiniones a cuantas preguntas les he ido cuestionando, han comprendido mis etapas de cansancio y me han acompañado en esta larga trayectoria que parecía que no tenía final.

Y por último, el agradecimiento más especial y cariñoso a Ana Paz Garibo, directora de esta investigación, por saber escuchar y entablar un espíritu crítico durante todo este recorrido académico, por sus correcciones múltiples sin desfallecer, por su paciencia, su amistad y empuje y calidad humana. Sin ella no habría logrado presentar esta tesis. Muchas gracias Ana Paz por tantas horas dedicadas, por el rigor académico y por el permanente apoyo, y especialmente por haber aceptado la dirección de esta tesis doctoral.

INTRODUCCIÓN:	13
PARTE PRIMERA: CAMBIOS EN LEGISLACIÓN	30
CAPÍTULO I.-CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA HOY. LA CONSTRUCCIÓN LEGAL EUROPEA Y ESPAÑOLA DE LA CONCILIACIÓN	32
1. 1.- BREVE RECORRIDO POR LA TRAYECTORIA NORMATIVA EUROPEA HACIA LA CONCILIACIÓN	34
1.1.1.-Una reflexión sobre la normativa analizada.....	67
1.2.-ESTUDIO EUROPEO QUE REVISÓ LA CONCILIACIÓN COMO CONDICIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL EUROPEO PARA EL INSTITUTO EUROPEO DE GÉNERO EIGE	70
1.2.1 Indicadores europeos que miden la Conciliación:	76
1.3 ANÁLISIS DE LA INTRODUCCIÓN DE LA LEY 39/99 CONCILIACIÓN EN ESPAÑA:	92
1.4.- CONTRIBUCIONES DE LA LO 3/2007 DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES A LA CONCILIACIÓN	104
1.4.1.- Los Planes de Igualdad de la Ley 3/2007.....	111
1.5.-VALORACIONES TRAS SUPERAR LOS 15 AÑOS DE LA LEY 39/99 DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	119
1.6.-LA REFORMA LABORAL 2012	130
CAPÍTULO II: LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y LA CUESTIÓN DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO, LOS HORARIOS Y LAS JORNADAS LABORALES. CUESTIONES INSATISFECHAS Y PROPUESTAS.	134
2.1.- EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y SU COLISIÓN CON LOS HORARIOS ESPAÑOLES	136
2.1.1.-Por qué España tiene los horarios desbocados y cómo un cambio aportaría más felicidad a las personas.....	139
2.1.2.- La normativa relacionada con los horarios, y su aplicación práctica	142
2.1.3.- El valor del tiempo.....	146
2.2 SOBRE LAS NECESARIAS REFORMAS PARA ALCANZAR LA CORRESPONSABILIDAD	149
2.2.1- Quiénes deben participar en las reformas	151
2.2.2.-El papel prioritario del Poder Ejecutivo.	152
2.2.3.- Nuestra Cultura empresarial, una de las dificultades para conseguir cambiar los horarios.	152
2.3.-PROPUESTAS DE LOS EXPERTOS PARA CADA UNA DE LAS BARRERAS IDENTIFICADAS PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES:	155
2.3.1.- Los horarios comerciales.....	156
2.3.2.-La jornada educativa continuada provoca un incremento de las actividades extraescolares, otro efecto colateral de la falta de conciliación.....	158
2.3.3.-El Trabajo a tiempo parcial, la receta mágica.....	158

2.3.4.-El derecho y el coste del cuidado	161
2.3.5.- Los Permisos de Paternidad y su posible evolución.....	162
2.3.6.-El coste de permiso de paternidad para las empresas.....	166
2.4.-CREAR FAMILIAS, EMPRESAS CORRESPONSABLES, MEDIDAS LEGISLATIVAS Y SERVICIOS PÚBLICOS.....	169
2.4.1.-Empresas Pequeñas corresponsables	169
2.4.2.- Qué hacer para que las familias sean corresponsables.....	172
2.4.3.- Empresas que apuestas por sus Mujeres en puestos de dirección.....	177
2.4.4.- La conciliación en las empresas del entorno rural, y la calidad de vida	178
2.4.5.-La conciliación que los niños necesitan pasa por la corresponsabilidad.....	180
2.5.- ALGUNOS ARGUMENTOS EN CONTRA DE LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS.....	183
2.5.1.- Los intereses económicos de las grandes superficies.....	183
2.5.2.- La necesidad de un mayor aprovechamiento de las infraestructuras públicas, ofrecerlas en un doble horario	183
2.5.3.-Las costumbres españolas no permiten este cambio.....	184
2.5.4.- La falsa solución del teletrabajo.....	185
2.5.5.- Las previsiones económicas en contra de la racionalización de horarios.....	185
2.6.- POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS HORARIOS RACIONALES: UNA EXPERIENCIA PIONERA QUE COMIENZA EN CATALUÑA MARZO 2015.	187
2.7.- PROPUESTAS QUE SE SOLICITAN A LOS PODERES PÚBLICOS	195
2.7.1.- Propuestas concretas para las empresas:.....	195
2.7.2.- Propuestas más amplias.....	196
2.7.3.- Propuestas para la racionalización de horarios españoles.....	197
 CAPÍTULO III: QUÉ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HAN CONQUISTADO LOS PLANES DE IGUALDAD Y SOBRE SUS EFECTOS REALES EN LA SOCIEDAD.....	202
3.1 CONTEXTUALIZACIÓN	204
3.2.- EL PERFIL DEL AGENTE DE IGUALDAD	208
3.2.1.- Origen de la figura del Agente de Igualdad.....	208
3.2.2.- Definición del Agente de Igualdad	211
3.2.3.- Similitudes entre el Agente de Igualdad y el Coach.....	214
3.2.4.- Las responsabilidades del Agente de Igualdad.....	215
3.2.5.-Quién puede ser un Agente de Igualdad de Oportunidades:	230
3.2.6.-Los apoyos que ofrecen los poderes públicos.....	236
3.3.- LA REALIDAD SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.....	239
3.3.1.- Obstáculos que se encuentran las empresas para diseñar los Planes de Igualdad.....	243
3.4.-PROCEDIMIENTO PARA EL DISEÑO Y ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD	267
3.4.1.-Qué Compromiso adquieren las empresas que ponen en marcha un Plan de Igualdad..	267
3.4.2.-La Comisión por la Igualdad.....	272
3.4.3.-Cómo diagnosticar las situaciones de desigualdad para hacer un Plan de Igualdad de Oportunidades.....	277
3.4.4.-Las complejidades del diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades.....	282
 CAPÍTULO IV: MEJORAS Y PROPUESTAS PARA CONSTRUIR UNA EMPRESA A LA MEDIDA DE LA PERSONA Y DE SU FAMILIA.....	318

4.1.-BARRERAS Y OTRAS DIFICULTADES PARA QUE SE IMPLANTE EL CAMBIO CULTURAL EN LAS EMPRESAS.	320
4.1.1.- <i>La falta de recursos y las dificultades de la Administración para este cambio de cultura.</i>	320
4.2.- HERRAMIENTAS QUE SIRVEN PARA MEJORAR LOS PLANES DE IGUALDAD.	325
4.2.1.- <i>La Comunicación.</i>	325
4.2.2.- <i>La concienciación a través de documentos publicados en la organización.</i>	328
4.3.- MODELOS FLEXIBLES DE GESTIÓN DE PERSONAS O HERRAMIENTAS QUE FAVORECEN EL CAMBIO EN LAS FORMAS DE TRABAJO.	331
4.3.1.- <i>Corresponsabilidad empresarial y familiar.</i>	332
4.3.2.- <i>Sentido de pertenencia en la cultura de la empresa.</i>	334
4.3.3.- <i>B Corporate: Las Empresas B, las mejores para el mundo.</i>	335
4.3.4.- <i>La Innovación Social en Europa.</i>	337
4.3.5.- <i>La Sociedad limitada de Interés General.</i>	338
4.4.- LA NECESARIA HUMANIZACIÓN QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS.	341
4.4.1 <i>La Creatividad.</i>	347
4.5.-EL VALOR DEL TRABAJO PARA LAS PERSONAS.	349
4.6. CORRESPONSABILIDAD COMO UNA SOLUCIÓN PARA TODOS:	352
4.7.- RED DE EMPRESAS MAS HUMANO.	354
4.8.- EL SELLO DE CALIDAD EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE	358
4.9.- PROPUESTAS PARA CONSEGUIR LA INTEGRACIÓN	361

PARTE TERCERA: CAMBIOS EN LAS FAMILIAS Y EN LAS PERSONAS366

CAPÍTULO V: LOS AUTÉNTICOS PROTAGONISTAS DE LA CONCILIACIÓN:368

5.1.-CONCILIACION Y FAMILIA	373
5.1.1.- <i>El trabajo de las Naciones Unidas y su contribución.</i>	377
5.1.2.- <i>Cuál es la verdadera situación del trato a los niños en el Tercer y Primer Mundo.</i>	379
5.1.3.- <i>La Radiografía de la Conciliación en España.</i>	384
5.1.4.- <i>¿Es necesario elegir entre familia y trabajo?</i>	387
5.1.5.- <i>Trayectorias profesionales irregulares, trayectorias vitales irregulares.</i>	395
5.1.6.- <i>Brecha salarial.</i>	397
5.1.7.- <i>La diferente relación de las Mujeres y el trabajo.</i>	398
5.1.8.- <i>Cómo afecta la falta de conciliación a la familia de hoy.</i>	400
5.2.- CÓMO Y A QUIÉN AFECTA LA CONCILIACIÓN	416
5.2.1.- <i>Los “malos arreglos” de las mujeres.</i>	416
5.2.2.- <i>Qué necesita la sociedad de hoy.</i>	420
5.2.3.- <i>Qué pasa con las familias rotas.</i>	423
5.2.4.- <i>Los efectos de las custodias compartidas</i>	426
5.2.5.- <i>Derechos de los niños y de los abuelos.</i>	431
5.2.6.- <i>La Conciliación es para la Familia</i>	436

CONCLUSIONES	442
PRIMERA PARTE: CAMBIAR DE LEGISLACION. HORARIOS RACIONALES.....	445
1.- <i>Cambios en la legislación sobre la jornada laboral, hacia unos horarios europeos</i>	<i>445</i>
2.- <i>Tres experiencias piloto ya desarrolladas en España</i>	<i>448</i>
SEGUNDA PARTE: CAMBIOS EN LAS EMPRESAS.....	449
3.- <i>Los Planes de Igualdad.....</i>	<i>449</i>
3.1.- <i>La insuficiencia demostrada de los Planes de Igualdad para cambiar los estilos de nuestras empresas.....</i>	<i>453</i>
4.- <i>Las Políticas de Conciliación</i>	<i>454</i>
4.1.- <i>Cambios en las mentalidades de las empresas.....</i>	<i>455</i>
TERCERA PARTE: CAMBIOS EN LAS FAMILIAS, Y EN LAS PERSONAS.	456
5.- <i>La familia debe adquirir un mayor protagonismo en nuestra sociedad.</i>	<i>456</i>
6.- <i>Se requieren cambios en los tiempos dedicados a las familias.</i>	<i>458</i>
7.- <i>Cambios en las personas, necesitamos tiempo para repensar.....</i>	<i>463</i>
ANEXO I: NORMATIVAS DESTACABLES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN:	468
ANEXO II: DIAGNÓSTICO GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y OBTENCIÓN DEL VISADO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA	472
ANEXO III: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONES MAS HUMANO	481
ANEXO IV: INDICADORES:	485
ANEXO V: INFORME ANUAL DE RESULTADOS A PRESENTAR A LA DIRECCION GENERAL FAMILIA Y MUJER	489
ANEXO VI: PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA 2014-2016	491
BIBLOGRAFIA.....	498
AUTORES.....	500
LEGISLACIÓN	517
<i>Internacional.....</i>	<i>517</i>
<i>Europea</i>	<i>517</i>
<i>Nacional.....</i>	<i>518</i>
JURISPRUDENCIA indica el Tribunal	521
OTRAS FUENTES	522

INTRODUCCIÓN:

INTRODUCCION

Comenzamos esta tesis, preguntándonos qué significa la palabra conciliar. Según el diccionario María Moliner¹, “Conciliar” viene del latín *conciliāre*, es un verbo transitivo y tiene 3 sentidos que a continuación expongo:

Conciliar: 1. tr. *Poner de *acuerdo o en *paz a los que estaban en desacuerdo o en lucha. *Reconciliar. Poner de *acuerdo o hacer compatibles cosas no materiales; como dos actitudes o dos ideas: "Conciliar el valor con la prudencia. Conciliar la filosofía de Aristóteles con el cristianismo". *Armonizar. prnl. Recíproco. Estar o poder estar dos o más cosas juntas sin estorbarse: "En este libro se concilia la claridad con la concisión". Ponerse de *acuerdo personas o cosas. Ponerse en paz después de haber estado enemistados. *Reconciliarse. Inconciliable. *Acomodar, *coordinar*

2. tr. **Inspirar una persona en otras, con su manera de ser, comportamiento, etc., cierto sentimiento. Muy frecuentemente con un pronombre reflexivo: "Con su carácter concilia la simpatía de todos". Atraerse, granjearse*

3. tr. *Es el único verbo usable con "*sueño", con significado semejante al de "atraer": "No pude conciliar el sueño en toda la noche".*

Empezaremos aclarando que para nuestro trabajo tomaremos las tres acepciones, por lo tanto, tendremos en cuenta pues, el **sentido amplio de la palabra**. Especialmente y de manera jocosa, quisiéramos comenzar confesando que, tras las lecturas sobre la conciliación, no hemos podido evitar tener muy presente la tercera acepción. Es cierto que conciliar tiene mucho que ver con los sueños y nos hemos planteado si realmente la conciliación forma parte de nuestros sueños, es decir si son simplemente nuestras aspiraciones. Y por supuesto que lo son, si tan sólo echamos la vista atrás, nos damos cuenta de que nuestros padres quizás no habrían imaginado medidas conciliadoras en las empresas. Luchamos para que nuestros descendientes, no tengan que reclamar el derecho a disfrutar de sus familias.

¹ Definición última visualización 4 de julio 2015

He de admitir como premisa inicial que, la redacción de esta tesis me ha resultado un gran desafío, además de una tarea muy interesante, ya que significa mucho para mí el aspirar a la conciliación, en la sociedad de hoy.

Comenzamos señalando que conciliar es acercar aquello que no va al mismo ritmo, entendemos pues por conciliar, llegar a un buen acuerdo para ambas partes, y en otros sentidos sería hacer compatible y eliminar el conflicto. Sin embargo, cuando se trata de conciliar la vida personal, familiar y laboral este ajuste o equilibrio resulta algo poco evidente.

Cuando elevamos la cuestión en un debate corriente, en la mayoría de las ocasiones, la conciliación es calificada como un gran desafío para la sociedad actual. Pocas personas afirman que logran conseguir conciliar lo suficiente en sus vidas. Muchos afirman que es una misión imposible la de alcanzar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Algunas personas entre las que me encuentro, gracias a Dios, cada vez somos más, aspiramos a conseguirlo. Sin embargo, sigue habiendo una mayoría que considera la conciliación como algo inalcanzable porque dicen que la familia y el trabajo, tal y como hoy en día están organizados, resultan ámbitos prácticamente irreconciliables. Y si además preguntamos por la vida personal, las personas que tienen niños afirman que ya ni siquiera tienen vida personal.

Con esta tesis se ha pretendido estudiar cuál ha sido la evolución y cómo podría la Filosofía del Derecho seguir contribuyendo a conseguir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hemos de enmarcar este trabajo en un momento de una enorme dificultad para toda la sociedad española que dura desde el año 2008. No se trata sólo de contextualizar este trabajo elaborado bajo el prisma de la gravísima crisis económica, sino también inmersa en una latente crisis de valores, a la que nos estamos enfrentando en estos últimos años.

Esta situación nos ha empujado a repensar muchas de las políticas de apoyos a las empresas que se están implantando hasta la fecha. A nuestro parecer, no siempre resultan bien valoradas, y este hecho nos obliga a aprender a valorar y priorizar entre políticas que hoy en día siguen contando con financiación pública, como por ejemplo son los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Además hemos

indagado sobre cuál es la política de apoyo a las familias españolas y cómo se pretende proteger a la infancia. Por último, este escenario nos ha forzado a reflexionar sobre: cómo se toman decisiones para reconducir los escasos presupuestos para conseguir mejores resultados con muchos menos recursos. Hemos visto que esto ocurre a nivel de macro, diseñando las políticas de Estado, pero también a nivel micro, es decir de empresa y de familia, y también a nivel personal.

Si ahondamos en la literatura de los estudiosos, nos encontramos con multitud de pronunciamientos sobre **Qué es Conciliar**. Citando para empezar a D. Alfonso López Quintás fraile mercedario, pedagogo católico y profesor universitario español que, entre otras cosas, se dedica a la enseñanza de la Filosofía, dice que “*Conciliar es Integrar: aunar la vida familiar y la vida laboral. Para ello se requiere integrar las fuerzas que alientan dentro de nosotros- fuerzas instintivas y espirituales. Si no reina la armonía dentro de nosotros mismos, no podemos vivir en concordia con los demás. Concordia significa literalmente “unión de corazones”. Debemos crear armonía en nuestro interior, y para ello necesitamos contar con una instancia que integre las distintas energías que impulsan nuestra vida y que a veces operan de manera autónoma*”².

Sobre estos conceptos deseamos profundizar aportando un pequeño granito de arena a esta sociedad en crisis con propuestas que se detallan en este trabajo. Y para ello, queremos destacar que hemos intentado escuchar todas las posibles voces que se alzan para reclamar la armonía entre dos mundos antagónicos y la defensa de los más pequeños y resaltando el valor de la familia en un mundo que sólo habla de cargas familiares y costes por hijos.

La segunda persona que quisiéramos citar es Gloria Juste, la primera presidenta de la fundación Mujer Familia y Trabajo³ que ahora ha pasado a llamarse de forma no casual, Fundación más Humano. Gloria Juste defiende que “*Conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar,*

² LOPEZ QUINTAS Alfonso, *Inteligencia creativa. El descubrimiento personal de los valores*, BAC, Madrid, 1999; *Cómo lograr una formación integral. El modo óptimo de realizar la función tutorial*, San Pablo, Madrid, 1996; *Manual de formación ética del voluntario*, Rialp, Madrid, 1998. Este tema se expuso en una conferencia a la que asistí durante el IV Congreso de Mujer Familia y Trabajo “Educar para Conciliar” La formación, condición necesaria para la conciliación. Conclusiones en la p. 96 del libro del Congreso. Gráficas Arias Montano SA. Móstoles. Madrid 2006

³ Fundación Mujer Familia y Trabajo antes disponible en www.mujerfyt.org ahora se llama Fundación Mas Humano www.mashumano.org

la salud y la capacidad de trabajo personal”⁴. Gran parte de las aportaciones y el crecimiento de este trabajo viene inspirado en el camino recorrido, durante los últimos 10 años, aprendiendo sobre conciliación a nivel práctico, de la mano de la Fundación más humano.

Con este trabajo hemos considerado todas las acepciones que valoramos pertinentes, actualizadas y coherentes con la argumentación. Nos parece interesante agregar por un lado, conceptos como la integración y concordia, unión de corazones, y por otro lado, el equilibrio de todas las diferentes dimensiones de la vida con el objetivo claro de crear bienestar y oportunidades para todos. Todo ello con el fin de desembocar en el concepto de corresponsabilidad compartida y paternidad responsable como valores solucionadores de este desafío que nos atañe a todos.

Para definir el concepto de conciliación en el mundo empresarial, resulta ineludible no acudir a lo que dice una de las personas que más ha publicado en España sobre el tema, Nuria Chinchilla, quien afirma: *“Hace tiempo que ya no hablo de la conciliación del trabajo y la familia porque no son términos contrarios, la vida es una y no fragmentada, y el trabajo y la familia son dos ámbitos de desarrollo profesional y personal. Por ello prefiero hablar de integración del trabajo y la familia”*⁵.

Hemos escogido empezar por este concepto de integración del trabajo y la familia porque les debemos un muy especial reconocimiento a las tres grandes promotoras en materia de conciliación como son Nuria Chinchilla, antes con Maruja Moragas y ahora junto con Consuelo León. Gracias a este trio pionero, se nos ha ido ilustrando a toda la sociedad española con conceptos como el de la integración. Así siguen construyendo la escuela de conciliación en España publicando en lenguaje en positivo a través de blogs con posts diarios, con multitud de artículos, videos, libros y conferencias a las que haremos múltiples referencias durante todo este trabajo.

⁴ JUSTE Gloria, Presidenta de la Fundación Mujer Familia y Trabajo, Conferencia inaugural VIII Congreso Fundación, Mujer Familia y Trabajo: “La igualdad, ¿a quién beneficia? Igualdad y Conciliación en tiempos de crisis”, celebrado en Madrid en Marzo 2007. Información disponible en: <http://www.mashumano.org/viii-congreso-fundacion-mujer-familia-y-trabajo-la-igualdad-a-quien-beneficia-igualdad-y-conciliacion-en-tiempos-de-crisis/> Última visualización 10 de Mayo 2015

⁵Información disponible en: <http://www.compromisorse.com/entrevista/directora-del-centro-internacional-trabajo-y-familia/iese/nuria-chinchilla/> Última visualización 15 de Julio 2014

Existen otras muchas definiciones que aportan diferentes perspectivas de conciliación. Desde la Fundación Más Humano se declara que: sin conciliación no hay Igualdad de Oportunidades. ¿Se trata pues de considerar la conciliación como un ingrediente necesario para conseguir la Igualdad de Oportunidades? Almudena Fontecha la Secretaria de Igualdad de UGT afirma que: ***“La conciliación no sólo es una condición sine qua non para alcanzar la igualdad, sino que es una respuesta a los actuales desafíos económicos y demográficos que tienen planteadas las sociedades actuales. La conciliación debe ser la búsqueda de equilibrio entre las necesidades productivas y las necesidades de los trabajadores.”***⁶ Consideramos que esta definición resulta aceptable y además compartimos que la conciliación se debería erigir como parte de la solución al problema actual de nuestra sociedad.

Sin embargo, hemos de llamar la atención sobre la necesidad de enfatizar las razones que nos empujan a alcanzar la conciliación. Creemos muy necesario explicitar que entre las necesidades de los trabajadores y los empleadores existe una coincidencia y es que todos tenemos familias. Y la justificación de este trabajo radica en que en la actualidad resulta insuficiente la legislación actual para proteger a las familias, y en especial a la infancia.

Hemos de añadir un elemento muy importante que hoy en día se valora, muy por encima del salario, y ese elemento es el tiempo. María Luisa Soletó Ávila, Directora de la Fundación Mujeres declara que ***“Cuando hablamos de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, nos estamos refiriendo al hecho de que las personas puedan compatibilizar en un módulo de tiempo limitado, sus diferentes intereses y obligaciones. Es decir, estaríamos hablando de la disponibilidad y la organización del tiempo propio.”***⁷ Se añada aquí la variable del tiempo. Nos parece adecuado destacar la tercera dimensión a consagrar, un tiempo para que la conciliación sea completa. Hemos

⁶ FONTECHA LÓPEZ, Almudena., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 11y ss (celebrada 23-10-12) (219/129)

⁷ SOLETO ÁVILA, María Luisa, Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/138).p. 18 y ss

de ser capaces de conseguir el equilibrio, y para ello **compatibilizar las tres dimensiones la vida personal, laboral y familiar.**

Para analizar la conciliación, hemos de considerar el término “**corresponsabilidad**”. Este concepto se ha unido al barco de la conciliación de manera natural porque forma parte de la solución. Nos resulta tan importante que hemos decidido incluirlo hasta en el título de esta tesis porque incorpora soluciones, propuestas y matices a tener muy en cuenta. Como muy bien afirma Soletto: *“Algunas personas asimilan conciliación a corresponsabilidad, cuando son dos cosas distintas. Estaríamos hablando de **conciliación corresponsable cuando se trata de una responsabilidad compartida.** No hablamos sólo, en corresponsabilidad, de mujeres y hombres, sino de empresas, de instituciones, de agentes sociales, porque la organización de los tiempos es algo que afecta a todo el mundo. Cuando usamos el término **conciliación** estamos hablando de la **compatibilización de los espacios laborales y domésticos.** Interesa que estos objetivos sean abordados desde la **corresponsabilidad y la transversalidad, con intervenciones de carácter integral**”*⁸. Hemos de afirmar que coincidimos en su exposición y por eso hemos titulado este trabajo de esta forma.

No obstante, el término conciliación engloba muchos otros elementos a tener en cuenta. Poco a poco, a lo largo de esta tesis abordaremos los aspectos más conflictivos sobre los que nos gustaría reflexionar. Sin embargo, quisiéramos tener el objetivo de proponer, con esta tesis, **soluciones corresponsables e integrales** que muestren medidas que abundan en cambiar mentalidades, así como formas de trabajar innovadoras. Pero además buscamos nuevas maneras de evaluar y reconocer los tiempos empleados por todos, y no sólo en el trabajo, sino el tiempo que nos queda para cuidar de todos.

Abundando en esta idea, buscamos argumentos para sugerir acuerdos que introduzcan medidas que logren modificar horarios en España. Se trata de proponer actuaciones que modifiquen los hábitos alimenticios, que amplíen los tiempos de descanso, que se racionalicen los horarios comerciales, y las jornadas laborales. Sin embargo, no pretendemos quedarnos ahí porque las soluciones propuestas pasan por modificar los horarios de los espacios televisivos y los horarios de las actividades en los centros

⁸ Idem.

educativos. En definitiva, se trata de contribuir a que la sociedad española sea no sólo mucho más saludable, sino también más productiva.

Autores como Maccines, observan que en lo que concierne a la Conciliación de la vida laboral y familiar: *“España tiene la **ventaja** de tener las jornadas escolares relativamente largas y unos horarios comerciales relativamente amplios, pero la desventaja de contar con vacaciones escolares muy largas, jornadas laborales prolongadas, y muy poca disponibilidad de trabajo a tiempo parcial”*¹⁰. No compartimos en valorar las ventajas de España. Pero sí que coincidimos con él, en que la conciliación debería consistir en: *“cómo alentar o exigir a los empleadores que ofrezcan horarios y jornadas para las madres y los padres que sean compatibles con el cuidado de los hijos pequeños y que no perjudiquen sus perspectivas profesionales si se comparan con otros que no tienen dichas responsabilidades”*¹¹.

Deseamos mostrar ejemplos de proyectos que van en esta dirección y han sido puestos en marcha y, por lo tanto, han validado y comprobado su eficacia. Se trata de medidas que implican a pequeñas comunidades dentro de la sociedad y que son interesantes porque podrían ser inspiradoras para otros. Quisiéramos proponer actuaciones que alcancen protagonismo no sólo a mujeres sino también a varones. Y en especial deseamos recuperar el papel tan importante que tienen en las familias y el de las personas dependientes y los niños.

Por ello hemos planteado este trabajo en tres partes. En la parte primera, analizamos la evolución de la normativa y reclamamos una reflexión sobre cómo deberían modificarse las normas al respecto, especialmente en materia de los horarios, para alcanzar una verdadera conciliación. En la parte segunda, se han replanteando los Planes de Igualdad como instrumento al servicio de la conciliación y cuáles son las diversas acciones que se deberían realizar en las empresas exigiendo un cambio muy importante a implantar en las empresas. Y en la parte tercera, enfatizamos acerca de los cambios necesarios que se deben realizar en las familias y en especial en la mentalidad de cada una de las personas, para actuar con corresponsabilidad y coherencia.

¹⁰ MACCINES J., “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, núm. 1 pp. 35-71

¹¹ Idem.

Por ello se ha analizado la construcción normativa de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde el punto de vista de la motivación y aplicación práctica, repasando el desarrollo legislativo en el entorno internacional y europeo, calando hasta nuestro sistema legal nacional y autonómico. Hemos querido explorar mejoras y propuestas de instrumentos legales que ya se están proponiendo desde diversas perspectivas para una mejora de la conciliación, especialmente en Cataluña y el País Vasco.

Tras el recorrido normativo hemos querido detenernos en las propuestas que arreglarían el desbarajuste horario de nuestro país ya que dificulta la conciliación. Todos somos conscientes de que agrava la desestructuración familiar por falta de tiempo para la pareja, para los hijos o para aquellos que más lo necesitan. En España se duerme mucho menos que en el resto de Europa, lo que incide directamente en el rendimiento profesional al día siguiente. Reclamamos una acción conjunta que aglutine no sólo a los empresarios sino también a los sindicatos, y los partidos políticos, a los medios de comunicación y a la administración pública para que se coordine un acuerdo global para la mejora de la calidad de vida de los españoles que arregle esta anomalía. Se propone racionalizar los horarios e incluso alinearlos con el huso horario que nos correspondería por geografía: el de Greenwich, con el fin de sincronizar mejor nuestra jornada laboral con la luz solar.

Esta propuesta obligaría a cambios estructurales en nuestra organización del trabajo relativo a las pausas de descanso y comida. Sin embargo, no se quedaría en eso, sino que además desembocaría en cambios tales como: adelanto de horarios de cierre de comercios, adelanto de programas informativos, así como los de prime time y también el fútbol, entre otros. Hemos destacado que el gran argumento no sólo viene por el descanso necesario o la dedicación a la familia, sino que nos haría ser mucho más competitivos. Quienes temen que perderíamos ingresos en materia de turismo no contemplan los horarios franceses y sus cifras de ingresos en turismo. Lo más llamativo es que alcanzar esta reforma no encarecería los presupuestos públicos y todos saldríamos ganando. **Por ello reclamamos cambios en la legislación.**

En la parte segunda de este trabajo hemos hecho un especial análisis de la conciliación desde la perspectiva laboral. Hemos empleado muchos esfuerzos repensando opiniones

de ambas partes, de los que exigen los derechos y de los que exigen unos deberes, con el fin de aportar soluciones prácticas para ser implantadas en nuestra sociedad.

Podemos afirmar que hasta muy recientemente, la conciliación ha preocupado fundamentalmente solo a las mujeres que no consiguen llegar a todo. Obviamente este problema los varones no lo padecen igual. Sin embargo, a día de hoy podemos afirmar que ya se ha calculado el coste de la no conciliación. Instituciones especializadas en recursos humanos como Saratoga Institute demuestran las cifras del coste de la no conciliación. Y lo dan a conocer a las empresas. Estos datos que demuestran resultados deberían afectar a los que toman decisiones en las empresas, así como a los gobiernos actuales tanto locales como nacionales. A los gobiernos europeos sí que les preocupa. Por lo tanto, debemos analizar qué se está haciendo en España para salvaguardar el derecho a la conciliación de todos y si se está dejando de legislar de forma consciente o inconsciente, habiendo conocido el precio de la no conciliación. Mientras que por otro lado, las autoridades públicas se esfuerzan en explicar a la sociedad la urgencia en la priorización de gastos en aras de la responsabilidad.

En España se publicó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y desde entonces hemos asistido a una evolución evidente. Hemos analizado qué instrumentos legales fueron los que promovieron su promulgación y cuál ha sido la puesta en marcha en las organizaciones. Posteriormente se ha reflexionado sobre su incidencia real en las empresas tras ocho años de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se propone a las empresas mayores de 250 trabajadores la obligatoriedad de establecer unos Planes de Igualdad entre hombres y mujeres en las empresas. En su artículo 46 los define así:

“1. Los planes de igualdad de 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 y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los

*planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo 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*²².

Gracias a esta ley, disponemos de unos instrumentos “nuevos” llamados “Planes de Igualdad entre el hombre y la mujer en las empresas” que contienen, entre otras, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con esta tesis proponemos contextualizar en la parte segunda, llamada cambios en las empresas, sobre el origen de los Planes de Igualdad, se propone explicar cómo se diseña un plan de Igualdad de Oportunidades en las empresas y qué medidas se proponen para su puesta en marcha. Posteriormente se presentan muchos ejemplos de medidas reales puestas en marcha en cada una de las áreas, en diferentes empresas. Finalmente se ha realizado un análisis de la situación valorando su efectividad y cuáles son los problemas que las empresas han encontrado al intentar implantar los Planes de Igualdad. Por ello se realizan otras propuestas para una aplicabilidad efectiva de la conciliación en el momento actual. Tras la valoración, se presentarán propuestas de mejora existentes que se podrían aplicar que superan el modelo del Plan de igualdad para empresas e intentan aportar valores de corresponsabilidad, no sólo en las empresas sino en las instituciones públicas y en los ciudadanos. **Por esta razón proponemos cambios en las empresas.**

No obstante, no hemos querido quedarnos ahí sino que se pretende traer a colación un aspecto muy importante que pocos señalan, la necesidad de **reclamar más conciliación para poder reconocer un bien jurídico protegido mayor**, como son: las personas a las que hay que cuidar más: las personas dependientes, los niños, las personas con enfermedades, discapacidades y las personas mayores. Asimismo, también vamos a reflexionar si se trata sólo de los aspectos familiares y laborales, o se trata también de un derecho personal.

Terminaremos esta maravillosa aventura sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la **parte tercera** dilucidando sobre a quién afecta, y qué cambios

²² Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

hacen falta especialmente en las familias y en las personas. Existe un debate abierto sobre si este tema interesa y afecta directamente sólo a las mujeres o también a los varones. Desgraciadamente, la mayoría de personas que me he encontrado a lo largo de mi trayectoria profesional piensan que Conciliar la vida personal, laboral y familiar afecta e interesa fundamentalmente sólo a las mujeres. Nuria Chinchilla y Consuelo León en su libro “La ambición Femenina”²³ señalan que: *el 20% de las mujeres se interesa fundamentalmente por quedarse en el entorno familiar, el 20% se quisiera focalizar solamente en el ambiente laboral y el 60% de las mujeres españolas, no quiere renunciar a nada, y quiere tanto trabajar fuera de casa como disfrutar de una vida familiar*²⁴.

Nos preguntamos en qué medida las personas deben o pueden ser corresponsables con su entorno, con su territorio, con su comunidad de vecinos, en su empresa, y en su estado. Creemos que en este momento, se necesita urgentemente recuperar los valores que nos hagan construir una sociedad más humana y consideramos que la **conciliación corresponsable** podría ser una fórmula más a integrar en las estrategias de las organizaciones.

Sin embargo, en este debate sobre el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral no podemos obviar un concepto muy relevante como es el de la Honestidad. Traemos aquí a colación un mensaje que nos propone Nigel Marsh, que de forma irónica en una comunicación de 10 minutos de video²⁵, nos invita a repensar sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Nos resulta interesante apuntar el cuestionamiento que hace Marsh, si verdaderamente queremos afrontar este tema como sociedad, debemos de ser capaces de afrontar este debate desde la honestidad y coherencia personal. Nos recuerda Marsh que hay muchas personas que hablan de flexi-time y de otras políticas novedosas en pro de la conciliación etc. Marsh nos exhorta que debemos ser capaces de **mantener el dominio de la calidad de nuestra vida, y que no la decidan otros**. Afirma que las

²³ CHINCHILLA Nuria y LEÓN Consuelo, *La ambición Femenina Cómo re-conciliar Trabajo y Familia*. Editorial Aguilar, Madrid 2004 Disponible en: http://www.laici.va/content/dam/laici/documenti/donna/culturasocieta/espanol/la-ambicio_n-femenina-co_mo-reconciliar-trabajo-y-familia.pdf Última visualización 22 de marzo 2015

²⁴ Idem.

²⁵ MARSH Nigel, Conferencia TEDxSydney. Video disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=SXM7MpoVAD0> Última visualización 10 de mayo 2015 Nigel Marsh - Work Life Balance is an Ongoing Battle última vez visitado el 27/12/2013. Nigel Marsh es CEO de la empresa Regional de Young and Rubicam en Australia y Nueva Zelanda

soluciones propuestas, como por ejemplo que se ofrezcan servicios de guardería, no siempre significa que se pueda conciliar mejor. La solución a la conciliación no se encuentra pasando más tiempo en el lugar de trabajo. Sin embargo, cada persona tiene sus circunstancias, por lo que no sirven todas las medidas por igual para todas las personas.

Hemos de apuntar que no todos los trabajos permiten ajustar medidas para una conciliación real. Lo que no se suele admitir públicamente porque resulta políticamente incorrecto es que hay trabajos incompatibles con la vida familiar y por lo tanto estos trabajadores, tienen la conciliación vetada. Se trata de los trabajos de atención sanitaria, los de las fuerzas de seguridad, los de los emprendedores, y los de cuidado de los demás, de atención al público con un horario fijo, entre muchos otros. Por lo tanto, seamos honestos y valoremos qué podemos realizar para conciliar más y mejor dentro de nuestras capacidades y circunstancias, a pesar de saber que para muchos este derecho se les ha negado en función del trabajo que hayan encontrado.

“Cuando hablamos de Conciliación, muchas personas dicen que deberíamos estar apasionados de nuestro trabajo”²⁶. Y sin embargo, existen muchas personas que odian su trabajo y viven condenados. Qué es lo que realmente debemos hacer. Coincidimos con Julia Caproni de la Universidad de Michigan al cuestionar si vamos en la buena dirección en cuanto al debate de la conciliación de la vida personal y laboral. La argumentación es que hemos de ser capaces de conocer cuáles son las verdaderas prioridades de nuestra vida. Y a veces las personas confundimos el concepto de equilibrio o de calidad de vida. Por eso hay personas que dicen que no hay que buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal sino que lo que hay que conseguir es tener una vida llena. Para ello apuntamos aquí lo que propone Caproni de la Universidad de Michigan: “Personally, the turning point in my own efforts to live a more fulfilling life came when I decided that I would not settle for balance or juggling. Not settling meant that I had to transcend the discourse of work/life balance, including the language that promoted predictability, control, individual achievement, hierarchy of values, constant movement toward goals, and compartmentalization of life. To

²⁶ CAPRONI Paula J., “Work/life Balance. You can’t get there from here” Universidad de Michigan Departamento de Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol 33 No 1, Marzo 1997 p. 46-56 1997 NTL Institute

transcend this language, I had to create for myself a new language that privileged tranquility over achievement, contribution over success, and choice over status”²⁷

Deberíamos ser capaces de redefinir lo que significa calidad de vida, o el concepto de una vida completa, siendo capaces de darle al trabajo su importancia sin que tenga que ser un castigo. Coincidimos pues con Caproni que afirma que el trabajo debería ser: “*I do believe work can be fun as well as productive. I accepted that unpredictability and lack of control were normal parts of living and could not-should not-be eliminated. In a tribute to goal-Iessness, I learned to leave slack in my life--time that had no purpose--and I began to judge success by how I felt rather than what I did. By identifying the values that were important to me and changing my life accordingly, I was in many ways following the advice promoted in the work/life balance literature. But there were important-and I believe critical-distinctions. Balance no longer was my goal; living a full life was. With the exception of many of the time-saving techniques I learned to relish and still depend on, I did not apply the logical-rational approach advocated in the work/life discourse*”²⁸.

Pensamos, que la definición de equilibrio en la vida tiene que ver con las prioridades en la vida, y que a veces hemos de ampliar el tiempo para hacer las cosas. Es más necesario tener una vida llena, que tener una vida equilibrada, pero lo más importante es ser coherente con nuestros valores. Y si entre nuestros valores más importantes está la familia, hemos de ser capaces de darle más tiempo a la familia.

²⁷ Idem “Personalmente, el punto de inflexión sobre mis propios esfuerzos para vivir una vida más plena llegó cuando decidí que una se conformaría con hacer malabares para conseguir el equilibrio. No conformarse significa que una debía superar el discurso de equilibrio entre la vida personal y la laboral, superando incluso el lenguaje que promueve la previsibilidad, el control, el logro individual, la jerarquía de los valores, el movimiento constante hacia las metas, y la compartimentación de la vida. Es necesario trascender este lenguaje y crear uno nuevo en el que prime la tranquilidad privilegiada por encima de los logros, sea más importante la contribución a la sociedad por encima del éxito, y la libre elección por encima del estatus. Traducción propia.

²⁸ Idem.”El trabajo debería ser divertido y a la vez productivo, aceptando que es normal que haya momentos imprevistos y un poco de falta de control y que eso no siempre se puede eliminar. He aprendido a darle cierto tributo a momentos sin objetivo, he aprendido a dejar ciertos momentos de holgura en mi vida que no tienen una función específica, y he empezado a juzgar mi vida no por lo que hice sino cómo me sentí cuando lo hacía. Identifiqué los valores que eran para mí importantes, cambiando mi vida para ser coherente con esos valores. De alguna forma siguiendo con la literatura publicada con los expertos en Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Sin embargo, había distinciones importantes y críticas-. Conseguir el equilibrio ya no era mi objetivo, sino tener una vida llena. Con la excepción de muchas técnicas de ahorro de tiempo, aprendí a saborear y todavía dependo de ello. Ya no aplico el enfoque lógico racional del discurso de la conciliación de la vida personal y laboral”. Traducción propia

Muchas personas consideran a las estrategias de conciliación: *“información clave para el bienestar. Es decir que la conciliación no puede significar únicamente una medida para evitar o abolir el conflicto sino que, además debe incluir el principio de igualdad y reconocimiento. La Conciliación es un concepto político, solución de un conflicto y reflejo de un problema que ante todo (pero no exclusivamente) es de género. Una vez más, el problema debe abordarse desde un enfoque interdisciplinar”*²⁹. Se propone considerar la conciliación tanto promotora de bienestar individual como de igualdad entre mujeres y varones. De hecho la visión micro, principal promotor del enfoque de la empresa (recursos humanos), y el citado principio se unen en el *“deber ser. Así la Conciliación como proyecto político se convierte en una triple apuesta: una apuesta por la calidad (en el trabajo y en la vida), por la productividad (en las empresas) y por la Igualdad de Oportunidades”*³⁰. Y esto es lo que pretendemos con este trabajo, contribuir a elevar un debate que escuche todos los puntos de vista, que argumente, y racionalice el problema de la conciliación visto desde el vértice del sector público, y obligue a cambiar mentalidades, no sólo a nivel institucional sino también el empresarial y desde el punto de vista de construcción de valores, a nivel personal, y sobre todo como familia, analizándolo de manera integral y proponiendo alternativas válidas para la sociedad actual.

Niguel Marsh nos llama la atención diciendo que hemos de *“ser conscientes de que ni los gobiernos ni las empresas van a solucionarnos los problemas que debemos afrontar en esta vida”*³¹. Arremete especialmente contra las mujeres señalando claramente en concreto que, tampoco los maridos o las mujeres van a conseguir que el otro concilie sino que *“somos nosotros mismos los que hemos de juzgar lo que significa nuestro propio equilibrio y cómo conseguirlo”*³². Por esto mismo, nos aconseja que seamos capaces de afrontar el **tema del tiempo y del equilibrio de una forma justa y honesta**. Consideramos de especial relevancia ocuparnos de los niños, y por eso coincidimos con Marsh, quién apuesta por darle **importancia a todos los detalles**, especialmente a los **pequeños gestos factibles y realizables que hacen que**

²⁹ PAPI GALVEZ N., “La Conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”. RES nº 5 2005 p91-107

³⁰ Idem

³¹ Idem.

³² Idem.

tengamos una vida mucho más equilibrada. *“Y si esto se hace de forma inteligente y se ayuda a los demás a conseguirlo también, se puede cambiar el mundo”*³³.

En consecuencia, durante este trabajo, abordaremos si este es un aspecto que forma parte solo de las expectativas femeninas o si, en realidad, es una necesidad también de los varones y por ende, de toda la sociedad española. Reclamamos que toda la sociedad le dedique más tiempo a sus familias dentro de unos horarios racionales y por tanto, de forma responsable, y quisiéramos aportar de qué forma conseguirlo. **Además de valorar lo realizado hasta la fecha, deseamos plasmar propuestas de alternativas ya en marcha y sugerencias para avanzar en los cambios de mentalidad en las familias y en las personas.**

³³ Idem.

PARTE PRIMERA: CAMBIOS EN LEGISLACIÓN

CAPÍTULO I.-CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA HOY. LA CONSTRUCCIÓN
LEGAL EUROPEA Y ESPAÑOLA DE LA CONCILIACIÓN

“Las familias ha de ser prioridades de los gobiernos nacionales y las políticas familiares han de ser un conjunto de actuaciones que se encaminen a reconocer, dar apoyo, y protegerlas por la importante aportación que realizan a la sociedad”

Family, Social Policy Development Division 2012

Naciones Unidas

1. 1.- BREVE RECORRIDO POR LA TRAYECTORIA NORMATIVA EUROPEA HACIA LA CONCILIACIÓN

Si nos remontamos al origen de las políticas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, nos encontramos con las políticas europeas y posteriormente, fruto de las mismas, se origina una legislación nacional generada por la transposición de directivas europeas. Comencemos analizando la motivación europea para encauzar a todos los países que forman parte de la Unión Europea a cuidar la vida familiar. Para ello, debemos hacer un breve recorrido por toda la trayectoria Normativa Europea que nos ha llevado finalmente a la conciliación de la que disfrutamos hoy. No obstante, hemos de partir de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948** que en su artículo 16.3, presenta a la familia como escuela de virtudes, garantía de humanización de las nuevas generaciones y lugar de encuentro y diálogo intergeneracional; con derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Ya en los albores de la construcción europea, ya en el **Tratado de Roma**, constitutivo de la entonces Comunidad Económica Europea en el año 1957, en su artículo 119, se reconoce explícitamente el deber del Estado de garantizar la aplicación del principio de igual retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo, especificando al respecto que: *“Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o el sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”*.

La igualdad de retribución entre varones y mujeres únicamente se ceñía a un solo ámbito, el de la remuneración. Destacamos este enfoque reduccionista del legislador europeo que se limitaba a señalar la oposición de la Comunidad Económica Europea a

la brecha salarial atendiendo única y exclusivamente a la igualdad en la retribución. Se excluía así otras muchas ocasiones de discriminación, como por ejemplo podría ser la promoción o la formación. En aquel entonces no se había denunciado la posible discriminación de las mujeres que no disfrutaban de igualdad en la promoción, formación, de acceso al empleo, etc, y por eso no se detectaba la necesidad de atender a las restantes condiciones de trabajo.

La discriminación perseguida simplemente se reducía a la Igualdad salarial sólo para un mismo trabajo, con la única finalidad que protagonizaba en aquel entonces las libertades europeas, conseguir la finalidad económica de las Comunidades Europeas. En ese momento el legislador europeo estaba más preocupado en evitar las distorsiones a la libre competencia entre empresas, que en construir las libertades y derechos fundamentales europeos que buscará unos cuarenta años más tarde.

Hace poco más de cuarenta años, en el año 1974, La Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social³⁴ lanza el primer **Programa de Acción Social** en el que reconoce con carácter prioritario la equiparación de las condiciones de vida y de trabajo y un desarrollo económico y social equilibrado. En este caso sí, ya de manera específica, en lo que se refiere al acceso, a la formación, a la promoción, y las condiciones del trabajo incluidas las salariales.

A partir de este momento, comenzamos a encontrarnos numerosas y crecientes Directivas Europeas, que recordamos son vinculantes ya que su trasposición es obligatoria en el plazo de dos años a una normativa nacional que legisle sobre la igualdad de trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

Sólo nos detendremos en analizar las directivas más sobresalientes, como la rompedora **Directiva 76/207/CEE** del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre varones y mujeres que autoriza en el apartado 4 de su artículo 2 *”medidas encaminadas a promover la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres, en particular a corregir las desigualdades de hecho que afectan a*

³⁴Información disponible en: <http://www discapnet.es/SiteCollectionDocuments/Discapnet/Documentos/Legislacion/0189.htm> Última visualización 10 de Mayo 2015

las mujeres”, abriendo así el camino a las conocidas acciones positivas que posteriormente se van a exponer.

Si le prestamos la debida atención a la Directiva **76/207/CEE**, vemos que expone **la igualdad de trato como ausencia de discriminación tanto directa como indirecta y explica el concepto de Acción Positiva**. Destaca María Angeles Barrère³⁵ en su completísimo análisis de la normativa básica en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico sobre esta materia. Existen numerosísimas publicaciones al respecto, sin embargo simplemente deseamos exponer a los efectos que aquí interesan junto a la conceptualización de la igualdad y de la discriminación, la acción positiva.

Si bien esta Directiva del 76/207/CEE fue modificada en 2002 por la **Directiva 2002/73 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo**, merece una mención especial, en relación a la aplicación del principio de igualdad de trato entre varones y mujeres. En lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, donde —aun sin mencionarse— se da entrada en el Derecho comunitario al concepto de acción positiva diferenciadora.

Concretamente, en el artículo 2 apartado 4 de la misma se dice: *“La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.”*

Hasta la fecha no se había nombrado específicamente el derecho a la conciliación sino que se buscaba el mismo fin legislando en aras de la Igualdad de Oportunidades. A partir de esta Directiva del año 1976 se puede afirmar que las Instituciones Comunitarias han adquirido un verdadero protagonismo en la contribución a la construcción de la conciliación de la Vida personal, familiar y laboral. El concepto de

³⁵ BARRERE UNZUETA M^a Ángeles, Normativa básica en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico. EMAKUNDE. EUSKO JAURLARITZA/GOBIERNO VASCO. Cofinanciado por el FONDO SOCIAL EUROPEO Bloque 3. Tema 3.1 Mayo 2004 p. 10 y siguientes

acciones positivas favoreció en gran medida a la implantación de medidas de conciliación, tal y como posteriormente en este trabajo se va a exponer.

Al citar este breve recorrido europeo, no podemos olvidarnos del contexto internacional de forma cronológica, y hemos de detenernos en el texto publicado **en el marco de las Naciones Unidas en el año 1979**, concretamente en la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, proclamado el 18 de diciembre 1979: *“La adopción de los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el varón y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en esta Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales, o separadas. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de Igualdad de Oportunidades y trato”*. Se justifica así la normativa que se implantará en España posteriormente.

Prosiguiendo con nuestro recorrido en el ámbito comunitario, nos encontramos ese mismo año con la **Directiva 79/207 del 9 de febrero del 1979** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre varones y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Se autoriza en el apartado 4 a adoptar medidas que ofrecen ventajas al sexo menos representado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre varones y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato, ***no impedirá a ningún Estado Miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o a compensar desventajas en sus carreras profesionales***³⁶.

Concluimos pues que las acciones positivas obtienen toda la legitimidad para su interpretación por parte de la doctrina a partir de esta disposición. Para profundizar en este tema acudimos a la distinción que expone la profesora Encarnación Fernández, distinguiendo por un lado; ***“las medidas diferenciadoras a favor de las mujeres, como acciones positivas no constitutivas de discriminación por razón de sexo y plenamente constitucionales; estas, están encaminadas a eliminar la discriminación***³⁷. Y por otro

³⁶ Directiva 79/207 del 9 de febrero del 1979 apartado 4

³⁷ FERNÁNDEZ E., *Igualdad y Derechos Humanos*, Tecnos, Madrid, 200, p. 94 y siguientes

lado, *las medidas llamadas “protectoras”*, que destaca que sí que están consideradas como **discriminatorias y sí son inconstitucionales**, ya que perpetúan en la práctica la posición de inferioridad social de la población femenina. Nos revela la profesora Fernández, que la diferencia entre ambas reside en, observar la finalidad de cada una de las medidas. Se propone como método para dilucidar entre ambas, esclarecer la motivación de cada una, para saber si son o no inconstitucionales³⁸.

Ofrecemos un catálogo de algunas medidas puestas en marcha gracias a diversos programas de Financiación Europeos (citamos sólo unos cuantos: los programas e iniciativas NOW, ADAPT, EQUAL entre otros) en los que se han promocionado las acciones positivas durante un largo periodo de tiempo por toda la Unión Europea. A pesar de que hay una multitud de ejemplos que ilustran los distintos grados de intensidad en las acciones positivas, se destacan las siguientes: desde medidas tendentes a favorecer el empleo juvenil a través de acciones financiadas para organizar cursos de alfabetización digital sólo para mujeres, ofrecer financiación a través de cheques guarderías sólo para mujeres, ayudas a través de asesoramiento, formación o incentivos para la creación de empresas específicas para las mujeres, adjudicación de contratos en la Universidad en concursos, financiar un plus de remuneración para el transporte nocturno sólo a los trabajadores de sexo femenino, y otras como la prohibición de las mujeres para trabajar en el interior de las minas, o el establecimiento de una edad distinta de jubilación para varón que para mujeres, etc.

Por ello, recordamos lo que los profesores nos han ido ilustrando y en especial Encarnación Fernández, la **necesidad de análisis del caso por caso** para atender bien a la finalidad de la norma o de la medida de acción positiva. Se ha comprobado que es posible que tales medidas se vuelvan en contra de las mujeres ya que las aleja del mercado laboral en libre competencia. Resulta obvio que muchos empleadores tradicionales o conservadores pueden pensar que siempre les será más rentable contratar a varones que a mujeres. Un ejemplo de estas medidas de acción positivas es el sistema de las cuotas de representación. Este aspecto lo abordaremos en esta tesis, entre algunos de los elementos a debatir, porque están clasificados como conflictivos.

³⁸ Idem.

Simplemente ahora nos limitaremos a apuntar que existen las cuotas del 50% de representación de cada sexo, o las que exigen un mínimo del 40% de representación para las mujeres, o las llamadas listas cremallera, es decir que cada vez que hay que nombrar a alguien ha de ser del sexo diferente al último cargo nombrado en cualquier partido político. Se asciende entre candidatos del sexo que le corresponda por turnos, independientemente de las características, méritos o ponderación de las competencias o requerimientos que exija ese puesto. Y nadie se cuestiona el por qué se ha de ascender o elegir para un puesto específico en igualdad de condiciones a una mujer sólo por el hecho de ser mujer. Posteriormente se va a abordar en profundidad este tema, lo que ahora solo se ha traído a colación pretendiendo dilucidar es sobre la legitimidad de la medida como tal.

En este sentido acudimos al profesor Rodríguez Piñeiro quién nos clarifica que, no significa con esto que se afirme la legitimidad de los tratamientos diferenciados igualadores en términos absolutos, sino que, tales medidas han de justificarse. Es necesario argumentar la proporcionalidad de las medidas dado que el fin no justifica los medios. El resultado como fin en sí mismo, no justificaría la medida si ésta fuera desproporcionada. El problema de las acciones positivas reside en determinar cuándo y bajo qué condiciones están justificadas y cuándo o cuáles no. Y en este sentido, sólo cabe la interpretación caso por caso.

Contamos con un análisis de la profesora Barrere sobre la extensa doctrina expuesta en las Sentencias del TJCE en las que la interpretación jurisprudencial ha ido cuestionando su compatibilidad con el derecho comunitario⁴⁰. Los casos más famosos son el caso Kalanke⁴¹ y el caso Johnston⁴², que declaran que es una excepción que se ha de aplicar de manera restrictiva. Se admite la legitimidad otorgada por el artículo 2 **original (apartado 4) de la Directiva 76/207** sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el que se autorizaba las acciones positivas para la promoción de la Igualdad de Oportunidades declarando la que constituye una excepción a un derecho individual el de igualdad de trato entre varones y mujeres consagrado por la directiva 76/207, debe interpretarse restrictivamente. Este argumento lo basa en el caso anterior Johnston. Sin

⁴⁰ BARRERE UNZUETA M^a Ángeles La Acción Positiva, Análisis del Concepto y posterior revisión <http://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf> última vez publicado el 11 de enero de 2014

⁴¹ Sentencia de 17 de octubre de 1995 C405-93

⁴² Sentencia 15 de Mayo 1986 C 222/84

embargo esta sentencia genera sus dudas entre la doctrina, ya que se debe analizar la relación entre las acciones positivas y el Derecho comunitario.

Debemos recordar la doctrina del Tribunal TSJCE en el caso de la **sentencia Marschall**⁴³ en el que declara que este tipo de medidas sí son admisibles, si se aplican entre candidatos que tienen igual capacitación y si contienen una cláusula de apertura que garantice en cada caso particular y no sólo en los casos extremos. Por lo tanto, abre la perspectiva a una apreciación que resulte ponderada de forma objetiva que tenga en cuenta en el caso de coincidencia de candidaturas todas las circunstancias personales de todos los perfiles de los candidatos. Propone que se ignore la preferencia concedida a las mujeres cuando uno o dos criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino.

En consecuencia, se concluye con la recomendación por parte del TSJCE que sólo se deben aplicar estas “excepciones” cuando se realiza una apreciación objetiva que tenga en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, de forma ponderada objetivamente (esta doctrina fue confirmada por el caso *Badek*⁴⁴).

Posteriormente, surgieron otros casos como los casos: *Greisman*⁴⁵, *Abrahamsson*⁴⁶, y *Lommers*⁴⁷ donde se insistió por parte del TJCE que la justificación de la adopción de medidas de acción positiva reside siempre en que la FINALIDAD sea legítima, y por lo tanto requiere una argumentación a tal efecto. En la Sentencia *Abrahamssom* se clarifica de nuevo lo que se entiende por “discriminación positiva” sería la disposición siguiente (aptdo. 14): *“Al candidato que pertenezca al sexo infrarrepresentado y que posea las aptitudes suficientes... se le concederá la preferencia frente al candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido seleccionado (discriminación positiva), si ello fuere necesario para nombrar al candidato del sexo infrarrepresentado”*. En este caso el tribunal está recomendando una interpretación restrictiva, a la hora de establecer medidas de discriminación positiva sean sólo en los casos necesarios, atendiendo no a la persona, sino al colectivo, menor representado.

⁴³ Sentencia 11 de noviembre 2000 C 409/95

⁴⁴ Sentencia de 28 de marzo 2000 C-158/97 Asunto *Badek*

⁴⁵ Sentencia de 29 de noviembre de 2001 C366/99

⁴⁶ Sentencia de 6 de Julio 2000 C-407/98

⁴⁷ Sentencia de 19 de marzo de 2002, C-476/99

A continuación el Tribunal prosigue limitando el concepto, tras este párrafo, del modo siguiente: *“No obstante, se excluirá la discriminación positiva cuando la diferencia entre las capacitaciones de los candidatos sean tan importante que de ella resultaría una vulneración de la exigencia de objetividad en el momento de la contratación”*. Por lo tanto se ha señalado una pauta clara, se debe interpretar de forma restrictiva y no generalizarlo tal y como nos encontramos en los Planes de Igualdad de Oportunidades para las empresas.

Me gustaría destacar la contundencia del TJCE respecto a este tema cuando declara: *“el artículo 2, apartados 1 y 4, de la Directiva y el artículo 141 CE, apartado 4⁴⁸, se oponen a una normativa nacional según la cual un candidato a un empleo en la función pública perteneciente al sexo infrarrepresentado, con capacitación suficiente para dicho empleo, debe ser seleccionado con preferencia a un candidato del sexo opuesto que, en caso contrario, habría sido designado, cuando esta medida fuere necesaria para seleccionar al candidato del sexo infrarrepresentado y cuando la diferencia ente los respectivos méritos de los candidatos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad en la provisión de los puestos”* (aptdo. 56).

Por lo que se podría interpretar que la respuesta del TJCE hace hincapié en que se deben de ponderar las diferencias de los méritos y tomarlas en consideración valorando todos los aspectos, por lo tanto se realiza una interpretación extensiva y no restrictiva. Es más, no sólo se debe de tener en cuenta el salario sino todos los demás aspectos. Siempre se ha de medir la proporcionalidad de cada caso.

Existen otras sentencias que van construyendo la Jurisprudencia europea. Por ejemplo en materia de despido como negación de la conciliación⁴⁹, entre otras en las que finalmente el TJCE declara contrario al derecho comunitario el despido de una trabajadora embarazada, y aunque aún no hubiera vuelto de su permiso por maternidad si se comprueba que su despido fue maquinado desde el momento que anunció su

⁴⁸ Artículo previamente número 119 TCE

⁴⁹ Asunto Mary Brown/Rentokil C-394/96 de 30 de Junio de 1998

embarazo. El TJCE lucha contra los despidos encubiertos en especial en materia de acoso⁵⁰.

En materia de Conciliación y Retribución, cuenta el TJCE con multitud de casos en los que se disputa el cálculo de las prestaciones mientras se encuentra de baja por maternidad, por ejemplo la exclusión del complemento salarial dentro de la prestación de maternidad. En otros casos se disputan las condiciones de promoción profesional y otras condiciones laborales en las que se le da la razón a las mujeres que están discriminadas no solo en cuanto a su sueldo, o porque no se les permite acumular las vacaciones si se solapan con la baja por maternidad. En otros casos se presentan casos de trabajadores masculinos (aunque en muy pocas ocasiones ocurre). El más conocido es el caso de Joseph Griesman⁵¹ / Francia –en el que no se le abonaba la bonificación que sí recibían las mujeres, al jubilarse se les premiaba si se habían encargado de cuidar de sus hijos. El Tribunal alegó que se debía probar quién se hubiera hecho cargo de cuidar de sus hijos.

En conclusión hemos de recalcar el compromiso del TJCE con la conciliación de la Vida personal, familiar y laboral, que ha ido evolucionando hasta el punto de apoyar las tesis más progresistas⁵².

En el año **1981 El Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo OIT⁵³** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y su recomendación Anexa núm. 165 sobre igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

En el año 1983 España ratificó la “*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*” CEDAW que era considerada “*la Carta Magna de los derechos de las Mujeres*”. En su artículo 2 exhorta a los Estados parte a eliminar y

⁵⁰ Asunto Coleman/Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008

⁵¹ C366/99 de 29 de noviembre de 2001

⁵² SANZ CABALLERO S., “Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y la Conciliación profesional y Familiar”, en ABRIL STOFFELS, R., et al. *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, CEU Universitat Cardenal Herrera, Facultat de Dret, Empresa i Ciències Polítiques, 2010, p 66 y ss.

⁵³ Este Convenio está disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301 . Última consulta realizada 30 de abril 2015

remover cualquier acto, disposición o instrumento que discrimine a la mujer, independientemente de quién sea el sujeto discriminador, y en su artículo 3 afirma; que *”los Estados parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas políticas, social, económica cultura, todas las medidas apropiadas, incluso a nivel legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones del hombre”*⁵⁴

Avanzando en los años 80, en el ámbito comunitario se puede ampliamente constatar la postura de claro apoyo institucional a las políticas de acciones positivas a favor de las mujeres sobre todo en materia de empleo. En especial cabe citar **la Resolución de Consejo de 7 de junio de 1984**, relativa a las acciones encaminadas a combatir el paro de las mujeres⁵⁵ en la que se describe en sus considerandos la argumentación introductoria siguiente:

*“se han previsto acciones específicas en favor de la mujer; considerando que el Parlamento Europeo ha subrayado en varias ocasiones la necesidad de desarrollar medidas comunitarias de lucha contra el paro de la mujer; considerando que el índice de paro femenino en la Comunidad, sensiblemente más elevado que el del paro masculino, **requiere la adopción de medidas tendentes a disminuir el mencionado índice** y a contribuir a la mejora de la situación de los desempleados; considerando que la reducción progresiva del índice de paro femenino debe insertarse en el marco de una reducción general del paro; considerando que el paro femenino reviste, además, características específicas que hacen necesaria la **aplicación de medidas adecuadas.**”*

Subraya los principios en los que deben apoyarse las medidas que se han de promover a este respecto, a saber:

⁵⁴ LOPEZ DIAZ E., SANTOS DEL CERRO J., “La Mujer en el Mercado Laboral Español”, *Economía Española y Protección Social*, V, (2013) pp. 145-167, p. 149.

⁵⁵ Resolución del Consejo, de 7 de junio de 1984, relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino Diario Oficial nº C 161 de 21/06/1984 p. 0004 – 0006 Edición especial en español: Capítulo 05 Tomo 4 p. 0115 [http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984Y0621\(02\):ES:HTML](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984Y0621(02):ES:HTML) Última visualización 11 de enero de 2014

- *el **derecho igual de la mujer y del hombre al trabajo** y, por la misma razón, a la adquisición de recursos personales en términos iguales y en condiciones iguales; sea cual fuere la situación económica*
- *la **Igualdad de Oportunidades para los hombres y para las mujeres** particularmente en el mercado del empleo, dentro del marco de las medidas tendentes a estimular la recuperación económica y la promoción del empleo,*
- *el **desarrollo de las acciones positivas tendentes a corregir** las desigualdades de hecho y a mejorar, por ello, las perspectivas de empleo de la mujer, y a promover la igualdad de sexos en el empleo.*

Destacamos estos principios que son por un lado, legitimadores y por el otro, inspiradores de las Orientaciones de acción que se exponen a continuación, y que servirán para el futuro diseño de los Planes de Igualdad en las Empresas que se estudiará con detalle más adelante en este trabajo. Prosigue el Consejo considerando que deberán adoptarse o proseguirse en el marco de las políticas y prácticas nacionales, las orientaciones de acción siguientes:

a) *en materia de creación de empleos y de reclutamiento:*

- *actuar de forma que las medidas tendentes a estimular , en el sector privado, el reclutamiento de mano de obra suplementaria , especialmente juvenil, permitan una **participación equilibrada de hombres y mujeres , sobre todo en los empleos en los que la mujer está sub representada y en los empleos cualificados ,***
- ***concentrar las primas de reclutamiento**, allí donde existan, sobre las personas menos favorecidas en el mercado de trabajo, de las que muchas son mujeres,*
- *adoptar medidas adecuadas para promover **una mayor participación de la mujer**, con el fin de lograr un mejor equilibrio, en los sectores de futuro, especialmente en los de alta tecnología,*
- *emprender, igualmente, **en el sector público esfuerzos en materia de promoción de la Igualdad de Oportunidades** que puedan dar ejemplo, sobre todo en los campos de desarrollo de nuevas **tecnologías de información,***
- *esforzarse para que las iniciativas tendentes **a la reducción y reorganización del tiempo de trabajo contribuyan de forma positiva a la promoción de la Igualdad***

de Oportunidades en materia de empleo , permitiendo , entre otras cosas , una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo ,

- concebir el trabajo voluntario a tiempo parcial de forma que no tenga como efecto reforzar la segregación del mercado del empleo femenino,

- permitir un acceso igual de la mujer a las facilidades financieras y demás ofertas para la creación de empresas , fundamentalmente en el marco de las iniciativas locales en materia de empleo , incluidas las iniciativas basadas en cooperativas , que ofrezcan perspectivas de empleo y condiciones de trabajo interesantes para la mujer;

b) desarrollar, en materia de educación y de formación, así como de orientación profesional, acciones tendentes a:

-diversificar las opciones profesionales de la mujer para permitirles participar más equitativamente en los sectores de crecimiento y de futuro,

-asegurar una mejor adecuación de las cualificaciones de las trabajadoras especialmente afectadas por las reestructuraciones e innovaciones industriales , y de aquellas que se encuentren en las zonas menos favorecidas, de las desempleadas y de las mujeres que deseen su reincorporación al trabajo ,

- promover una mayor participación de la mujer en los programas de formación, con el fin de lograr un mejor equilibrio en los sectores en los que se halla subrepresentada, especialmente los sectores relacionados con la introducción de nuevas tecnologías;

c) tomar las medidas necesarias para que los servicios de colocación, orientación y consulta dispongan de efectivos cualificados y en número suficiente para ofrecer un servicio basado en el adecuado conocimiento de los problemas peculiares que afectan a la mujer desemplead;

d) mejorar las informaciones cuantitativas y cualitativas relativas a la situación de la mujer en el mercado del empleo y a la evaluación del impacto de las políticas.

En la misma línea destacar la **Resolución de 13 diciembre de 1984** relativa a la promoción de las acciones positivas a favor de las mujeres⁵⁶. Entre sus considerandos

⁵⁶84/635/CEE: Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer Diario Oficial n° L 331 de 19/12/1984 p. 0034 – 0035 Edición

expone: “considerando que las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tienen por objeto conceder derechos a los individuos, son **insuficientes para eliminar toda forma de desigualdad de hecho** si, paralelamente, no se emprenden acciones, por parte de los Gobiernos, de los interlocutores sociales y otros organismos competentes, **tendientes a compensar los efectos perjudiciales que resultan, para las mujeres en activo, de actitudes, de comportamientos y de estructuras de la sociedad; considerando que, en su Resolución de 12 de julio de 1982 relativa a la promoción de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres, el Consejo ha aprobado los objetivos generales del nuevo programa de acción de la Comunidad sobre promoción de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres (1982 - 1985), es decir, el refuerzo de la acción tendente a garantizar el respeto al principio de igualdad de trato y la promoción de la Igualdad de Oportunidades en la práctica por medio de acciones positivas**”.⁵⁷

Se ha expresado la voluntad de ejecutar las medidas apropiadas para: “la realización de dichos objetivos; considerando que, en período de crisis económica, es conveniente no sólo proseguir sino, también, intensificar la acción a nivel nacional y comunitario con el fin de promover la Igualdad de Oportunidades en la práctica por medio del establecimiento de acciones positivas, especialmente en materia de igualdad de remuneración y de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; **considerando que el Parlamento Europeo ha subrayado la importancia de las acciones positivas**”.⁵⁸

En este contexto se celebra la Cuarta conferencia mundial de las **Naciones Unidas sobre la mujer (Pekín, septiembre de 1995)**⁵⁹, donde se consideró objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre varones y mujeres, y en la Declaración aprobada por los 189 Estados reunidos, se reafirmó este

especial en español: Capítulo 05 Tomo 4 p. 0124. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML> Última visualización 11 de enero de 2014

⁵⁷ Idem

⁵⁸ Idem

⁵⁹ “Resultados sobre la mujer y la igualdad de género”. Naciones Unidas. 49º Período de sesiones Nueva York, 28 de febrero al 11 de marzo de 2005, Disponible en: <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml> Última visualización 06/04/2015, y Naciones Unidas Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> p. 83 Última visualización 06 abril de 2015

compromiso con el “**Objetivo estratégico F.6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia**”.

Las medidas que las Naciones Unidas solicitan que los gobiernos adopten son las siguientes;

a) *Adoptar políticas para asegurar la protección apropiada de las leyes laborales y los beneficios de la seguridad social a los empleos en jornada parcial y los empleos temporales, a los trabajadores estacionales y a los que trabajan en el hogar, para promover las perspectivas de carrera sobre la base de condiciones de trabajo que concilien las responsabilidades laborales con las familiares;*

b) *Asegurar que las mujeres y los hombres puedan decidir libremente y en un pie de igualdad si trabajan en jornada completa o jornada parcial, y examinar la posibilidad de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores atípicos en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social;*

c) *Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover que la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;*

d) *Elaborar políticas, entre otras cosas, en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos;*

e) *Mejorar el desarrollo de tecnologías que faciliten el trabajo profesional, así como el trabajo doméstico, y promover el acceso a esas tecnologías, estimular la autosuficiencia y las actividades generadoras de ingresos, transformar dentro del proceso productivo los papeles establecidos en función del género y dar a las mujeres la posibilidad de cambiar los trabajos mal remunerados por otros mejores;*

f) *Examinar una serie de políticas y programas, incluso las leyes sobre seguridad social y los regímenes fiscales, de conformidad con las prioridades y las políticas nacionales, para determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en*

que las personas dividen su tiempo entre la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias y otras formas de trabajo, descanso y esparcimiento socialmente útiles, y en el modo en que obtienen beneficios de esas actividades.

A continuación se recogen las medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas:

- a) Adoptar, con la participación de los órganos gubernamentales y las asociaciones de empleadores y empleados pertinentes, medidas adecuadas para que las mujeres y los varones puedan obtener licencias temporales, tener la posibilidad de transferir sus prestaciones laborales y su jubilación y hacer arreglos **para modificar el horario de trabajo sin sacrificar sus perspectivas de perfeccionamiento profesional y de carrera;***
- b) Elaborar y suministrar programas educacionales mediante campañas innovadoras en los medios de información y programas de enseñanza a nivel escolar y comunitario a fin de promover la igualdad de género y la exclusión de los estereotipos basados en el género de los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres dentro de la familia; proporcionar servicios e instalaciones de apoyo, como guarderías en el lugar de trabajo y horarios de trabajo flexibles;*
- c) Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.*

En este contexto queremos recordar que ya en el **año 1995** se instó a los Estados Miembros a que creasen organismos independientes de máximo rango para la promoción de la Igualdad de Trato entre mujeres y varones. A partir de ese momento, comienzan a crearse estructuras como un Comité Consultivo de la Igualdad de Oportunidades.

Hemos de detenernos en este recorrido para analizar qué estaba ocurriendo en el mundo y en España, respecto a la ideología de género, introducida disimuladamente entre los mensajes de Igualdad de Oportunidades. Entiéndase esta ideología tal y como la describe una experta académica que pudo asistir a varias de las conferencias de Naciones Unidas, Maria Elósegui. Los que defienden la ideología de género, luchan

contra la discriminación de las mujeres y su lucha es aparentemente muy justa. Defienden que se debe eliminar la separación que existía entre: “*los espacios privados y públicos como espacios sexualmente separados, el privado para las mujeres y el público para los hombres*”⁶⁰. Ciertamente, coincidimos con que esta situación es verdaderamente injusta, ya que “*la mujer también tiene su lugar, con el varón en el espacio público*”⁶¹ y que esta práctica se debe de erradicar mientras sigan teniendo las mujeres dificultades para participar en el ámbito público, por su condición de ser mujer. Sin embargo, sostienen que las diferencias entre el sexo femenino y el masculino son de género y no de sexo, es decir: “*lo cultural no tiene ninguna base biológica*”⁶² y con esto, lo que hace es: “*denigrar como contrapartida los aspectos reproductivos de la sexualidad. Se juzga erróneamente que la desigualdad entre hombres y mujeres está causada por su condición sexuada masculina o femenina, de manera que se intenta prescindir de esa realidad y construir un mundo social y público, y el mundo laboral, como un mundo asexuado, en el que sea indiferente ser hombre o mujer*”⁶³. Así muchas mujeres para sobrevivir en el mercado laboral han adoptado comportamientos masculinos. Ángela Aparisi califica esta ideología: “*como una distorsión de la realidad, o al menos una distorsión de la misma. Esta ideología se apoyará en: “la original visión de la persona, y más en concreto, de las relaciones entre la naturaleza y cultura en la configuración de la identidad humana*”⁶⁴. Señala Aparisi que se basa en la más que famosa máxima de Simone de De Beauvoir: *la mujer no nace, se hace* (“*On ne naît pas femme, on le devient*”), por la cual el sexo ya no es un dato originario de la naturaleza, que la persona deba aceptar y llenar personalmente de sentido, sino un papel social del que se decide autónomamente, mientras que hasta ahora era la sociedad la que decidía. “*De Beauvoir planteó un nuevo modo de concebir la identidad sexual humana, en la que sexo y género llegarán a entenderse como esferas independientes*”⁶⁵. Nos expone muy claramente Aparisi el error de De Beauvoir, al detectar una realidad que diagnosticó con los determinismos sociales que asignaban a la mujer, en razón de su sexo, unos roles y papeles absolutamente preestablecidos. “*Denunció que la distinción,*

⁶⁰ ELÓSEGUI, M., “Tres diversos modelos filosóficos sobre la relación entre sexo y género”, *Persona y Género*, en APARISI MIRALLES, A., (coordinadora), *Persona y Género*, Aranzadi, Zizur Menor (Navarra), 2011, p. 58.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura”. *Persona y Derecho*, 61 (2009) p. 172

⁶⁵ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura..... op cit” p. 174

culturalmente construida, entre femineidad y masculinidad, había generado y forzado a lo largo de los siglos, la subordinación de las mujeres a los varones”⁶⁶. Esta subordinación era causada por la diferencia sexual. Por lo tanto la respuesta: “si lo biológico condena a la mujer a la subordinación, la salida está en convertir en irrelevante dicho aspecto”. De esta forma se sentaron las bases para: “anular el papel que desempeña en la identidad sexual el hecho biológico de nacer varón o mujer, abriendo el camino a la separación radical entre cultura y naturaleza en este ámbito concreto”⁶⁷

Señala Aparisi que esta ideología ha sido especialmente incisiva en materia de Derechos Humanos, ya que es: “*contraria al artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que reconoce una noción de familia como sociedad natural, fundada en el matrimonio entre un hombre y una mujer. Esto tiene claras consecuencias en la ética, la política e, incluso, en el derecho*”⁶⁸. Y por eso instituciones dependientes de la ONU como CEDAW orientan sus actuaciones con una marcada ideología de género e impregnan conferencias como la del Cairo 1994 y la de Pekín 1995. Esta ideología irá posteriormente afectando también a la concepción del derecho civil español afectando a instituciones como el matrimonio. En concreto en España, “*es claro que ciertos postulados básicos de la ideología de género han influido en algunas recientes leyes.*”⁷⁰

Coincidimos con Aparisi en sus afirmaciones contra la ideología de género: “*La persona, no es sólo biología, ni sólo autoconciencia o cultura, sino una unidad compleja. La maduración armónica de un ser humano implica la integración de variados elementos. Tal integración está confiada al esfuerzo y a la libertad personal de cada individuo, no debiendo ser obstaculizada por el derecho. Al contrario, éste debería fomentar su armónica compenetración.* Por eso las normas jurídicas deberían tener en cuenta los siguientes aspectos según Aparisi: la normativa debería tener en cuenta el reconocimiento de los derechos por igual entre mujeres y varones pero el

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura...”Op. cit. p. 175

⁶⁸ Vid. Ibid, p. 172

⁷⁰ Idem. Entre ellas, podríamos mencionar la Ley 13/2005, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, la Ley 14/2006 de Reproducción Asistida, que permite a la madre no biológica, casada con la biológica, solicitar que se reconozca a su favor la filiación (art. 7.3), y la Ley 3/2007, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas

respeto a las diferencias entre las mujeres y los varones, a la hora de regular aspectos en los que se debe reconocer estas diferencias, como por ejemplo la maternidad. Por eso, coincidimos plenamente con Aparisi cuando reclama que: *“El derecho no puede presuponer que sexo y género sean realidades completamente independientes. Por el contrario están llamadas a integrarse, como manifestaciones de una misma identidad sexual que, por otro lado debe ser relevante jurídicamente. Lo contrario un sujeto de derecho en el que el sexo no cuenta para nada, es una abstracción, una negación de la realidad. Por otro lado, el derecho debe reconocer la importancia del ámbito privado, familiar, para un equilibrio de las personas. La familia heterosexual, y su estabilidad temporal, deben ser promovidas por los sistemas jurídicos, al tratarse de la ecología humana básica”*⁷¹.

Siguiendo estos mandatos de la ideología de género el gobierno español crea el **Instituto de la Mujer**, hoy adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como organismo autónomo. El Instituto de la Mujer se encuentra actualmente celebrando su 30 aniversario.

“Fue creado en 1983, por el primer Gobierno socialista de la democracia, sus políticas, agrupadas bajo los sucesivos Planes de Igualdad, han estado siempre encaminadas a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad. El Instituto estuvo adscrito al Ministerio de Cultura hasta 1988, año en el que pasó a formar parte del Ministerio de Asuntos Sociales, y se unió al de Trabajo posteriormente. A partir de 2004, se vinculó a éste, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. Desde marzo de 2008, formó parte del Ministerio de Igualdad, creado por el gobierno surgido de las elecciones generales de marzo de ese mismo año. En noviembre de 2010, queda suprimida la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto se adscribe al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. En diciembre de 2011, se reestructuran los departamentos ministeriales, se suprime el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, así como la Secretaría de Estado de Igualdad a la que estaba adscrito el Instituto y se crea el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que asume las competencias de la extinta Secretaría de Estado de Igualdad. Asimismo, se crea la

⁷¹ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura”, *Persona y Derecho*, 61 (2009) p. 169-193 p(172) ISSN: 0211-4526 p. 192

*Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, cuya titular asume la Dirección General del Instituto de la Mujer, lo que permitirá el desarrollo de políticas integrales en el campo de la igualdad.*⁷² “

Surgen **cinco Programas plurianuales de Acción Social de la Comunidad Europea**, a favor de la equiparación por la vía del progreso y las condiciones de vida y de trabajo, en el marco de la igualdad entre mujeres y varones. Posteriormente, estos programas fueron evolucionando hasta que dieron lugar a iniciativas comunitarias, que incorporaban medidas innovadoras. Estas medidas se fraguan tras la evaluación de cada instrumento de financiación anterior. Los instrumentos que promovían la Igualdad de Oportunidades inicialmente apoyando el empleo femenino fueron los siguientes⁷³: EMPLEO, NOW, Horizon, Youthstart, INTEGRA, Adapt, y las iniciativas comunitarias EQUAL I y EQUAL II. A nivel profesional, he tenido el privilegio de comenzar mi experiencia laboral participando activamente en proyectos EQUAL. Este hecho provocó mi interés y necesidad de investigar sobre esta materia hasta el punto de determinar clarísimamente el origen de esta tesis.

La Unión Europea venía ya publicando sus políticas a través de los programas previamente mencionados en el marco de la conciliación, desde los años ochenta es cuando el tema de la conciliación ganó protagonismo, debido a la publicación de **las Directivas de las Mujeres embarazadas Pregnant Workers PWD en 1992 y la Directiva del permiso por paternidad en 1996 PLD (Parental Leave Directive)**. Continuando con el recorrido en relación a la maternidad y la paternidad, en el sentido amplio se recogen en las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre y 96/34/CE del Consejo de 3 de junio.

En la primera, se contempla la **maternidad vista desde la perspectiva de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada**, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. La segunda relativa al Acuerdo Marco celebrado por la Unión des

⁷² Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm> Última visualización 13 de enero de 2014

⁷³ Disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/iniciats9499.htm Última visualización 13 de enero de 2014

industrias de la Communauté européenne (UNICE), Centro Europeo de Empresas y Empleadores (European Centre of Employers and Enterprises (CEEP), y el Comité Économique et Social (CES) sobre el **permiso parental y ausencia del trabajador por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la Igualdad de Oportunidades de trato entre varones y mujeres.** Ambas Directivas se han transpuesto a la legislación española siguiendo las directrices de la normativa comunitaria.

El 1 de mayo de 1999 entra en vigor el tratado de Ámsterdam⁷⁴, las instituciones europeas **introducen el principio de igualdad y de no discriminación entre mujeres y varones por razón de sexo ya en su artículo 2:** *“La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una Unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 3 A, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.(...). e) se añade el apartado siguiente: 2.2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijar el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.*

En su artículo 118.1.-. Para la consecución de los objetivos del artículo 117, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: -la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Es la proclamación de la igualdad entre varones y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

⁷⁴Tratado de Amsterdam por el que se modifican el tratado de la unión europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf> Última visualización 13 de enero de 2014

Reza el artículo 119: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 189 B y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.”

Se reforma la Política Social con una nueva redacción del artículo 119 que pasa a ser el 141 del **Tratado de la Unión Europea**, en el que se garantiza la igualdad de retribución de las trabajadoras y trabajadores, no solo por el mismo trabajo, sino por otro de igual valor.

Con especial interés, debemos señalar que es este el momento en el que se insta a los Estados Miembros a mantener o adoptar medidas de acción positiva. Es en la Declaración nº 28 anexa al **Acta Final del Tratado de Amsterdam** en el que se recoge que *los Estados Miembros deberán aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral.*

En la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión se incluían referencias específicas en su artículo 33: Vida familiar y vida profesional:

*“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.
2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”*

Este artículo se basaba en la Directiva 92/85CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, y en la Directiva 96/34CE relativa al acuerdo sobre el permiso parental celebrado por UNICE, CEEP y CES. Se consideraba maternidad desde la concepción hasta la lactancia incluida.

La evolución la encontramos plasmada con la intensa labor calificada como “creativa”, en palabras del profesor Rodríguez Piñeiro⁷⁵ de las Directivas Europeas, **en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, y a las condiciones de trabajo.**

En los años 70 el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas había interpretado la aplicación directa del artículo 119, que invitaba a ser limitado, siendo únicamente aplicado en el ámbito de la **discriminación salarial**. Sin embargo, no fue hasta 30 años más tarde, en el año 2000, que con una gran solemnidad se proclama la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión**⁷⁶ en su artículo 23 proclama la Igualdad entre varones y mujeres: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.

⁷⁵ RODRIGUEZ PIÑEIRO, “Igualdad de género y políticas comunitarias”, *Relaciones Laborales*, 2000 año 16, n. 6 (23 marzo 2000){10194 R. 035759}; p. 1-10

⁷⁶Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/c 364/01). Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf Última visualización 13 de enero de 2014

Tres años antes, y gracias al Tratado Ámsterdam, ya se había introducido el concepto de discriminación indirecta en los instrumentos legales. Con la modificación del art. 119 que pasó a ser el 141, se introdujeron **los principios de igualdad de mujeres y varones y de no discriminación, entre otras por razón de sexo**. El artículo. 141.1 *reconoce el principio de igualdad de retribución a un mismo trabajo o a otro de igual valor*.

Artículo 141.2 *La igualdad de retribución significa que esta se fije sobre la base de la misma unidad de medida o de tiempo respectivamente*.

Art 141.3: *El Consejo, previa consulta del Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de Igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluyendo el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor*

Art. 141.4 *Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de Igualdad de Trato no impedirá a ningún Estado mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o adoptar medidas de acción positiva*.

Hemos de destacar lo que Rodríguez Piñeiro proclama; “*así se elevaron las acciones positivas del plano de la legalidad al plano de la constitucionalidad*”. En estos momentos se promulga en España la Ley 39/1999 que posteriormente valoraremos en el contexto español.

A nivel Europeo, posteriormente se aprobó la **Directiva 2000/43** cuyo objeto fue establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplicara en los Estados miembros el principio de igualdad de trato. Asimismo **la Directiva 2000/78** igualdad relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, dice que: “*tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*”.

Este tema adquirió todavía mayor relevancia con la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la ya citada Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre varones y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En ésta se **introdujo la no discriminación por razón de sexo, añadiendo los conceptos de discriminación indirecta, de acoso, y acoso sexual.**

Así, en el artículo 1, apartado 2 se previó la sustitución del artículo 2 de la Directiva del 76 por este nuevo, que reza así: 2. *A efectos de la presente Directiva se entenderá por:*

- **'discriminación directa'**: *la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,*

- **'discriminación indirecta'**: *la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*

Se refiere a las acciones positivas el artículo 2, apartado 8, el cual hace una remisión al Tratado de Ámsterdam en los términos siguientes: *“Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”.*

La Directiva intenta aplicar el principio de igualdad de trato en el sector privado ya que afecta a las condiciones de acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo. Así consta en su artículo 3.1: *“La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos...”*

En este momento aparece **el mandato de la Unión Europea a los Gobiernos a trabajar para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.** La Carta

Europea de Derechos Fundamentales, aunque no ha sido refrendada por todos los Estado miembros, recoge en su artículo 23: *La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

Tal y como acabamos de exponer, por la trayectoria mostrada, la motivación inicial de la Unión Europea **no era la protección del bien común protegido**, tan determinante para el futuro de la sociedad europea como es la educación de los hijos, o los derechos de los **niños o las familias**. La motivación inicial de la Unión europea fundamentada para promover esta política fue el **fomento del empleo femenino**. Posteriormente se va reconociendo otra motivación más abstracta aún que es la igualdad y el mandato de la conciliación.

Recordemos que en el año 2000, la Unión Europea programó entre sus prioridades a largo plazo el objetivo a alcanzar en 2010 el superar el umbral del 60% de empleo femenino para la media de los países Europeos. Fue en el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) en el que se estableció: *“un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de forma sostenible con mayor volumen de empleo y con mayor calidad del mismo, así como con una mayor cohesión social. Con esta finalidad en mente, el Consejo acordó para 2010 una serie de objetivos globales en materia de empleo y un conjunto de objetivos concretos en el caso del empleo femenino, objetivos que fueron posteriormente completados en el Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 mediante el establecimiento de un conjunto de objetivos intermedios para enero de 2005 y con un nuevo objetivo para 2010, que reflejase el 21”*⁷⁷.

Cuando llegó la fecha señalada ya se habían analizado los datos de empleo femenino y el resultado fue que no alcanzaron el objetivo deseado. Toda Europa se encontraba inmersa en una gran crisis internacional que afectó a todas las economías europeas. Por esta razón, la Comisión Europea junto con las demás instancias europeas no tuvieron

⁷⁷ MONTERO, J. M. y MONDÉJAR, J., “El empleo femenino en las regiones españolas. Un análisis estadístico desde la perspectiva de la Estrategia Europea para el Empleo”, *CLM.ECONOMÍA*, Nº 7, Segundo Semestre de 2005. p. 19-60. Disponible en: http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/montero_clm7.pdf Última visualización 30 Abril 2015

más opción que realizar una modificación del umbral de sus objetivos a la baja. Pese a todo, se debe admitir que el empleo femenino mejoró gracias a estas políticas que siguieron persistiendo en los mensajes a trasladar a los gobiernos de toda Europa.

Y para ahondar en esta cuestión, hemos de detenernos en el análisis del informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del **Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000)**⁷⁹. En su prefacio, firmado por Pádraig Flynn, Comisario Europeo de Trabajo y Asuntos Sociales entre el año 1993 y 1999, se describen las características principales del programa, su organización y su gestión, así como las actividades del programa en relación con los seis objetivos establecidos en la Decisión del Consejo: i) alcanzar la integración de la Igualdad de Oportunidades en el conjunto de las políticas; ii) movilizar a todos los agentes para lograr la igualdad; iii) promover la igualdad en una economía cambiante; iv) **conciliar el trabajo y la vida de familia**; v) promover el equilibrio entre mujeres y varones en la toma de decisiones; vi) y crear las condiciones óptimas para el ejercicio de la igualdad de derechos.

La fundamentación en la que se basaba la Comunidad Europea para el diseño de cada uno de estos programas, era la evaluación de los programas anteriores. Cada programa demostraba su efectividad y cómo realmente significaba una mejora importante para la situación de la mujer. Esto significó el inicio de la movilización de la cooperación entre todos los agentes involucrados para conseguir esta Igualdad de Oportunidades. Así se recoge en el informe: “Los programas de la Comunidad se habían diseñado tras la evaluación la experiencia aprendida de todos y cada uno de los programas comunitarios anteriores. Todo esto con el fin de encontrar fórmulas nuevas, adaptadas a los tiempos que fueron evolucionando con la situación de la mujer y de la sociedad con nuevas ideas, demandas y retos”.

El salto a la generalización de estas políticas se produce con el Tratado de Amsterdam ya que supuso un importante cambio a nivel europeo. El objetivo era alcanzar la

⁷⁹ Informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres: 1996 – 2000. Información de la publicación: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, (1999) 35 p.

igualdad entre mujeres y varones en el mercado de trabajo y este se incluyó en el núcleo de la estrategia europea de empleo. La clave está en la palabra “transversalidad” el famoso “mainstreaming” *o transversalidad* (integración de la dimensión de la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en todas las políticas y acciones). Este concepto debía estar incluido en todos y cada uno de los programas y políticas europeas de empleo, así como todos los instrumentos de financiación.

En el año 2002, en el Consejo Europeo de Barcelona se produjo una novedad importante para la protección de la atención a la infancia, ya que se suprimieron los aspectos que desincentivaran la participación en el mercado laboral. Se instó a los Estados miembros a prestar atención al cuidado de la infancia entre 3 años y la escolarización obligatoria. Estos objetivos se fueron incorporando a la Estrategia Europea de Empleo y posteriormente a **la Agenda de Lisboa**.⁸⁰

En el año 2005 se produce un empuje directo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral al reconocer la prioridad de potenciar la capacidad laboral de las mujeres en el Consejo Europeo de marzo del 2005. Se renovaba entonces la Estrategia de Lisboa. Posteriormente se aprobó **el Pacto Europeo por la Igualdad de Género en el año 2006**, y así en sucesivos Consejos Europeos se potenciaron las medidas que fortalecieran la independencia económica de las mujeres para lograr la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Se buscó potenciar la disponibilidad y asequibilidad de las guarderías de calidad y el despliegue de medidas que contribuyesen a aportar una mayor conciliación.

En la lógica de instar a los Estados Miembros a promover medidas de conciliación hemos de destacar la **Decisión 2008/618CE del Consejo, de 15 de Julio del 2008**, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros, el plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los varones de la Comisión Europea y del Pacto Europeo de la Igualdad de Género, así como la Comunicación de la

⁸⁰ PEREZ BERNARDEZ C., QUESADA ALCALA C., “La regulación de la conciliación de la vida privada/familiar y laboral en la unión europea”, En *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, Coordinado por Ruth Abril Stoffels CEU. Universitat Cardenal Herrera. Facultat de Dret, Empresa i Ciències Polítiques. Pág 78

Comisión al Parlamento Europeo al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 3 de Octubre de 2008 llamada: “*Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*”.

Frente a la ideología de género surge otro modelo que propugna la interdependencia entre los distintos sexos por eso se llama una igualdad entre la diferencia. Este modelo, afirma que las personas deben estar presentes en ambos ámbitos, tanto el público como en el privado, y así afirma Elósegui, que “*resuelve a nivel teórico las injusticias presentes en ambos modelos*⁸¹” se refiere al de la ideología de género y el modelo machista contra el que lucha la ideología de género. Por eso, “*reclama más presencia de la mujer en la vida pública, considera igualmente necesaria una mayor presencia del varón en los aspectos domésticos, y en el mundo de la educación de los hijos. También el varón tiene derecho a asumir unas tareas antes reservadas a las mujeres*⁸²”. De esta forma se propugna el modelo hacia la corresponsabilidad. A pesar de coincidir plenamente con Elósegui, hemos de admitir que muchos varones, hasta hace pocos años, no han estado para nada interesados en realizar las tareas antes reservadas para las mujeres. No obstante la tendencia va en aumento, y los varones comienzan a desear el derecho de tareas como la de ejercer su paternidad. Coincidimos con Elósegui en la importancia de esta revolución que supone este modelo ya que consigue reclamar la “*aportación que deben de hacer las mujeres con su propia visión a la construcción de la cultura, de la política y de la economía*”⁸³. Apoyar esta lucha sí que nos merece mucho más la pena, porque se exige justicia en las estructuras sociales integrando al varón, y junto a él aportar de forma conciliadora. Como dice Elósegui: “*añade una nota muy positiva, porque se dirige a que exista una interrelación de tareas entre los dos ámbitos, paternidad-maternidad de la mano del ámbito privado, y cooperación creativa hombre-mujer en el mercado laboral*”⁸⁴. Y así lentamente se van observando construcciones legales que favorecen la corresponsabilidad defendiendo el papel que ha de realizar el varón como padre.

⁸¹ ELÓSEGUI, M., “Tres diversos modelos filosóficos sobre la relación entre sexo y género”, *Op. Cit.*, p. 58.

⁸² *Idem.*

⁸³ *Idem.*

⁸⁴ *Idem.*

Siguiendo el Pacto Social alcanzado con los agentes europeos en materia de permiso por paternidad en el año 2009 se hizo una revisión de la Directiva del Permiso por Paternidad. Esta fue adoptada por el **Consejo de EPSCO en 8 de Marzo 2010, Directiva del Consejo 2010/18/EU**. Los Estados miembros debían trasponer esta directiva en el plazo de dos años. Los cambios más importantes que supuso esta Directiva fueron los siguientes;

1.- Permiso prolongado. Cada uno de los padres tendrá derecho a disfrutar de permiso de cuatro meses por cada hijo (antes sólo se disfrutaban de 3 meses). Un mes no es transferible entre la mujer y el hombre, si no se disfruta se pierde. Se pretende que los padres tomen sus permisos por paternidad y que no se lo transfieran a sus mujeres.

2.-No discriminación del empleador contra quién se ha tomado una baja por paternidad.

3.- Cambios en los horarios de los empleados que vuelven de una baja por paternidad. Tendrán el derecho a pedir cambios durante un periodo de tiempo limitado a la vuelta de su baja por paternidad.

4.-Igualdad de tratamiento ante distintos contratos laborales. Estos beneficios no afectarán de manera distinta a quienes tengan un contrato de trabajo distinto, se aplican por igual a todos. Sin embargo la reserva del puesto de trabajo sólo se mantendrá durante un año.

5- Para los padres de hijos adoptados o con discapacidad o enfermedades de larga duración, los gobiernos, los empresarios y los sindicatos están obligados a ofrecerles medidas específicas para sus necesidades específicas.

En cuanto a quién paga el **permiso por paternidad**, la Directiva afirma que es de competencia de los Estados Miembros el decidirlo.

En 2008 la Comisión Europea propuso una **revisión de la Directiva 92/85/CEEC** en materia de protección de la maternidad. Los objetivos eran:

a) Incrementar el permiso mínimo pasando de 14 a 18 semanas, en consonancia con la Recomendación de la OIT (ILO).

b) Incrementar el grado de flexibilidad para las mujeres que deciden tomarse la baja antes o después del alumbramiento.

c) Mejorar las condiciones de protección del empleo femenino durante y a la vuelta de la baja por maternidad.

Estas medidas están encaminadas a que mejoren la reincorporación en el mercado laboral de las mujeres tras su baja por maternidad antes o después. Se pretendía facilitar la elección y que se elija la reincorporación al mercado laboral. La Unión Europea insta a los gobiernos a que mejoren las condiciones laborales para la reincorporación de la mujer. Se considera que así se conseguirá una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como una mayor participación de las mujeres con hijos en el mercado laboral.

Adicionalmente, la Comisión Europea ha decidido revocar la Directiva 86/613/EEC cuyo objetivo era perseguir la aplicación del principio de la igualdad de trato para las personas que ejercen una actividad autónoma (incluidas las actividades agrarias), y sus cónyuges que participen en dicha actividad. La Directiva también estaba destinada a proteger a estos trabajadores en caso de maternidad. Considera la Unión Europea que una nueva Directiva que tendrá más efectos. Se pretende específicamente extender los efectos de la igualdad de trato a los autónomos y a las esposas de los autónomos con el fin de ayudarles a desempeñar sus negocios.

Las propuestas recogidas en el documento COMM: Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones: “***A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life***”⁸⁵ van dirigidas a las mujeres de los empresarios o de los autónomos que antes se regían por la Directiva 92/85CEE. Se solicita un derecho para las esposas (o parejas de hecho) cuando tengan reconocido derecho por el Estado Miembro al que pertenezcan, tendrán los mismos derechos que tendrían sus parejas, insertándose en el sistema de cotización de la Seguridad Social.

⁸⁵ Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Bruselas, 3.10.2008 COM(2008) 635 final
Traducción propia. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:en:PDF> Última visualización 13 de abril de 2015

En Octubre del 2010 El Parlamento Europeo votó el otorgar a la mujer una baja por maternidad de 20 semanas sin reducción salarial. Sin embargo, luego el Consejo de Ministros se opuso a realizar más cambios sobre la Directiva de la Mujer Embarazada en una nota de prensa. No obstante, durante el año 2010, se adoptó **la Directiva 2010/41** EU por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y varones en autoempleo. Era pues la primera vez que se asimilaban los derechos de los varones a las mujeres de autónomos, o a sus parejas de hecho, al régimen de disfrute de permisos.

Existen otras tres medidas legislativas que afectan **al horario de trabajo** aunque sea de manera indirecta. Estas se encuentran dentro del marco legal de la Unión Europea, en forma de dos directivas: La Directiva del **Consejo 97/81/EC** basada en el marco del **Pacto Europeo de Agentes Sociales**, en trabajo Part time y la **Directiva 2003/88/EC** relativa a los aspectos **organizativos del horario de trabajo**. La Directiva de trabajo a tiempo parcial, Part Time, establece el marco para eliminar la discriminación contra los trabajadores que tienen trabajo a tiempo parcial y promueve la calidad en el trabajo a tiempo parcial. Ayuda también a facilitar el desarrollo voluntario de trabajo a tiempo parcial para contribuir a la flexibilidad de las organizaciones, pactándolo entre trabajadores y empresarios, a través de convenios colectivos o de otros acuerdos.

La definición de un **trabajador a tiempo parcial** se refiere a: un empleado cuya jornada normal de trabajo, comparándola con la jornada calculada sobre una base semanal, o como media de un período de empleo de hasta un año, resulta una jornada menor en las horas normales de trabajo de un trabajador a tiempo completo. Se introduce el término Full time equivalent (FTE) "**trabajador a tiempo completo comparable**", como término a utilizar para un trabajador a tiempo completo en el mismo establecimiento y que tenga el mismo tipo de contrato de trabajo o relación, que se dedica a la misma o un trabajo similar/ocupación.

Destacamos la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en

asuntos de empleo y ocupación, en la que se promueve la conciliación a través de la adopción de jornadas laborales y el diseño de regulaciones adecuadas sobre el permiso parental que puedan solicitar ambos progenitores. Como era de esperar, la Comisión Europea remite estos derechos de conciliación a la negociación colectiva de forma genérica. No obstante, sí regula de forma explícita: *“el derecho al reconocimiento de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia tras la reintegración de un permiso por maternidad, paternidad y adopción. Con todo ello, se trata de fomentar que ambos progenitores trabajen y se responsabilicen del cuidado familiar sin que ello conlleve perjuicios de ningún tipo”*⁸⁶. La Directiva proclama la **Transversalidad de género, el famoso gender mainstreaming**: *“Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva”*.⁸⁷ Se reclama así de esta forma, desde las instancias europeas que se tome conciencia de las existentes diferencias entre los varones y las mujeres en todas las políticas.

En Septiembre del 2009, La Comisión Europea anunció su voluntad de enmendar la Directiva relativa al Horario Laboral 2003/88/EC. Para ello abrió en una primera etapa una consulta a los agentes sociales y el resultado fue rotundo. Las medidas legislativas a tomar en cuanto al horario laboral son urgentes. Asimismo existió un gran consenso en cuanto a la necesidad de flexibilidad entre empresarios y trabajadores. Está aún por ser publicada la reforma de la Directiva.

Un último instrumento normativo de la UE de reciente aprobación en el ámbito de los derechos de conciliación ha sido la **Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010**, por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por

⁸⁶ RODRIGUEZ GONZALEZ, S., “Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”. *Anales de la Facultad de Derecho*, 28 Diciembre 2011pp: 227-249

⁸⁷ Artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
Disponible en: http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/normativa/directiva_2006_54.pdf Última visualización 10 de mayo 2015

Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga por otra parte la Directiva 96/34/CE. La primera matización que hemos de realizar es que: “A pesar de que la Directiva aboga por la adopción de «medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres», sin embargo, conserva la **misma denominación que su predecesora, sin apostar expresamente por un «concepto unitario con mayores repercusiones»** (como conciliación o reconciliación) y obviando cualquier referencia al tema de la corresponsabilidad”⁸⁸. Coincidimos en la matización sobre el el permiso parental: “constituye una medida adecuada para cambiar los hábitos sociales y lograr la corresponsabilidad en materia de conciliación. Sin embargo, para alcanzar esta meta, debe dotarse de una estructura en la que se aúnen cuatro elementos esenciales: **duración adecuada, remuneración suficiente, carácter intransferible y flexibilidad durante su disfrute**”⁸⁹. Con esta directiva se pretende regular el disfrute del conjunto de derechos y garantías correspondientes a los trabajadores que acceden al permiso parental. “Entre ellos, destaca la protección frente al despido o cualquier otro trato peyorativo como represalia por haber disfrutado o solicitado permisos parentales, el derecho al reingreso en puesto igual o similar al disfrutado con anterioridad al permiso parental, y el derecho al mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición durante el permiso parental. Del mismo modo, se reconoce al trabajador reincorporado el derecho a pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo, se anima a trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el periodo de permiso y, en general, a redefinir las medidas adecuadas para la reintegración. Por su parte, las prerrogativas del trabajador establecidas en la Cláusula 7 para adaptar la jornada de trabajo al reincorporarse del permiso parental dan cabida a la aplicación de fórmulas de conciliación de la vida familiar y laboral relacionadas con el tiempo de trabajo, como la flexibilidad de la jornada laboral”⁹⁰.

⁸⁸ Idem.

⁸⁹ Idem

⁹⁰ Idem

1.1.1.-Una reflexión sobre la normativa analizada

Tras el análisis realizado sobre la normativa de la Unión Europea más relevante en materia de conciliación de la vida personal, familiar y de la vida laboral, podríamos afirmar que el origen de la finalidad de las políticas de conciliación residía en su finalidad económica tras un aparente objetivo social. Existe una primera fase en la que *“La toma de consciencia de que la mujer, para no ser discriminada en el acceso y en el mantenimiento de su empleo, precisa que el derecho proteja su doble condición de trabajadora y madre y, para ello, se hace necesaria la adopción de medidas que le permitan conciliar trabajo y familia”*⁹¹. Se desea aprovechar el talento femenino y que las mujeres puedan integrarse en el mercado laboral. Estas políticas de empleo impregnan también las medidas dirigidas a la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, persiguiendo las motivaciones del crecimiento de la tasa de actividad femenina, y por consiguiente el mercado laboral europeo.

Durante una segunda fase se evoluciona a través del: *“reconocimiento de la posibilidad de que los padres trabajadores hicieran uso de **parte del permiso de maternidad**. Con ello, se reconocía una posición subordinada del padre en la atención y cuidado de sus hijos con la posibilidad de suspender el contrato de trabajo con derecho a prestaciones por derivación u opción de la madre. De esta forma, se pone de manifiesto que la entrada del padre en las políticas de conciliación surge a raíz del diseño de derechos derivados o accesorios y no de derechos subjetivos de titularidad directa”*⁹².

Existe una tercera fase en la que: *“se produce **un cambio jurídico importante consistente en la tendencia hacia la titularidad indiferenciada** (neutra, no sexuada) de los derechos de conciliación (derechos al cuidado y atención de los hijos y familiares) como derechos individuales de los trabajadores, sean hombres o mujeres”*.

Finalmente en la última fase que se *“corresponde con la **individualización de los derechos de conciliación** en relación al cuidado y atención de los hijos y familiares.*

⁹¹ RODRIGUEZ GONZALEZ, S., “Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral ...”, Op cit, P. 241

⁹² Idem

*Con la titularidad individualizada de los derechos de conciliación se persigue **un doble objetivo: que el hombre pueda disfrutar de su derecho a conciliar en igualdad con las mujeres y que éstas tengan la misma posición jurídica que el hombre en el mercado laboral.** En este sentido, la regulación jurídica de la conciliación debe mantener un enfoque basado en la igualdad de género, prohibiendo cualquier vulneración de los derechos de la mujer a ejercer su derecho a conciliar, pero admitiendo —tal como apoya mayoritariamente la doctrina— **medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidado, que incentiven el ejercicio de la conciliación por el hombre.** Con todo ello pretende lograrse una verdadera corresponsabilidad entre sexos en la conciliación de la vida familiar y laboral”⁹³.*

Así, nos encontramos con las mismas razones en cuanto a toda la política de Igualdad de Oportunidades en donde subyace el objetivo económico aunque se promulgue el objetivo social. *“A pesar de los avances en el campo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son las mujeres las que siguen haciendo uso principalmente de las licencias parentales que concede la ley, es decir, la mujer sigue siendo la destinataria fáctica de las medidas conciliatorias. Por todo ello, debe apostarse, por tanto, por la **reformulación de la tendencia inspiradora de la política laboral de conciliación para invertir el sentido de su enfoque tradicional, propugnando la liberación de las tareas domésticas a la mujer con doble jornada con la consecuente liberalización al hombre (u otro progenitor) del trabajo mercantil, fomentando con esto la corresponsabilidad en la asunción de las labores domésticas y de cuidado**”⁹⁴.*

Resulta necesario promocionar las medidas de conciliación con el fin de mejorar el nivel de calidad de vida y bienestar social de todos, **tanto de mujeres como de varones**. La conciliación supone ventajas que repercuten en la salud, en la seguridad, en la atención y el cuidado familiar, y todas ellas suponen mejoras económicas y se deben considerar como una verdadera inversión. Si promocionamos todas estas medidas

⁹³ RODRIGUEZ GONZALEZ, S., “Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral ...” Op Cit P. 237

⁹⁴ RODRIGUEZ GONZALEZ, S., “Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral ...” Op Cit P. 241

lograremos una mayor protección de la maternidad, de la familia, y en definitiva se construirá así una nueva sociedad.

A título de resumen se presenta en el Anexo I el listado de todos los instrumentos normativos europeos destacables en materia de Conciliación.

1.2.-ESTUDIO EUROPEO QUE REVISÓ LA CONCILIACIÓN COMO CONDICIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL EUROPEO PARA EL INSTITUTO EUROPEO DE GÉNERO EIGE

Este estudio fue encargado siguiendo las indicaciones recogidas en el Reglamento 20/2009 por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento CEE 577/98 del Consejo. Se considera necesario disponer de: *“un conjunto exhaustivo y comparable de datos sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral con el fin de evaluar los progresos realizados en la consecución de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y medir el impacto de las medidas recientes en este ámbito”*.

En el año 2011 se publicó el estudio llamado **Revisión sobre la implantación del Área F Mujer y Economía de la Plataforma Beijing para la Acción, Conciliación del trabajo y la Familia como condición de la Igualdad de las condiciones de Participación en la Economía y en concreto en el Mercado laboral**, (BPfA's area F on Women and the Economy) ⁹⁵ y realizado por la fundación italiana Fondazione Giacomo Brodolini, que pretendía dar una visión panorámica sobre la situación actual sobre la Conciliación de la Vida Personal, familiar y laboral en Europa.

Según el Instituto Europeo de Género, el concepto de Conciliación, no es solamente el equilibrio entre la vida familiar y laboral, sino que al definir el concepto, ya se añade la tercera dimensión que es la “Personal” junto con la Familiar y laboral. Por ello, hemos de afirmar que se ha superado la yuxtaposición de vida laboral y vida familiar. Así exponen el argumento de que el objetivo del estudio es promover la armonización de responsabilidades entre el trabajo y la familia tanto para varones como para mujeres. y añade el concepto de vida personal: *“There is a growing body of policy and research literature that refers to much broader aspects of interrelations between work and*

⁹⁵ MEROLLA, A., (coordinador). “Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy. “Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market”. European Institute for Gender Equality, 2011 http://eige.europa.eu/sites/default/files/Review-of-the-Implementation-of-the-Beijing-Platform-for-Action-in-the-area-F-Women-and-the-Economy_0.pdf Última visualización 30 de Abril 2015

*individual life (education, training, leisure time) than merely family life. Following the above arguments and EU policy terminology, the concept of reconciliation of work, family and private life will be used in this study.*⁹⁶ Por ello se admite, en este estudio que existen numerosas condicionantes o interrelaciones entre el empleo femenino y su vida privada y familiar. El papel que juega la conciliación en relación a las medidas que promueven la participación femenina en el empleo resulta determinante.

Se declara en el estudio que, las políticas de conciliación fueron inicialmente creadas, en gran medida, para facilitar la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Estas medidas se concibieron para intentar ayudar a que hubiera cierto equilibrio entre, por un lado las relaciones laborales y la distribución de los tiempos de trabajo, y por otro lado, la intervención pública para procurar servicios de cuidados a niños y a personas dependientes. Adicionalmente, se debate la relación entre el reto de animar a las mujeres a incorporarse en el mercado laboral, y la consecuente reducción de la fertilidad en las mujeres que se incorporan en el mercado laboral.

En este estudio, se argumenta el interés en promocionar políticas que ayuden a los padres a conciliar el trabajo con su vida familia, y demuestra que se puede estimular así una mayor participación de la mujer en el mercado laboral y también aumentar su fertilidad.

Estas afirmaciones del estudio colisionan con la realidad que se vive en España. Las medidas de apoyo a la conciliación no son suficientes. Existe un muy avanzado envejecimiento de la población, además de la actual crisis económica que sigue pesando junto a un número inaceptable de desempleados. Todo ello, unido al aumento del coste de la vida, constituyen elementos condicionantes en las decisiones de aumentar la familia, por ejemplo el coste de alimentar a un hijo. No hay que olvidar la importante cuestión del coste adicional de cuidar de las personas mayores en las futuras

⁹⁶ Idem. Traducción propia: Hay una política que va en ascenso y una literatura de investigación que se refiere a aspectos mucho más amplios que las interrelaciones entre la vida laboral y la vida personal (la educación, la formación, el tiempo de ocio) que simplemente la vida familiar. Siguiendo los argumentos anteriores y terminología política de la UE, el concepto de conciliación de trabajo, familia y vida privada será utilizado en este estudio.

generaciones. Hemos hablado de costes económicos, sin embargo también hay que tener en cuenta los costes de tiempo.

Se afirma en este estudio que en Europa se ha superado el estereotipo del varón ganador del pan y la mujer cuidadora porque por fin los roles son mucho más equitativos. Sin embargo, sigue siendo la mujer la que cuida de los niños y la que es discriminada en el entorno laboral, debido a los permisos de maternidad mucho más prolongados, para las mujeres y poco solicitados por los varones.

No hay duda en afirmar que como dato indiscutible, el cuidado de mayores, de hijos y de las personas dependientes, siguen siendo aspectos que influyen enormemente en las decisiones de las mujeres. Las mujeres siguen siendo las que más cuidan a los demás, se reducen tiempo de su propio desarrollo personal y ocio para el cuidado de familiares, muy por encima de los varones. Por otro lado, son los varones quienes aumentan su horario de trabajo cuantos más hijos tienen. En consecuencia, la necesidad de compartir las responsabilidades domésticas y de cuidado de los familiares es todavía una asignatura pendiente.

Se proponen políticas de intervención pública que aumenten las posibilidades de obtener contratos por horas. Estos contratos se valoran como de alto valor añadido para las mujeres, porque resulta una verdadera oportunidad para ellas. El informe propone que se despliegue una oferta de servicios de atención y cuidado a los niños más barata, así como un permiso de paternidad remunerado. A nivel fiscal, se reclaman políticas neutras para las parejas en las que ambos son trabajadores. El informe pretende demostrar que, los permisos de maternidad y paternidad, prolongados y bien remunerados, así como el derecho a recuperar el puesto de trabajo desempeñado antes de la llegada de un hijo, garantizados por ley, sí tienen una estrecha relación con la fertilidad de las mujeres.

Por otro lado, se considera una información muy relevante a difundir a los empresarios, políticas de recursos humanos como herramienta para aumentar la motivación, la

productividad, la cohesión social corporativa, y la fuga del talento femenino. Existe un debate abierto a nivel europeo sobre si las políticas de empleo deberían proporcionar más flexibilidad en los horarios laborales y también en las jornadas part time (por horas).

En este estudio se ofrecen como conclusiones el argumento económico a favor de la flexibilidad de los horarios. En consecuencia se expone que para los trabajadores el poder conciliar las obligaciones personales y laborales hace que éstos sean más felices, y por lo tanto, más productivos. Así, en los países con mayores niveles de flexibilidad horaria, existe una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Cuando el permiso por paternidad no es obligatorio, nos encontramos con que sí se produce discriminación, porque los empresarios prefieren contratar a varones, ya que los permisos serán siempre menores que los de las mujeres.

Sin embargo, a pesar de la exposición de todos estos argumentos, se apuntan algunos efectos adversos de la flexibilidad laboral de cara a conseguir mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La flexibilidad produce tres consecuencias. La primera es la reducción de las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional ya que lo más probable es que se reduzca tanto la formación como la promoción de la carrera profesional de las mujeres. La segunda es menor cotización a la seguridad social al contabilizar menos tiempo trabajado; Y la tercera, es el resultado de los tiempos de trabajo, que unido a una menor remuneración, repercute muy negativamente al reducirse el poder de negociación de las mujeres con sus parejas. El hecho de que las mujeres sean las que más ostenten contratos de trabajo part time hace que sigan siendo tratadas discriminadamente y que dispongan de menores oportunidades de promoción en su trabajo, menos salarios y responsabilidades, y por lo tanto, menos poder de negociación. Adicionalmente hemos de destacar que la flexibilidad puede venir acompañada de un aumento considerable en las horas de trabajo cuando viene acompañado de cargas de trabajo variables y muy pesadas.

Hemos de contextualizar todo este análisis, sin olvidar que en el momento en que se publica este estudio todos los gobiernos europeos se encuentran buscando soluciones a

la peor crisis económica y de valores que jamás existió en Europa en los últimos 50 años. En todas las administraciones europeas se están haciendo numerosos recortes presupuestarios especialmente entre los servicios de cuidados a las personas. Toda esta situación hace peligrar los avances conquistados por las mujeres, no sólo en materia de empleo en general, sino particularmente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, esta crisis no va a traer sólo los recortes, sino también la oportunidad para que los países reconozcan el impacto de sus políticas y tengan la necesidad de auditar y hacer seguimiento de las medidas que importan para sus ciudadanos. Se trata de conocer qué políticas aportan un valor a la sociedad y en especial en el mercado laboral con el fin de estudiar su aplicabilidad al mercado español.

A nivel Europeo, la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido, y seguirá siendo, un objetivo estratégico para conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones; el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la promoción de la responsabilidad compartida entre mujeres y varones para desarrollar las tareas de cuidado de las personas dependientes.

El año 2010 se ha vivido un punto de inflexión para la evolución de la estrategia para el empleo, así el Consejo Europeo lanzó la estrategia 2020, una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (de inclusión). La igualdad de género debe ser integrada en todas las áreas relevantes. Las políticas nacionales deberán mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral y combatir la discriminación para conseguir aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. En este contexto, el estudio describe las siguientes pautas establecidas para el Empleo:

“Employment Guideline 7 aims at increasing labour market participation of women and men, reducing structural unemployment and promoting job quality, and encourages policies combating gender inequality, by promoting equal pay and conditions for a better work life balance.

Employment Guideline 8: developing a skilled workforce responding to labour market needs and promoting lifelong learning encourages Member States to create policies

promoting further opportunities for training, skills and professional experience for women, including in the scientific, mathematical and technology fields”⁹⁷

El objetivo marcado es aumentar el 75% la tasa de empleo femenino y masculino de entre 20 y 64 años, incluyendo un aumento de la participación de los jóvenes, trabajadores experimentados, y trabajadores de baja cualificación, así como una mejor integración legal de los inmigrantes para el año 2020. A pesar de este exigente deseo, la igualdad entre mujeres y varones ha obtenido una relativamente baja cualificación adoptada en la versión final adoptada en la Estrategia 2020.

Debido a esto, y de forma separada a la Estrategia 2020 del Consejo, la Comisión Europea ha adoptado un Capítulo de las Mujeres (“Women’s Chart”) COM (2010)78 así como una Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Varones 2010-2015 (EC22010b). Esta estrategia establece que la independencia económica es prerrequisito para permitir ejercer el control sobre sus vidas, tanto para mujeres como para varones, para poder tomar decisiones. Esta estrategia identifica medidas de conciliación como acciones clave, tales como: apoyo en la promoción de igualdad de género, promoción de las mujeres emprendedoras y el autoempleo femenino, las diferencias entre quienes se toman una baja para cuidar a algún familiar, la baja por paternidad, los Estados miembros deberán informar de los servicios ofrecidos a los niños, y la promoción de la igualdad de géneros en la integración de los inmigrantes.

La igualdad entre mujeres y varones sigue formalmente como un objetivo clave declarado pese a su ausencia de protagonismo en la Estrategia 2020. Para conseguir los objetivos que allí se exigen, se deberá hacer un uso completo de todo el potencial de la población activa de ambos sexos, tanto femenino como masculino. Es necesario hacer frente a los retos del envejecimiento de la población en Europa y la creciente competencia impuesta por la globalización mundial. Sin embargo, se anima encarecidamente a los Estados Miembros a tomar medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral. Esto se puede conseguir incrementando la flexibilidad, pero siempre teniendo en cuenta todas las advertencias

⁹⁷ MEROLLA, A., “Review of the Implementation of the Beijing Platform ...” Op cit. p. 9

mencionadas previamente. El aumento de las mujeres en el mercado laboral no siempre está relacionado con el aumento de la calidad de los trabajos de las mujeres. Una contratación flexible, unido a la escasez de trabajos a tiempo parcial de alta calidad, son sólo dos apuntes de situaciones reales que demuestran las brechas que todavía existen en el mercado laboral.

Debemos de admitir que una directriz importante de la política europea es la de mejorar el mercado laboral nacional con el fin de que favorezca la corresponsabilidad. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debe implicar a diferentes actores que animen a la responsabilidad compartida entre mujeres y varones de las responsabilidades familiares, porque *“no hemos de olvidar que los trabajos domésticos y las responsabilidades familiares siguen siendo asumidos, en su mayoría, por parte de las mujeres”*⁹⁸.

1.2.1 Indicadores europeos que miden la Conciliación:

Uno de los elementos más interesantes de este estudio son los indicadores relativos a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el área F Mujer y Economía que se han aceptado por el EPSCO 2008. Estos son:

- 1.-Mujeres y varones empleados que se toman la baja por paternidad, tanto remunerada como no remunerada en el sentido de la Directiva 967/34/EC en el marco del acuerdo entre los agentes sociales, en proporción a todos los padres empleados.*
- 2.- Distribución de las bajas por paternidad tomadas entre mujeres y varones en proporción a todas las bajas*
- 3.- Niños atendidos o cuidados por otros que no sean los familiares, en proporción al total de los niños atendidos o cuidados: antes de entrar en el sistema educativo obligatorio (durante el día), y fuera del sistema educativo no obligatorio (fuera de las horas de pre escolar) y en el sistema de educación primaria (fuera del horario escolar).*
- 4.- Políticas integrales y exhaustivas de empleo que pretenden promocionar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de mujeres y varones (incluyendo los*

⁹⁸ QUINTANILLA Beatriz “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual” *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol 23, núm. 1 P. 95

servicios de atención e infraestructuras para niños, permisos de baja por paternidad, acuerdos de flexibilidad laboral, ofrecidos por las empresas a sus empleados, horarios flexibles de apertura de comercios y de servicios públicos).

5.- Mujeres y varones dependientes (incapaces de cuidarse por sí mismos en su día a día) mayores de 75 años, viviendo en instituciones o residencias especializadas; aquellos quienes tienen ayuda adicional a los familiares, viviendo en casa; los mayores cuidados por los familiares, observando la proporción de hombres y mujeres mayores de 75 años.

6.- Tiempo comprometido al día de cada persona empleada que vive con su pareja, que tengan uno o más hijos menores de 12 años o con una persona dependiente, tiempo de trabajo remunerado, tiempo para viajar, tiempo dedicado a tareas domésticas, otro tiempo dedicado a la familia o bien para criar a los niños o para cuidar a los mayores.

7.- Tiempo comprometido al día de cada persona empleada que vive sola, que tengan uno o más hijos menores de 12 años o con una persona dependiente, tiempo de trabajo remunerado, tiempo para viajar, tiempo dedicado a tareas domésticas, otro tiempo dedicado a la familia o bien para criar a los niños o para cuidar a los mayores.

8.- Tasa de empleo de mujeres y varones

9.- Tasa de desempleo de mujeres y varones

Es importante recalcar que en este estudio se ha armonizado y cubierto el máximo de información disponible. Sin embargo, en algunos indicadores la información no estaba disponible de forma uniforme. Los indicadores 1 y 2 cubren el área de la reciente Directiva 2010/18/EU en baja por paternidad, todavía no traspuesta por todos los estados miembros.

Los indicadores 8 y 9 representan datos de empleo que varían en función del periodo que se analice. Adicionalmente, España, como es sabido por todos, tiene unos valores de empleo que hasta hace bien poco han sido decrecientes, tanto en varones como en mujeres. No obstante, se debía tomar una foto fija de un periodo real, con el fin de poder realizar este estudio. En cuanto al número de personas que se toman la baja por paternidad, pese al análisis de numerosos estudios realizados sobre esta temática, existen pocos datos disponibles.

A continuación se destacan las conclusiones más relevantes de cada indicador:

1.2.1.1.-Indicador 1- Mujeres y varones empleados que se toman la baja por paternidad, tanto remunerada como no remunerada en el sentido de la Directiva 967/34/EC en el marco del acuerdo entre los agentes sociales, en proporción a todos los padres empleados. “Brechas de Género”:

En este informe se denuncia que existe todavía una notable brecha de género, a nivel de mercado laboral en la Unión Europea, pese al increíble avance realizado durante los últimos 10 años en materia de inserción y empleabilidad de las mujeres. Esta brecha pone en peligro los objetivos fundamentales del crecimiento, el empleo y la cohesión social en la Unión Europea. Por ejemplo, la tasa de empleo de mujeres entre 20 y 64 años, pasa en 2000 a ser de 57.3% y en 2010 asciende hasta un 62.1%. Sin embargo, en ese mismo periodo, la tasa de empleo de los varones desciende, pasando de ser de 75.8% en el año 2000, a ser del 75.1% en el año 2010. No obstante, la diferencia en 2010 está en 13 puntos porcentuales. En esta situación la Comisión Europea en su estrategia 2020 establece una tasa de empleo del 75% tanto para varones como para mujeres.

La tasa de empleo de la mujeres europeas varía, siendo las más insertadas en el mercado laboral las suecas con una tasa de empleo del 75.7%, pasando por las mujeres de Holanda, Dinamarca y Finlandia que se sitúan en el 70%, al 49.5% de Italia y el 41,1% de Malta. En los últimos 5 años, la brecha ha sido recortada en todos los países menos en Suecia, Polonia y Rumania. El descenso de la brecha ha sido más grande en países como Malta, Grecia, Chipre, España, donde la crisis ha afectado más al mercado laboral. En estos últimos años, las empresas comienzan a comprobar que la tendencia ha cruzado el punto de inflexión y se comienza a acortar la brecha entre los varones y mujeres.⁹⁹ El estudio afirma que, la falta de información disponible de datos sistematizados, no permiten el análisis en profundidad y por lo tanto, esto hace que no se pueda afirmar que la brecha entre las mujeres y varones empleados, entre los años 2005 y 2009, sea atribuida a la crisis económica, ni a la variedad de medidas que se han tomado en estimular el empleo femenino.

⁹⁹ El 20 de Enero 2015 asistí a la Jornada de Brecha Salarial organizada por la Dirección General Familia y Mujer en la cual habló Armand Calatayud el responsable de Personas del grupo de empresa IMPORTACO, con 1.000 trabajadores

En materia de empleabilidad, es necesario tomar en consideración la variable llamada: “Full Time Equivalent”, en adelante FTE es decir jornada completa de 8 horas “FTE”. Esta medida es muy útil porque aporta una visión más completa sobre las diferencias entre las horas trabajadas por las mujeres y las trabajadas por los varones. Establece la equivalencia de trabajo a tiempo completo, es decir, convierte el número de horas trabajadas por las personas, en el número de equivalente de trabajo (a tiempo completo) aprobado por los estándares de la Organización Internacional de Trabajo OIT. Apuntamos además el detalle de que aunque se trabaje únicamente una hora a la semana se contabiliza como persona que está empleada.

En cuanto al impacto de la paternidad en el empleo, es cierto que hay una clarísima relación entre la presencia de hijos y su participación en el mercado laboral. En 2009 la tasa de empleo de mujeres con hijos menores de 12 años de edad es 11.4 % más baja que la tasa de empleo de mujeres sin hijos. Mientras que en la tasa de empleo en los varones ocurre al contrario, aumenta la tasa de empleo de los varones que tienen hijos menores de 12 años. Esto ocurre así en toda Europa. La tasa de empleo femenino desciende en la misma proporción que aumenta el número de hijos. De igual manera ocurre con las personas mayores, la tasa de empleo de mujeres entre 55 y 64 años es más baja cuanto más mayores son las mujeres. El empleo de personas inmigrantes se comporta de igual manera.

Sin embargo, cuanto menor es el nivel de educación, más es la diferencia de empleabilidad entre varones y mujeres, que puede alcanzar hasta los 20 puntos de diferencia. En cuanto a la población inmigrante, cuanto más formadas estén las personas inmigrantes menos diferencias de empleabilidad existen. Existe un consenso entre los expertos de la UE, la inmigración es uno de los aspectos que van a ayudar a luchar contra los efectos negativos que surgen del cambio demográfico que tendrán un impacto demoledor sobre el mercado laboral.

La tasa de inactividad y el desempleo se comportan de la misma forma. Podríamos afirmar que como media de la Unión Europea, casi un tercio de las mujeres con

responsabilidades de cuidar a sus familiares se declaran inactivas en el mercado laboral, o empleadas a tiempo parcial, debido a la falta de servicios de atención y cuidado, de los niños o de personas dependientes. En Holanda el 75% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en Alemania, Bélgica, Austria y Gran Bretaña el 40% de las mujeres trabaja a tiempo parcial. Mientras que en República Checa, Hungría, Lituania, Rumanía, o Eslovaquia el trabajo a tiempo parcial no alcanza ni el 10% de las mujeres que trabajan fuera de casa.

Todas estas tendencias destacadas en el estudio demuestran que, los retos a los que nos enfrentamos, no favorecen una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Muchos afirman que debido a la crisis económica, la brecha de empleo entre mujeres y varones se ha reducido. Sin embargo, siguen siendo más las mujeres en situación de desempleo. La crisis que inicialmente afectó a sectores masculinizados, podría tener también efectos muy adversos en los sectores más feminizados, como son el sector del empleo público, que está sufriendo los recortes en esta última etapa de la crisis económica.

1.2.1.2.- Indicador 2: Distribución de la baja por paternidad entre varones y mujeres empleadas en proporción a todos los que se toman una baja por paternidad

Este indicador no se refiere a la normativa de baja por maternidad obligatoria para padres o madres que existe en cada país, sino al permiso por paternidad adicional a éste. Los aspectos que se analizan son tres. Por un lado, el ratio de padres que toman la baja por paternidad en comparación con las madres. Por el otro, la distribución proporcional de baja por paternidad entre mujeres y varones. Como tercer aspecto, se analiza el porcentaje total de maternidad, paternidad y baja por paternidad que se toman los padres.

La situación actual desde 2008, es la falta de armonización en cuanto a la información disponible. Existen estudios comparativos en los países nórdicos, sin embargo no existe una comparativa de todos los países a nivel de OCDE. En cualquier caso sí existe suficiente información como para afirmar que en Suecia los varones que se toman la

baja por paternidad son 70 varones por cada 100 mujeres. En relación a los países de Suecia, Noruega e Islandia hemos de apuntar que disponen de una legislación que permite un permiso de paternidad de un mínimo de 4 semanas obligado por Ley (que llega a alcanzar los 5 meses) (PPIINA: Plataforma por Permisos Iguales e intransferibles de nacimiento y adopción). Según apunta Torns: “además de la mayor oferta de tiempo, parece haber incidido con éxito en el cambio de mentalidades y de culturas tanto a nivel personal, como laboral y familiar. Cambio que todavía alcanza a los permisos, licencias y actuaciones destinados a los cuidados de las personas mayores dependientes o de aquellas que presentan una diversidad funcional notoria”¹⁰⁰.

Por otro lado, en los países como Chipre, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría y Eslovaquia el ratio asciende a menos de 10 varones de cada 100 mujeres. El caso de España es de 4 varones frente a 96 mujeres.

Existe una gran diversidad jurídica en cuanto a los permisos y bajas por paternidad en cada uno de los países europeos. Es posible afirmar que en su mayoría las mujeres agotan todo el periodo de baja por maternidad en su totalidad. Es necesario mencionar la excepción a esto hallada en los países nórdicos como Suecia, en los que casi un 20% de los varones disfruta de parte de la baja por maternidad.

Dos aspectos importantes a tener en cuenta al analizar esta cuestión son la distribución del tiempo y los salarios. Existe esa diferencia notable en la que las mujeres se toman más tiempo de la baja por maternidad, o permisos o excedencias para cuidar de sus bebés. Esta diferencia es causada, en gran medida por las diferencias en la distribución de los tiempos, y también porque sus salarios son más escasos que los de los varones. La probabilidad de que sea ella la que siempre se tome la baja por paternidad completa afecta muy negativamente a sus salarios.

Ambos aspectos están directamente relacionados con las enormes brechas señaladas previamente relativas al mercado laboral. Debido a la falta de armonización en la

¹⁰⁰ TORNS, T., “Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano”, *Ararteko*, Septiembre, 2014, P. 12 Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3452_3.pdf Última visualización 18 de abril de 2015

comparativa legal no es posible trasladar conclusiones. Lo que sí se puede concluir es que la presencia de hijos, es casi inversamente proporcional y está íntimamente ligada con la participación de las mujeres en el mercado laboral.

1.2.1.3.-Indicador 3: Análisis sobre las diferentes formas de atender al cuidado de hijos, por otros que no sean miembros de la familia, en proporción a todos los niños de la misma edad, concentrándolo en tres escenarios distintos, antes de entrar en el sistema educativo de precolar no obligatorio para las horas durante el día; en el sistema de precolar no obligatorio fuera de horario lectivo; en el sistema obligatorio de primaria fuera del horario escolar.

Para el análisis de este indicador se deben puntualizar algunos aspectos. El primer concepto a aclarar es el concepto de familia, ya que se define por descarte llamándoles “*por otros que no sean familia*”. Se consideran familia todos los parientes unidos por consanguinidad adopción o matrimonial, hasta un cierto grado, que vivan en el mismo hogar. Por lo tanto, los abuelos u otros familiares que vivan en el hogar familiar no se consideran “otros”, que no sean familia. Sin embargo, cuando éstos no viven en el hogar familiar, se les engloba en la categoría de “otros acuerdos informales”, entre los que también se pueden encontrar, los cuidadores profesionales de niños.

El segundo concepto es el relativo a la consideración *de cuidado formal de niños* a los siguientes: Educación pre escolar o equivalente, Educación obligatoria, Cuidado de niños en un centro especializado fuera del horario escolar, centros de día de cuidado de niños organizados por estructuras públicas o privadas. Se considera otro tipo de cuidado de niños: cuidadores profesionales en casa del niño o en casa del cuidador, cuidado de los niños por los abuelos, u otros familiares, amigos o vecinos.

Es posible analizar aspectos tales como la proporción de niños que están atendidos por centros de cuidado de niños más de 30 horas a la semana. Sin embargo, no es posible analizar cuándo éstos son cuidados por, una combinación de acuerdos formales e informales de servicios de cuidado de niños, junto con familiares fuera o dentro del hogar familiar.

Se analizan pues tres etapas del cuidado de los menores: La primera, antes de entrar en la enseñanza de preescolar no obligatoria, para **niños menores de 3 años**. La segunda, durante la enseñanza preescolar no obligatoria, para **niños de más de 3 años** pero sin tener la edad que tengan la obligación de acudir al colegio. Y la tercera, en la etapa de enseñanza obligatoria, este grupo comprende a **los menores de 12 años**. Lo que se analiza es la proporción de los niños cuidados por diferentes tipos de “arreglos o acuerdos” en proporción a los demás niños.

En la primera etapa, antes de entrar en la enseñanza de preescolar no obligatoria para niños menores de 3 años. A la vista de los datos expuestos en el estudio, es posible afirmar que la mayoría de los niños menores de 3 años son cuidados por sus padres, en comparación con los datos de los niños mayores de 3 años. El 50 % de los niños menores de 3 años, son cuidados únicamente por sus padres, mientras que el porcentaje puede llegar a 10% de los niños mayores de 3 años, los que están cuidados única y exclusivamente por sus padres. En realidad, este porcentaje depende de la disponibilidad de infraestructuras de apoyo disponibles como guarderías. Este es el aspecto que constituye la diferencia fundamental entre unos países y otros. En 21 de los 27 países de la UE, más del 40% de los niños menores de 3 años, son cuidados sólo por sus padres. Si desglosamos por países: países como Holanda o Portugal, el porcentaje es 20%, mientras que en Dinamarca o Chipre es un 30%. En cambio, en otros países como en Hungría, Lituania, Malta, Eslovaquia, Bulgaria, o Letonia el porcentaje es del 70%.

La situación cambia para los niños mayores de 3 años que no tienen la obligación de acudir a la enseñanza obligatoria todavía. La media de la UE es del 10% de estos niños solamente cuidados por sus padres.

Durante la enseñanza preescolar no obligatoria, la atención durante el día para niños de más de 3 años pero sin tener la edad que tengan la obligación de acudir al colegio. Los servicios de atención a niños están generalizados en combinación con un uso extensivo de otros “apayos”. Sin embargo, es la duración de estos servicios lo que varía de unos países a otros. Mientras que en Holanda y en Portugal el uso de estos

servicios se extiende hasta 29 horas como máximo a la semana, combinándolo con otros apaños informales para el cuidado de los niños. En el resto de países de la UE los servicios de atención de cuidado de los niños, es de más de 30 horas por semana combinándolo con otros acuerdos informales para el cuidado de los niños.

Se puede afirmar que en países como la República Checa, Chipre, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, existe una red muy pequeña de infraestructuras para el cuidado de los niños como guarderías, por ello prevalece el uso de acuerdos informales para el cuidado de los niños. En cambio, en Dinamarca, Suecia y Finlandia prevalece la red formal de servicios de atención a los niños, en este caso supera el uso formal de guarderías al de los acuerdos o apaños informales para el cuidado de los niños.

Al preguntar ¿cuál es la mejor manera de organizar el cuidado de los hijos para el menor en fase preescolar? El 64,5% de los ciudadanos entrevistados responden que elegirían guarderías públicas o privadas en el año 2008. Recientemente, se les preguntó y el 51,3% responde que prefiere que el niño esté cuidado por su madre, y el 29,5% por sus padres, muy lejos de los 36,9% que respondieron que preferían que los fuesen cuidados por sus abuelos. En países como Luxemburgo, Malta o Rumanía y Chipre señalan que prefieren que los niños sean cuidados por sus madres que por las guarderías públicas o privadas. Todo ello llama a concluir que aún se mantienen la preferencia generalizada del cuidado para los niños menores de 3 años por sus familiares.

En la etapa de enseñanza obligatoria, este grupo comprende a los menores hasta los 12 años. El 100% de los niños en edad escolar están cubiertos en la enseñanza obligatoria. Es necesario constatar que en 12 de los 27 países de la UE la jornada lectiva semanal es de menos de 30 horas de duración por semana. En estos países, menos del 50% de los niños están atendidos por centros especializados durante más de 30 horas por semana. Por esto, debemos apuntar que, el servicio profesional de cuidado de los niños está combinado en función de la duración de su jornada educativa. El alcance del uso del cuidado profesional por niños en edad escolar, varía de unos países a otros, siendo el menor en Letonia, Suecia o Finlandia, con un 5% de los niños quienes

disfrutaban en una atención de más de 30 horas a la semana, pasando al más amplio como por ejemplo Chipre con un 47% de los niños.

1.2.1.4.-Indicador 4 Políticas integrales de empleo focalizadas en promocionar el equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto para varones como para mujeres

Se trata de políticas y medidas que promocionan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Están directamente relacionadas con los servicios del cuidado de los hijos, beneficios o exenciones por hijos, o cualquier otra disposición. Existen Planes nacionales marco, adoptados en todos y en cada uno de los 27 países de la UE, que se traducen en iniciativas específicas. Por ejemplo, se está realizando un esfuerzo para mejorar el acceso de los niños a guarderías, en otros casos se están cambiando algunos esquemas ligados a los beneficios por hijos, por ejemplo en Austria. Incluso en Alemania se está hablando de introducir subsidios para niños menores de un año, donde además se está estudiando una baja por parte de los abuelos para el cuidado de los nietos. En otros casos como en España, se está barajando la ampliación de la cobertura para los permisos por paternidad. En países como en Inglaterra, Finlandia o Polonia se está promocionando el disfrute de la baja por paternidad por los padres.

Hemos de tener muy presente que las consecuencias de la crisis económica sufrida en toda Europa provocan efectos negativos en las familias. Por un lado, la concentración femenina que cubre el sector público, se encuentra actualmente con importantes recortes de plantillas y sueldos en toda Europa. (En Holanda en el sector de la agricultura se espera una reducción del funcionariado público de un 40%). Por otra parte, en algunos países se han cancelado los beneficios por hijos, bonus, etc como en España ha ocurrido con los 400 euros del cheque bebé. Estas ayudas suelen ser más apreciadas por las mujeres con salarios bajos y con contratos en condiciones muy mejorables. De cualquier forma, estas medidas se han cancelado en muchos casos, o se han congelado en otros, por el momento. Sin embargo, aunque se hubieran mantenido las cantidades monetarias, no consiguen paliar las diferencias estructurales existentes entre las mujeres y los varones, en términos de participación en el mercado laboral o en responsabilidades compartidas.

A pesar de todo, la reforma fiscal hace que se deban tomar medidas para trasponer las Directivas Europeas en el ordenamiento nacional de cada país. Por lo que nos afecta, hemos de reconocer que se prevén medidas específicas anunciadas que irán encaminadas hacia:

- a) La mejora del acceso a las guarderías y a los beneficios por hijos.
- b) La promoción del uso de la baja por maternidad y paternidad y los permisos parentales.
- c) La promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el emprendimiento femenino.

1.2.1.5.-Indicador 5: Personas dependientes mayores de 75 años que no pueden valerse por sí mismas en el día a día que viven en residencias especializadas, o que tienen personas que les ayudan que no son familiares, o que sí disponen de ayuda de familiares; todo ello en proporción con mujeres y varones de más de 75 años.

Sin lugar a dudas el siglo XXI se caracteriza por ser la era del incremento vertiginoso en el envejecimiento de la población. Todo esto debido a la prolongación de la esperanza de vida, y la bajísima tasa de fertilidad. En consecuencia, nos encontramos con un aumento de la tasa de personas dependientes. En 10 años la proporción de la población mayor a 65 años se ha incrementado un 17%. El incremento de población de personas mayores de 75 años en los últimos diez años, en cuanto a los varones ha aumentado pasando de ser del 10% al 15% y en las mujeres, aumentó del 15% al 20%.

Existe una gran diversidad en cuanto a las cifras de personas dependientes a lo largo de toda Europa. Es cierto que la diversidad se extiende también a la esperanza de vida, así como a la salud de los mayores europeos. Toda esta situación hace que aumenten los retos de nuestras sociedades europeas, no sólo a nivel cultural u organizativo, sino también a nivel de gasto de presupuestos públicos. Se trata de remodelar el sistema de pensiones, de servicios sociales, incluso de servicios de atención a personas que no son capaces de cuidarse por sí mismas. El 15% de las personas entre 65 y 75 años y el 25% de los que se encuentran entre 75 y 84 años afirman que tienen serias dificultades para valerse por sí mismos en el día a día como media a nivel europeo.

Está científicamente demostrado en las pirámides demográficas de esperanza de vida que las mujeres viven más tiempo que los varones. Sin embargo, las mujeres mantienen una calidad de vida peor, durante mucho más tiempo. Por lo tanto, necesitan más cuidados que los varones durante un más largo periodo de tiempo. Si añadimos el conflicto entre el trabajo y el cuidado de otros, hemos de concluir que este no es un tema que solo atañe a las mujeres, porque también hay muchos varones que se ocupan de ser cuidadores “informales”. Entiéndase como “informal” las personas que a pesar de no ser profesionales del cuidado, sí cuidan de otros, sin tener por este tiempo ninguna remuneración oficial. Los varones que trabajan fuera de casa suelen ser menos proclives a, además, cuidar a otras personas en casa.

En cambio, las mujeres sí son más dadas a tomarse las responsabilidades de cuidar a personas mayores a la vez que trabajan. Por esa misma razón, son las mujeres las que se ocupan de comprar, cocinar, limpiar, vestir, lavar, o alimentar a otros mucho más frecuentemente que los varones. Se detalla en este estudio que como media la mujer emplea más de 15 horas a la semana al cuidado de mayores o dependientes, mientras que el varón emplea 11 horas semanales. Se dice que los varones ofrecen un cuidado menos intensivo que las mujeres, que realizan muchas más actividades.

En 9 países de la UE como Bulgaria, Chipre, Estonia, Hungría, Italia, Letonia, Polonia y Rumanía, menos del 10% de la población mayor recibe cuidados por instituciones dedicadas al cuidado. En cambio en Suecia y Dinamarca, el 35% de los mayores están cuidados por estas instituciones. Además en Dinamarca y Suecia del 65% hasta el 80% tiene cuidadores oficiales en casa. En 19 de los países de la UE el 50% de los mayores no recibe ningún cuidado oficial en casa.

Las mujeres en general, no sólo son más beneficiarias de ayuda oficial en casa, sino que también son ellas las que cuidan de otros. Por regla general, muchas más mujeres que varones viven solas en sus casas. Además de tener una esperanza de vida más larga, se fían más del cuidado de otros.

Para concluir con este indicador, debemos señalar que la proporción de personas mayores asistidas por cuidadores informales, es decir, familia o amigos, es muy relevante a la hora de analizar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres. Influye notablemente a la hora de hablar del empleo de las mujeres. Se describe en el estudio que el 10% del abandono del empleo por parte de las mujeres es debido al cuidado de mayores. Se señala además que los cuidadores suelen ser personas también mayores, que en muchos casos ya no están trabajando.

Existe un desequilibrio grande a la hora de contabilizar las mujeres como cuidadoras informales, comparado con el número de varones cuidadores. Los varones cuidan más de mayores dependientes o enfermos que de niños. Aun así siguen siendo las mujeres las que se ocupan de “cargar” con el peso del 61% del cuidado de mayores.

1.2.1.6.-Indicador 6 Tiempo total al día de personas trabajando y viviendo con su pareja que tienen uno o más de un hijo por debajo de los 12 años o persona dependiente, ocupado en trabajo a tiempo parcial, tiempo viajando, tiempo dedicado a tareas domésticas, u otras tareas destinadas a la educación y crianza de los hijos o cuidado de los mayores

1.2.1.7.- Indicador 7 Tiempo total al día de personas trabajando y viviendo solos es decir sin pareja que tienen uno o más de un hijo por debajo de los 12 años o persona dependiente, ocupado en trabajo a tiempo parcial, tiempo viajando, tiempo dedicado a tareas domésticas, u otras tareas destinadas a la educación y crianza de los hijos o cuidado de los mayores.

Abordaremos ambos indicadores conjuntamente, ya que se encuentran íntimamente relacionados. Se computa tanto el tiempo ocupado empleado para el trabajo como, el tiempo que se dedica a ir y volver al trabajo (aunque este tiempo no esté remunerado), así como tareas generales de atender a las cuestiones domésticas y de cuidado de familiares.

Se plantea el debate sobre algunos aspectos de determinadas horas dedicadas en trabajo remunerado y no remunerado como por ejemplo:

- | | |
|--|---|
| 1.- Horas semanales dedicadas al Trabajo remunerado, | 4.- Actividades políticas y de voluntariado |
| 2.- Horas semanales dedicadas a otro trabajo | 5.-Cuidado de los niños |
| 3.- Tiempo dedicado a ir y volver al trabajo | 6.- Actividades domésticas |
| | 7.- Cuidado de adultos |
| | 8.- Formación y educación |

Este listado de tiempo “ocupado” dedicado a los diferentes aspectos de la vida se contabiliza en los siguientes tramos:

- a) Menos de 40 horas dedicadas a la semana
- b) Entre 40 horas hasta 70 horas por semana.
- c) Más de 70 horas por semana

Se presentan unas cifras en las que las mujeres en toda Europa, a excepción de Suecia, afirman emplear mucho más tiempo a estas tareas que previamente hemos descrito. Establecen un marco temporal de más de 70 horas a la semana destinado a trabajo remunerado y no remunerado.

Por otro lado, la diferencia porcentual del tiempo dedicado en cuanto al tramo entre 40 y 70 horas semanales, se establece entre un 10% en países nórdicos (Alemania, Dinamarca y Finlandia) y 20% en países como República Checa, Portugal, Grecia, España, Hungría, Rumanía, Chipre y Checoslovaquia. En contraposición a esto, se afirma que el tiempo dedicado al trabajo remunerado, durante más de 40 horas a la semana, es superior en los varones que en las mujeres. A pesar de que estas cifras van descendiendo, resulta significativo reflexionar sobre el tiempo que afirman los varones, que dedican al trabajo remunerado, sigue estando muy por encima de las cifras aportadas por las mujeres. Las mujeres afirman que emplean menos tiempo en ir y volver del trabajo que los varones.

Quisiéramos afirmar, dos aspectos fundamentales. El primero es que, a pesar de que se ha mejorado mucho la situación, los varones siguen dedicándole mucho más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, que son las que combinan mejor el tiempo dedicado al cuidado de otros, junto con el tiempo dedicado al trabajo remunerado. En nuestra opinión, estos datos nos exige una reflexión, ya que tiene mucho que ver con el uso del tiempo, y el análisis sobre los contratos parciales, que formularemos en el apartado de aspectos no resueltos sobre la conciliación. El segundo aspecto que hemos de señalar es que, en este estudio se destaca a las mujeres suecas que disfrutaban de una flexibilidad laboral, que les resulta mucho más rentable. Esta situación se da, a pesar de que puede que empleen más horas en el trabajo que otras, debido a que las tienen organizadas, de manera distribuida convenientemente. Además, apuntamos el hecho de poder acumular más horas cotizadas a la seguridad social, les repercute muy positivamente. Pero lo que consideramos más llamativo es que alegan que reorganizan mejor su organización del tiempo dedicado al cuidado de los otros.

Finalmente, hemos de apuntar los grandes cambios sufridos en el mercado laboral, y cómo las mujeres se han ido adaptando a las dificultades de escasez de servicios de apoyo de cuidado tanto a niños como a mayores. Hemos de destacar que existe una tendencia hacia el avance de los varones en su participación en materia de conciliación. Sin embargo, este avance aún no es suficiente ya que deberían contribuir en las tareas domésticas y familiares muchísimo más.

Para concluir este apartado, quisiéramos apuntar la última publicación llamada **European Reconciliation Package 2014 Year of Reconciling Work and Family life in Europe**, de la Confederación de Organizaciones de la Familia en la Unión Europea, en adelante COFACE, que data de Marzo 2015, con motivo del año europeo de la reconciliación de la vida laboral y familiar 2014. Este informe estudia la situación de la Conciliación desde cuatro distintas perspectivas. En primer lugar, **se encuentra la situación de las personas cuidadoras**. En segundo lugar se estudia **la situación de las mujeres en el trabajo**. En tercer lugar, se **analiza la conciliación en el puesto de trabajo, desde la visión de que no depende del sector o del tamaño de la empresa**.

En cuarto lugar, **se valora el cuidado de los niños, la educación y la paternidad. Se reconoce que la Conciliación no consiste en ofrecer recetas únicas para todos, sino ir caso por caso a solucionar la situación de cada persona.** En este informe se recomiendan una serie de cambios legislativos, con el fin de **introducir un indicador para las empresas que promuevan la conciliación que realmente les premie.** Los mecanismos de **reconocimiento deben ser atractivos para las empresas y con muy poca burocracia.** Estos incentivos a la conciliación deberían también **puntuar a nivel de contratación pública.**

Se propone revisar la Directiva de los tiempos de trabajo, para que subvencionara los contratos en los que se promoviera la flexibilidad para quienes han de conciliar sus responsabilidades familiares. Se sugiere que la negociación colectiva integre acuerdos en las empresas que logren beneficiar a todos los trabajadores (y no sólo a los que se encuentran en las oficinas) en materia de Conciliación. Además se sugiere que **las empresas que sean conciliadoras se establezcan en redes para compartir las medidas que funcionan para aprender unas de otras.** A su vez se sugiere ampliar los apoyos a las mujeres emprendedoras con programas de empleo al emprendimiento en el que se adapten las legislaciones y obtengan los mismos beneficios de seguridad social que las trabajadoras por cuenta ajena¹⁰¹.

¹⁰¹ Estudio Los beneficios de la Conciliación Europea 2014: European Reconciliation Package 2014 Year of Reconciling Work and Family life in Europe. Confederación de Organizaciones de la Familia en la Unión Europea, COFACE Marzo 2015 Disponible en: http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf última visualización 22 de Marzo 2015

1.3 ANÁLISIS DE LA INTRODUCCIÓN DE LA LEY 39/99 CONCILIACIÓN EN ESPAÑA:

Prosigamos nuestro recorrido recordando qué ocurrió en nuestro sistema legislativo español hace más de 15 años. Observamos que se puso en marcha una maquinaria que pretendió revolucionar silenciosamente nuestra mentalidad con este sorprendente tema que introducía la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar al amparo del principio constitucional de la Igualdad de Oportunidades. Esta ley *“si bien puede ser susceptible de modificación en determinados aspectos, supone un primer paso de reconocimiento e interés político en esta materia. En épocas más recientes, y de manera asociada al proceso de descentralización autonómica, las Comunidades Autónomas están adquiriendo un papel fundamental, en lo que se refiere a la mejora del marco estatal con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral”*¹⁰². En aquel entonces no se vislumbraba la crisis económica ni de valores, pero sí se sabía de la importancia de apoyar a las familias, así como la importancia de crear ambientes laborales más flexibles y más humanos. Por estas políticas de Conciliación se entiende: *“el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral”*¹⁰³.

La ley exponía que nacía con el objetivo de configurar *“un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”*. Se estableció una normativa que velaba por abordar una compleja y difícil problemática, no sólo con importantes reformas legislativas, como la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sino con la necesidad de promover *adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia*¹⁰⁴.

¹⁰² CANOVAS, A., ARAGON, J., ROCHA, F., “Las políticas de Conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades autónomas” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2005, Vol. 23 nº.1 pp. 73-93

¹⁰³ Idem.

¹⁰⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568 . Última visualización 30 de abril de 2015

A pesar de ello, hemos de señalar que, esta norma no surge por iniciativa propia de un gobierno que detectase serios problemas y debiera actuar para paliarlos, que aunque los hubiera no era esa la causa que provocase la promulgación de esa ley. En la exposición de motivos, confiesa la voluntad del legislador, que era no sólo completar la trasposición de una Directiva europea que le obligaba a incorporar en el derecho español unos cambios normativos concretos en el entorno laboral, sino además avanzar en la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Este último concepto ha sido el más difundido por todos los poderes públicos, en el entorno de los agentes sociales y el mensaje trasladado al público en general. Nos llama la atención porque en muy pocos ámbitos hemos escuchado que el objetivo de la Ley era destacar la importancia de la familia. Lo que se escucha es todo en relación a la Igualdad de Oportunidades y a evitar la discriminación. El mensaje generalizado obvia el bien jurídico protegido la infancia. Este hecho nos resulta sorprendente ya que se debería proteger al bien protegido la familia, y los más débiles e indefensos como son los niños, además se debería proteger la capacidad de las personas para ser responsables y cuidar de sus familias.

La ley 39/99 se integró de manera natural en nuestro ordenamiento jurídico y se han lanzado muchas campañas publicitarias, y numerosas iniciativas puestas en marcha para difundir la importancia de la Conciliación de la Vida Personal, familiar y laboral.

La ley se justifica en el deber recogido en el artículo 39.1 de la Constitución española de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia junto con el artículo 9.2 que atribuye a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones y remover los obstáculos que impiden participar con plenitud en la vida política, económica, cultural, y social.

En esta Ley se recogen algunas disposiciones para poder agilizar la doble jornada. Gracias a esta ley se intenta paliar el hecho que ha supuesto uno de los cambios más profundos de nuestra sociedad, el cambio de vida de la mayoría de las mujeres. Todo ello con el fin de falsamente favorecer un reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida profesional y la vida privada. Esto es lo que se ha encontrado la gran mayoría de las mujeres que se han incorporado en el mercado laboral. Inicialmente, se hablaba de la liberación de la mujer. Posteriormente, algunas se atrevían a decir que algo de engaño había, en el hecho de que las mujeres trabajasen dentro y fuera de casa.

Últimamente, se han publicado obras literarias más divulgativas que generalizan el sentimiento del timo de la mujer trabajadora. Títulos literarios como “*Nosotras que lo quisimos todo*”¹⁰⁵.

Esta norma supuso uno de los cambios legislativos más grandes, permitiendo que los trabajadores pudieran participar de la vida familiar dando un nuevo paso en el camino hacia la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Se trataba de guardar el equilibrio para favorecer los permisos por maternidad, paternidad, sin que ello, teóricamente, afectase negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o a las condiciones de trabajo, o al acceso a un puesto de especial responsabilidad. Estas medidas estaban diseñadas considerando la situación de las mujeres, facilitando al mismo tiempo, que los padres pudieran ser copartícipes del cuidado de los hijos desde el mismo momento del nacimiento, o desde su incorporación a la familia, en el caso de adopción.

La ley promueve el reparto de los permisos y el disponer de trabajo a tiempo parcial. Es decir que, no es necesario que se trabaje toda la jornada sino que puede ser media, con lo cual el periodo de permiso podría ser ampliado también en la parte proporcional. Para el caso de los partos múltiples, el permiso se amplía a dos semanas por cada hijo. También en los casos de adopción o de acogimiento se establecen los mismos permisos, y se pueden ampliar también a dos semanas en el caso en el que se adopten dos o más hijos.

Una de las medidas más llamativas calificada como el gran triunfo de esta ley es que se declara nulo el despido motivado por embarazo o por solicitud de permisos de maternidad, paternidad, o por el cuidado de la familia que están amparados por esta ley de Conciliación, salvo que el empresario demuestre que el despido es debido a causas distintas al embarazo.

¹⁰⁵ ONEGA S., *Nosotras que lo quisimos todo*. Editorial Planeta, 2015. “Nadie corrigió la duración de los días, ni la cronología de una hora. Nadie habla de que viviendo deprisa se vive menos y, al final, nos encontramos desposeídas de lo único que nos pertenecía: nuestra flamante liberación. Nos hemos condenado solas. La liberación nos ha hecho insatisfechas o quizá fue al contrario: porque estábamos insatisfechas quisimos liberarnos.” <http://www.culturamas.es/blog/2015/01/21/el-timo-de-la-mujer-trabajadora-en-nosotras-que-lo-quisimos-todo-de-sonsoles-onega/> Última visualización 24 de enero 2015

Otra de las aportaciones de la ley es que no puede computarse como falta de asistencia a efectos de extinción del contrato o como absentismo laboral, el hecho de que una mujer tenga que estar de baja por riesgo durante el embarazo. A la mujer que esté en esta situación, el empresario tiene que cambiarle el puesto de trabajo para que no sufran riesgos ni ella ni el feto. Si esto no fuera posible pasaría a estar de baja. Esta baja está protegida por la Seguridad Social con el 100% de las retribuciones y por supuesto, con la reserva del mismo puesto de trabajo, cuando esta situación termine.

Sin embargo, se ha señalado desde una perspectiva crítica que: *“su contenido se centra exclusivamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que —por ejemplo— impulse el papel de los servicios públicos en el cuidado de personas dependientes (una cuestión central para el desarrollo de la conciliación). Igualmente, se ha señalado que —si bien se facilita la asunción de responsabilidades familiares— en cambio no se promueve los cambios en los roles tradicionalmente asumidos por mujeres y hombres, con el objetivo de que los derechos de conciliación dejen de ser utilizados mayoritariamente por las primeras”*¹⁰⁶. Todo esto supuso un gran avance teórico pero no tan real para facilitar la maternidad de las trabajadoras, porque lamentablemente se sigue discriminando la maternidad.

Como consecuencia se articularon diferentes tipos de medidas recogidas en cuatro planes de acción sectoriales: el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004); el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006); el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2003-2005); y el Plan Nacional de Acción para el Empleo (de carácter anual). *“En este sentido, la elaboración y ejecución de estos planes —así como de otras actuaciones en el ámbito normativo— permiten apuntar la creciente importancia que ha cobrado el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en la agenda política de la Administración Central en España”*.¹⁰⁷

Sin embargo, coincidimos con el análisis de las políticas en las Comunidades Autónomas comprobando cómo que la implantación de estas medidas concretas denotan muchas carencias: *“En primer lugar, su grado de dispersión, en la medida en*

¹⁰⁶ CANOVAS, A., ARAGON, J., ROCHA, F., “Las políticas de Conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades autónomas” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2005, Vol. 23 nº.1 p. 78

¹⁰⁷ Idem

que existen diferentes planes de acción sectorial que abordan el tema de la conciliación, cada uno de los cuales contempla distintas medidas —en algunos casos coincidentes— con diversos grados de concreción y cuyo nivel de desarrollo no es fácil de determinar, debido a la falta de evaluación y seguimiento sistemático. En segundo lugar, un predominio del enfoque programático frente al enfoque presupuestario. Y, finalmente, la existencia de un cierto desequilibrio, por el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y otras personas dependientes”¹⁰⁸.

Todos estos planes han adolecido de falta de coordinación, ya que tres instituciones públicas diferentes han acometido acciones en aras de la conciliación sobre los mismos colectivos. Sin embargo, la efectividad de las mismas no ha sido siempre la deseada.

A modo de resumen, los planes de Conciliación de las Comunidades autónomas en el ámbito laboral, han incidido, por lo general, en medidas relacionadas con: *“el fomento de la contratación, con los incentivos a personas trabajadoras para que se acojan a permisos relacionados con el cuidado de familiares y con el desarrollo de planes de acción positiva en las empresas”¹⁰⁹*. Consideramos que pese a que las medidas son necesarias, han resultado muy insuficientes y por ello coincidimos con los autores Cánovas, Aragón y Rocha que demandan *“con mayor intensidad medidas específicas con relación a nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, sería interesante ahondar en el aumento de la flexibilidad de los tiempos y lugares de trabajo, o en el apoyo a iniciativas en red, que permitan a trabajadores autónomos pertenecientes a determinados sectores compatibilizar su trabajo con la vida familiar”¹¹⁰*.

Sin embargo, pese a que los autores manifiestan que *“el ámbito de sensibilización social es el que está menos desarrollado a través de las medidas”¹¹¹*, yo considero que sí se ha realizado un gran esfuerzo en materia de sensibilización, ya que a nivel profesional he podido participar en algunas campañas. No considero generalizada entre las mujeres *“la creencia de que la responsabilidad del cuidado de hijos y otras personas dependientes es principalmente de las mujeres, sigue estando en la base de la*

¹⁰⁸ Idem.

¹⁰⁹ CANOVAS, A., ARAGON, J., ROCHA, F., “Las políticas de Conciliación ...” Op Cit. p. 90

¹¹⁰ Idem.

¹¹¹ Idem.

sobrecarga de tareas que éstas sufren, así como en las dificultades que tienen de inserción y promoción profesional”¹¹². El problema es que muchas mujeres apenas luchan por repartir en el ámbito privado la responsabilidad del cuidado de los hijos y otras personas dependientes. Por ello, es fundamental que se produzca un mayor empuje de determinadas medidas de sensibilización. En este sentido sí coincido con los autores. Para lograr avanzar en este sentido se necesitan otros refuerzos y para ello: “*Los ámbitos empresarial y de educación reglada son claves en este sentido, máxime cuando las medidas específicas existentes al respecto son realmente escasas*”¹¹³. Especialmente se necesitan medidas que atraigan a los varones en el ámbito laboral para “*incentivar económicamente a los trabajadores varones para que éstos se acojan a las licencias por motivos familiares*”¹¹⁴. Estas medidas son realmente difíciles de implantar, tal y como se ha podido vislumbrar con el reciente consecutivo aplazamiento de la ampliación del Permisos por paternidad.

Retomando el recorrido, en el año 2001, se aprobó la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, por la que se acogió otro de los supuestos específicos que no se había contemplado en la anterior ley 39/1999. Se trata del nacimiento de los partos prematuros. Esta ley establece que independientemente de las 6 semanas obligatorias tras el parto, se establece que la mujer disponga de otras 6 semanas que comienzan a computar desde el alta del bebé para que pueda realmente dedicarse a cuidarle en el hogar familiar.

Asimismo existe otra serie de derechos que dan lugar a permisos que posibilitan la reducción de jornada, por ejemplo para la lactancia, y éstos se pueden solicitar o bien por la madre o bien por el padre. También se establecen para la guardia legal de los hijos menores de 6 años una serie de permisos para los trabajadores que puedan tener obligaciones para que puedan así cumplirlas. Además existe la excedencia con reserva del puesto de trabajo de hasta 3 años para el cuidado de los hijos, y de 1 año para el cuidado de las personas dependientes. Durante el primer año se cotiza por la persona que está disfrutando de este permiso a todos los efectos en la Seguridad Social.

¹¹² Idem.

¹¹³ Idem

¹¹⁴ Idem.

Los poderes públicos han promulgado esta ley con el objetivo de que tanto mujeres como varones cambien su mentalidad y sus actitudes. Pero para ello hace falta una profunda revisión de todo, una negociación en la empresa y una negociación en casa. Asimismo es necesario otro profundo cambio en la negociación para lograr de facto un reparto real de responsabilidades domésticas.

Ha habido campañas de promoción para introducir en el varón la idea de que sería muy conveniente que los varones también solicitasen los permisos que la ley les ofrece. La realidad es que el número de padres que solicitan el permiso y la prestación por paternidad es muy bajo. Si bien es cierto que ha ido aumentando el uso del disfrute del permiso, han tenido que pasar más de 15 años para comenzar a dar cifras significativas de padres que lo solicitan.

Resulta poco alentador comprobar realmente que 16 años más tarde de la entrada en vigor de esta ley, en las entrevistas de trabajo se siga preguntando si la mujer está casada y si tiene o piensa tener hijos en el futuro próximo. Es evidente que ya no se discrimina a la mujer como tal, pero sí a la posibilidad de que pueda tener hijos. Algunos siguen pensando que hay una mano negra contra la mujer. Se afirma que no hay discriminación por razón de sexo, sino de maternidad, y que una mujer sin obligaciones familiares casi nunca es un problema. Esto sí que es nuevo, sin embargo encaja perfectamente con la ideología de género imperante que tiene fobia a la maternidad. Y lo que a nivel práctico suele ocurrir es todo lo contrario, una mujer madre es mucho más flexible y más resolutiva.

Es imprescindible avanzar algo más en la sensibilización de cara a los empresarios y los agentes sociales para que se den cuenta de los beneficios que aportan las personas que maduran gracias a su maternidad. Es importante que los agentes sociales en las negociaciones colectivas puedan pactar medidas que permitan flexibilizar los horarios, que los permisos de paternidad sean modificados y que puedan dar facilidades a los trabajadores para cumplir con las obligaciones familiares sin que eso les suponga un enorme estrés o sentimiento de culpabilidad.

Es necesario conseguir que las empresas se impliquen más, pero especialmente que se dirijan a los varones. Si esta circunstancia no ocurre, las mujeres seguirán estando

penalizadas a causa de la maternidad. Es de interés de los varones que disfruten también de estas medidas para ir cambiando un poco su mentalidad, ya que a día de hoy el varón bien considerado en la empresa a nivel profesional, no es el que se ocupa de la familia, no solicita los permisos y no defiende sus derechos ya que tiene miedo de no ser promocionado e incluso discriminado entre sus colegas. Muchos autores confiesan abiertamente que la Conciliación no contempla aspectos importantes como por ejemplo, la mentalidad que abiertamente manifiestan algunos empresarios que opinan que: *“tener hijos, por lo engorroso e intransferible que es, supone un gran impedimento si se quiere competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral, con los que no los tienen”*¹¹⁵.

Por lo tanto, a la hora de contemplar las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, se puede constatar que el ordenamiento jurídico español **carece de la visión panorámica** cuando al regular temas de conciliación **contempla únicamente el tiempo de permisos**. Se trata simplemente de articular: *“algunas medidas excepcionales en la regulación de las jornadas y de los descansos y permisos. Ahora bien en una visión mínimamente realista, habría que contemplar mínimamente el mantenimiento económico de la unidad familiar (remuneración y beneficios sociales, básicamente), que determinará con seguridad el tiempo de trabajo empleado, al menos por lo que al margen de elección de los trabajadores se refiere. Así la opción del tiempo parcial, por ejemplo”*.¹¹⁶

En el Plan Nacional de Empleo del 2004 proponía adoptar medidas para favorecer la igualdad entre varones y mujeres. En ella también se recogen algunas iniciativas para contribuir a que disminuya la desigualdad entre sexos en todos los ámbitos de la vida cotidiana, entre ellos el laboral. En este Plan Nacional *se recogía en la Directriz 6 que: “Los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres por lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado, que combine la integración de*

¹¹⁵ MACCINES J., “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, núm. 1 p. 53

¹¹⁶ QUINTANILLA NAVARRO Beatriz, “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, Vol. 23, núm. 1, p 100

*la dimensión de igualdad con medidas específicas. El papel de los interlocutores sociales es fundamental a este respecto*¹¹⁷”.

Este texto procedía de la recomendación a España del Informe 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres presentado por la Comisión Europea al Parlamento europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones. En este documento se realizaba una valoración de los logros alcanzados y se lanzaba una recomendación desde la Unión Europea a cada uno de los Estados miembros. En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, se solicitaba a España: *“Aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo; e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes”*.¹¹⁸ En consecuencia, se acordó que el 60% de las acciones del Plan se dirigiera a mujeres, lo que supuso que en el primer año de aplicación 1.250.000 mujeres se vieran beneficiadas. Además, se fomentó la contratación de mujeres en la Administración General del Estado y la incorporación de las mujeres a órganos directivos de las empresas y en consejos de administración, así como la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias.

Dos años más tarde, en el año 2006, entra en vigor la Ley 39/2006, de 30 de noviembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas.

Esta Ley hizo hincapié en su Exposición de Motivos en que el incremento cuantitativo de la demanda ante situaciones de dependencia coincide en el tiempo con cambios importantes en el modelo de familia y con la incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo, fenómenos que están haciendo disminuir sensiblemente la capacidad de prestación de los cuidados familiares y se pretende, con la aprobación de esta Ley, dar respuesta a las necesidades de las personas en situación de dependencia. A

¹¹⁷ Plan Nacional de Acción para el Empleo Octubre 2004. Reino de España. disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/PNAE.pdf Última visualización 21 de marzo 2015

¹¹⁸ Idem.

pesar del avance que supone esta ley, las mujeres siguen sin tener soluciones para mantener su puesto de trabajo y financiar los cuidados. Como resultado final las mujeres suelen renunciar a su puesto de trabajo para dedicarse a las personas dependientes ya que no encuentran flexibilidad entre el mundo empresarial para adaptarse a la nueva situación.

El 16 de diciembre de 2005 se publicó el conocido Plan Concilia para las Administraciones¹¹⁹ en forma de Orden AP/3902/2005, Acuerdo de la mesa de la función pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos. Declaraba este acuerdo que *“Los poderes públicos han llevado a cabo importantes reformas legislativas tanto a nivel estatal como autonómico que vienen a solventar la tensión existente entre libertad de empresa y el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, promoviendo la efectividad de los principios de igualdad y libertad que propugna nuestro Texto Constitucional”*¹²⁰

Las novedades que introdujo este plan eran notables:

I	CONCILIA	Normativa anterior
Flexibilización de horarios, igual número de horas trabajadas	Horas fijas semanales: 27,5 Horas flexibles, un tercio del total	Horas fijas semanales: 32
Permiso de paternidad	Quince días	No existía
Acumulación de permisos de paternidad/maternidad/lactancia con vacaciones	Posibilidad de acumulación aun habiendo expirado el año natural	Sólo en el año natural del periodo de vacaciones

¹¹⁹ Disponible en : <http://www.boe.es/boe/dias/2005/12/16/pdfs/A41081-41084.pdf> Última visualización 16 de Julio 2014

¹²⁰ Nota de Prensa del 27 de Enero 2007 del Ministerio de las Administraciones Públicas. Disponible en: http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/prensa/notas_de_prensa/notas/2007/02/2007_02_/parrafo/0/20070228Balanceuna-oConcilia.pdf Última visualización 16 de Julio 2014

Sustitución permiso de lactancia por ampliación Baja por maternidad	Cuatro semanas, opcional	No existía
Reducción de jornada por hijos	Menores de 12 años	Menores de 6 años
Flexibilización por personas dependientes	Derecho reconocido	De forma excepcional, previa aprobación de un superior
Modificación horario para conciliación, familias monoparentales	De forma excepcional, personal y temporal	No existía
Reducción de jornada para atender familiar por enfermedad muy grave	Durante un mes, retribuido	No existía
Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes	3 años para cuidado hijos y familiares. Mantenimiento de mismo puesto dos años	3 años para cuidado hijos, 1 año para familiar. Mantenimiento de mismo puesto sólo un año
Partos prematuros	Se añade permiso de maternidad computado a partir fecha alta	Derecho a ausentarse dos horas diarias para padres
Fecundación asistida	Derecho a ausentarse para someterse a tratamientos	No existía
Adopción	Hasta dos meses de permiso para ausentarse	No existía
Discapacidad	Se mantiene, y se clarifican los supuestos	Dos horas de flexibilidad diaria para padres, derecho a ausentarse para acudir

Formación Continua	Podrán recibir cursos formación durante permisos o excedencias	No existía
Violencia de género	Traslado opcional Posibilidad de excedencia	No existía

Fuente: El Ministerio AAPP

Un año más tarde, Jordi Sevilla, el entonces ministro de las Administraciones Públicas, se congratuló de los resultados alcanzados de usuarios que se acogieron al Plan Concilia, valorando el plan como un gran éxito. Declaraba así: *“Cerca de diez mil empleados públicos se han beneficiado del Plan Concilia en su primer año en vigor¹²¹”*. Se anunciaba la extensión del teletrabajo a toda la Administración General del Estado. Las medidas más valoradas eran el horario flexible para el cuidado de hijos, la ampliación del período de maternidad y el nuevo permiso de paternidad. Las mujeres solicitaron 6 de cada diez medidas. El colectivo de beneficiarias mayoritarias de este Plan Concilia eran mujeres de entre 30 a 45 años y con hijos pequeños. No obstante los varones también habían hecho uso de las medidas: *“El balance pone de manifiesto que seis de cada diez permisos han sido solicitados por mujeres, si bien las cifras correspondientes a los hombres han progresado de forma considerable. En el año de aplicación del plan 2.100 hombres han disfrutado del permiso de paternidad, mientras que 4.000 han tenido un papel más destacado en el ámbito de la conciliación”¹²²*.

¹²¹ Idem
¹²² Idem.

1.4.- CONTRIBUCIONES DE LA LO 3/2007 DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES A LA CONCILIACIÓN

Tres meses más tarde se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley nació con la vocación de ser un **código ético de conducta entre mujeres y varones en las empresas**. Es una ley que implicó el compromiso de todos los actores de la sociedad. El énfasis se pone en el papel de las empresas privadas, estableciendo medidas en materia de contratación, de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración. Entre los criterios generales de la ley, su artículo 14.8 establece que los poderes públicos deberán atender entre otros al “establecimiento de medidas que aseguren la conciliación laboral, personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en los cuidados a la familia”¹²³.

La Ley reconocía el derecho a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se estimuló una mayor responsabilidad por parte del varón, en la asunción de las obligaciones familiares, por ejemplo, a través de la ampliación del permiso de paternidad.

En su capítulo II, artículo 44 expone los derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral como derechos que se reconocen a los trabajadores de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Definitivamente, no era la conciliación el aspecto más importante de esta Ley, ya que su ubicación aparece por primera vez en el artículo 44, en el título IV llamado: “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, tras el capítulo I, de la Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y los artículos, 42 sobre los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, el 43 sobre la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, nos encontramos con el capítulo II llamado: Igualdad y conciliación, con el único artículo 44 “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”: *1. 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*

¹²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

*familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. 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 laboral y de Seguridad Social”.*¹²⁴. Consideramos que debiera haber alcanzado un protagonismo mayor y haber sido priorizada a los primeros artículos.

Dispone la ley que los permisos y las prestaciones por maternidad se establezcan en los términos previstos en la normativa laboral y de la Seguridad Social. Y para contribuir con un reparto de las responsabilidades familiares **reconoce a los padres un permiso y una prestación por paternidad**. Esta es la medida más innovadora, así calificada en la Exposición de Motivos de la Ley, para favorecer la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

Se introduce, en el artículo 48.bis como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo. Se trata de un nuevo permiso de paternidad absolutamente independiente al de la madre y compatible con él. El titular originario del permiso de paternidad es ahora el padre, que podrá disfrutar de trece días ininterrumpidos de suspensión en los casos de paternidad, adopción, o acogimiento de un hijo, ampliables en dos días por hijo en los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple.

El momento en que el padre podrá hacer uso de esta nueva causa de suspensión, será desde la finalización del permiso de dos días por nacimiento de un hijo, desde el mismo nacimiento del hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o desde la decisión administrativa de acogimiento.

La suspensión del contrato podrá hacerse en régimen de jornada completa, o bien con reducción de la misma, siempre que sea superior la efectivamente realizada al 50% del total. A efectos de Seguridad Social, para poder solicitar la prestación, se requiere para

¹²⁴ Idem. Artículo 44

poder cobrar la correspondiente prestación, un periodo de carencia de 180 días dentro de los 7 últimos años ó 360 en la vida laboral.

Esto ha supuesto una gran conquista, que la prestación económica por paternidad consista en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social. Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto paga la Seguridad Social, en los mismos términos. No conlleva coste alguno para la empresa.

El hecho de que el directivo de la empresa del padre no asuma coste alguno convierte a la paternidad en una ausencia de 15 días, que en la gran mayoría de los casos no se llegan a consumir. Se sugiere el gran interés que deberíamos tener todos en que esta cobertura de la Seguridad Social fuese siempre completa en todos los casos y para todos, sin coste alguno para la empresa, porque así los empresarios no dudarían tanto a la hora de contratar a mujeres. Sigue estando la mujer muy en desventaja por la cantidad de tiempo que dura su baja por maternidad y el agravio comparativo que sufre en relación con el padre.

El legislador como buen sabedor de esta situación, realiza una reforma dos años más tarde de la entrada en vigor de la Ley 3/2007, el 18 de junio de 2009, aprobando una proposición de ley para ampliar el permiso por paternidad a cuatro semanas. Se dijo que sería efectivo a partir del 1 de enero de 2011. La proposición de ley establecía que se tratase de "un derecho individual y exclusivo del padre que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento". Además, insta al Gobierno a que, de acuerdo con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, realice campañas de sensibilización para dar a conocer los nuevos derechos que tendrán los padres a partir del 1 de enero de 2011. La situación económica del país ha congelado esta medida que está prometida para cuando acabe la crisis económica.

Esta reforma de la ley, si entra en vigor, establece que "el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo". Como dato importante cabe destacar que esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Por

lo tanto el trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

“La participación de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto tiene su fundamento en nuestro sistema democrático y constituye una de las novedades más significativas de la Ley de Igualdad”¹²⁵. Se trata de medidas consistentes en la imposición legal de cuotas de participación de mujeres en partidos políticos o en empresas. Por eso se destaca esta ley con la medida muy polémica que bautiza incluso a la ley llamándole: “ley de Cuotas” como así se la conoce. Se propone garantizar en los Consejos de Administración una “presencia equilibrada”, no inferior al 40 por ciento, de mujeres en los procesos electorales, en los órganos del Gobierno, y en los Consejos de Administración de las empresas. Coincido con el modo de ver de Aparisi que afirma: “*No se trata, por tanto de una promoción de la igualdad, entendida como paridad de oportunidades o de punto de partida, sino de un igualitarismo, impuesto coactivamente*”¹²⁶.

Por eso entendemos que, a nuestro modo de ver, quienes luchan a favor de la ley de cuotas pueden estar obviando que es un arma de doble filo. Percibimos un discurso de las feministas luchando en defensa de los derechos de las mujeres al estilo de Simone de Beauvoir, obviando las diferencias evidentes. Desean así colocar forzosamente a la mujer en los distintos puestos de toma de decisiones en los que hasta ahora sólo ostentaban los varones, pero obligándole a la mujer transformarse incorporando los valores masculinos y negando los propios femeninos es decir, especialmente siendo mujeres muy individualistas y voluntaristas. Esto implica que hay un deseo por que la mujer se iguale en valores al varón, pero al mismo tiempo, pero pagando por ello un precio muy alto, es decir devaluando el aspecto femenino más importante, es decir la maternidad.

Por esto, entendemos que “*se produce la asimilación jurídica de las mujeres a los varones. Las mujeres tienen los mismos derechos que los varones porque se finge o se*

¹²⁵ LOPEZ DIAZ Elvira, SANTOS DEL CERRO Jesús “La Mujer en el Mercado Laboral Español” *Economía Española y Protección Social*, V, Año 2013 p. 163

¹²⁶ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura..... op cit”. P. 185

presume que no existen diferencias, en cuanto son consideradas “como” o se finge “como” los varones y se asimilan a ellos en los estilos de vida y en los modelos de comportamiento. La diferencia femenina ya no es discriminada en el ámbito jurídico, sino que es desconocida, ocultada, enmascarada. Pero precisamente por esta ignorancia, resulta penalizada de hecho. La igualdad jurídica, al no hacerse cargo de las diferencias y de su relevancia en las relaciones sociales resulta ampliamente inefectiva. Estaríamos pues ante una ficción de igualdad que deja sobrevivir a las desigualdades como producto del desconocimiento de las diferencias”¹²⁷.

Se ha ido legislando de forma que se combina por un lado el modelo de ideología de género y por el otro el modelo de la igualdad en la diferencia concediendo una gran importancia a la conciliación. Sin embargo, tal y como afirma Elósegui: *“En esta mutua cooperación hay que distinguir en ambos ámbitos funciones intercambiables, es decir que pueden realizar indistintamente por ambos sexos, y que dependen sólo del aprendizaje, frente a otras funciones o roles que están conectadas con una diferenciación biológica, y que no son transferibles al otro sexo”¹²⁸.*

Es posible que no se hayan tenido en cuenta muy seriamente hasta la fecha, las grandes dificultades que tienen las mujeres en materia de contratación, clasificación y promoción profesional. Uno de los mayores problemas que han sufrido las mujeres es la penalización de la maternidad. En consecuencia, unas mujeres se han autoexcluido, y otras han tenido que renunciar a ser madres porque el sistema, no les permitía dedicar más horas presenciales, o simplemente por el ambiente que se creaba en la empresa penalizaba a las que son madres. Otras han abandonado el mercado laboral para poder dedicarse a sus hijos.

Es necesario combatir esta situación y se sigue instando a la administración desde todas las instancias a la creación del entorno de apoyo a las mujeres. Sin duda es necesario disponer de todos los medios para evitar esta diferencia de Igualdad de Oportunidades, pero con hechos reales. Es cierto que el ascenso de las mujeres a puestos directivos lleva

¹²⁷ FERNANDEZ, E., “Igualdad y Derechos Humanos”, Tecnos Madrid, 2003 p. 156

¹²⁸ ELÓSEGUI, M., “Tres diversos modelos filosóficos sobre la relación entre sexo y género”, Op. Cit., P. 58.

un tiempo, ya que su incorporación a la vida laboral está consolidándose, sin embargo el cambio se percibe que es una tendencia en alza, pero asciende muy lentamente.

Para que las mujeres puedan acceder a estos puestos de alta dirección se requiere mucha formación. Se ha invitado a las mujeres a realizar masters que han de cursar después de realizar su trabajo, además de seguir gestionando una casa. Para la mayoría de ellas, si no tienen un consorte entregado a la causa, les resulta realmente complicado adquirir las competencias. Esta tendencia se ha ido generalizando y además existen iniciativas públicas que financian programas de apoyo especiales para mujeres directivas.

Consideramos que la presencia femenina irá incrementándose sin necesidad de que se imponga ningún tipo de cuota, pero con la condición de que los varones comiencen a conciliar cada vez más. Creemos que será en ese momento cuando se generalizará la disposición de las mujeres a asumir responsabilidades directivas. Siempre y cuando compartan las medidas de conciliación con sus compañeros de trabajo.

Pretendemos que el ascenso de las mujeres sea en función del talento y no por el simple hecho de ser varón o mujer. Si bien es cierto que resulta necesario realizar una llamada de atención, o bien imponer una determinada presión política a que se considere que las mujeres también pueden. No obstante, es necesario facilitar el entorno para que no terminen renunciando siempre a los temas laborales por falta de apoyos. A pesar de todo, no podemos aventurar a corto plazo, un cambio notable en los Consejos de Administración en el momento en que sean ocupados por el 40% de mujeres, debido a que la cultura de las organizaciones no se consigue cambiar a corto plazo.

Aparisi nos ilustra denunciando que el ejecutivo español ha ido apoyándose durante años en la ideología de género, abanderando una lucha contra la discriminación a través de propuestas de medidas de discriminación positiva. En palabras de M. Teresa de la Vega durante unas conferencias del PSOE sobre políticas de Igualdad el 16/10/2006: *“La desigualdad más onerosa sigue siendo la de las mujeres, que atraviesa todas las desigualdades, y que explica el hecho mismo de la desigualdad, razón de nuestro actuar político”* Y comenta Aparisi que *“De la Vega continuaba diciendo que: debe corregirse la Desigualdad, que sigue existiendo en el reparto de poder, estableciendo la paridad a la fuerza en todos los ámbitos, político, profesional e incluso religioso. La democracia*

debe convertirse en democracia paritaria. Hay que hacer política de igualdad desde las escuelas, la igualdad es todo: La igualdad me mueve y me conmueve”.¹²⁹

Muy claramente se vislumbra esta ideología de género en tanto en cuanto se apoya la igualdad de nivel público pero se minusvalora el ámbito de la realización personal a nivel privado. En este sentido interpreta Aparisi la modificación del Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil, en materia de separación y divorcio, cuyo efecto es *“claramente desincentivador de la estabilidad temporal del matrimonio”*¹³⁰.

Es cierto que los varones se relacionan de otra manera, en muchos consejos de administración los miembros comparten aficiones fuera de las empresas, es decir, muchas veces forman parte de un campeonato de golf, o disponen de un código de relacionarse diferente. Las mujeres carecen de esos apoyos de alto nivel porque en la mayoría de sus casos no han tenido la oportunidad de relacionarse en estos ámbitos hasta ahora. En la mayoría de ocasiones por falta de tiempo disponible en horarios extralaborales.

Por eso, intentan que la mujer renuncie a su maternidad para conseguir mejor posicionamiento profesional. Aparisi nos señala que: *“uno de los postulados de la ideología de género es la afirmación de que la liberalización de la mujer implica independencia de sus funciones biológicas, fundamentalmente de la reproductiva, ya que en ella se encuentra la raíz de la opresión. En este contexto se entiende que la lucha por el reconocimiento de un derecho al aborto se convierta en la bandera indiscutible e innegociable.”*¹³¹. Y así tenemos una mayoría de representantes políticos que de forma inconsciente embaucan a la sociedad con la ideología de género disfrazada de lucha por la Igualdad de Oportunidades.

Por eso se ensalzan algunas bondades que promulga esta Ley 3/2007 son, en cuanto al **permiso de parto prematuro**: en los casos de parto y en aquellos en el que el neonato por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará tantos días como el neonato se encuentre

¹²⁹ APARISI Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura...” Op cit”. P. 185

¹³⁰ Idem.

¹³¹ Idem.

hospitalizado, con un máximo de trece semanas. En relación a **la reducción de jornada**, se amplía de los seis a los ocho años el límite de edad del hijo que da derecho a la reducción de jornada. También se modifica el límite de la reducción de jornada que pasa a ser desde un octavo hasta la mitad de la misma. En cuanto a **la excedencia**: se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la asimilación al alta durante la excedencia para cuidado de familiares. Se reconoce también su disfrute fraccionado.

Se empeñan en vender a la sociedad que con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se amplían otros derechos, como la **protección de la mujer embarazada**. Pese a que esta situación la contemplan con optimismo todos los estamentos de la sociedad, pocos son conscientes de la situación real de las mujeres. La protección actual es insuficiente, ya que siguen teniendo miedo a perder su empleo en el caso de quedarse embarazadas. Se expone públicamente que la Ley 3/2007 intenta paliar estos efectos pero no se lucha de forma suficientemente efectiva para proteger a las mujeres. Se dice que se ha logrado reducir los despidos improcedentes que se iban produciendo de manera sistemática, y que se consigue gracias a esta ley, ya que se declaran nulas todas las órdenes discriminatorias y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable, como reacción ante una reclamación, acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de igualdad de trato y no discriminación. Con la nueva Ley de Igualdad cuando haya **un despido por causas discriminatorias –como el caso la maternidad–**, será nulo y se habrá de readmitir a la trabajadora. Antes de la aprobación de esta normativa, estas situaciones eran muy difíciles de demostrar. Asimismo, existía muy poca conciencia al respecto. Además, la nueva legislación amplía los casos de despido nulo a las trabajadoras en supuestos de riesgo durante la gestación, enfermedades causadas por el embarazo, parto, lactancia, paternidad o, incluso, al finalizar los períodos de estos permisos. Sin embargo, seguimos reclamando una legislación adicional que proteja realmente la maternidad.

1.4.1.- Los Planes de Igualdad de la Ley 3/2007

Otra novedad de la Ley son **los Planes de Igualdad de empresas**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en sus

artículos 45 al 49 *los Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*, y establece el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contemplando específicamente el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los Planes de Igualdad explica también la previsión del fomento de **su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas**. Son unos instrumentos programáticos sólo obligatorios para empresas de más de 250 trabajadores. La articulación de este deber de negociar se hará efectiva en el marco de la negociación de los próximos convenios colectivos, sean de ámbito empresarial o sectorial. También se propone negociar medidas de igualdad en todos los convenios colectivos. El no cumplimiento de esta norma conllevará la aplicación de sanciones y multas. Como novedades en relación a los Planes de Igualdad se establece que, el lugar idóneo para debatir sobre el contenido de los mismos es la negociación colectiva. Recordamos que la gran mayoría de las empresas españolas, (se calcula que el 96.3%) son PYME y por lo tanto, no están obligadas por esta normativa a implantar ningún Plan de Igualdad, aunque sí son invitadas a hacerlo.

Los Planes de Igualdad deben recoger medidas en los distintos ámbitos en los que se debe trabajar la Igualdad de Oportunidades en la empresa. Las áreas son la igualdad en el acceso en el empleo y la contratación; clasificación profesional, promoción y formación; igualdad en la retribución; ordenación del tiempo; acoso sexual y acoso discriminatorio. Abordaremos los aspectos más conflictivos de los Planes de Igualdad en capítulos posteriores en esta tesis. Anotar aquí que en área de conciliación u ordenación del tiempo se prevé la programación de medidas de conciliación que las empresas deben superar a la ley e implantarlas. Por lo tanto la contribución de los Planes de Igualdad a la conciliación es notoria.

Nuria Chinchilla en la *Guía para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones en la empresa*¹³² explica cómo aplicar los criterios de la Ley Orgánica a la dirección de la empresa. En relación a la ordenación del tiempo se comenta que la adecuación de jornada consiste en “*la adaptación del tiempo diario de trabajo a las*

¹³² CHINCHILLA Nuria, MAYO Margarita, SANCHEZ Esther, “Guía para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Cómo aplicar los criterios de la Ley Orgánica de Igualdad a la Dirección de personas” *Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid. IESE, IE, ESADE*, 2006 Madrid

necesidades de las personas, haciendo uso de todas las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías. En este sentido, la jornada de trabajo tradicional de ocho horas, con horario partido y presencia física en la organización a lo largo de todo el día, está empezando a quedar obsoleta ante la aparición de nuevas formas de trabajar basadas en las nuevas tecnologías y a la progresiva terciarización de la economía”¹³³.

Adaptar la jornada de trabajo supone cambiar los estilos de dirección tradicionales y adaptarse a la nueva situación, es decir supone optar por un modelo más complejo que dé respuesta a las nuevas necesidades. Para ello, es necesario aplicar una flexibilidad al trabajo presencial en la organización, distinta de la más habitual o estándar. En muchos casos los varones son mejor valorados que las mujeres debido a la mentalidad que prima la presencia. Existen muchas maneras diferentes de adecuación de la jornada laboral, entre ellas cabe considerar las siguientes: jornada a tiempo parcial, trabajo compartido, jornada laboral comprimida, reducción de la jornada, jornada continua, trabajo semipresencial y teletrabajo, y otras fórmulas mixtas.

Por otro lado, la adaptación de la jornada de trabajo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido favorece o debería favorecer, tanto a las mujeres como a los varones, puesto que las unas y los otros tienen vida profesional, familiar y personal.

Las acciones que pueden dar contenido en los Planes de Igualdad en relación a la conciliación se proponen adaptar las distintas fórmulas de flexibilización de la jornada laboral y aplicar aquellas más adecuadas a las necesidades de las personas que forman parte de la plantilla de la empresa. Algunas de las medidas que pueden contribuir a la conciliación son el uso de las Nuevas Tecnologías en las empresas para las personas que, por circunstancias personales, necesiten usar las tecnologías para conciliar. Se pretende que gracias al Plan de Igualdad así lo puedan solicitar. Es necesario garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no se verán penalizadas en su trayectoria profesional, ni en su posible promoción interna. Algunas empresas deciden incorporar los bancos (o bolsas) de horas. Otras empresas crean una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc. que puedan ayudar a las personas.

¹³³ Idem

Otras empresas, designan un agente de conciliación para que coordine todos los temas relativos a las necesidades familiares de los empleados.

Es necesario poner en tela de juicio el propio sistema de Planes de Igualdad porque se ha realizado una gran campaña de sensibilización para que las empresas escriban su Plan de Igualdad, sin medir sus efectos. El propio sistema no es capaz de comprobar si los Planes que se están redactando, son ajustados a lo que se pretendía, o simplemente son meras declaraciones de intención.

Con el objetivo de la gran campaña de comunicación y de otorgar beneficios a las empresas que ostenten un Plan de Igualdad se ha previsto la creación de un distintivo que otorgará beneficios a la hora de contratar con la Administración Pública. Además será el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales quién controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

Hasta estos momentos, el legislador no ha previsto ningún mecanismo previo a la implantación de los Planes de Igualdad que vele por una buena programación. Solo se ofrecen ayudas para la contratación de consultoras que les asistan para la elaboración de los planes. Sin embargo, nadie está verificando si realmente se están realizando las acciones previstas o si las medidas son suficientemente concretas y si realmente benefician a las personas que las necesitan o son papel mojado. Sólo se establece el deber de negociar los planes con los representantes legales. Contempla como novedosa la posibilidad de conmutar las sanciones e infracciones y los mecanismos de control de incumplimientos en materia de no discriminación por establecimiento de Planes de Igualdad.

Esto contrasta en gran medida con la normativa publicada a nivel autonómico. En el caso de la Comunidad Valenciana en el Real decreto 122/ 2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En ésta se ha propuesto un Visado previo a la implantación con el fin de que se valide ese plan, y entre otras medidas se establecen mecanismos de vigilancia de la puesta en marcha de los Planes de Igualdad. Existe la

obligatoriedad de que todo plan visado entregue al órgano competente, es decir la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, una memoria anual de evaluación de resultados, independientemente de que permanezca en vigencia ese Plan de Igualdad.

Existen multitud de diferencias entre los Planes de Igualdad de ámbito legal nacional y los Planes de Igualdad de la Comunidad Valenciana. Como ejemplo sólo citar que una de las 6 áreas en la Comunidad Valenciana se llama conciliación y sin embargo a nivel nacional se reduce a “ordenación del tiempo”, obviando otras muchas fórmulas de conciliación que no tiene que ver con el tiempo, como por ejemplo podría ser la flexibilización espacial.

En el año 2009 se promulgó el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» con el fin de premiar a las empresas que tengan implantado un Plan de Igualdad. Se establece entre las condiciones, que las empresas y otras organizaciones candidatas a recibir el distintivo soliciten una auditoría ad hoc por parte del Gobierno a las empresas que lo deseen con el fin de otorgar el distintivo y así conseguir ventajas en las puntuaciones de las licitaciones públicas.

Desde el año 2009 hasta el 2014 se ha premiado a estas empresas con el distintivo de Igualdad a un total de 86 entidades, son las siguientes:

- | | | |
|--------------------------------|------------------------------|---|
| 1. Acciona energía | 38. FCC | 74. REALE SEGUROS |
| 2. Acciona Facility Services | 39. Fundación Arrels | 75. RED ELECTRICA DE ESPAÑA |
| 3. Acciona Ingeniería | 40. Fundación La Caixa | 76. RENAULT CONSULTING |
| 4. Aguas de Alicante | 41. Fundación ONCE | 77. RENAULT |
| 5. Alcatel Lucent | 42. VALDOCCO | 78. REPSOL |
| 6. Allianz | 43. Grupo Fundosa | 79. RLA |
| 7. Anova | 44. GsK | 80. S2 GRUPO |
| 8. Anpark | 45. Global Metanoia | 81. SODEXO |
| 9. Aqualia | 46. Grupo Placentina | 82. SOREA |
| 10. Asociación Alana | 47. Grupo Leche Pascual | 83. TIEBEL |
| 11. VerdiBlanca | 48. Grupo BN | 84. VERDIMED |
| 12. Aif | 49. Grupo SADA | 85. XEROX |
| 13. BBVA | 50. Henkel | 86. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Andaluza |
| 14. Banco Popular | 51. ICSE | |
| 15. Banco Santander | 52. IKEA | |
| 16. Basf | 53. INDRA | |
| 17. Boehringer Ingelheim | 54. ING DIRECT | |
| 18. Borges | 55. ISDEFE | |
| 19. Broseta | 56. ISASTUR | |
| 20. BT | 57. ISASTUR INGENIERIA | |
| 21. Caixa Bank | 58. IAT | |
| 22. Can Cet | 59. Instituto Cuatro Vientos | |
| 23. Carac | 60. IBM | |
| 24. CCOO | 61. INTERBUS | |
| 25. Novatex | 62. JANSEN | |
| 26. Deutsche Bank | 63. JAZZTEL | |
| 27. Dr Schneider | 64. MAHOU | |
| 28. Ejuca | 65. ARIAS | |
| 29. Emulsa | 66. Martínez Loriente | |
| 30. Enagas | 67. MSD | |
| 31. Endesa | 68. Metro Bilbao | |
| 32. Ensa | 69. Mutua Madrileña | |
| 33. EY Building a better World | 70. Mutualia | |
| 34. Ey Abogados | 71. Pauma | |
| 35. Euroconsult | 72. Philips | |
| 36. Feiraco | 73. PSA PEUGEOT CITROEN | |

Nos gustaría destacar el tamaño de la mayoría de las 86 entidades entre las que también se encuentran organizaciones sin ánimo de lucro, fundaciones y empresas. Durante el año 2014 se ha promocionado solo a 14 empresas, que es la media de entidades galardonadas cada año.

Nos resulta llamativo el escaso interés y utilidad de este distintivo ya que otras muchas empresas que son respetuosas no desean disponer del distintivo. No se conocen motivos de peso para concluir el por qué no ha resultado interesante este galardón y solo 14 organizaciones al año lo solicitan y lo consiguen de forma exitosa. Es posible que una de las razones sea porque la auditoría a solicitar para recibir el galardón, no resulte un elemento atractivo para las organizaciones españolas. Puede haber razones de otro calado, como puede ser el miedo a una inspección laboral posterior, o simplemente falta de atractivo económico por las escasas ventajas económicas que se atisban, a priori al recibir este distintivo.

De lo que no hay ninguna duda es que, consideramos muy insuficiente el número de 86 organizaciones que disponen de distintivo nacional. Asimismo, se detecta que las empresas están retrasándose en implantar los Planes de Igualdad. Para agilizar la implantación de Planes de Igualdad se ofrece, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, todo **tipo de formación, cuestionarios, check lists, herramientas de autodiagnóstico y asesoramiento on line, presencial y un servicio técnico de ayuda permanente**. A su vez, se ofrecen subvenciones a empresas de menos de 250 trabajadores que deseen **contar con la ayuda externa de consultoras o destinen recursos propios para la elaboración y puesta en marcha de los Planes de Igualdad**. El análisis de las ayudas concedidas y su eficacia se analiza en el capítulo IV de este trabajo.

En definitiva, esta Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres nace para prestar una mayor y muy especial atención a la corrección de la Desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y

varones en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran así su concreción más significativa.

Pese a que consideramos de vital importancia el papel de los poderes públicos para promover reformas que incentiven a los agentes sociales a la conciliación, vemos que no son los únicos en tener que promover reformas. Cuestionamos la gestión de control y seguimiento realizada por los poderes públicos durante los últimos años. Es cierto que tienen una responsabilidad especial en la difusión de buenas prácticas ejemplificadoras que apliquen horarios razonables y regímenes flexibles para padres y madres. Sin embargo, los organismos privados, los medios de comunicación, las entidades educativas, los propios trabajadores, los ciudadanos, son también los que deben manifestar los beneficios para todos de la conciliación.

1.5.-VALORACIONES TRAS SUPERAR LOS 15 AÑOS DE LA LEY 39/99 DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Qué valoración debemos otorgarle a los 16 años de implantación de la ley 39/99 de conciliación. Para poder valorar cuál ha sido la incidencia de la ley hemos de destacar que a los 10 años de la ley 39/1999, se presentó un estudio llamado “*Diez años de conciliación en España (1999-2009)*”, elaborado por Nuria Chinchilla y Consuelo León, trabajado desde el Centro de Trabajo y Familia del IESE. En él se publicaron las conclusiones tras encuestar a 5.000 empresas españolas sobre los posibles avances alcanzados una vez transcurridos los 10 años de la Ley. En este informe se destacaron también buenas prácticas de empresas y medidas de conciliación que se están adoptando en otros países de la Unión Europea que nos descubren que aún debemos recorrer un largo camino para equipararnos al resto de la Unión Europea¹³⁴.

Se señala **la flexibilidad aplicada tanto al tiempo** (en relación al horario laboral) como **al espacio** (teletrabajo), siendo la clave más destacable del estudio de los 10 años de conciliación. Hemos de tener en cuenta que el 70% de los trabajadores consideraba entonces que su trabajo no era flexible y por eso se demandan más políticas de flexibilidad. Sin embargo, los **empleadores manifestaban tener miedo a instalar nuevas políticas** porque supone un cambio organizativo y de mentalidad que en muchas ocasiones **resulta muy costoso de implantar..**

No obstante creemos relevante apuntar las grandes diferencias a la hora de implantar medidas de conciliación en el ámbito de las empresas privado y en el de las administraciones públicas. En el estudio se destacó que la implantación del plan Concilia para las administraciones públicas en el año 2006 consiguió elevar el mayor índice de satisfacción entre el personal funcional. Posteriormente, en este capítulo, se describe el Plan Concilia.

En esa época, se comenzó a solicitar la revisión del lenguaje en los textos legales. Se realizó una gran **campana de no discriminación a través del lenguaje**. Las autoras del

¹³⁴ CHINCHILLA N., LEON C., “Presentación del estudio Diez años de conciliación en España (1999-2009)”, *Centro Trabajo y Familia IESE*, Barcelona, (2010). Disponible en; <http://www.thefamilywatch.org/act-2inf-es.php> . Última visualización 4 de julio de 2014

estudio **cuestionan la eficacia de estas campañas**, coincido plenamente con ellas. Se destaca en el estudio, que la asignatura pendiente, tras tanta campaña, es que todavía existe una mentalidad entre el empresariado con la convicción de que el trabajo profesional, no puede obstaculizar ningún proyecto de desarrollo personal. Otro aspecto muy importante a tener en cuenta en los próximos años es el **aumento vertiginoso de la tasa de dependencia** derivado de dos aspectos importantes, uno la **esperanza de vida que es creciente, y el otro es la gran disminución desenfrenada de la natalidad**. Estas dos variables van a desencadenar unas medidas de conciliación cada vez más necesarias para los próximos años. Los trabajadores van a tener que cuidar tanto de los mayores, como de las personas enfermas, además de la infancia, la maternidad y de la paternidad. Para más preocupación en el año 2009 se destinaba sólo a gasto social el 0.4% del PIB frente al 2.2% de la Media de la Unión Europea.

El estudio nacional coincide con el europeo al destacar el desequilibrio real que provoca **la falta de igualdad en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado**. Las mujeres son las que se reducen siempre la jornada con el objetivo de cuidar de los niños. Esta opción tiene una gran consecuencia en el desarrollo de la trayectoria personal de las mujeres en el entorno laboral, no sólo en el actual puesto de trabajo sino también en lo que se refiere al derecho a la pensión.

Se afirmaba en el informe que la lucha por la conciliación es un monopolio de las mujeres. En cualquier ámbito se suele olvidar el detalle de que el “derecho y la obligación de cuidar de los hijos y a las demás personas dependientes ha de compartirse entre ambos progenitores”¹³⁵ afirman Nuria Chinchilla y Consuelo León. Este estudio planteó tres desafíos que deseamos analizar:

1.- ***“Plantear las relaciones trabajo-familia como una fuente de beneficio mutuo y no de conflicto, lo que supone considerar a la familia como escuela de competencias directivas y reorientar las políticas públicas hacia la sostenibilidad social, promocionando la unidad familiar como espacio propio de socialización, generadora de capital social y sustentadora informal del sistema formal de la economía visible.***

¹³⁵ Idem.

Apoyar a la familia es lo más barato y eficaz, y esa ecología humana es la base de la sostenibilidad social.”

2.- Valorar el beneficio que se deja de percibir cuando no existen políticas empresariales flexibles, como reconocen numerosos estudios internacionales. Las empresas mecanicistas, rígidas en horarios y poco sensibles al entorno personal y familiar del empleado son menos atractivas y pierden capital humano específico, lo que termina causando un mayor absentismo, una disminución del compromiso del empleado y una mayor rotación.

3.- “Reorientar el concepto y el valor del tiempo en el trabajo. En un contexto de extensas jornadas laborales como el de España, las formas de organización del trabajo y los estilos directivos necesitan una profunda transformación, si no quieren dejar de ser competitivos y globales frente a nuestros colegas de otros países. Por eso, se hace necesario apostar por un pacto social que sirva para armonizar horarios laborales, escolares, comerciales y familiares”¹³⁶.

En cuanto a este primer desafío quisiéramos puntualizar que el tercer sector de la sociedad española sí se ha movilizado y de una manera in crescendo en respuesta a la normativa existente y a la defensa de la familia en los últimos años. Es una clara respuesta a la falta de apoyos gubernamentales durante los pasados 15 años, en los que hemos asistido a manifestaciones en la calle, en comunicaciones, mesas redondas, conferencias, y a diversas campañas tanto en los medios de comunicación tradicional como en los audiovisuales de nueva generación en favor de la familia. No obstante, por parte de las instituciones públicas no se han movilizado grandes campañas hasta el año 2014 y consideramos tan sólo debido al año internacional de la familia 2014. Solo en algunos ámbitos estas campañas han tomado mayor fuerza, en busca de una amplia repercusión ya que eran inevitablemente lideradas por parte de las instancias internacionales e institucionales gubernamentales. Solamente las personas dedicadas a aspectos de la familia están participando realmente del debate planteado.

¹³⁶ Idem.

A nivel anecdótico hemos de destacar que hemos ido actualizando algunos de los videos promocionales sobre la familia. Señalamos uno de hace años desde la Comunidad de Madrid que denunciaba cómo a nivel empresarial, en una entrevista de trabajo se discrimina la maternidad, preguntándole a un hombre si pensaba tener hijos en plena entrevista de trabajo. La respuesta del hombre en cuestión era un silencio y una expresión en la cara que demostraba su sorpresa y su reacción que lanzaba el mensaje sobre qué relación tenía la paternidad en su puesto de trabajo.

Ahondando sobre estas cuestiones durante nuestra labor de investigación, hemos encontrado en páginas web de organizaciones internacionales un video promocional, grabado en España, elaborado por la asociación de familias numerosas vascas titulado “Ser madre es un plus”¹³⁷. Este video fue publicado el 29/4/2014, 15 días antes del día **internacional de las familias, como homenaje a todas las madres**. Los creadores del video declaran: “*Porque su tiempo, dedicación, cariño y abnegación son cualidades que debemos valorar en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Para “poner en valor el tiempo y esfuerzo que todas ellas dedican y han dedicado al cuidado de sus hijas e hijos. A través de él se ponderan las cualidades y destrezas que han desarrollado esos años y que en muchas ocasiones no son reconocidas y valoradas en diferentes ámbitos de nuestra sociedad”*”¹³⁸. Existe un gran camino que recorrer a la **hora de sensibilizar en todos los ámbitos sobre la importancia de la contribución de la familia en la sociedad**.

En cuanto al segundo desafío sobre **las prácticas que demuestran los beneficios** empresariales que surgen tras la implantación de medidas y prácticas flexibles en la empresa, quisiéramos destacar iniciativas privadas que trabajan en esta dirección tales **como los congresos de la Fundación Mujer familia y trabajo, los Premios Alares, o los Premios Concilia**, sobre los que más adelante comentaremos en profundidad. Simplemente, citar que son tres ejemplos de iniciativas surgidas para promocionar buenas prácticas o medidas de flexibilidad puestas en marcha en empresas españolas en

¹³⁷ “Ser madre es un plus”: Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=zqSISPX4PEE&feature=kp> Última visualización 4/07/2014. Existe este otro video titulado: Director de Operaciones. Se pregunta a los candidatos a un puesto de trabajo si aceptarían un puesto de trabajo sin sueldo. Se describe el puesto de trabajo de una madre que no cobra y trabaja 24hrs sobre 24hrs. Disponible aquí <https://www.youtube.com/watch?v=X6ovB-UFKX0> Director de Operaciones Aceptarías un puesto de trabajo sin sueldo Última visualización 24 de marzo de 2015.

¹³⁸ Idem

las que se materializan los beneficios de la conciliación. En especial quisiéramos destacar **la red másHumano**. Es un pequeño pero creciente grupo de empresas que ha sido impulsado por la Fundación másHumano, conscientes de que es necesario unirse para trabajar juntos en modelos de trabajo diferentes y flexibles basados en la productividad y en la humanidad. Se necesita compartir conocimiento, experiencia y colaboradores para materializar propuestas concretas para cambiar los marcos de actuación y mejorar la competitividad de las empresas españolas. ¿Qué se pretende con esta estrategia de trabajar en Red? Mejorar en la difusión de los efectos positivos que aporta la flexibilidad y productividad como una nueva forma de trabajar basada en la confianza y la corresponsabilidad del buen hacer. Por otro lado, ayudarse mutuamente a implantar nuevos modelos de gestión para generar oportunidades diferentes sin perder el capital humano y fomentar la empleabilidad y por último construir unos entornos empresariales más humanos y más competitivos. Se necesita **inundar el mundo empresarial de buenos ejemplos y así demostrar a la sociedad española que sí se pueden implantar muchas políticas de conciliación**. Por ello, algunas empresas se han unido con el fin de ser un referente en el mercado por las buenas prácticas corporativas en materia de gestión de personas.

En relación al tercer desafío que propone el informe relacionado con la necesaria **reorientación del valor del tiempo en el puesto** de trabajo, podemos señalar determinadas iniciativas que surgen. Por ejemplo la Asociación para la Racionalización de Horarios españoles que tiene como fin *“fomentar el aumento y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, así como la conciliación de la vida personal y profesional, la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres y el acceso a las mismas oportunidades, la mejora de la productividad y eficiencia de las empresas y del trabajo en general, todo ello desde cualquier punto de vista y en especial mediante la racionalización de los horarios a través de la reflexión, el debate, el estudio, la promoción de buenas prácticas, personales y profesionales, la educación y su divulgación”*.¹³⁹ Cada vez nos encontramos con más estudios que demuestran que la baja productividad de las empresas españolas está directamente relacionada con el horario laboral español. En especial quisiéramos destacar el Informe 2012 Fundación

¹³⁹ Estatutos de la Asociación de Horarios Racionales Disponible en: <http://www.horariosenpana.es/descargas/pdf/ESTATUTOS%202013.pdf> Última visualización 8 de julio 2014

BBVA-Ivie que afirma que *“sobre crecimiento y competitividad, la productividad por hora trabajada en España era de 68,5 puntos, lejos de Alemania (87,1) y de la Eurozona (75,9), aunque el porcentaje de población con estudios superiores de nuestro país fuera superior al de la media europea, un 31,6% frente al 28,1% de ésta*¹⁴⁰.“

Por último, el estudio de evaluación de los 10 años de la Ley de Conciliación que terminaba ensalzando las políticas de Holanda, Francia, Alemania, Suecia o Noruega, ha apostado por tres objetivos simultáneos, que desgraciadamente aún en España no se han reforzado especialmente en los últimos años con nuevas políticas de apoyo. Por un lado, se sigue luchando por conseguir un **aumento de la incorporación de la mujer** al mundo laboral, por otro, se implantan ayudas que incentiven el **aumento del índice de fertilidad** y finalmente se promociona la **productividad laboral en relación con el número de horas trabajadas**.

España, ahora empieza a ser consciente de estos temas porque la realidad apremia. Sin embargo, hemos de destacar que la razón por la cual este tema se ha reactivado es simplemente por motivos de productividad. Se está publicando en revistas especializadas sobre los beneficios que podrían producirse al incrementar la productividad empresarial gracias a las políticas de conciliación. La **Revista Polivalencia** publica que *“La jornada continua es una de las propuestas que podría aumentar hasta un 23,3% la productividad si se implantara la jornada continua, ya que en España se trabaja muchas más horas que en otros países y pese a ello, se produce menos. De hecho, Bélgica es el país más productivo y trabaja 113 horas menos al año. Según la OCDE, trabajamos 1.690 horas al año, menos que EEUU (1.787), Israel (1.890) e Italia (1.774), pero más que Finlandia (1.684), Reino Unido (1.625), Bélgica (1.577), Francia (1.476), Noruega (1.426) y Alemania (1.379), entre otros*¹⁴¹.

El Gobierno central debería seguir el ejemplo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, porque ya en el año 2010 encargó a IESE junto con

¹⁴⁰ “¿De qué depende la productividad de una empresa?” *Revista Polivalencia.com Antiguos Alumnos UPV* Disponible en: http://polivalencia.com/not/1136/de_que_depnde_la_productividad_de_una_empresa/ Última visualización 19 Marzo 2015

¹⁴¹ Idem.

ADDECO que elaborasen un *Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral* en el tejido empresarial de la Comunidad Autónoma País Vasco, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar. *En este estudio se revelan comparativas que, si las comparamos con el resto de los países europeos resultan vergonzosas: “Los españoles trabajan 232 horas al año más que los europeos pero producen la mitad. Mientras que los belgas trabajan nueve horas semanales menos que los españoles, su productividad es muy superior” “Los países europeos con jornadas medias más cortas (Holanda, Alemania, Bélgica) presentan mayor productividad por hora trabajada”* En términos de productividad por persona ocupada, *“El país cuyo ocupado medio fue más productivo en 2008 fue Bélgica, con 69.100 euros. En el otro extremo se ubicó España, con 49.500 euros por persona ocupada. Por lo tanto, hay una diferencia de 40% en la productividad máxima y mínima por ocupado entre los países analizados. “Mientras que países como Bélgica, Austria y Holanda muestran incrementos acumulados de entre 7% y 7,5% en productividad por persona ocupada, Italia y España presentan la evolución más desfavorable para esta variable, con el agravante de que, al contar con la menor productividad del grupo, España se ha alejado más del promedio. En 2000, la productividad de cada persona ocupada en España resultaba 14,4% inferior a la media de la Eurozona. Ahora (en el año 2010), la distancia se amplió a 17,1 %¹⁴².*

Algunas de las conclusiones de este estudio celebrado para la Comunidad Autónoma del País Vasco que realizaba una aproximación al modelo de implicaciones e impacto de un cambio horario, se reclamaba un proyecto de sociedad en la que se compartieran las responsabilidades para conseguir el cambio. Para ello se amparaban en las *cifras según el Barómetro del CIS, “el 69,8% de los españoles opina que los gobiernos deben adoptar medidas que favorezcan y faciliten la adopción de medidas de conciliación por las empresas. Los ciudadanos opinan que el cambio debe originarse en el ámbito de la*

¹⁴² Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales - Gobierno Vasco. Conclusiones del proyecto. Mayo 2010. Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-continns/eu/contenidos/informacion/horarios_flexibles_estudios/eu_estudios/adjuntos/principales_conclusiones.pdf Última visualización 19 de marzo de 2015

empresa primordialmente dado el peso del trabajo remunerado en las actividades diarias, en el entorno natural de las relaciones laborales”¹⁴³.

Una de las claves que quisiéramos compartir con este estudio es el papel primordial que se le otorga a las empresas, y nos cuestionaremos si verdaderamente se están instalando todos los mecanismos suficientes para que puedan ser el motor del cambio. No obstante, no debieran estar solos en esta tarea, es más, sin un apoyo institucional, administrativo, de los medios de comunicación que promuevan un pacto generalizado, consideramos que a priori parece imposible. No obstante, como muy bien se describe en el estudio, este es un proyecto de la sociedad y como tal *“las empresas, sindicatos, medios de comunicación, comercio, trabajadores/as y sociedad en general se erigen en los auténticos actores de cambio, dado los mecanismos de cambio culturales y hábitos de vida que implica. Las Instituciones y el Gobierno deberán acompañar a los actores de cambio en el proceso, poniendo a su disposición las herramientas o recursos que favorezcan y faciliten la adopción de estas medidas de conciliación apoyando el cambio cultural desde la sensibilización y la puesta en común de los intereses de los distintos agentes implicados*”¹⁴⁴. Sin embargo, nos preguntamos cómo conseguir aunar a todas las voluntades para alcanzar este cambio de mentalidad. En este trabajo proponemos algunas respuestas a este desafío.

Hoy podríamos decir que con nuestra crisis actual, en algunos ámbitos empresariales, esta cuestión ha perdido cierto interés por muchos motivos. Por un lado, la gran mayoría de las **empresas se encuentran con una gran falta de mentalidad que les permita destinar financiación para acometer políticas de conciliación nuevas**. Asimismo, existe miedo a proponer medidas de conciliación por si pudieran desvelar que los trabajadores quieren pasar menos tiempo en las empresas para pasar más tiempo con sus familias. La gran pérdida de empleo sufrida, especialmente feroz en el entorno privado, ha frenado muchas propuestas. Además, en el entorno de las **administraciones públicas, existe una percepción a nivel general de que ya se ha alcanzado el grado de flexibilidad máxima** en torno al horario laboral que se pretendía conseguir inicialmente, algo que desde luego no es lo único que se puede implantar para conciliar mejor.

¹⁴³ Idem,

¹⁴⁴ Idem.

Por otro lado, hemos de destacar que las políticas de conciliación han sido acogidas mayoritariamente sólo por parte de las mujeres: *“Las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral se han planteado a raíz de la incorporación de la mujer en el mercado laboral”*,¹⁴⁵ afirma Elósegui. *“Aunque se enuncien en la legislación en modo neutral, ya que están destinadas a trabajadores masculinos y femeninos, el imaginario social, empleadores y empleados, la cultura empresarial, las interpretan en clave femenina, con razón porque en la práctica en España son mucho mayor el número de mujeres que las utilizan frente a sus compañeros varones.”*¹⁴⁶ La mentalidad de muchos varones es todavía algo resistente a solicitar permisos para cuidar de la familia. No obstante, depende mucho de la situación laboral de los progenitores. Sin embargo, las mujeres son las que más se atreven a reducir sus jornadas.

Por lo tanto, estamos de acuerdo en afirmar lo que también señalan Elvira López Díaz y Jesús Santos del Cerro en su análisis de la mujer en el mercado laboral español: *“Es necesario cambiar el planteamiento de los derechos de conciliación para llegar a la asunción igualitaria de hombres y mujeres de la vida personal y laboral avanzando de este modo en un cuidado de los hijos basado en la corresponsabilidad y una distribución más equitativa del trabajo en casa”*¹⁴⁷. Consideramos necesario realizar un esfuerzo adicional para, por un lado revertir esta situación y por el otro, alcanzar los objetivos de Europa para el año 2020 es decir crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Es preciso: *“utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera más extensa y eficaz, además de mantener y desarrollar sus competencias a lo largo de sus vidas”*¹⁴⁸

Por eso, coincidimos con Elósegui al solicitar al legislador muchas más medidas para la puesta en marcha de modelos de corresponsabilidad, *“para dejar atrás el modelo reparto de roles basado en la manutención de la unidad familiar a cargo de un hombre proveedor y los cuidados domésticos gratuitos (no remunerados) a cargo de la*

¹⁴⁵ ELOSEGUI, M. “Por un nuevo estado social innovador en equidad de género”, *Anales de la Catedra Francisco Suárez*, 45 (2011), P86.

¹⁴⁶ Idem.

¹⁴⁷ LOPEZ DIAZ Elvira, SANTOS DEL CERRO Jesús, “La Mujer en el Mercado Laboral Español”, *Economía Española y Protección Social*, V, Año 2013, p. 164

¹⁴⁸ Idem.

mujer”¹⁴⁹. Este reparto tradicional perpetuaba a la mujer en una situación de inferioridad económica y a su vez en las relaciones conyugales. Asimismo Elósegui apunta una cuestión sin duda urgente, y es que: “*En relación a los derechos sociales, una ciudadanía igualitaria exigiría que estos derechos no dependan solo de la cotización laboral en el mercado de trabajo, que causa además una dependencia en las mujeres no trabajadoras de derechos derivados, sino la adquisición de los derechos sociales pueda basarse también en las tareas de cuidado, siendo contabilizada de algún modo esta del cuidador en una contraprestación que pueda recibir cuando él o ella necesiten de esos cuidados a su vejez, y con mayor razón si se queda sola*”¹⁵⁰. Hemos de reconocer que muchas mujeres españolas pensionistas están viviendo situaciones de marginalidad y pobreza después de haberse dedicado toda su vida al cuidado de sus familias.

Afortunadamente se ha incorporado un requerimiento previo a la publicación de una ley, y es la **emisión del impacto de género**: “*como un intento de analizar de un modo conjunto la relación entre políticas sociales, laborales, fiscales y familiares, en la práctica pocas leyes españolas han ido acompañadas de informes serios de este tipo*”¹⁵¹.

Asimismo se han realizado algunos estudios que valoraban las presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal, como primer hallazgo se ha constatado “*la existencia de presiones institucionales coercitivas, miméticas y normativas para la conciliación. Las presiones normativas tienen una estructura bidimensional, en tanto los directivos distinguen entre las presiones que reciben las empresas en general (normativas globales) y las que de forma específica afectan a su empresa (normativas particulares). Los directivos aceptan la implicación y la responsabilidad de las empresas en la conciliación, pero es llamativo que la percepción de las presiones normativas particulares es en todos los casos menor que la percepción de las presiones normativas globales. De algún modo sienten que su responsabilidad en materia de conciliación se diluye, aunque se acepte la obligación*

¹⁴⁹ ELOSEGUI, M. “Por un nuevo estado social innovador en equidad de género”, *Anales de la Catedra Francisco Suárez*, 45 (2011), P. 86 .

¹⁵⁰ Idem

¹⁵¹ . ELOSEGUI, M. “Por un nuevo estado social innovador en equidad de género” Op cit. P. 87

genérica de las empresas para favorecer el equilibrio entre trabajo y vida personal”

¹⁵². Lo que nos descubre que en general todos los directivos responsables de recursos humanos sí que sienten la responsabilidad sin embargo, esta se encuentra diluida cuando se trata de su propia empresa. Además estas percepciones son muy diferentes, en función de la edad, el género, y el estado civil de quien ostente el puesto de dirección de Recursos Humanos, así como al sector al que pertenezca la empresa. *“Las empresas industriales dominan la cultura orientada a la competencia, por lo que se presta poca atención a las políticas centradas en el empleado. Además, las empresas dedicadas a las actividades informáticas son más jóvenes y pueden tener otro tipo de valores. Los resultados señalan que la percepción de las presiones institucionales es mayor en las empresas informáticas, que presentan una mayor conciencia social en materia de conciliación. Se considera relevante la naturaleza del trabajo realizado, pues en las empresas informáticas el conocimiento de cada trabajador es la principal fuente de recursos de la empresa. Se proporciona a los trabajadores una gran cantidad de autonomía para aplicar su conocimiento de una forma creativa y eficiente, a lo que contribuye el uso de nuevas tecnologías”*¹⁵³

Otra de las conclusiones llamativas de este estudio es que : “los directores de Recursos Humanos están más al tanto de las novedades en materia de conciliación, de las preocupaciones de sus trabajadores, necesidades o dificultades, lo que les lleva a apreciar una mayor responsabilidad de la empresa en cuanto al propio equilibrio de sus trabajadores. Queda pendiente además conectar la percepción de las presiones institucionales con la efectiva implantación de estas medidas por parte de las empresas”¹⁵⁴, y esto sería materia de otra investigación a realizar en el futuro.

¹⁵² PASAMAR REYES, S., VALLE CABRERA R., “Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal”, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 2011, 14 (4). Disponible en http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?f=10&pidet_articulo=90028143&pidet_usuario=0&pcontactid=&pidet_revista=324&ty=63&accion=L&origen=zonadelectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=324v14n04a90028143pdf001.pdf Última visualización 6 de abril de 2015

¹⁵³ Idem

¹⁵⁴ Idem

1.6.-LA REFORMA LABORAL 2012

Inevitablemente, en este recorrido de análisis sobre lo que ha supuesto la Conciliación en España hemos de detenernos en la reforma laboral del año 2012. Tomando en cuenta el análisis del profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante David Montoya Medina. Presenta el siguiente planteamiento: *“Las recientes reformas acaecidas en nuestro país (la reforma 2010-2011 y la reforma 2012) han potenciado especialmente los mecanismos de flexibilidad interna, dulcificación causal y procedimental del despido por causas empresariales, y favorecimiento de la negociación colectiva de empresa”*. Sin embargo las modificaciones operadas por la disposición final 1.^a de la Ley 3/2012, de 6 de julio (anterior RDL 3/2012, de 10 de febrero), en materia de conciliación de la vida laboral y familiar no concuerdan con ninguna de estas tres grandes cuestiones ¹⁵⁵. Por eso, coincidiendo con el profesor David Montoya, consideramos de interés destacar que la reforma laboral ha **legislado sin otorgarle la importancia merecida a la conciliación**. La conciliación se encuentra en la regulación en un lugar que descubre notoriamente la carencia de importancia que le otorga el legislador ya que la ubica en la disposición final 1.^a, y no dentro del articulado de la Ley 3/2012. Nos ha llamado la atención hasta la ubicación en la que se trata de manera tan discreta.

Lamentablemente hemos de señalar que, tal y como señala David Montoya, se ha perdido una oportunidad, al legislar unos preceptos legales reformados en este ámbito. Las reformas aportan resultados escasos, tanto a nivel cuantitativo como a nivel cualitativo. Resultan pocos los derechos de conciliación a los que ha afectado la reforma. Se reduce principalmente a simplemente cuatro: *el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET), el derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37.6 ET), y, por último, las vacaciones (art. 38 ET)*.

155 MONTOYA MEDINA David, “La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012” *Boletín Social Quantor*, Nº 139. 1 de octubre de 2012

El profesor Montoya analizando las modificaciones en profundidad señala que “*no se ha realizado una revisión integral*”¹⁵⁶. Esta reforma sólo incorpora los pequeños detalles que habían sido detectados por la jurisprudencia y por lo tanto no sorprenden. Aprovecha la reforma sólo para precisar los términos de forma mínima de los derechos previamente mencionados que se han modificado levemente, por lo que no aportan grandes novedades en materia de conciliación. En este sentido decepciona la reforma laboral porque se pierde la oportunidad para cambiar mentalidades.

Tal y como señala el profesor Montoya se destaca: “*la única novedad, que es un contenido programático que aporta la Ley 3/2012 introduciendo la promoción de fórmulas flexibles de organización del tiempo e trabajo (nuevo párrafo 2.º del art. 34.8 ET) y la promoción de la racionalización de los horarios de trabajo (disp. adic. 17.ª Ley 3/2012), con el fin, en ambos casos, de favorecer la atención a las necesidades de conciliación*”¹⁵⁷.

Consideramos importante señalar que estas previsiones son simplemente “medidas programáticas”, como señala el profesor “*sin contenido normativo, cuyo desarrollo la Ley ha dejado a la iniciativa de la negociación colectiva (en el caso de la organización flexible del trabajo a la que se refiere el nuevo párrafo 2.º del art. 34.8 ET) y a la propia acción del Gobierno (al que la disp. adic. 17.ª ha dado un plazo de tres meses para la adopción de dichas medidas de racionalización de los horarios)*”¹⁵⁸; adivinamos una trayectoria en favor de la racionalización de horarios de aplicación muy próxima. Más adelante en este trabajo se analizarán los aspectos más sobresalientes en relación a la racionalización de horarios y cómo consideramos que va a afectar a la futura ley de conciliación.

¹⁵⁶MONTOYA MEDINA D., “La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.” *Elderecho.com* Artículo publicado en: “Boletín Quantor Social”, el 1 de octubre de 2012 Disponible en: http://www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma_11_465055001.html Última visualización 10 de mayo de 2015

¹⁵⁷ Idem

¹⁵⁸ Idem

La realidad laboral ha cambiado y la estabilidad laboral de un puesto para toda la vida ya no es tan generalizada. El mercado laboral ha cambiado de modelo. Las personas ya no pueden aspirar a disfrutar de un puesto para toda la vida en la misma empresa. Ahora se buscan formas de relación laboral mucho más flexibles. El término Flexicurity supone *“la libertad de las personas para escoger el modelo laboral que se adapte a sus necesidades (trabajo temporal, a tiempo parcial, etc) lo cual implicaría un salario que podría estar distribuido flexiblemente a lo largo del año sin que la persona perdiera poder adquisitivo y también que el horario de la jornada laboral, podría ser diversificado en formar irregular, adaptándose a las necesidades personales y facilitando más tiempo libre a aquellos que en determinadas circunstancias de la vida lo necesiten. La seguridad supone, entre otras cosas un salario adecuado, estar protegido contra abusos como el despido, la posibilidad de progresar en el mercado de trabajo y mejores condiciones de empleo temporal y el trabajo a tiempo parcial, de tal manera que los contratos temporales dejarían de ser precarios si a su finalización no se diese la amenaza del despido”*¹⁵⁹. No obstante creemos muy difícil cambiar las mentalidades de los jóvenes que han sido inculcados desde muy pequeños en la dirección de la lucha para conseguir un trabajo fijo, para toda la vida, que les de seguridad.

Por ello deberíamos ser capaces de buscar otros modelos de flexibilidad en cuanto al espacio, al tiempo y también en cuanto a la remuneración. En cuanto a ésta última, según apunta Quintanilla: *“podríamos desdoblarse en dos planos, el equilibrio entre tiempo de trabajo y salario, y la utilización de las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación vivienda etc”*¹⁶⁰ No obstante, queremos señalar que el ordenamiento jurídico no es el único instrumento para construir una sociedad más justa. En materia de no discriminación entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida laboral y familiar todos los estudios coinciden en que el énfasis ha de estar en la educación. De niños y de adultos ¹⁶¹. Pese a que se ha avanzado algo a lo largo de los años, todavía consideramos que el panorama es desalentador. Los medios de

¹⁵⁹ LOPEZ DIAZ E., SANTOS DEL CERRO J., “La Mujer en el Mercado Laboral Español” *Economía Española y Protección Social*, V, Año 2013. p. 165

¹⁶⁰ QUINTANILLA NAVARRO B., “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, Vol. 23, núm. 1, p 106

¹⁶¹ Idem.

comunicación siguen jugando hoy un papel crucial clave en esta tarea. Hemos detectado que en los países nórdicos se dedican recursos a este tipo de modelos flexibles y creemos importante abrir algunas líneas para la reflexión y futuro estudio. Por eso queremos cuestionar el modelo que actualmente disfrutamos en España y cambiarlo.

Por todo esto, consideramos la necesidad de articular medidas para facilitar la conciliación, “pasaría a constituir una cuestión de orden público, de interés público facilitar (...). El nacimiento en 1999 de la célebre ley de conciliación de la vida laboral y familiar no deja de constituir un claro exponente de este último plano, ya que lo más relevante de esta norma es, precisamente que se haya aprobado una ley sobre esta cuestión que hasta entonces merecía una respuesta más discreta a través de medidas puntuales y dispersas”¹⁶².

¹⁶² QUINTANILLA NAVARRO Beatriz, “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual.”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005, Vol. 23, núm. 1, p 95-129

CAPÍTULO II: LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y LA CUESTIÓN DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO, LOS HORARIOS Y LAS JORNADAS LABORALES. CUESTIONES INSATISFECHAS Y PROPUESTAS.

“Hemos de utilizar el tiempo de trabajo al máximo, para conseguir así una mejor conciliación, ya que España es el número uno europeo de baja natalidad y eso creo que tiene mucho que ver con la falta de conciliación. Los más perjudicados por estos horarios son las mujeres y los niños”¹⁶³.

Ignacio Buqueras i Bach

¹⁶³ Jornada sobre horarios racionales, conciliación y productividad organizada por la asociación [Aedipe](#)
26 Septiembre 2013

2.1.- EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y SU COLISIÓN CON LOS HORARIOS ESPAÑOLES

Expertos como el magistrado de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, José Fernando Lousada Arochena, afirma que existen unos **derechos de conciliación de primera generación**. Estos derechos son los que se proponía a las mujeres para que obtuvieran **los permisos para poder conciliar**. Las políticas europeas, tal y como se ha descrito anteriormente en este trabajo, fundamentaron las políticas en torno a dos objetivos. Por un lado, se pretende facilitar que **las mujeres tengan un trabajo remunerado, y por otro lado, que puedan compatibilizarlo con las responsabilidades familiares**. *“Los primeros pretendían que las mujeres pudiesen trabajar y al mismo tiempo atender sus obligaciones domésticas, sin intentar potenciar la igualdad y sin contar con los hombres”*¹⁶⁴. Estas medidas perpetuaron el role tradicional de la mujer en el seno de la familia, conduciendo a una transferencia de costes con el fin de que subcontratasen el cuidado de las personas dependientes. El trabajo de cuidado sigue siendo una asignatura pendiente al no estar valorado económicamente cuando lo realiza alguien del núcleo familiar.

Posteriormente, se fue avanzando en la legislación, una vez se evaluaron los resultados de las primeras medidas. Se propusieron una batería de nuevas medidas, son las llamadas, **medidas para los derechos de conciliación de segunda generación**, *“que no pretenden que las mujeres concilien, sino que los hombres se corresponsabilicen, una diferencia trascendental”*¹⁶⁵.

Se trata de los derechos de corresponsabilidad, estas pretenden que sean los hombres los que se responsabilicen también de sus familias. Se legisla con el fin de

¹⁶⁴ LOUSADA AROCHENA J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 Pág 14

¹⁶⁵ Idem.

que exista un equilibrio en la vida en los tres ámbitos: por un lado, el laboral, (incluyendo los beneficios sociales, salarios, vacaciones y permisos) por otro, el familiar (posibilidad de ser cuidado y de cuidar) y por último, el personal (el descanso, el ocio, la formación, el deporte, la participación social etc.) *“El hecho es que, en este camino, se va avanzando lentamente, aunque no se han solucionado todos los problemas. En esa línea merece la pena destacar que en 2010, se ha aprobado un nuevo Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre permiso parental, el cual busca implantar, a nivel europeo, la idea de corresponsabilidad modificando roles.”*¹⁶⁶

Asimismo, Lousada Arochena concibe los **derechos de conciliación como derechos fundamentales**, siguiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Denuncia el Tribunal que existe una falta de conciencia sobre la importancia de estos derechos. El Tribunal Constitucional no reconoce el enorme calado que suponen estos derechos. Algunas personas reclaman la falta de coherencia entre la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral con la prolongación de la vida profesional que la reforma laboral exige. La ampliación de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, colisiona con los tan deseados derechos de conciliación. Asimismo, se descubre a simple vista la ubicación del artículo sobre conciliación en el número 44, ya descubre la poca prioridad que el legislador le ha dado al dejar su regulación postergado en el capítulo II llamándolo **Igualdad y conciliación**: *“El Artículo 44 dice: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: 1. 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 su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. 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 laboral y de Seguridad Social.”*¹⁶⁷

¹⁶⁶ Idem.

¹⁶⁷ Art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El disfrute de estos derechos de conciliación de los trabajadores **plantea problemas organizativos a las empresas, porque supone un derecho a dejar de trabajar**. Los jueces suelen dar la razón a los trabajadores porque suponen que el empresario ya tiene herramientas suficientes como para subsanar los perjuicios que le pueda causar un trabajador. Por lo tanto, tanto la doctrina como los representantes de las empresas, sugieren que exista una regulación más explícita de disfrute de estos derechos, a través de un convenio fruto de una negociación, algo que choca con los intereses de los empresarios.

Sin embargo, de lo que no parece que sean conscientes es de la necesidad de cambiar las formas de trabajar. Se ha perpetuado cierto inmovilismo entre los representantes de los trabajadores. Existe una mentalidad de exigencia al empresario y no existe la mentalidad de aportar y sumar entre todos. No existe muy frecuentemente una actitud de pertenencia a una organización por la que merece la pena crear valor. Pocas empresas empujan hacia el cambio para valorar los resultados, que se valore la eficacia y no la presencia. Existen pocas empresas grandes en España con agentes sociales que contagien a los trabajadores para que se tomen medidas encaminadas a valorar los logros, no basándose en la disponibilidad temporal y física.

En las asignaturas de Políticas y Libertades Públicas se enseña a los alumnos que los derechos de conciliación son el resultado de la primera ola de derechos civiles y políticos. Posteriormente van evolucionando y se insertan dentro de los derechos de segunda generación, es decir los derechos sociales, económicos y culturales. En estos momentos, se encuentran enmarcados en la tercera generación de derechos, entre los cuales se encuentra el derecho al tiempo y el derecho a la conciliación a la vida, personal, familiar y laboral. Es en este contexto, en el que Lousada reclama” *una nueva Ley de conciliación, y propone que tenga un efecto pedagógico. Asimismo se está encaminando esta cuestión a incluir otras cuestiones sobre la responsabilidad social corporativa*¹⁶⁸.

¹⁶⁸ vid. i bid P.15

Soledad Murillo de la Vega afirma que “*Los derechos de conciliación están inmersos también en los derechos de ciudadanía. En España en el año 2011 se invirtió un 21% en el Estado del Bienestar, frente a Alemania que se invertía un 28%*”¹⁶⁹. Invertir en derechos de ciudadanía significa invertir en empleos de calidad y generar en la sociedad una sensación de no colisión con otros colectivos como el de los inmigrantes. “*Según los cálculos de Anthony Giddens, sociólogo asesor de Tony Blair, la inversión en políticas de bienestar generaría empleos de calidad y generaría en la ciudadanía la sensación de que no están colisionando con intereses de otras minorías —inmigrantes, personas de otra procedencia, etc. Es decir, se está revisando el concepto de ciudadanía en términos cosmopolitas, no basta nacer en un determinado lugar, sino que hay que ejercer esos derechos de ciudadanía-, se está pensando en cómo la clase media puede mantenerse en una situación de convivencia y coexistencia con los nuevos demandantes de servicios de bienestar. Invertir en bienestar es invertir en cohesión social*”¹⁷⁰. Hemos de tener en cuenta quiénes forman parte de esa clase social media, y quiénes pueden disfrutar de estos derechos. En muchos países de Europa del Este los salarios tan bajos están eliminando la clase media y acrecentando las grandes diferencias sociales. De tal forma que ya no garantiza el derecho el haber nacido en un determinado lugar, sino pertenecer a una clase de esa sociedad con determinados privilegios. Hemos de pensar en ofrecer una normativa relacionada con los horarios que permita que aporte uso y disfrute de derechos además de servicios de calidad para todos.

2.1.1.-Por qué España tiene los horarios desbocados y cómo un cambio aportaría más felicidad a las personas.

Jos Collin¹⁷¹, el representante del Centro Internacional Trabajo y Familia de la escuela de negocios del IESE, expone muy claramente cómo la organización del tiempo en las jornadas españolas está distribuida de forma muy diferente al resto de países europeos.

¹⁶⁹ MURILLO DE LA VEGA S., “*Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad.*” Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 Pág. 52(celebrada 10-04-2013) (219/152)

¹⁷⁰ vid. i bid

¹⁷¹ COLLIN; J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad.* Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 Pág. 25 (celebrada 27-11-12) (219/151).

España está ubicada en el huso occidental, de los tres husos horarios europeos (occidental, central y oriental), y sin embargo tenemos el mismo horario de Alemania e Italia cuando deberíamos tener el de Portugal y Reino Unido. Recordamos que el meridiano de Greenwich pasa por Castellón. Esto es debido a que durante la II Guerra Mundial, Gran Bretaña decidió adoptar el mismo huso horario que Alemania¹⁷², y Alemania al invadir Francia cambió el horario¹⁷³, igualmente hicieron los países del BENELUX. España con la intención de incorporar una mejor comunicación y no diferenciarse con el resto de países europeos adoptó el mismo horario en el año 1940. Al terminar la guerra, en 1945, Gran Bretaña volvió a su huso horario original y sin embargo, el resto continuaron en el de Alemania e Italia. De una manera realmente inconsciente España sufre graves consecuencias por no estar bien ubicada en su huso horario, en mayor medida que el resto de países europeos, debido a su situación geográfica ubicada mucho más al oeste que países como Holanda, Francia o Bélgica. En la zona del este de España se tiene más de una hora de diferencia entre la hora oficial y la hora solar en verano y en invierno dos, y además en Galicia, son dos y tres y esto trae consecuencias para la población.

Adicionalmente, en época de la postguerra, con el fin de salir de la situación económica tan traumática, una gran parte de la sociedad española tenía dos trabajos, el oficial por la mañana y el no oficial que se extendía durante toda la tarde, y por ello la pausa para el almuerzo era más extensa porque en realidad era el tiempo de realizar el trayecto hasta el otro puesto de trabajo. El problema es una cuestión de salud, ya que dormimos una hora menos que lo recomendado por la Organización Mundial de la Salud y los horarios de comida entre la comida y la cena están demasiado separados.

Hemos de afirmar que existen muchas personas que creen que, debido a nuestro clima y a las costumbres, esta organización del tiempo no se conseguirá erradicar nunca. Ciertamente, los países nórdicos europeos tienen una facilidad para durante el invierno, acortar las jornadas laborales porque oscurece mucho más temprano que en España. Sin embargo, durante la otra mitad del año, en los países del norte de Europa, disponen de

¹⁷² Con el fin de anticipar a qué hora le iban a caer las bombas

¹⁷³ Decreto de 7 de Marzo de 1940 cambiando el horario para coincidir con Berlín

mucho más tiempo de luz durante la jornada, que en España. Basta con recordar que el sol de medianoche permanece hasta bien entrada la madrugada. Por lo tanto, no se trata de una cuestión de luz solamente, ni tampoco se debe simplemente educar en cuanto a cumplir con un horario con la luz que haya. Se trata de habituar a las personas a cambiar las formas de trabajar pero por un fin mayor. Para eso es necesario disponer de cierta disciplina, pero no sólo con el fin de cambiar de mentalidad para cumplir horarios, sino para valorar a la familia. Cuando la presidenta de Noruega prohibió trabajar después de las cinco de la tarde, se consiguió habituar a las personas a llegar antes a casa.

Si el argumento de la familia no resulta suficientemente atractivo para movilizar a los colectivos económicos, disponemos de otros muchos argumentos que sin duda nos resultan suficientemente elocuentes como para no reflejarlos en esta argumentación. Este cambio que se propone además nos aportaría mucha mayor productividad en las empresas, por lo tanto riqueza económica. Por otro lado, el cambio de horarios garantizaría un ahorro en costes sanitarios y un aumento importante en materia de salud porque reduciría los accidentes laborales, nos aportaría muchas más horas de sueño. El índice del nivel educativo mejoraría puesto que tendríamos un menor fracaso escolar. Y las familias sufrirían menos estrés. A pesar de todos estos argumentos, sabemos que nos encontramos con muchas reticencias por parte de mucha personas. No obstante, apoyamos la tesis que sostiene la Asociación de Horarios Racionales de España, capitaneada por su presidente José Ignacio Buqueras i Bach, tesis que afirma que un cambio de horarios aportaría mucha más felicidad en las personas. Y así también lo creen todos los firmantes del “*Manifiesto por unos Horarios Racionales*”¹⁷⁴ entre las que se encuentran numerosas personalidades y entidades, al que también, me he adherido porque estoy convencida de los beneficios que aportaría un cambio de horarios.

En relación al nivel de estrés que sufren las personas trabajadoras en España, hemos de destacar que hay menos trabajadores que dicen que su trabajo es estresante, comparado con el resto de Estados Miembros. Hablamos de estrés, en el sentido de que hay

¹⁷⁴ Manifiesto Por unos Horarios Racionales de la Asociación de Horarios Españoles <http://www.horariosespana.es/manifiesto/manifiesto.php> Última visualización 15 febrero 2015

demasiado que hacer en el tiempo disponible. Sin embargo, “*es más frecuente que un trabajador se describa como alguien que llega a casa demasiado cansado por el trabajo como para cumplir con sus obligaciones, y esto es así sobre todo para el caso de la mujer en España*”¹⁷⁵.

Por esto, por parte de los expertos, se está asesorando al Congreso para proponer un cambio de horarios que conllevaría unas reformas en nuestras costumbres y en nuestra mentalidad. Lo que se solicita es volver al huso horario que nos corresponde, el mismo que Portugal. La forma de hacer se propone que fuera por Decreto porque la valoración del coste económico es inexistente. El momento de hacerlo más adecuado es el cambio de la hora del invierno al verano, en el que la sociedad española no tendría que modificar el reloj. Sin embargo, este pequeño gesto se debería acompañar de otras medidas que provocaran un cambio de valores y de mentalidad. Se trata de cambiar la organización del trabajo y las costumbres con una jornada de trabajo continua, en la que sólo se empleara un máximo de una hora para comer. Esto eliminaría la pausa del almuerzo (café de media mañana) y ahorraríamos en gestión del tiempo. Por otro lado nos obligaría a adelantar todos los horarios de la tarde una hora, tanto programas de televisión, como cierre de comercios, etc).

2.1.2.- La normativa relacionada con los horarios, y su aplicación práctica

Lamentablemente: “*no existe a nivel legislativo en España ningún sistema institucionalizado y formal en virtud del cual la ciudadanía pueda intervenir en la determinación de los horarios. Las medidas que se pueden tomar pueden ser estatales, autonómicas o locales, porque las exigencias horarias pueden ser diferentes en función de la provincia, comarca o municipio*”¹⁷⁶, Lousada defiende. Ahondando en esta idea sobre una posible normativa relativa a la racionalización de los horarios en España, Elósegui Itxaso¹⁷⁷ considera la dificultad del legislador al tener que incidir sobre el

¹⁷⁵ MACCINES J., “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar” *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2005, V. 23, núm. 1 pp. 35-71

¹⁷⁶ LOUSADA AROCHENA J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios...*, Op. cit., P. 15

¹⁷⁷ ELÓSEGUI ITXASO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS

problema cultural y de mentalidad. Se pretende encargarle al legislador la difícil tarea de conseguir un cambio de usos y costumbres tremendamente enraizados en la sociedad española.

No obstante, existe un precedente reciente que consiguió en poco tiempo que se dejara de fumar en los espacios públicos. De la misma manera se debería invitar a la sociedad a incorporar hábitos saludables para todos. Sin embargo, y a pesar de todas las resistencias culturales, la doctrina sí considera posible que sea el Estado quién intervenga a la hora de cambiar horarios de la sociedad española. Una de las demandas más necesarias para las familias es la de compatibilizar los horarios y las vacaciones escolares con los horarios laborales. Sobre cuestiones relacionadas, sí ha actuado el poder de la Administración Local de manera determinante. Por ejemplo, al asignar plazas de los centros de guarderías en función de la proximidad del domicilio. Asimismo, se podría regular unas semanas de adaptación al inicio del curso escolar adaptados a los horarios laborales. Propone Elósegui¹⁷⁸ que se continúe legislando para lograr cambiar los horarios de los espectáculos televisivos adaptados a la edad y el sueño de los niños así como a la nueva franja horaria prevista. Nos preguntamos entonces si de esa misma manera sería posible legislar para que todos los horarios a partir del mediodía se adelantaran una hora. Se deberían cerrar los comercios más temprano y organizar las actividades de la sociedad civil de manera que terminasen antes.

En relación a los horarios, hemos de recalcar que si no existe ningún antecedente formal que permita a la sociedad civil intervenir para cambiar los horarios españoles, queda la vía legislativa, tal y como ahora se está estudiando. Contamos con una tímida previsión que se encuentra en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En concreto en el art 22 se propone de manera programática acciones de planificación equitativa de los tiempos. Reza así el artículo: “*Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las*

DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 24 (celebrada 20-11-2012) (219/141). Apoyándose en la documentación siguiente: Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. • Negociación colectiva y prácticas laborales • Revista AEQUALITAS: julio-diciembre 2004, 2008 y 2011.

¹⁷⁸ Idem

corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes". En aplicación de este artículo, se han realizado diversas experiencias por parte de algunos municipios. Por ejemplo, en los municipios gallegos, donde sí se han realizado algunos cambios legislativos que se destacaron como buenas prácticas en estudios europeos con los que se comparaban las políticas de conciliación entre España y Noruega.

El proyecto piloto se llama 'Equilibrio-Balance: por una conciliación responsable' y ha estado activo en 15 municipios españoles: Torre Pacheco (Murcia), Majadahonda (Madrid), Almería, Cádiz, Jaén, Candeleda (Ávila), Cambre (La Coruña), Verín (Orense), Vilagarcía de Arousa (Pontevedra), Barakaldo (Vizcaya), Mérida (Badajoz), Pedro Muñoz (Ciudad Real), Cabezón de la Sal (Cantabria) e Ibiza (Baleares). Algunos expertos noruegos asesorarán a agentes sociales, funcionarios y alcaldes. En Noruega, con el mismo proyecto piloto están participando los municipios de Kristiansand y Hamar. Se trata de un proyecto de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito local, de dos años de duración, en los que se incorpora el asesoramiento noruego para llevar a cabo un diagnóstico, un diseño de un plan de conciliación y un seguimiento de la puesta en marcha del mismo. Se cuenta con la participación de sindicatos, empresas y entidades educativas y la ciudadanía de cada municipio. Además se proponen ayudas económicas municipales y apoyos necesarios para implantar medidas innovadoras y las exportables. Se prevé que, entre estas medidas, se encuentren los bancos del tiempo y las guarderías en los polígonos industriales.

En cuanto a los **bancos del tiempo**, hemos de destacar que numerosísimos ayuntamientos españoles han implantado estas experiencias de bancos del tiempo. Gracias a los mismos, se ha conseguido facilitar el intercambio de servicios y la prestación de ayuda mutua entre las personas participantes. Principalmente se ha conseguido que muchos colaboren con el objetivo de ayudar a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Adicionalmente, con estos mecanismos de participación ciudadana, se ha fomentado una mayor participación social creando redes de cooperación y ayuda mutua.

La **duración de la jornada laboral** sigue estando en revisión permanente, ya que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT) tiene como objetivo para el año 2020 alcanzar la tasa de empleo femenino de un 82%, precisamente en la etapa fértil, que está establecida entre los 25 y 39 años. La OIT solicita que se incida en la jornada laboral general y las jornadas especiales para personas con necesidades de dedicación familiar específicas, así como en los servicios de atención a la infancia y personas dependientes. Así dice en el art 17 de la Recomendación 165 de la OIT: *“Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.”*¹⁷⁹.

Esta Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1985) invita al ejercicio pleno del derecho al empleo, que implica por otro lado que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan la mejora de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. Por consiguiente, se recomienda a los Estados que creen políticas públicas que involucren a los varones para una distribución más igualitaria de las responsabilidades¹⁸⁰. Adicionalmente, se propone reducir de manera progresiva la jornada laboral, aprovechando el desarrollo tecnológico y social, con el fin de poder dedicarle más tiempo a la atención a la infancia y a las personas dependientes. Begoña San José, la coordinadora de las Organizaciones de mujeres para la Participación y la Igualdad, afirma que en los últimos 7 años se ha reducido en un 5% la jornada laboral, reduciéndose de 7,47 min en 2003, a 7,24 min en 2010, la duración de la jornada laboral española. Sin embargo, con motivo de las reformas para superar la crisis en las que muchos horarios de trabajo se han ampliado, parece que vayamos en sentido contrario al

¹⁷⁹ R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). *Recomendación sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165

Última visualización 31 de Agosto 2014

¹⁸⁰ (Valenzuela et al. / PNUD / OIT, 2009)

deseado¹⁸¹. Estamos en un momento de crisis en el que las políticas actuales no son las de fortalecer el estado del bienestar sino que son políticas de austeridad. El tiempo se ha convertido en un elemento primordial cuando se trata de horas extras y horas complementarias que podrían llegar a ser un grave problema para muchas personas.

2.1.3.- El valor del tiempo.

Es posible que en el mercado laboral actual todavía se esté dando prioridad a la disponibilidad de los trabajadores, muy por encima de su talento y capacidad. Nos preguntamos si se contrata por razones de tiempo disponible o por méritos. Pero estamos llegando a un punto en el que cuestionamos si la disponibilidad de tiempo es sinónimo de eficacia. Es una época para exigir también responsabilidades y buen hacer. Se debe trabajar con honestidad y valorar la capacidad, el talento y el solucionar retos en las organizaciones.

Los tiempos dedicados a las organizaciones para las que se trabajan no pueden estar ligados a la remuneración porque, de esta forma, siempre se priorizará a los varones por encima de las mujeres. Sin embargo, si los varones comienzan a ausentarse de la misma manera que las mujeres, cuando las tareas laborales les exijan atender asuntos profesionales fuera del horario laboral razonable, entonces la situación puede que cambie.

Cuando se habla de conciliación nos referimos a disponibilidad y organización del propio tiempo compatibilizándolo con las diferentes obligaciones laborales, en definitiva nos referimos al uso del tiempo a nivel cuantitativo y cualitativo. La directora de la Fundación Mujeres, María Luisa Sotelo Ávila, afirma que la “plena disponibilidad” se ha elevado como el valor por excelencia en el mercado laboral. El nivel de exigencia de las empresas de hoy es notorio, prefieren contratar perfiles de

¹⁸¹ SAN JOSE B, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 16 (celebrada 20-11-2012) (219/137). P. 16

personas que puedan dar el máximo de su tiempo y con flexibilidad total, incluso en horas no laborables, y por esta razón les cuesta más contratar a las mujeres.

Recientemente la declaración de una empresaria y presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica de Oriol, ha escandalizado a la sociedad española al afirmar públicamente las siguientes declaraciones: *"prefiere" contratar a mujeres mayores de 45 años o con edades inferiores a los 25 años por el amparo que da la ley a las madres trabajadoras; "Si una mujer se queda embarazada y no la puede echar durante los once años siguientes a tener a su hijo, ¿a quién contratará el empresario?"*, se ha preguntado la presidenta del Círculo en alusión a las mujeres trabajadoras que se cogen jornada reducida. Afirma: *"Prefiero a una mujer después de los 45 años o antes de los 25 porque, por el medio, ¿qué hacemos con el problema?"*, *"esa protección de la mujer la desvincula del alineamiento con los intereses de la empresa" y la desconecta del "esfuerzo diario", una de las variables que más influye en la motivación. "Un Recursos Humanos elegiría antes a un hombre que a una mujer"*. He de apuntar que estas declaraciones son mucho más frecuentes de lo que nos imaginamos. Opiniones como estas no se difunden porque se considera un tema tabú. Especialmente en los debates preelectorales, sobre empleo y sobre la Conciliación. Sin embargo cuando los empresarios comparten opiniones manifiestan que se sienten desamparados por la normativa actual. Es políticamente incorrecto afirmarlo públicamente. Por eso hemos de encontrar antidotos para corregir esta realidad y avanzar en temas de conciliación sin que los empresarios deban asumir el peso del relevo.

No obstante, indagando entre las prácticas que las empresas ofrecen para corregir esta situación, hemos detectado que se están dando pasos en la dirección incorrecta. Para ilustrar esta afirmación proponemos el siguiente caso reciente en el que se ha desatado una polémica en EEUU porque las empresas Apple y Facebook pagarán a las trabajadoras que lo deseen la congelación de sus óvulos. Transcribimos el contenido del video¹⁸² donde se expone que *"El objetivo de estas empresas es retrasar la maternidad*

¹⁸² CHAPARRO Carmen, "No cuela que digáis que lo hacéis por nosotras" *Blog de Yahoo Noticias* disponible en: <https://es.noticias.yahoo.com/blogs/carme-chaparro/no-cuela--no-cuela-que-dig%C3%A1is-que-lo-hac%C3%A9is-por-nosotras-101700100.html> Última visualización 14 de marzo de 2015

*para aprovechar al máximo su talento y su juventud. Afirman que esta medida, la han previsto para, reducir estrés a las mujeres que tienen que elegir entre su vida personal y su carrera. La ofrecen para dar respuesta y atender a las peticiones de sus empleadas*¹⁸³. Es posible considerar la posibilidad de que muchas otras empresas sigan los pasos de estas empresas.

La verdadera razón de la discriminación de la mujer, no es ya la maternidad, en sí, solamente, sino su imposibilidad de estar siempre disponible. El error radica en las consecuencias que acarrea a las empresas la falta de previsión y la carencia de planificación, en cuanto a la gestión de las cargas de trabajo organizativas junto con la de los recursos humanos. Esta discriminación acarrea una pérdida de talento del porcentaje de población que mejor formación ofrece, ya que más de la mitad de la población que sale de las Universidades son mujeres. El problema no es la pérdida del tiempo que la mujer dejará de estar disponible en una empresa. Si ese fuera el gran problema bastaría con anticiparse a organizar bien los tiempos de la baja por maternidad y formar a tiempo a la persona quién la sustituya. Estamos hablando de otro problema. De nuevo nos encontramos con la mentalidad de las mujeres americanas que quieren demostrar que su prioridad es su empresa, por encima de su familia. La disposición total y absoluta que las mujeres americanas quieren ofrecer a sus compañías enquina la posibilidad de avanzar en cuanto a este cambio de mentalidad que reclamamos.

¹⁸³ Idem.

2.2 SOBRE LAS NECESARIAS REFORMAS PARA ALCANZAR LA CORRESPONSABILIDAD

En España, se han realizado esfuerzos importantes para conseguir incrementar la conciliación, a través de propuestas que se han ido presentando en el Parlamento Español. Quisiéramos apuntar el hito más importante acaecido recientemente. El 10 de Abril del 2013, el Grupo Parlamentario Popular propone la aprobación de la Comisión de Igualdad en la que se insta al Gobierno a elaborar un Plan Integral de Apoyo a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de Hombres y Mujeres¹⁸⁴. El 6 de Mayo de 2013 el Grupo Parlamentario Socialista, presenta una moción de adición, en la que se añade la solicitud de ejecutar el total despliegue de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las persona en situación de dependencia y a las familias atendiendo a la necesidad del desarrollo de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad). Asimismo solicitan retirar el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁸⁵. Finalmente, el 8 de Mayo 2013, María del Carmen Dueñas Martínez, la presidenta de la Comisión de Igualdad del Senado, insta formalmente al Gobierno a elaborar un Plan integral de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres. Su finalidad es la eliminación de obstáculos que limiten esa conciliación, y que por tanto garantice la igualdad real entre ambos sexos¹⁸⁶.

Por otro lado, el 19 de septiembre de 2013 se aprueba el Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares de la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, Conciliación de la Vida

¹⁸⁴.Grupo parlamentario popular en el Senado Iniciativa: N° de documento: 661/ 000267/ 0001 <http://www.senado.es/web/expedientdocblobServlet?legis=10&id=35371> Última visualización 20 Enero 2015

¹⁸⁵ Grupo parlamentario socialista Enmienda: N° de documento: 661/ 000267/ 0003. <http://www.senado.es/web/expedientdocblobServlet?legis=10&id=40326> Última visualización 20 Enero 2015

¹⁸⁶ Comisión de igualdad Expediente 661/000267 de la Iniciativa Parlamentaria: Acuerdo de la Comisión: N° de documento: 661/ 000267/ 0004: <http://www.senado.es/web/expedientdocblobServlet?legis=10&id=40327> Última visualización 20 Enero 2015 Estas tres iniciativas parlamentarias están recogidas en: <http://www.senado.es/web/actividadparlamentaria/iniciativas/detalleiniciativa/textosexpedientes/index.html?legis=10&id1=661&id2=000267> Última visualización 20 Enero 2015

Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad¹⁸⁷, elaborado por la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Hemos considerado necesario el estudio de este documento por su relevancia en cuanto al contenido de sus propuestas. A continuación se propone reflexionar sobre las cuestiones más sobresalientes tratadas en el Congreso de los Diputados.

Como premisa inicial, hemos de afirmar que existe un consenso respecto a la necesidad de modificar muchos elementos y estructuras del entorno laboral para mejorar, no sólo en materia de competitividad empresarial, sino también en materia de calidad de vida en la sociedad española. Para contextualizar consideramos relevantes los datos aportados por la Fundación Más Humano¹⁸⁸ en el Congreso de los Diputados para solicitar una nueva ley de conciliación. Son evidentes: en un crecimiento negativo del PIB hasta hace bien poco, una tasa de paro que supera el 23% y un desempleo juvenil por encima del 50%, el 26% del abandono escolar teniendo en cuenta la bajísima tasa de 1,2% del PIB dedicado a la familia frente al 2.2% europeo. La brecha salarial de un 14% y solo el 24% de mujeres ocupando puestos directivos. El 17% de la población española es mayor de 65 años y las familias han pasado a ser de 2,7 miembros siendo que el 40% de los hogares españoles no tienen hijos en casa. El índice de natalidad es de 1,1%. Estos datos demuestran que en España no se dispone de estructuras sociales y empresariales que permitan compaginar el desarrollo familiar y personal con el profesional. Por lo tanto, esta desgraciada realidad nos exige actuar para promover muchos cambios en nuestra sociedad. Coincidimos con los datos arriba expuestos declarados por María Sánchez-Arjona, directora de la Fundación Mujer, Familia y Trabajo, que apoyan la necesidad de provocar un gran cambio cultural en las formas de trabajar en España para dar una respuesta a una demanda social real.

¹⁸⁷ SÁNCHEZ-ARJONA M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 20 (celebrada 20-11-2012) (219/139).

¹⁸⁸ Idem. Aportó la documentación siguiente: • Presentación en power-point sobre Fundación Mujer, Familia y Trabajo. • Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/D/BOCG-10-D-339.PDF

Última visualización 20 de Enero 2015

2.2.1- Quiénes deben participar en las reformas

Los empresarios representados por el Director de Las Relaciones Laborales de la CEO José de la Cavada afirman que “la conciliación es un tema frecuente en la negociación colectiva, sea para reiterar la regulación legal, o para mejorarla. Se centra especialmente en la regulación de permisos, excedencias, ordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, vacaciones y ayudas vinculadas a la maternidad, a la paternidad y a otras responsabilidades familiares”¹⁸⁹. Las empresas con las que hemos compartido estas afirmaciones confiesan que la conciliación ha servido para que las mujeres consigan más permisos y recorten más sus contratos. Por lo tanto, no ha funcionado como se esperaba. Continúa Cavada confirmando lo que acabamos de afirmar añadiendo que: *“El disfrute de los derechos de conciliación de los trabajadores plantea problemas organizativos a las empresas. Los jueces suelen optar por favorecer la petición del trabajador al presumir que las empresas tienen herramientas suficientes para subsanar el perjuicio causado por la concesión del derecho. Estima que sería deseable una regulación más explícita del disfrute de estos derechos de conciliación, en el ámbito más cercano a la empresa, mediante convenio o pacto colectivo”*¹⁹⁰. Obviamente para los representantes de los agentes sociales ha habido una evolución positiva, gracias a que cada instrumento normativo ha ido empoderándoles como una parte importante a la hora de la negociación colectiva que se fortaleció en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Sin embargo, deberíamos ser conscientes del delicado momento por el que atraviesan los sindicatos, en el que su papel está siendo cuestionado debido a sendos escándalos de corrupción de los agentes sociales más importantes. Por otro lado, hemos de señalar que la conciliación pone en el centro a la persona, y no a los colectivos, por lo que el papel de los agentes sociales queda un poco en entredicho. Ahondando en esta idea hemos de recordar que, vistas las reformas jurídicas recientes, observamos que el legislador se olvida de la individualización.

¹⁸⁹ CAVADA HOYO J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 51 (celebrada 20-03-2013) (219/214).

¹⁹⁰ CAVADA HOYO J., *Subcomisión para el estudio ...*” *Op Cit.* P .52

2.2.2.-El papel priorizador del Poder Ejecutivo.

En el Congreso de los Diputados se está estudiando sobre cómo legislar en cuanto a cuestiones que permitirían alcanzar **la corresponsabilidad. Un aspecto muy delicado es la cuestión de los horarios. La iniciativa popular elevada solicita una legislación que racionalice los horarios españoles y nos ayude a organizar mejor los tiempos.** Somos conscientes de que para el Gobierno existan otras muchas prioridades. Cambios en la ordenación del tiempo acarrearían otros efectos colaterales que implicarían otras muchas reformas. Por ejemplo, cambios en la legislación urbanística, en los medios de comunicación audiovisuales, cambios en las aperturas de los comercios, y muy especialmente en la legislación laboral. Todas estas reformas deberían formar parte de una gran reforma integral de verdad con consecuencias que repercutieran en una optimización de los tiempos para promover que las personas sean capaces de compatibilizar todas sus responsabilidades.

2.2.3.- Nuestra Cultura empresarial, una de las dificultades para conseguir cambiar los horarios.

Siendo conscientes de que cuando se identifica un problema, se han de descubrir, en primer lugar las causas y posteriormente, buscar antídotos como posibilidades de soluciones, calificamos estas propuestas como realmente idóneas. Perseguir estos cambios, en este momento tan crucial para la sociedad española, exige hacer un esfuerzo adicional por parte de todos, en aras de recuperar la eficiencia y la profesionalidad en las personas. Muchos trabajadores han incorporado malos hábitos y se ha permitido malas praxis enraizadas por una falta de profesionalidad de muchas personas y la pérdida de tiempo de atención en el trabajo. Ahondando en esta idea, hay quien aboga por puntualizar que, el problema que tiene España no es sólo un problema de horarios, sino que es un problema enorme de cultura. Así lo afirma Roberto Martínez el presidente de la Fundación Más Familia¹⁹¹. No queremos decir que todos tengamos

¹⁹¹ MARTINEZ R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 26 y ss. En la sesión celebrada 27-11-12 (219/153) aporta su comparecencia en power-point y los siguientes documentos: Nota sobre las «Posibles vías de inclusión, en la contratación del sector público, elementos relativos a la conciliación familiar en las empresas» y las Revistas: EFR. Conciliación e igualdad. Libro blanco

prácticas improductivas, sino que el sistema de horarios hace que seamos menos productivos porque la jornada es demasiado larga al empezar más tarde y acabar más tarde, porque las personas a lo largo del día van acumulando el cansancio. La falta de sueño debido a los horarios de prime time televisivos hacen que durmamos menos, y que en consecuencia seamos menos felices, por falta de descanso. Hemos comprobado que la conciliación no consigue solucionar el problema y por eso solicitamos un cambio de horarios. Consideramos que la corresponsabilidad hará que junto con el cambio de horarios y de formas de organización del trabajo y del tiempo las personas podrán responsabilizarse de sus familias. Por eso estamos plenamente convencidos de que la Corresponsabilidad es la clave para llegar a una mejora de la calidad de vida y de mayor rendimiento laboral.

Gran parte del personal directivo de las empresas, incluidas las mujeres, admite que sigue con la mentalidad de premiar a quienes están disponibles siempre. En la cultura invisible aún existe la creencia de que primero uno se casa con la empresa y luego con su cónyuge, quién está siempre en segundo nivel en el orden de prioridades. Resulta urgente cambiar las formas de trabajar y de dejar de premiar más el presentismo que los resultados. Actualmente, en la mayoría de las organizaciones, no se trabaja por objetivos, no se valoran la eficiencia de los recursos y la eficacia de las acciones realizadas, sino que los premios, los incentivos o la forma de cumplir tiene mucho que ver con la presencia de las personas en su puesto de trabajo, aunque no estén trabajando al cien por cien. Para cambiar esta cultura se propone apostar por la conciliación como herramienta de gestión y que sirva para favorecer un nuevo orden social de la mano de todos, es decir políticas y administraciones públicas, pero también empresas, medios de comunicación y entidades educativas, sin olvidar a las familias. No obstante, hasta la fecha, las personas que tienen esta mentalidad suelen ser mayoritariamente las mujeres, y no todas.

Es posible que la sociedad de hoy considere **que la conciliación ayuda a las familias, a las parejas, a los niños**. Se debería de igual manera considerar que **la conciliación**

beneficia a las empresas. Muchos estudios y organizaciones difunden el mensaje de que la Conciliación aumenta los beneficios sobre la movilidad, la ecología, la discapacidad, la igualdad y en definitiva el compromiso y los valores de confianza, delegación y competitividad. La conciliación nos hace mejores declara Roberto Martínez¹⁹² . Sin embargo, no parece que haya calado totalmente en todos los ámbitos de la sociedad. Existen publicaciones recientes que afirman que la conciliación es un “key driver”, conductor clave para mejorar el funcionamiento organizacional de una empresa: *“The effects of introducing work-life balance practices on employee attitudes and perceptions include job satisfaction, organizational commitment and job stress & turnover intention. All of these factors, in turn, affect job performance, direct and indirect absenteeism costs, costs associated with the loss and replacement of valued employees, customer satisfaction, and organizational benefits. Work-life balance is key driver of employees satisfaction”* ¹⁹³ .

¹⁹² Idem

¹⁹³ GARG D., RANI S., “Work life Balance: A Key Driver to Improve Organizational Performance”, International Journal of Research (IJR), Vol-2, Issue-1, January 2015, Universidad de Kurukshetra, India p. 386 y ss. “Los efectos de la introducción de prácticas de conciliación en las actitudes y percepciones de los empleados incluyen la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el estrés laboral y la voluntad de mayor facturación. Todos estos factores, a su vez, afectan el desempeño del trabajo, los costes directos e indirectos de ausentismo, los costes asociados de la pérdida y sustitución de valiosos empleados, la satisfacción del cliente, y los beneficios de la organización. La conciliación es factor clave de la satisfacción de los empleados”. Traducción propia

2.3.-PROPUESTAS DE LOS EXPERTOS PARA CADA UNA DE LAS BARRERAS IDENTIFICADAS PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LOS HORARIOS ESPAÑOLES:

Sin duda, las administraciones deben intervenir para eliminar poco a poco los horarios irracionales que traen terribles consecuencias que directamente impactan en nuestras familias, y en especial repercuten muy negativamente en los niños. En algunas organizaciones empresariales los horarios de atención de 9 a 14 hrs y de 17 a 20hrs puede que ya hayan desaparecido, y se comience a apostar por la jornada continuada. Sin embargo no es así en muchas organizaciones donde la dirección es tradicional. En otros sectores, como el del comercio y la hostelería, o cualesquiera que se dediquen a una atención al público, esta organización del tiempo no se ha erradicado todavía. A pesar de que existen muchas profesiones en las que la atención al público es prácticamente durante todo el día, existe un clamor por cambiar los horarios laborales de los trabajadores. Somos todos muy conscientes de que el horario español es excesivamente largo, y como consecuencia de ello se sabe que en muchos trabajos, se pierde mucho el tiempo, y por lo tanto, resulta necesario modificarlo. Como muy bien afirma Luis Gonzaga Flaquer, *“la jornada partida con una interrupción excesiva para el almuerzo prolonga innecesariamente las horas que el trabajador pasa fuera de casa, con el consiguiente descenso de la productividad”*.¹⁹⁴ Si consideramos las nuevas medidas implantadas en la ciudad de Valencia, recientemente declarada zona de interés turístico, en las que se autoriza a muchos comercios a abrir todos los domingos, nuestra esperanza se reduce aún más.

Ahondando en esa idea de que los horarios españoles dejan muy poco tiempo libre para la vida personal, hemos de apuntar que durante las jornadas se permiten muchos tiempos muertos, esto institucionaliza entre los hábitos de los trabajadores muchas prácticas improductivas. Por eso se propone cambiar el paradigma. Es necesario eliminar las diferencias entre padres y madres y su relación con los hijos. Está instalado

¹⁹⁴FLAQUER VILARDEBO LG., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 35 en la sesión celebrada 5-02-13 (219/179).

un muy mal hábito de los padres (varones) españoles, y es el salir muy tarde del trabajo, especialmente en las grandes ciudades. Así, son las madres las que se ocupan de los niños, en la mayoría de los casos. Esto puede llegar incluso a causar una carencia de la figura paterna en muchas familias, porque el padre comparte muy pocas actividades con los niños. La falta de referencia paterna también repercute en el fracaso escolar masculino. De una forma muy gráfica se puede representar la implicación de los padres solamente a la hora de compartir las actividades deportivas y espectáculos con los niños varones. Desde luego, lo normal es que el padre desarrolle pocas tareas de cuidado de los niños, y si realiza alguna se le otorga una medalla a nivel social.

2.3.1.- Los horarios comerciales

La colisión entre las horas de trabajo y la familia es universal en todas las sociedades. Sin embargo el cómo se vive este conflicto difiere en función de la cultura imperante de esas sociedades. En las sociedades individualistas, como por ejemplo la estadounidense, el exceso de trabajo se considera un abandono a la familia, y este conflicto genera un gran estrés. En cambio, en las sociedades donde impera el colectivo, como por ejemplo en China, las largas horas de trabajo se perciben como un sacrificio. Sin embargo, este sacrificio se realiza para la familia, como una contribución de una persona para la familia. Esto provoca que la familia le apoye y lo valore como algo positivo que le agradece en gran medida. Esto alivia el conflicto trabajo familia y reduce el estrés y el cansancio de manera contraria a cómo ocurre en los países anglosajones.¹⁹⁵

En cualquier caso, constatamos en el conjunto de países, desafortunadamente, independientemente de cómo se viva en países como en Estados Unidos y en China, la tendencia es la disponibilidad para trabajar 24 horas sobre 24 horas. Esta tendencia está contagiando a los gobiernos presionados por los intereses económicos de las empresas para que se les autorice a abrir los comercios domingos y festivos exigiendo una regulación más amplia sobre la liberalización de horarios comerciales, etc. Supermercados como Consum ya abren hasta las 23hrs en verano. Se propone por ello,

¹⁹⁵ ROMEO, M., YEPES-BALDO, M., y BERGER R., «Contribución española e iberoamericana al estudio del “work life balance”: claves para la intervención” *Papeles del Psicólogo*, Vol 35(1), año 2014, P 54

que las Administraciones estimulen a las empresas que vayan ajustando sus horarios de forma que sean más racionales con subvenciones e incentivos fiscales. Todo lo contrario a lo que está ocurriendo.

Muchos creemos que es imposible cambiar los horarios laborales de todos los sectores, pero sabemos que **la tendencia europea es ir hacia la jornada continuada, porque para muchos trabajos es más rentable, y por eso hemos de adaptarnos a los horarios europeos.** Se han compartido propuestas experimentales llevadas a cabo entre los trabajadores de los comercios de los barrios. Inmaculada Moraleda i Pérez, Regidora del Ayuntamiento de Barcelona, aporta la experiencia de haber creado la red de Comercios Nuevos Usos Sociales del Tiempo (NUST) en la que se acordó, entre empresas de diferentes sectores y de diferente tamaño, pactar medidas de conciliación con sus trabajadores en función de sus necesidades de manera flexible. Se comparten buenas prácticas entre comercios pequeños sobre cómo fidelizan el talento, y las propias tiendas describen medidas puestas en marcha para retener al personal que les han resultado exitosas. Las empresas participantes actualmente se organizan para cambiar el horario, con el fin de que no tengan el mismo horario que en el centro. Otras empresas abogan para que los trabajadores puedan sugerir su propio horario laboral, siempre que vaya en interés de la empresa. La regidora afirma que esta experiencia está resultando muy exitosa y lo expone para que se demuestre que el cambio es posible, incluso para los comercios y que sus horarios sean más conciliadores¹⁹⁶. Si observamos cómo se organizan los horarios comerciales en los países nórdicos, las dificultades se desvanecen.

¹⁹⁶ *TOBIO SOLER C., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad.* Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 46 ss Durante la sesión celebrada 13-03-2013 (219/209) aporta documentación de su comparecencia y los siguientes documentos: Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Medidas de conciliación y corresponsabilidad: un reto para el siglo XXI.

2.3.2.-La jornada educativa continuada provoca un incremento de las actividades extraescolares, otro efecto colateral de la falta de conciliación.

Existe unanimidad entre todas las personas expertas en que el conflicto de los horarios escolares y las vacaciones interfiere enormemente con la conciliación de las personas trabajadoras. No obstante, ante la propuesta de una jornada educativa continua, no hay acuerdos. Constanza Tobío Soler, defiende que la jornada continuada en los horarios escolares no es beneficiosa para la conciliación de los padres, porque resulta demasiado comprimida. Se agrava el problema de esta manera muy especialmente, al aumentar las necesidades de apoyo, que obliga a buscar a otras personas, para que atiendan a los niños hasta que sus progenitores lleguen a sus casas. Se reclama que los niños estén más tiempo en el colegio, para poder asistir a más clases, estar con sus amigos, hacer deporte, estudiar y descansar. Existe un gran debate sobre si los niños han de acabar a las 15 horas o a las 17 horas. No existe unanimidad de criterios respecto a este tema ya que en función de si se pregunta a las madres trabajadoras o a expertos en familia las respuestas son muy diferentes¹⁹⁷. Sin embargo, si los horarios laborales acabasen a las cinco de la tarde, los padres tendrían que llegar a casa antes y solucionarían muchos problemas de los niños. Más adelante analizaremos las consecuencias nocivas de la falta de conciliación en la infancia.

2.3.3-El Trabajo a tiempo parcial, la receta mágica

Como medida solucionadora a los grandes problemas de desempleo, algunas veces proponen extender, en esta época de crisis, el trabajo a tiempo parcial para todos. Esta propuesta tiene varios problemas y uno de ellos es la cotización a la seguridad social. Uno de los obstáculos que nos encontramos para analizar esta posible alternativa es, que no hay una información sistematizada presentada por el Instituto Nacional de Estadística INE, para poder hacer un seguimiento del uso de la jornada partida, de la reducción de jornada, o de las solicitudes de excedencia. De esta forma no se puede comparar fácilmente con otros países europeos. Sólo disponemos de estos datos: La media comunitaria del trabajo a tiempo parcial es el 9%. Sin embargo, en los países como Suiza, Dinamarca y Holanda, donde más extendido está el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, es también donde más hombres hay trabajando a tiempo

¹⁹⁷ Idem.

parcial, porque se produce un efecto multiplicador. En Holanda, el 25% de los hombres trabajan a tiempo parcial y el 75% de las mujeres. En Suiza el 60% de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

Se argumenta que: *“en España las mujeres que trabajan a tiempo parcial, lo hacen debido a que no tienen elección. Mientras que en el Holanda y Suiza, sólo el 5% de las mujeres afirman que están contratadas a tiempo parcial porque no encuentran otra cosa. El resto del porcentaje de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, lo hacen porque es su primera opción. En España los datos son los siguientes: el trabajo a tiempo parcial asciende solo al 23,5%. Siendo el porcentaje de los hombres españoles que trabajan a tiempo parcial sólo asciende al 6%.”*¹⁹⁸. Nos preguntamos si para esta cuestión también hay que tener en cuenta la dimensión cultural y de usos y costumbres imperantes en la sociedad laboral española.

Las cifras presentadas por el representante de la CEOE, Cavada, en relación al contrato a tiempo parcial, son las siguientes: *“en España, según Eurostat, la cifra del contrato a tiempo parcial es de un total de un 13,8%, es decir 6% en los hombres y 23,5% en mujeres, frente a la media comunitaria de la Unión Europea que se encuentra en un 27%: 19,5% en total repartido en base a un 9% en los hombres y un 32% en las mujeres. A su vez, en la zona euro las cifras son de 8,9% en los hombres y 2% de las mujeres”*¹⁹⁹. Ahondando en este argumento, Rosa Peris, la ex directora del Instituto de la Mujer, apoya la misma opinión que otras muchas expertas: *“El problema de la jornada a tiempo parcial es que sea utilizada en un 90% de los casos por mujeres.”* *“Evidente que el problema que se pretende solucionar continúa ahí, la doble presencia de las mujeres y la práctica ausencia de responsabilidad de los varones. Es*

¹⁹⁸ FLAQUER VILARDEBO LG., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 36 en la sesión celebrada 5-02-13 (219/179)

¹⁹⁹ CAVADA HOYO J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 51 (celebrada 20-03-2013) (219/214).

una renuncia excesiva la que se le pretende exigir a las mujeres”²⁰⁰. El trabajo a tiempo parcial tiene el grave problema de la cotización discriminatoria en la seguridad social. El Tribunal de Derechos Humanos Europeo, lo ha calificado como discriminatorio ya que genera menos derechos Sociales, menos derechos de jubilación.

El trabajo a tiempo parcial parece ser la barita mágica que se reclama como parte de la solución al desempleo tan generalizado, repartamos el trabajo y distribuyámoslo. Para realizar esto haría falta una reforma laboral de verdad. Argumentos a favor de esta tesis afirman que así se conseguiría atender mejor a las familias. Sin embargo, no puede caer todo el coste del esfuerzo sobre las empresas, porque no pueden cotizar por el doble de trabajadores y que trabajen menos tiempo. Se trataría también de cambiar los horarios de todo.

Esta demanda social, encabezada por la Asociación Racionalización de Horarios Españoles, requiere una coordinación de todos los poderes públicos. En primer lugar se deberían implantar reformas desde todos los ministerios, con el fin de reformular muchos aspectos de nuestro sistema económico, laboral, cultural, educativo etc. Cambiar los horarios implica reformar contratos, y ello iría unido a modificar permisos. Adicionalmente se han de instaurar otros cambios con el firme propósito de educar a las personas en valores tan necesarios como la responsabilidad y la disciplina, así como el espíritu de sacrificio y la profesionalidad. Por ello, esta es una llamada de atención abocada a encontrar caminos, formulas, hábitos y costumbres a instaurar, que nos unan para facilitar que los varones también disfruten de sus familias. Es necesario que los varones se impliquen en sus hogares desde el primer momento en el que llegan los nuevos miembros a formar una familia.

Por todas estas cuestiones, hemos de considerar avanzar un paso más, ya que nos damos cuenta de aquello que nos decía Alva Myrdal²⁰¹ en el año 1968: *“lo que debe protegerse*

²⁰⁰ PERIS CERVERA R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 61 (celebrada 30-04-2013) (219/271).

²⁰¹ Idem.

no es el derecho de las mujeres casadas a tener hijos, sino el derecho de las mujeres trabajadoras a casarse y tener hijos". Además, quisiéramos añadir que también se ha de defender, que todas las personas tengan un tiempo para ellas mismas. No es una cuestión solo de las mujeres, sino también para los varones. Se ha de buscar un tiempo para la vida personal.

2.3.4.-El derecho y el coste del cuidado

Rosa Peris reclama la posibilidad de defender el derecho a ser cuidado, como un derecho universal. Para ello, nos recuerda la necesidad de instaurar la figura del "cuidador familiar", tal y como se proponía en la Ley de Dependencia. Con esta ley se pretendía que todas las amas de casa cuidadoras, se dieran de alta en la seguridad social, para reconocer el papel tan importante de la labor del cuidado y remunerarlo. Se pretende computar el tiempo de las mujeres en cuidar de sus familias en su casa, equiparándolo a un trabajo remunerado, con el fin de que se traduzca en una pensión, para quienes hoy han de dejar de trabajar, y renuncian a sus pensiones, al quedarse en casa por cuidar de familiares. Sin embargo, la entrada en vigor de esta ley ha resultado incompleta, al no ser dotada de presupuesto suficiente y proponerse en este momento de crisis económica tan importante, no ha tenido todo el efecto esperado.

Adicionalmente, hemos de tener muy en cuenta la tan difícil situación económica de las personas pensionistas. Sus ingresos medios ascienden a unos 600 o 700 euros. Estas cantidades no permiten a muchas personas acudir a una residencia para su cuidado. El coste mensual de una residencia privada en la Comunidad Valencia asciende entre 1.400 y 2.000 euros²⁰². Por otro lado, el asistir a un centro de día asciende el coste a 600 euros mensuales, y los días sueltos podrían ascender a 55 euros diarios. Y si consideramos que estos servicios se abonan a los cuidadores externos, es decir a personas que van a cuidar a las personas a sus casas, el gasto del personal más barato asciende a 750 euros al mes (incluyendo el coste de la seguridad social). Estos servicios tanto públicos como privados, desgraciadamente, sólo están al alcance de muy pocas familias de nuestra

²⁰² El coste medio ha sido extraído del trabajo realizado con la empresa Residencias SAVIA Centros Residenciales. Información disponible en: <http://www.saviacr.com/servicios.html> Última visualización 15 de mayo de 2015

sociedad. Existen muy pocos servicios públicos asequibles, la red de guarderías públicas es muy escasa. Con este panorama, no resulta imaginable cómo van las familias a tener más hijos.

2.3.5.- Los Permisos de Paternidad y su posible evolución.

Las cifras que disponemos arrojan conclusiones evidentes, en el año 2008, es decir tras un año de que se implantara el permiso por paternidad mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, unos 280.000 hombres utilizaron el permiso parental, lo que supone un 54% de los que fueron padres. Nótese que la mayoría de los que hicieron uso de ese permiso pertenecen al sector público. Por tanto, la valoración que podemos aventurar es que estos permisos han tenido una gran aceptación contrariamente a lo que piensan algunos. Sin embargo, en los años posteriores y con la crisis acaecida, vemos que, el número de padres que ha disfrutado del permiso parental no ha incrementado tanto como se esperaba. Esta medida, en el entorno de las empresas privadas, no ha disfrutado de una evolución in crescendo.

Otra de las propuestas que vienen ya siendo recurrentes que se le ha solicitado al gobierno es el instaurar un **permiso de paternidad retribuido de 30 días**. El gobierno ha declarado que este permiso ha sido pospuesto hasta final de la crisis. Los únicos países de Europa en que los permisos de paternidad no están retribuidos son España e Italia, y por ello se explica el comportamiento de los padres, que se resisten a solicitar un permiso, ya que supondría una minoración en la nómina, además de la penalización en asuntos como la promoción dentro de la organización. Solicitar un permiso puede desencadenar una repercusión negativa, y por eso muchos tienen un miedo real a ser castigados con una falta de apoyos y proyección, en un momento delicado ya que, al aumentar la familia, aumenta el gasto y se necesita un apoyo extra además de una planificación mayor de todos los tiempos a dedicar a los miembros de la familia.

Resulta necesario buscar alternativas (diferentes a las que ya se ofrecen por los establecimientos privados) para el momento en el que finaliza la baja por maternidad. A

la mayoría de los niños, tras unos cuantos meses transcurridos después de la baja de maternidad, se les “aparca” en la guardería. Nuestros vecinos de Portugal, han instaurado un modelo austero, debido a la crisis, pero universal, se trata de un permiso por paternidad financiado por la seguridad social. Este está inspirado en la Igualdad de Oportunidades, tiene en cuenta el periodo de cotización previo.

Asimismo, se promueven los permisos parentales como son la reducción de jornada, inspirándose en los modelos nórdicos. En Portugal, se están midiendo ahora los resultados positivos de licencia parental de reducción de jornada que están repercutiendo en medidas para salir de la crisis y luchar contra la economía sumergida. Por eso Flaquer Vilardebó, propone que se comience por instaurar modelos de permisos parentales en formas de jornadas reducidas reversibles. Se pretende que perciban una retribución con el fin de que se expandiese como hábito en las empresas siempre que la Seguridad Social financiara una parte²⁰³.

Otros expertos, como Roberto Martínez, Director de la Fundación Mas Familia, solicitan un **permiso parental más largo y mucho más flexible y para ambos progenitores**, y que así sean ambos los que decidan cómo repartirlo²⁰⁴. Se propone un permiso de 6 meses a un año, que fuera repartido de manera discrecional entre ambos turnándose. Sin embargo, otros expertos inciden en que la mejor propuesta es que coincidan ambos progenitores a la vez dos o tres semanas al principio de la llegada del nuevo miembro de la familia, con el fin de iniciar una nueva etapa de reorganización de la familia, todos juntos.

Al hilo de este debate, apuntamos una anécdota que nos ha resultado llamativa acaecida durante un debate en un curso impartido en la Cámara de Comercio de Valencia llamado “Comercio Más Humano”²⁰⁵. Antonio Bel, un trabajador por cuenta ajena padre de 4 hijos, compartía su experiencia tras el nacimiento de su cuarto hijo. Existe la

²⁰³ FLAQUER VILARDEBO LG., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, ... Op. cit.* P 37

²⁰⁴ MARTINEZ R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios ... Op. cit.* , P 27.

²⁰⁵ El Comercio Más Humano. Curso Organizado por la Cámara de Comercio de Valencia e impartido el día 28 de Octubre de 2014.

percepción, manifestada por los hombres de que ellos necesitan los permisos parentales tal y como están concebidos, porque por un lado, no pueden abandonar su puesto de trabajo tantos días, y por otro lado, manifiestan que *ellos no necesitan tanto tiempo de permiso*. Esta manifestación consiguió captar la atención de todos los que nos encontrábamos en ese curso, puesto que tras el nacimiento de una nueva criatura, todos los permisos son escasos. Sin embargo, su propuesta se trataba de, redistribuir los días de permiso de una forma muy distinta, a cómo están planteados hasta la fecha. El trabajador consiguió pactar con el directivo de su empresa, se trataba de realizar un canje, porque le correspondían las tres semanas de baja, por ser familia numerosa. Decidió no tomarse todos los días completos de permiso, sino contar el tiempo que esos días suponían, y solo disfrutar de ese tiempo por las tardes. De tal manera que este permiso en forma de reducción de jornada se alargaba durante el doble de tiempo de permiso durante dos meses por las tardes. De esta manera, fue a trabajar a partir de las 9 de la mañana, tras dejar a sus otros tres niños en el colegio. Acababa su jornada a tiempo para poder acudir a recoger a sus niños a la salida del colegio. Así consiguió cuidar del resto de los niños mientras la madre de su cuarto hijo atendía al recién nacido. Medidas como estas son sólo posibles cuando existe un interés por ambas partes, trabajador y empleador, en llegar a un acuerdo ventajoso para todos. Este privilegio de poder llegar a un acuerdo no debería ser tan extraño ni extraordinario. Sólo se lo pueden permitir hoy en día los trabajadores que gozan de cierta confianza y legitimidad para alcanzar un poder de negociación a la medida de las necesidades cambiantes de cada persona.

La sociedad de hoy exige más libertad, más coparticipación y más flexibilización. La tendencia apunta en el sentido de alcanzar una remodelación del permiso de paternidad. La sociedad reclama medidas más pragmáticas. Martín Laguno solicita: *“que los permisos sean intransferibles, remunerados al 100%, obligatorio, y no solapable porque de otro modo perdería su finalidad.”*²⁰⁶ **Se buscan más permisos más cortos con**

²⁰⁶MARTÍN LAGUNO M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 33 y ss Así lo defendió en la sesión del Congreso de los Diputados celebrada el 5 de febrero 2013 (219/178) Información apoyada basándose en La construcción social del problema del conflicto trabajo-familia. Análisis mediático, político y de la realidad.

cuota masculina. Profundizando en esta dirección, se están proponiendo mecanismos para poner en marcha unas ideas rectoras de la próxima ley de conciliación. Serían estas: que la **maternidad tenga un coste cero para las mujeres** de la misma manera que la paternidad tiene coste cero para los varones, y que de verdad sea un coste cero para las empresas. El dilema es grande porque algunas personas proponen una reducción del permiso por maternidad. La explicación es que la recuperación física se alcanza en las 6 primeras semanas tras el alumbramiento, y de esta forma volverían al trabajo antes. El resto de las 10 semanas posteriores que hoy ya está disponible para los varones, proponen que sean disfrutadas tanto por el padre como por la madre. Existe una corriente que promulga que la solución para que los padres se involucren en la responsabilidad familiar reside en obligarles a tomarse por lo menos esas 10 semanas del permiso por maternidad. Como reflexión personal considero que la mujer no puede regalar las 10 semanas al padre de la criatura sin sufrir graves consecuencias en forma de agotamiento. Personas cercanas que han repartido su permiso con su marido, tras haber superado ese periodo de recuperación, afirman que no lo volverían a hacer porque 6 semanas no les ha resultado suficiente para reponerse físicamente. Sin embargo, otras muchas consideran que esta experiencia que viven los padres es la única forma de forzar un buen comienzo corresponsable de su paternidad, ya que el padre recompensa a la madre con creces, al disfrutar de este permiso en forma de una mayor implicación en el cuidado del niño, tras haber podido convivir durante 10 semanas. Se debe recordar lo que afirma María Debén Alfonso, *“que la labor cuidadora no es exclusiva de la mujer, los hombres también pueden cuidar. La sostenibilidad de la especie humana no puede recaer exclusivamente en la responsabilidad de la mujer sino que es una tarea de todos”*²⁰⁷. Este debate podría abrir otra línea de investigación. No obstante, esta propuesta me resulta difícil de creer cuando a día de hoy, pocos son los varones que disfrutan de los 13 días que tienen disponibles.

207 DEBEN ALFONSO M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 49 y ss (celebrada 20-03-2013) (219/232).”Información aportada basándose en: Diario Oficial de Galicia. Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. Diario Oficial de Galicia. Decreto 182/2007, de 31 de julio. • Consejería de Trabajo. Decreto 181/2008, de 24 de julio. Consejería de Trabajo. Decreto 33/2009, de 21 de enero. Consejería de Trabajo. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Actualmente se está demandando una educación en las empresas que impregne incluso a su propio ámbito doméstico invitando a la responsabilidad y al reparto de tareas domésticas y que éste sea generalizado en todo tipo de familias. Para ello, hemos de ser capaces de mostrar los éxitos de los modelos de familias corresponsables. Según Tobío Soler, *“Los obstáculos más grandes para la conciliación son cuatro. Por un lado, “las enfermedades banales de los niños (gripe, fiebre, virus), la falta de coordinación entre los horarios labores y los escolares. Las vacaciones escolares más amplias que las laborales y el cuidado de los menores de 3 años”. Por ello, proponen que se haga un esfuerzo por parte de las autoridades públicas para fortalecer los servicios públicos de cuidado para dar apoyo a las familias en los momentos de vacaciones, aulas de tardes o mañanas. Para los casos de enfermedades banales, se propone que cada año existan unos **permisos de corta duración** que pudieran ser disfrutados tanto como padres como madres”*²⁰⁸. Tobío afirma que: *“en algunos países ya existen unas bolsas de 25 horas anuales de libre disposición”*²⁰⁹: Consideramos una medida muy interesante para algunas empresas grandes que ya tienen incorporadas en sus organizaciones este tipo de medidas que sirven para retener el talento de manera formal. En las empresas pequeñas esto se realiza de manera informal.

2.3.6.-El coste de permiso de paternidad para las empresas.

La estimación sobre el coste que aporta una persona, madre o padre, en las organizaciones por el hecho de haber sido padres, debería pasar de ser cero a ser una inversión o retorno exponencial. Actualmente, no somos capaces de valorizarlo, por ello se propone que haya una nueva ley de conciliación que incluya el valor del tiempo, la necesidad de incluir la profesionalidad de las plantillas, incrementar la competitividad de nuestras organizaciones y ensalzar el valor de la familia. Todos estos ingredientes los destacamos como inspiradores, con el fin de que constituyan un catálogo de medidas que finalmente se ofrezcan como **un código de conducta a las empresas**. Resulta necesario convencer a la sociedad de que éstos son los valores que deberían pivotar en

²⁰⁸ TOBIO SOLER C., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 P 46 ss Durante la sesión celebrada 13-03-2013 (219/209)

²⁰⁹ Idem.

la legislación. Para ello se debe trabajar muy bien sobre un **contenido pedagógico de la norma, y en consecuencia se deben demostrar muy claramente los beneficios que aportarían a la sociedad**. Hasta la fecha, no se ha logrado convencer a las empresas, y propuestas realizadas a los gobiernos han sido descartadas porque nos encontramos en un momento de crisis económica, con la excusa de la falta de financiación. La visión cortoplacista de los gobiernos ha repercutido en una pérdida de medidas de apoyo a las familias pero con efectos a recoger a largo plazo.

Por consiguiente, creemos que es necesario convencer a las autoridades públicas y privadas del ahorro del gasto y los ingresos que supondrían si fuésemos capaces de cambiar nuestros horarios y nuestros modelos de trabajo. Debido a esta crisis actual estamos convencidos de que es ahora el momento de diseñar un cambio de paradigma. El hecho de ofrecer propuestas e ideas atractivas para cambiar mentalidades resulta, a priori, un proceso demasiado largo para la mentalidad de los gobiernos de nuestra sociedad. Por eso hemos de considerar ciertos atajos con argumentos convincentes para poder avanzar en esta dirección. Hasta la fecha estas cuestiones se han enmarcado erróneamente, bajo la etiqueta de Igualdad de Oportunidades y posteriormente se ha evolucionado hacia la Responsabilidad Social Corporativa. Las empresas más avanzadas en la materia están trabajando en estas líneas incorporando experiencias pilotos de voluntariado familiar corporativo.

En consecuencia, proponemos hablar en términos económicos y así poder facilitar el dar pasos más arriesgados y plantear reformas de verdad. Sabemos que las empresas de hoy necesitan imperiosamente apostar por la competitividad, por la eficiencia, por la productividad. Algunos gobiernos autonómicos ya están estudiando el cómo hacerlo estudiando las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial. La Comunidad Autónoma del País Vasco, (en adelante CAPV), de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, ha encargado este estudio al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales - Gobierno Vasco²¹⁰. Se trata

²¹⁰ Metodología de implantación de un nuevo modelo horario laboral en la empresa Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Manual de usuario. Conclusiones del Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la

de buscar argumentos con experiencias piloto que midan el ahorro económico, que de alguna manera servirán de forma llamativa, como inspiradores de otras medidas. Se demuestra que estas medidas sí permiten ahorrar dinero. Este es el elemento más necesario no sólo en las arcas autonómicas, sino también en las nacionales, en las empresariales, en las locales y en las domésticas.

2.4.-CREAR FAMILIAS, EMPRESAS CORRESPONSABLES, MEDIDAS LEGISLATIVAS Y SERVICIOS PÚBLICOS.

El término que da título a este epígrafe lo acuña María Luisa Soletto Ávila, Directora de la Fundación Mujeres al afirmar que *se requiere un verdadero renfoque estructural que desemboque en un cambio social real y que esto no sólo afecte a las mujeres sino que impregne a las familias y a su vez que solucione el problema desde el origen*²¹¹. Para hablar de este modelo de familias corresponsables se debe intervenir en tres ámbitos, **familias corresponsables, empresas corresponsables y medidas legislativas y servicios públicos** que posteriormente abordaremos. En cuanto a las familias corresponsables, se propone superar las costumbres, aunque se admite que sigue imperando el modelo patriarcal y que resultará muy difícil de erradicar. Se aboga por realizar un gran avance en el reparto de las tareas domésticas, la idea es establecer relaciones más democráticas en la pareja. Algunos presentan como solución a este conflicto el superar los estereotipos de género y evitar la división sexual del trabajo dentro y fuera de casa.

2.4.1.-Empresas Pequeñas corresponsables

El término empresas corresponsables implica integrar el concepto la flexiseguridad y según afirma Soletto Ávila este concepto ya no sirve porque ya está obsoleto²¹². Se trata de adoptar modelos de gestión de recursos humanos que, se basen en conservar unos empleos de calidad, pero que además disfruten de flexibilidad, incorporando nuevas formas de organización del trabajo. Se pretende extender, entre las políticas de conciliación, los nuevos modelos de gestión. Se reconoce que, cada vez existen más empresas, conscientes de que hemos de crear una nueva cultura, que supere el presentismo o presencialismo, que todavía a día de hoy implica la plena disponibilidad total.

Soletto Ávila afirma que existen dudas sobre si estas prácticas sólo se pueden aplicar en las grandes empresas, y resulta realmente difícil adaptarlas a las PYME. En este sentido,

²¹¹ SOLETO AVILA S. *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios ... Op. cit.*, P. 18

²¹² Ídem.,

se debe tener en cuenta que los conceptos calidad de empleo y calidad de vida están íntimamente relacionados. Generalmente se cree que resulta mucho más difícil erradicar el valor central de la disponibilidad total en las PYME. No estamos del todo de acuerdo con esta idea. Consideramos que la flexibilidad de una organización más pequeña aporta mayores facilidades, a la hora de incorporar alternativas en las fórmulas de organización del trabajo. La máxima dificultad radica en convencer a la dirección de la PYME de las enormes ventajas que la conciliación le aporta, utilizando argumentos basados en datos empíricos económicos. Por eso surgen iniciativas como un portal web dirigido a dar noticias, trucos, y buenas prácticas sobre conciliación en las PYME. Se trata del portal: www.conciliapyme.es creado con el fin de sensibilizar y dar a conocer cómo la conciliación y la innovación en gestión de recursos humanos en la PYME genera valor económico y social a través de la mejora de la competitividad y la generación de empleos de calidad.

Este portal ha sido realizado por un equipo de la Universidad Politécnica de Cartagena el cual, tras haber realizado multitud de estudios, entrevistas cuestionarios y visitas a PYME, difunde los problemas que acusan las PYME que quieren conciliar y sugieren cómo solucionarlos. Por un lado, se ha constatado que la gerencia de las PYME y los trabajadores suelen tener una percepción muy distinta sobre la disponibilidad de prácticas de conciliación y su posibilidad para hacer uso de ellas. Esta diferencia en la percepción aboca en gran medida al fracaso. Las causas de este fracaso son varias. Por un lado, existe una muy mala comunicación en la PYME. Por otro lado, no existe una cultura de conciliación. Sin embargo, lo que resulta incluso más grave es la falta de disposición de la gerencia para incorporar medidas para todos los trabajadores. Las medidas de conciliación se perciben clave sólo para los trabajadores que tienen hijos o necesidades especiales, no para todos. Todos estos elementos erosionan la motivación de los trabajadores de las PYME.

Ahondando en esta idea se proponen políticas que apoyen la cultura empresarial conciliadora “ *which reflects the **beliefs, values and norms** of the whole of the organization from the CEO to staff members. Other important factors in the success of work life balance policies include proper **communication of commitment to the***

policies to existing and future employees , raising awareness of the policies, education of managers about the importance of policies, and training of managers on "how to" implement these policies”²¹³

Para paliar este problema se han publicado en el portal web previamente mencionado, una serie de recursos: guías, encuestas y asesoramiento. Entre otros, la Guía de Conciliación en PYME²¹⁴ no parece que haya sido suficiente hasta la fecha. David Cegarra Leiva afirma que existe una percepción acertada por parte de las PYME, y es que la legislación actual, no aporta medidas que de verdad ayuden a la PYME a generar una verdadera cultura de conciliación en las organizaciones pequeñas. Por ello, se solicita que se “*adopten medidas legislativas que en lugar de regular para penalizar existan incentivos fiscales por prácticas de conciliación que realmente les beneficien.*”²¹⁵. Se propone de manera indirecta que se legisle premiando y promoviendo la implantación de medidas ejemplarizantes para otras PYME.

Para lograr esto, sería necesario articular un mecanismo que lograra empujar a las empresas a apostar por la conciliación con unos incentivos reales que supusieran ventajas significativas. El reconocimiento debería ser percibido como un valor añadido a cuantificar económicamente. Desde la Escuela de Negocios del IESE se lanzó el certificado de empresa familiarmente responsable, (en adelante EFR). De esta forma se comenzó sensibilizando a las empresas para que se certificaran, como si se tratase de un sello de calidad más. Esta iniciativa se anticipó al distintivo del Ministerio de Igualdad y a pesar de tener un reconocimiento a nivel privado, y contar entre las empresas certificadas las empresas más grandes, sólo ha calado en gran medida entre las

²¹³GARG D., RANI S., *Work life Balance: A Key Driver to Improve ...* “ *Op cit* . p 386 y ss. Traducción propia: “que refleja las creencias, valores y normas de la totalidad de la organización del directivo a sus empleados. Otros factores importantes en el éxito de las políticas de conciliación de la vida laboral incluyen la comunicación apropiada de compromiso con las políticas a los empleados actuales y futuros, la sensibilización de las políticas, la educación de los gerentes acerca de la importancia de las políticas, y la formación de los directivos sobre "cómo" implementar estas políticas.”

²¹⁴ CEGARRA D., SANCHEZ VIDAL E., CEGARRA NAVARRO J.G., *Conciliación en la pyme: una ventaja competitiva. innovación en gestión de recursos humanos*. Coautores de la guía conciliación en pymes junto con María Eugenia Sánchez Vidal y Juan Gabriel Cegarra Navarro. Los tres trabajan en el Departamento de Economía de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena.

http://www.conciliapyme.es/documentos/guia_conciliacion_en_pymes.pdf Última visualización 1 noviembre 2014

²¹⁵ Idem

organizaciones privadas, pero no ha incidido tanto entre las públicas. Fuera de España, el interés va in crescendo, especialmente en Sudamérica. En tan solo dos años 2013-2014 Colombia se ha lanzado a certificar 30 empresas. En el año 2014 han sido 16 las empresas certificadas²¹⁶. En este sentido, Dolors Gordi Juliá, Secretaria de Familia de la Generalitat de Catalunya, propone que se reconozca, también a través de otro sello, a la empresas que dieran facilidades reales a las familias, o bien habilitando espacios para niños, o flexibilizando sus servicios para que se ajusten mejor a los horarios, etc²¹⁷.

Sin embargo, tras la experiencia de los sellos de calidad, distintivos de igualdad a nivel nacional y autonómico, no consideramos estos mecanismos como incentivos suficientemente atractivos para la mentalidad imperante entre las empresas españolas. Este asunto será abordado con mayor intensidad al comentar los efectos de los Planes de Igualdad en el capítulo siguiente.

Independientemente del éxito de estas iniciativas, fuera o dentro del estado Español, no creemos que la mejor estrategia en esta etapa de falta de madurez de cultura de conciliación, pasen por generar mecanismos de auditoría y certificación, para que las empresas obtengan una marca de empresa familiarmente responsable. Creemos que para avanzar en la experimentación, se debe estudiar los efectos positivos de la difusión de testimonios y buenas prácticas exitosas, porque creemos que predicar con el ejemplo obtiene resultados mucho más poderosos.

2.4.2.- Qué hacer para que las familias sean corresponsables

La corresponsabilidad, que sea triple, debería ser entendida no sólo entre el hombre y la mujer sino también de forma triangular, es **decir Familia, Estado, Mercado**. Para

²¹⁶“16 empresas colombianas recibieron el certificado EFR “CESA Colegio de Estudios Superiores de Administración. Colombia. 2014. Información disponible en la plataforma digital Univeria. Disponible en: <http://noticias.universia.net.co/actualidad/noticia/2014/10/15/1113275/16-empresas-colombianas-recibieron-certificado-efr.html> Última visualización 18 de Octubre 2014

²¹⁷ JORDI JULIA D., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 P 45 y ss Durante la sesión celebrada 13-03-2013)(212/863)

llegar a un equilibrio, se deberían dar facilidades para permitir una mayor libertad a la hora de tomar decisiones sobre las trayectorias profesionales de las personas, tanto mujeres como varones. Es muy importante saber elegir bien, en cada momento de la vida compartida, a qué se le da prioridad. Las mujeres muchas veces se encuentran ante el dilema de si afrontar la vida profesional como la prioridad máxima, y por lo tanto no sería bueno ausentarse durante un tiempo prolongado de la vida laboral o a dar prioridad a al cuidado de sus hijos. En algunos países como Alemania, las madres con niños menores de 3 años, no son personas que las empresas deseen contratar, y si trabajan y aparcan a sus niños en las guarderías se les llaman de manera informal “Rabenmutter”, es decir “mamá cuervo” o mala madre²¹⁸. Nos preguntamos qué ocurre con las madres solteras en esa sociedad. ¿Sería esta cultura alcanzable en España?



En la sociedad española, hasta la fecha la mayoría de las mujeres ha optado por dejar de tener hijos y darle la máxima prioridad a la vida profesional. Consideramos que a la vista están las consecuencias. Se debería valorar estas decisiones, y no responsabilizar a las mujeres sino admitir que hoy en día toda la sociedad, empresas, gobernantes y personas deben asumir su parte de responsabilidad. No es una cuestión de culpabilizar a nadie, se trata de observar las

estadísticas. Se nos está alertando del catastrófico resultado que nos vamos a encontrar dentro de unos años. El sistema de seguridad social y otras finanzas públicas estarán reventados. Además no habrá población nacional que pueda cuidar de nosotros, cuando

²¹⁸ BRACERO F., LÓPEZ C., “Fomentar la natalidad sólo con palabras. El Govern sólo sube en 25 euros al año las ayudas a las familias con niños pequeños” Sociedad LA VANGUARDIA 7 de Marzo 2007 <http://www.siiis.net/documentos/hemeroteca/703071.pdf> Última visualización 13 Septiembre 2014

seamos los mayores de nuestra sociedad. En cualquier caso, parece que muchos hayan olvidado que **sin familias no hay sociedad, y todos somos constructores de ella**. Parece que las reacciones a esta situación por parte de los poderes públicos se han traducido en considerar la **incorporación de diversas ayudas directas a las familias y multiplicar las estructuras y el sistema de apoyo como son las guarderías y los centros de día**. Las recientes reformas fiscales donde se recogen apoyos específicos a las familias numerosas siguen siendo insuficientes.

No obstante, hay pocas personas que alertan a las mujeres y a los varones de que **reconsideren la valoración sobre sus prioridades en la vida**. Los poderes públicos estiman que la economía es lo más importante y por ende, las familias se esfuerzan por ganar el máximo de dinero para ofrecerles a sus hijos una vida mejor. Sin embargo, **pocas familias consideran que el tiempo dedicado a sus hijos es un elemento que tiene mucho más valor económico**. Ocuparse de traer hijos al mundo tiene un valor incalculable que desborda y supera todos los sueldos que puedan estar dejándose de ganar, por pasar una temporada de la vida dedicada a los hijos. Sin embargo, parece que la sociedad de hoy lo ha olvidado. No se ve positivamente en la sociedad el papel tan importante que cumplen muchas madres (y ojalá cada vez más padres) al ocuparse de cuidar de sus familias. Ojalá que **los varones apreciaran más esa labor y quisieran también ocuparse dedicando también más tiempo para estar con sus familias**. Tanto por parte de las autoridades públicas, como en los medios de comunicación y en las instituciones educativas, se ignora como elemento importante en la trayectoria profesional el valor del cuidado. No se aprecia como urgente el derecho necesario a poder destinar un tiempo a la construcción de la familia. La mentalidad de mujeres y varones de hoy no tiene esa prioridad en la vida. Se ningunea el papel tan importante de ocuparse de formar una familia y dedicarle tiempo a la educación de los hijos, y cuidar de los mayores, y en parte es porque ese trabajo siempre lo han realizado las mujeres.

Hemos de crear mecanismos que flexibilicen las jornadas porque este derecho no es exclusivo de las mujeres, parece que los varones lo tengan “vetado”... sin lugar a dudas, quienes sí saben que tienen derecho a ser cuidados son los niños, quienes reclaman el

pasar mucho más tiempo con sus padres como regalo máspreciado, a la vez que necesario.



En España se ha intentado que hubieran unas ayudas directas, es decir transferencias monetarias directas, podrían verse como bien encaminadas, si se valorase por encima el hecho de que las madres

trabajadoras pudiesen compatibilizar trabajo y cuidado. Sin embargo, estas ayudas directas nunca estuvieron previstas para que las mujeres se quedasen en casa al cuidado de las personas dependientes. Esta responsabilidad de elegir entre tiempo a dedicar para la trayectoria profesional y tiempo para la vida familiar no puede ser comprada con ayudas directas manipuladoras, ni debe recaer exclusivamente en las mujeres. **No debería ser una decisión forzada sino libre, pero ha de poder tomarse de forma natural y en Igualdad de Oportunidades en las familias, incorporando las ayudas del Estado.** Si realmente se quiere tener en el futuro una población creciente, se propone el aumento considerable de más ayudas directas y de un sistema integral de apoyo, que facilite una elección en libertad y sin coacción real por parte del mercado, que favorezca la construcción de familias corresponsables.

Los expertos apuntan que las medidas de apoyo a las familias francesas son un instrumento a copiar porque se han centrado en construir instrumentos con incidencia real y resultados en las familias. Por un lado, se dispone de una amplia red de infraestructuras familiares como son las guarderías, y los servicios al hogar. Por otro lado, una red de prestaciones económicas por la vía de las desgravaciones fiscales o de las prestaciones directas. Si una madre decide solicitar una excedencia para cuidar de

sus hijos, recibirá una compensación económica para equilibrar la pérdida de poder adquisitivo al dejar de trabajar.

Las ayudas directas pueden ser de dos tipos, por un lado tal y como se ha descrito anteriormente, como ocurre en Francia, se compensa la pérdida de salario con ayudas directas a las madres que eligen quedarse en casa para cuidar de los niños. Sin embargo, en España, las ayudas han ido en sentido contrario, se les ha pagado para que puedan salir a trabajar y subcontratar la labor del cuidado, ofertando guarderías para que las mujeres sigan trabajando fuera de casa. El objetivo del Estado parece encaminado a facilitar el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, permitiéndole que dedique más tiempo a su vida profesional, pero no a que dedique más tiempo a su vida personal. Con medidas como las propuestas, es **difícil que pueda elegir quedarse en casa al menos una temporada, porque no entra en los parámetros de las mentalidades de las organizaciones empresariales**. A pesar de todos los esfuerzos, no podemos verificar que las ayudas estén siendo tan efectivas como para facilitar la eliminación del techo de cristal, por falta de sistematización de la información relacionada al respecto.

Resulta significativo comprobar el recorrido de las mujeres en otros países europeos donde las políticas públicas se han concentrado en otorgar ayudas a las familias. Además es importante valorizar el trabajo doméstico. Algunas experiencias llevadas a cabo en el año 2007 en municipios de Galicia contabilizaron económicamente en una cuenta satélite, el valor del trabajo de cuidados y doméstico. El cálculo que se estimó ascendió a un 36% del PIB, es decir unos 20 millones de euros. Para poder valorarlo de forma real, se ha de contabilizar el trabajo doméstico y el gasto invertido en el mismo. La conclusión es que ni la sociedad, ni las autoridades públicas, ni el gobierno, ni el legislador son conscientes de la magnitud de este problema y su cuantificación en términos de coste social.

Sin embargo, hemos de ser conscientes de las consecuencias de las **políticas públicas de apoyo a las familias** que han alcanzado resultados positivos en nuestros países vecinos. En estos, se ha comprobado que al haber facilitado un apoyo a las familias en

la prestación de servicios, las mujeres gozan de la mayor tasa de empleabilidad. Asimismo, se ha combinado este apoyo con incentivos fiscales a las familias para que obtengan un tratamiento fiscal neutro. De esta forma se les incentiva a la participación de las mujeres en el mercado laboral, de la misma manera a la participación laboral de los varones. Se ha comprobado cómo estas medidas tienen un impacto muy positivo en las familias.

Estudiando las políticas existentes en los países europeos más cercanos a nosotros, D. José de la Cavada Hoyo, Director del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), defiende: *“en España se caracteriza justamente por lo contrario, siendo el país del entorno europeo que menor porcentaje de gasto público dedica a estas políticas. Las actuaciones han consistido más en ayudas económicas que en auténticas políticas de servicios de atención a la infancia y a las personas dependientes, cuando resulta evidente la relación entre el coste de la atención y la decisión de las mujeres de permanecer o no en el mercado laboral, lo que se denomina coste de oportunidad. Aunque se han producido avances, sigue siendo una asignatura pendiente de los poderes públicos”*²¹⁹.

2.4.3- Empresas que apuestas por sus Mujeres en puestos de dirección

Por lo que se refiere a los consejos de administración, muchas expertas como Elósegui Itxaso²²⁰ sostienen que, aunque la ley no obligue, se tiene la certeza de que en cuanto a los temas de conciliación, la situación mejoraría mucho con tan sólo la introducción de más mujeres en los puestos directivos. Se ha comprobado que, generalmente, las mujeres dirigen de otra manera, porque sostienen una actitud más abierta que los hombres. No obstante el debate no está en sustituir a varones por mujeres sino en complementar el estilo de ambos para enriquecer la toma de decisiones. Actualmente, gracias a los arduos y constantes esfuerzos de Viviane Reding, anterior comisaria de Justicia y Derechos Fundamentales, la Comisión Europea, se ha reunido en numerosas ocasiones con los líderes empresariales e interlocutores

²¹⁹ CAVADA HOYO J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios... Op. cit.*, p. 51

²²⁰ ELÓSEGUI ITXASO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios... Op.cit.*, P. 24

sociales con el fin de dar pasos hacia adelante para alcanzar un mejor equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de dirección. El plan defendido de forma vehemente de Viviane Reding era el de imponer el 40% de mujeres en los consejos de administración de las empresas como objetivo para el año 2020. Se ha estado discutiendo durante varios años sobre una posible Directiva de la Unión Europea que apuntaba a la imposición de una multa para las empresas que no ostentasen una cuota de un 40% de mujeres en los consejos de dirección. Finalmente, durante el mandato 2010-2014 no se ha conseguido los objetivos de la Comisaria, por falta de consensos, ya que entre las otras comisarias no ha habido apoyos, y su batalla finalmente ha sido pospuesta. **De esta forma, vemos como la decisión sobre multar en base al no cumplimiento de las cuotas no es el mejor camino.** Se han de buscar alternativas mejores para convencer a varones y mujeres de que vale la pena alcanzar el máximo de empresas corresponsables.

2.4.4.- La conciliación en las empresas del entorno rural, y la calidad de vida

La racionalización horaria es, con diferencia, mucho más relevante en las ciudades que en el mundo rural, afirma Milagros Calvo Carballo, Presidenta de la Asociación de Mujeres Anel, Comarca de Trives, Ourense quién califica la cuestión como algo secundario y que está absolutamente sobredimensionada. Se pregunta si realmente la racionalización de horarios es una demanda de la sociedad real, o lo que verdaderamente se está reclamando es la **coparticipación en las tareas domésticas**. En el mundo rural, afirma, *los horarios los marcan los animales y las cosechas, porque se trabaja de sol a sol*²²¹. En las empresas grandes se puede hablar de racionalización pero en las empresas pequeñas, si tienen atención al público, se pregunta Calvo Carballo qué racionalización es posible. Si además se han liberalizado los horarios comerciales, en unas zonas turísticas los horarios los marcan los turistas.

²²¹ CALVO CARBALLO M., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 P. 54 y ss (celebrada 10-04-2013) (219/241)



La aportación de Calvo Carballo sería **llegar a un consenso social donde el trabajo nos permita también tiempos de descanso para disfrutar de la familia y de los amigos**. Lo ideal sería que todas las personas tuvieran un trabajo continuo, sin turnos de mañana, tardes o noches. Sin embargo, es necesario admitir que existe mucha casuística en función de los puestos de trabajo, algunos no pueden permitirse la conciliación. Con esto se refiere especialmente a los colectivos de personal que trabaja en los servicios públicos y de atención al cuidado de las personas, tal y como la concebimos por ejemplo, el colectivo de funcionarios públicos que se dedican a la protección como son los bomberos, policías, y médicos, etc., no pueden permitirse que se hable de conciliación.

Se trata de superar el concepto de conciliación y sustituirlo por el concepto de corresponsabilidad. Por un lado, se debería educar para la corresponsabilidad familiar, en la que se deberían ofrecer todos los permisos a ambos progenitores para que pudieran disfrutarlos de forma alternativa y realizar campañas para que fueran los hombres los que también eligieran las labores de cuidado. Asimismo, se propone impregnar las **empresas de corresponsabilidad compartida**, con beneficios e incentivos para entre todos lograr ser mucho más eficaces. Muchas empresas ya están ofreciendo la posibilidad de dar la opción a los trabajadores de elegir los horarios de entrada y de salida. La flexibilidad debería ser para todos, siempre que redundara en beneficio de su empresa.

2.4.5.-La conciliación que los niños necesitan pasa por la corresponsabilidad.

Con todo este panorama, SAVE THE CHILDREN nos llama la atención declarando que *“hemos descuidado los derechos de los niños., quienes tienen derechos como dijimos anteriormente y a la vez unas necesidades de afecto, diálogo, seguridad, normas, referencias de las figuras parentales de sus padres para que crezcan en un equilibrio social que no se pueden sustituir”*²²². Los niños pequeños tienen limitada su capacidad de socialización desde el momento que apenas comparten tiempos con sus padres. Hoy muchos de ellos, sufren una gran cantidad de actividades extraescolares, y cuando crecen un colectivo de esos jóvenes se convierten en “ni-nis”, es decir, ni estudian ni trabajan. **Hemos de reflexionar qué tiempo les estamos dedicando, qué calidad de escucha tenemos para los niños, y qué importancia le otorgamos al hacer familia.**

Para solucionar estos problemas, se están proponiendo medidas para que los padres deseen compartir la estancia dentro y fuera de casa, es decir que se reparta de manera por igual el trabajo tanto dentro de casa como fuera de casa. Se trata de hacer un llamamiento al sentido común y reforzar entre todos con una responsabilidad social compartida. SAVE THE CHILDREN advierte que no es verdad lo de que es mejor un tiempo de calidad que cantidad de tiempo. Muchos padres se escudan en que cuando están con los niños, aunque sea poco tiempo, están concentrados en ellos y les dan lo mejor de sí mismos. Sin embargo, es necesario recordar que los niños tienen necesidades específicas de todo tipo cuando las tienen, y no cuando a los padres les viene bien atenderles. Por ello, **deberíamos ser capaces de generalizar la prioridad de que los padres pasen más tiempo con sus hijos.** Por eso, la organización SAVE THE CHILDREN aconseja que se priorice el prolongar el **permiso por maternidad a 24 semanas, y así se cumpla con la recomendación de los 6 meses de lactancia,** como alimentación exclusiva, ya que está demostrado que es tan beneficioso para los niños. Otra de las propuestas lanzadas es que si fuéramos más eficaces deberíamos

²²² ROMAN GONALEZ Y., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 P. 56 sesión celebrada 17-04-2013 en el Congreso de los Diputados 219/254). Aporta la documentación siguiente: Libro «Quién te quiere a ti».Revista «La conciliación de la vida laboral y familiar en España».

bajar la jornada laboral a 35 horas y por ende, ser mucho más productivos. Se deberían articular maneras de flexibilizar las jornadas, acortarlas o solicitar permisos y excedencias cuando hay niños pequeños en casa, porque este tiempo de su crecimiento no se recupera, y se ha de atender al bien superior que son los niños. Los niños no deberían estar en el colegio después de las 5 de la tarde, pero sí deberían tener los mismos horarios escolares que los horarios laborales.

Desde la Fundación Más Humano se propugna que no existen recetas mágicas para la conciliación, cada familia tiene sus circunstancias y debe buscar su propia fórmula según sus necesidades, que a su vez van variando a lo largo de la niñez, adolescencia, etc. Se elevan algunas propuestas de solución que se han puesto en marcha en países como Holanda. Se trata de turnarse para trabajar. Por ejemplo, se organizan así: si uno de los dos trabajase por la mañana y el otro por la tarde, o uno que trabajare los martes y jueves y el otro los lunes, miércoles y viernes. Todo ello con el fin de que siempre hubiera alguien en casa atendiendo a las personas mayores, niños y personas dependientes. Esta mentalidad ya está instaurada en los Países Bajos en los trabajos que así lo permiten. Sin embargo, para impregnar este tipo de prácticas en esta sociedad española es necesario alcanzar un alto nivel de responsabilidad. Debemos de ir trabajando para conseguir un mayor grado de negociación con los empleadores para proponer prácticas que vayan encaminadas a la flexibilización total del mercado laboral.

Acabamos de celebrar todo un año de la Familia 2014, y por ello resulta un muy buen momento para hacer estas propuestas de cambiar los usos de los tiempos y las jornadas, con el fin de encontrar más espacios para hacer familia. Sin embargo, si consultamos con los empresarios comentan que para llegar ahí, hace falta una gran apertura de mente, que supusiera una gestión de premiar los objetivos alcanzados en lugar de premiar la disponibilidad. Algunos empresarios apuntan que para llegar a eso, se debería empezar ejerciendo una labor de control que desemboque en un reconocimiento, además modificando los tiempos de los permisos parentales y así animar a los hombres a que disfrutasen ellos también de los permisos parentales.

Por ello, desde SAVE THE CHILDREN se ha sugerido al Congreso de los Diputados que toda la normativa que se legisle disponga de un enfoque de favorecer a las familias e incorpore la perspectiva de política “family friendly” que tanto ha calado en su implantación en los Estados Unidos. Se proponen por un lado, informes de impacto familiar que contrasten las consecuencias de cada norma; por otro lado, auditorías a las empresas que no contengan medidas que favorezcan a las familias. Organizaciones como Family Watch tienen como misión difundir este tipo de información al gobierno y a toda la sociedad, cada vez que una normativa afecta directamente a la familia.

No obstante hemos de avanzar en el cambio de mentalidad a la hora de legislar en materias que afectan a todos y favorezcan a la familia. Lamentablemente, las decisiones del gobierno denotan que la normativa está condicionada por luchas de poder y cálculos. Los gobiernos calculan antes de proponer una nueva normativa cuántos votantes están dispuestos a perder. Se legisla en función del sacrificio que supondría la renuncia o la compra de los votos de los electores. Entiéndase el ejemplo en relación a la normativa sobre el concebido y no nacido, la ley del aborto, cuyo contenido ha sido relegado, a pesar de estar en el programa electoral y en la agenda del congreso, por las razones previamente mencionadas. Oficialmente se ha explicado a la sociedad que falta consenso al respecto. Hemos detectado que cuando se trata de temas de familia, existe una gran falta de liderazgo y de coherencia, y cierta claudicación. Consideramos que lo que es necesario es: *“estudiar modos de lograr una auténtica Igualdad de Oportunidades, haciendo girar las políticas sociales en torno al fortalecimiento de las familias y la racionalización de los recursos públicos con el fin de aliviar las situaciones de marginalidad”*²²³. Se trata de *“promover un cambio cultural en torno a la maternidad y la paternidad: que ser padres sea más fácil en términos económicos, laborales, educativos y sociales, garantizando medidas específicas de protección para las madres en situaciones de fragilidad social.”*²²⁴

²²³ Propuesta 6 de www.Principios.org.es (Principios es un nuevo movimiento de reflexión y debate surgido en febrero 2015 para ilustrar y debatir con rigor profesional, es resultado de la iniciativa popular. No es un movimiento político). Última visualización 10 de mayo de 2015

²²⁴ Propuesta 9 de www.principios.org.es Última visualización 10 de mayo de 2015

2.5.- ALGUNOS ARGUMENTOS EN CONTRA DE LA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS.

2.5.1.- Los intereses económicos de las grandes superficies.

Existen también algunas opiniones que elevan el debate en contra de la reorganización de los horarios. Alegan que una ordenación excesiva de horarios choca con las tendencias macro y globales. Hemos de ser conscientes de la realidad española en cuestión de horarios comerciales. Si focalizamos la atención en las grandes superficies como IKEA o el Corte Inglés, nos encontramos con que abren sus puertas en días festivos, alargan sus horarios de atención al público. Así ha ocurrido en superficies de supermercados como Consum (en verano abren hasta las 23hrs en algunas localidades) o como Mercadona (que alargan las jornadas en lugar de acortarlas), entre otras medidas. Las grandes empresas van contra la racionalización de horarios porque exigen a la administración una liberalización de horarios. Están completamente avanzando en la dirección opuesta a la que demandamos con este trabajo.

Tras advertir esta realidad, alegan quienes tienen posiciones en contra de la racionalización de horarios, que deberíamos hacer el ejercicio de imaginar a todas las empresas con un horario único. Esta medida causaría una serie de atascos en las entradas y salidas de las ciudades que dificultarían aún más la calidad de vida de sus habitantes. Por lo tanto, no perciben como viable en las grandes ciudades generalizar un horario “family friendly”, en aras de la conciliación por razones prácticas de evitar las aglomeraciones en el transporte.

2.5.2.- La necesidad de un mayor aprovechamiento de las infraestructuras públicas, ofrecerlas en un doble horario.

Existen otras razones tales como el aprovechamiento de las infraestructuras en el ámbito del sector público. Hoy en día ante la pérdida de financiación, las corporaciones locales y ayuntamientos españoles están buscando rentabilizar de alguna manera los espacios públicos e infraestructuras de los ciudadanos. Se trata de darle un uso a las dotaciones que se encuentran infrutilizadas. Si los edificios públicos solo se utilizan a

determinadas horas como durante el horario escolar, se está desaprovechando utilizarlas el resto de la jornada laboral. Se propone, por parte de los responsables de los espacios públicos urbanos, todo lo contrario al establecimiento de un horario único, es decir, establecer turnos para que haya un beneficio real al amortizar las instalaciones y así poder sacar más rendimiento. En este sentido existen propuestas innovadoras para amortizar los edificios públicos que hasta la fecha no se están aprovechando. A título de ejemplo, se propone utilizar los jardines de los colegios para ofrecer otros servicios, puedan funcionar como gimnasios para las personas mayores a partir de las cinco de la tarde. De esta manera los expertos que están en contra de la racionalización de horarios se escudan en que es necesario amortizar los medios de los que disponemos y esto no sería posible en el caso en el que hubiera una concentración de horarios.

En el sector privado esta percepción es muy similar ya que debido a la globalización y al acercamiento de las empresas españolas a empresas del hemisferio sur, el trabajo a realizar con empresas de Iberoamérica lamentablemente nos obliga a mantener los horarios actuales ya que ellos comienzan a trabajar a partir de nuestra hora de comer. Si en España acortásemos nuestras jornadas laborales nos encontraríamos con una dificultad añadida importante.

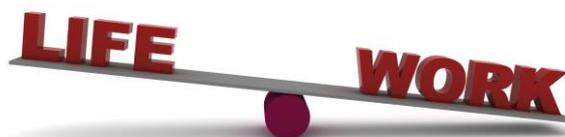
2.5.3.-Las costumbres españolas no permiten este cambio.

Otros expertos abogan que debido al clima y a la cultura tenemos una población que vive en España, acostumbrada a los usos arraigados y que no desea cambiar, ya que estas costumbres tardías en relación a los horarios, forma parte de la especificidad de nuestra cultura y tradición. Además defienden que, en la sociedad en que vivimos, se encuentra fundamentalmente centrada en el sector de los servicios, no podemos reducir la atención al público desde las ocho de la mañana hasta las quince horas. Por lo tanto, los sectores de turismo, que incluyen hostelería y el sector servicios que incluye comercios, apenas pueden conciliar. El argumento fundamental que alegan es el de la calidad de vida. Lamentablemente, se trata de la calidad de vida de algunos. Se trata de los usuarios de los servicios y no de los trabajadores de estos servicios. Sin embargo, quienes abogan por estos argumentos, probablemente no se han fijado en la calidad de vida que nos aportaría una jornada a la europea. Tener la libertad de poder permitirnos

disfrutar durante la tarde, de un largo espacio de tiempo, en el que la familia pueda desarrollar actividades compartidas, es una calidad de vida que a mi modo de ver, resulta mucho más atractiva.

2.5.4.- La falsa solución del teletrabajo.

Hemos de admitir que realmente, en todos los ámbitos el modelo hacia el que vamos es el de la flexibilidad en todas sus vertientes. Por eso el teletrabajo se propone como la solución clave para algunos trabajos. Sin embargo, quienes están en contra de esta racionalización de horarios, denuncian que la fórmula del teletrabajo puede volverse en contra de los trabajadores. Hemos de admitir que resulta complicada la implantación real de las fórmulas del teletrabajo porque también puede implicar una plena disponibilidad. No se controla el tiempo que cuestan las cosas y se asume que desde casa la persona puede estar mucho más disponible.



No obstante, hemos de contrarrestar este argumento, porque el teletrabajo se propone como la fórmula que aporta una mayor flexibilidad espacial. Es la medida estrella para poder realmente conciliar a implantar siempre que sea posible en las empresas. Sin embargo según afirma Martínez como director de Mas Familia, hay mucho camino por recorrer todavía ya que el teletrabajo en España representa un 8%, frente a los Estados Unidos donde la tasa es un 20% y en Canadá un 50%²²⁵.

2.5.5.- Las previsiones económicas en contra de la racionalización de horarios.

Otro de los argumentos en contra de la racionalización de horarios es la situación actual de la esperanza de vida, la baja natalidad y el actual mercado laboral. Actualmente la entrada al mercado laboral se alcanza más tarde y la salida también está siendo retrasada. Por ello, para conseguir racionalizar los horarios se afirma que conllevaría aumentar la tributación por los contratos parciales y el teletrabajo. Actualmente, ni las empresas ni los trabajadores están dispuestos a ampliar la tributación para percibir

²²⁵ MARTINEZ R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios...* Op. cit., P 27.

mejores pensiones. Las previsiones denotan una suficiente población activa para sufragar las pensiones de la población trabajadora. Consideramos que el problema es incluso más grave porque la percepción es contradictoria, ya que la pérdida de competitividad de las empresas exige una productividad extraordinaria. Además se desea algo difícil de conjugar, por un lado tenemos los medios para conseguir trabajar menos horas, pero por otro, hemos conseguido más ingresos, y a la vez por la crisis parece que resulta inevitable aumentar los impuestos, por lo tanto resulta muy complicado avanzar en los temas de conciliación.

Estos intereses económicos son comprendidos y admitidos por la sociedad en general. Por lo tanto podríamos defender que ante estos argumentos, resulta imposible hacerles cambiar de opinión. Si recordamos cómo se ha logrado en España reeducar a la sociedad para que no se fume en los espacios públicos, podemos admitir que a priori parecía un imposible. No obstante, todas las personas admiten que fumar es nocivo para la salud, y por eso se ha logrado el cambio. Sin embargo, **el consumismo está por encima del abandono de la familia, y éste no se percibe como algo nocivo para la sociedad. Expertos alegan que el consumismo provoca insatisfacción.** Entendidos en materia de familia nos están permanentemente alertando sobre los efectos nocivos de la no familia en la sociedad, pero no parece que este sentimiento esté calando entre la ciudadanía.

2.6.- POLÍTICAS PÚBLICAS Y LOS HORARIOS RACIONALES: UNA EXPERIENCIA PIONERA QUE COMIENZA EN CATALUÑA MARZO 2015.

Sin embargo, estas demandas no son nuevas, la OCDE en 1989 ya publicó un Informe que hablaba de reconducir las formas de trabajo que consiguiesen implantar un verdadero cambio estructural que contribuyera a la inserción sociolaboral de las mujeres. Las esperanzas de crecimiento económico en esas fechas estaban depositadas en la participación femenina, lo cual hacía necesaria una modificación del sistema que permitiera compatibilizar las tareas laborales y familiares. Tal y como se ha demostrado, esto no se puede lograr si no es con la participación de todos. Desde el enfoque público, se apelaba a la **corresponsabilidad, involucrando no sólo a las familias**, sino a los agentes sociales y a todos los sectores de la sociedad.

No hay duda de que la conciliación ha sido y debe seguir siendo también un objetivo para las políticas públicas. Esto implica la propuesta de realizar verdaderos cambios de organización de tiempos, de diseño urbanístico, de legislación laboral, y deben tener en cuenta su capacidad de afectar a la facultad de las personas para optimizar los tiempos y compatibilizar sus responsabilidades. Algunas pensamos que la legislación añade rigideces, en lugar de permitir a las personas trabajadoras mejorar las posibilidades para organizar los tiempos de trabajo.

La legislación debería permitir que hubiera unos horarios de trabajo racionales y crear nuevos modelos de relaciones laborales superando la mentalidad de la prestación de trabajo sujeto a un horario. Esto sólo se puede realizar ante determinados tipos de trabajos. Durante esta investigación me he encontrado con realidades de personas que describen que la conciliación sólo es posible para determinados tipos de trabajos. Por lo tanto se trata de un bien de lujo, sólo accesible para profesiones determinadas. Hemos de admitir que existen muchas profesiones liberales que difícilmente van a poder conciliar con los horarios comerciales tan extensos que tenemos en España. Profesiones como por ejemplo la abogacía, o los cuidados a otras personas como por ejemplo el dentista, algunos empleados públicos que necesariamente han de estar disponibles una vez sus clientes han terminado su horario laboral.

Algunos expertos han buscado la contribución del papel del emprendedor en esta línea incluso con soluciones para que los emprendedores puedan conciliar. Lola Garzón ha realizado una tesis doctoral llamada: “Entrepreneurship y el papel de los emprendedores en la sociedad: el caso del Instituto IDEAS como pionero universitario”²²⁶, que fue premiada por el Ayuntamiento de Valencia por el análisis que ofrecía un estudio detallado de la situación del emprendimiento y de los mercados para mejorar, desarrollar las ideas de la forma correcta y lograr que el emprendimiento sea eficaz y repercuta en lo que ahora es prioridad: la generación de empleo estable y de calidad. Los emprendedores tienen una línea más fina entre la vida personal y la laboral, porque intentan ser felices trabajando. Su máxima sería: “*Tenemos que trabajar y pasar un tercio de nuestros días trabajando. Se les llama los happyshifters*”²²⁷.

Es concebible acudir a un abogado a partir de las seis de la tarde, o tener una cita en el dentista a las siete de la tarde. Muchas personas del colectivo de emprendedores y autónomos ni siquiera consideran tomarse permisos o excedencias por maternidad. Estamos acostumbrados a ir a comprar a los supermercados a las ocho de la tarde porque están todavía abiertos. Tal y como está organizada la sociedad española muchos consideran imposible alcanzar la conciliación para determinados colectivos. Nos preguntamos si es posible cambiar, cómo organizar de nuevo nuestra sociedad, nuestras empresas, nuestras familias y nuestras vidas.

Quisiéramos pensar que sí es **posible gracias al concepto de corresponsabilidad social**. María Luisa Soletó, directora de la Fundación Mujeres nos da las claves alertándonos con la siguiente reflexión: “*algunas personas asimilan conciliación a corresponsabilidad, cuando son dos cosas distintas. Estaríamos hablando de conciliación corresponsable cuando se trata de una responsabilidad compartida. No hablamos sólo, en corresponsabilidad, de mujeres y hombres, sino de empresas, de instituciones, de agentes sociales, porque la organización de los tiempos es algo que*

²²⁶ GARZÓN BENÍTEZ, L., Entrepreneurship y el papel de los emprendedores en la sociedad: el caso del Instituto Ideas como pionero universitario” Dirigida por Dr. Ignacio Gil Pechuán y Dr. Domingo Ribeiro. Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YaQbEvD5XOQJ:https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/7523/tesisUPV3245.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es> Última visualización 03 de abril de 2015

²²⁷ FERNÁNDEZ, T., “Vida personal y profesional...¿Conciliación o integración?”. Expansión, Madrid 25/03/2015 Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2015/03/20/550c7046ca4741c3748b4585.html> Última visualización 03 de abril de 2015

afecta a todo el mundo. Cuando usamos el término conciliación, estamos hablando de la compatibilización de los espacios laborales y domésticos. Interesa que estos objetivos sean abordados desde la corresponsabilidad y la transversalidad, con intervenciones de carácter integral”²²⁸.

Coincidimos con su propuesta de que necesariamente se trata, en primer lugar de reeducar a las familias para que sean “familias corresponsables”, en las que se practique un reparto de responsabilidades como modelo de convivencia. Muchas familias ya han comenzado este camino de la familia corresponsable y los resultados son bien visibles.

Por otro lado, las empresas se han de convertir en “**organizaciones corresponsables**”, **es decir basadas en modelos de gestión de personas** en dónde prime la flexibilidad, el empleo de calidad y en nuevas formas de organización del trabajo. Es necesario provocar un cambio de cultura en muchas organizaciones en las que todavía se valora el presencialismo. Se trata de valorar el trabajo de cantidad y el trabajo de calidad. Es cierto que los trabajos de atención al público han de tener un régimen diferente y que no se puede aplicar a todo tipo de trabajos. Hasta la fecha las empresas pequeñas no han recibido apenas apoyos ya que no cuentan con departamentos de recursos humanos.

Hemos escuchado cómo el gobierno pretende impulsar prácticas empresariales familiarmente responsables que incorporen mecanismos como el del teletrabajo y se conviertan en organizaciones flexibles con motivo del envejecimiento de la población y de la escasa natalidad. Muchas mujeres han decidido no tener más niños porque no llegan a todo con el trabajo y la familia, ya que se sienten sin apoyos dentro y fuera del ámbito doméstico y laboral.



**INICIATIVA PER A
LA REFORMA
HORÀRIA**

En Cataluña una experiencia pionera se ha iniciado desde hace un par de años, cuyos retos son los siguientes: El primero se trata de **recuperar las dos horas del**

²²⁸ SOLETO ÁVILA, María Luisa, Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/138).p. 19

desfase horario, comparados con el resto del mundo. El segundo, **impulsar una nueva cultura del tiempo de las organizaciones a favor de los modelos eficientes y productivos.** El tercero, **recuperar el huso horario Greenwich Mean time que nos corresponde para la situación geográfica.** Esta iniciativa llamada ARA ES L'HORA, está liderada por Fabian Mohedano, promotor de un grupo de expertos que ha asumido las funciones de orientación estratégica y de seguimiento y evaluación de las iniciativas en marcha. Este grupo está formado por un grupo importante de académicos y profesionales del mundo de la empresa así como representantes de los movimientos asociativos más activos en materia de familia, así como otros expertos de reconocido prestigio. Estas personas son las siguientes:

1. **Javier Albares**, médico [Clínica del Son Estivill]
2. **Assumpta Baig**, maestra [Associació Salut i Família]
3. **Sara Berbel**, psicóloga social y experta en políticas de género
4. **Salvador Cardús**, profesor [Universitat Autònoma de Barcelona]
5. **Lluís Casado**, consultor [Grupo Mediterráneo Consultores]
6. **Trinitat Cambras**, profesora [Universitat de Barcelona]
7. **Núria Chinchilla**, profesora [IESE Business School]
8. **Josep Ginesta**, trabajador social [Grupo Empresarial Ribé Salat]
9. **Elvira Méndez**, directora general [Associació Salut i Família]
10. **Sara Moreno**, profesora [QUIT - Universitat Autònoma de Barcelona]
11. **Jordi Ojeda**, profesor [Universitat de Barcelona]
12. **Mercè Otero**, profesora jubilada [Ca la Dona]
13. **Jordi Pigem**, filósofo y escritor
14. **Cristina Sánchez-Miret**, profesora [Universitat de Girona]
15. **Esther Sánchez**, profesora [Universitat Ramon Llull - ESADE]
16. **Elena Sintes**, socióloga [Fundació Bofill / Ajuntament de Barcelona]

Nos complace destacar que el mundo académico catalán se ha unido para elaborar unos argumentos que valoramos de gran relevancia y ejemplaridad. Por eso consideramos de gran interés reproducirlos traducidos al castellano con el fin de posteriormente analizarlos:

*“El tiempo de trabajo es el eje sobre el cual se organiza la vida social. Desde los años ochenta, la investigación sociológica ha puesto de manifiesto que la vida en sociedad depende en buena medida de los horarios y calendarios laborales. La **rigidez del trabajo influye claramente en la capacidad de decidir en la resolución positiva de las dificultades de conciliación de la vida laboral con la vida personal** y especialmente con la vida social.*

*En la forma en que está organizada nuestra sociedad, el tiempo acontece un factor sistémico dentro del modelo social. De forma esquemática el tiempo lo podemos abordar desde tres niveles: el nivel **macro (de la sociedad)**, el nivel **meso (de las organizaciones, empresas e instituciones que la componen)** y el nivel **micro (de la persona)**. Los nuevos usos del tiempo implican una **transformación de la organización social del tiempo para satisfacer las necesidades de la gestión temporal de la vida cotidiana**, que las personas puedan disfrutar de un tiempo de calidad, mejorar el bienestar social y lograr una mayor igualdad de género. Especialmente, la buena gestión del tiempo tiene una **incidencia determinante en el logro de una más gran calidad educativa y en la mejora de las prácticas culturales**. Esto requiere el esfuerzo de **comunicación por parte de la administración y entidades de gran impacto** a la sociedad (televisión, transporte, etc.) y a la vez de **un esfuerzo de comprensión por parte de la ciudadanía** que tienen que interpretar las señales adaptándose a los cambios de la sociedad. Las personas necesitan potenciar su **habilidad de gestión racional del tiempo para contribuir a una mejor calidad, explotando al máximo las capacidades de conciliación en término más amplio**, es decir el que hace referencia al tiempo de familia, de ocio, de deporte, de ocio, de formación, de cuidado, de salud, de descanso y de servicio a la sociedad.*

*Los estudios realizados en los últimos años demuestran que **el aumento de flexibilidad, puede contribuir a un incremento de la satisfacción de las personas que trabajan**. Pero parecen minoritarias e insuficientes para el cambio necesario. La compactación del horario **no puede ser moneda de cambio de actividades que requieren calma y serenidad**. Por ejemplo, el tiempo de cuidado o el de deliberación no es factible de ser acelerado. El cambio de paradigma, teniendo en cuenta el tiempo como factor sistémico, requiere por lo tanto de **unas decisiones en el nivel *macro**, que hacen*

referencia a la organización **general de calendarios y horarios** de la vida cotidiana. Hay que tener en cuenta que el cambio se proyecta con procesos de política pública. **En casi toda Europa, el horario laboral es de 9 a 5, parando un máximo de una hora para comer a mitad de la jornada.** En el Estado español –y por lo tanto en Cataluña–, es habitual que los trabajadores se **paren dos horas para comer y que sus jornadas se alarguen hasta las 7 o las 8 del anochecer.** El resultado es que los catalanes y españoles el 2011 **trabajaron una media de 277 horas más** que los alemanes, según datos del Instituto de Estudios Económicos (IEE) a partir de estadísticas de la OCDE, que sitúan la media de horas trabajadas al Estado español durante el 2011 en 1.690 horas, ante las 1.413 horas de Alemania. También trabajamos más que la media en Finlandia, Suecia, Reino Unido o Austria. **A pesar de trabajar más horas y de alargar más la jornada, la productividad no es más grande que la de los países que están a la cabeza.** Al contrario, todo hace pensar que la **productividad es inversamente proporcional a la duración de la jornada.** Por el contrario, la dificultad de conciliar vida personal, familiar y personal sí que resulta mucho más acusada, puesto que los horarios españoles provocan **un gran desajuste entre el horario escolar y el laboral, cosa que hace difícil el cuidado de los hijos.** Y, en todo caso, los que no son padres, dificulta la realización de cualquier actividad después de la salida del trabajo. Existen diferentes iniciativas en marcha encaminadas a la racionalización de horarios y el fomento de las medidas de conciliación. Entre las medidas de conciliación hay que **destacar el fomento del teletrabajo, que ahorra tiempo y dinero en desplazamientos de casa al trabajo y permite flexibilizar la jornada, y el impulso de las jornadas intensivas.** Sin embargo, en tiempo de crisis, estas propuestas pueden ser empleadas como **estrategias de precariedad.** Por lo tanto, **hay que ser prudentes en su impulso.** Los diferentes estudios realizados aseguran que implantar la **jornada continuada**, como ya se hace en muchas empresas exclusivamente en verano, **aumenta la motivación, reduce el estrés, estimula la optimización del tiempo y enseña a los empleados a planificar.** Y, en consecuencia y como argumento más importante para las organizaciones, eleva la productividad y rentabilidad, relacionadas con el coste y el tiempo respectivamente. En cualquier caso, la apuesta por un horario intensivo tiene que ser impulsada con otras medidas”²²⁹.

²²⁹ Información disponible en la web <http://www.reformahoraria.cat/#iniciativa/ci9l> Última visualización 15 de mayo de 2015

Este argumento resulta irrevocable, ya que la importancia de una buena gestión del tiempo adquiere día a día más dimensión en el mundo empresarial así como los efectos colaterales positivos que provoca. Sin embargo, lo que más ha llamado la atención no es que reclame una acción conjunta de la administración, y de los medios de comunicación así como de las personas de forma individual, sino que se reclame tiempos para la serenidad, la calma, la reflexión y la educación para el cambio de cultura. Además coincidimos en recalcar que la solución propuesta de reformular los horarios no es la solución única para resolver el conflicto, sino que debe estar acompañada de otras medidas. Por lo tanto, creemos que es difícil encontrar personas que no deseen apoyar estas iniciativas.

Esta argumentación resulta contundente y por eso ha sido difundida a lo largo de los últimos dos años. En el 2013 se realizó la **primera búsqueda de complicidades y consensos sobre la iniciativa y la garantía de viabilidad**. Se realizó un impulso a la iniciativa a través de las redes sociales y la edición de la web institucional. Durante el 2014 se realizó la constitución de la iniciativa y presentación pública bajo los auspicios de la Generalitat Catalana con el **acuerdo de todos los grupos parlamentarios que han permitido la participación de las personas expertas** de diferentes actores involucrados con esta reforma propuesta. Esta iniciativa ha sido liderada por Nuria Chinchilla. Asimismo se han realizado otras acciones como: **La Creación de la Comisión del estudio de la Reforma horaria en el Parlamento Catalán**, se han impulsado más de cien conferencias del foro de la Reforma Horaria para hacer partícipe a la sociedad civil, se ha organizado una semana de los horarios, se han diseñado programas de “recupera tu propio tiempo”, para vincular la reforma horaria con el crecimiento del bienestar. Se ha creado un certificado de reforma horaria que permite a las empresas contribuir con la construcción de horarios más humanos y cívicos. Se ha fortalecido el debate en los medios de comunicación con una gran difusión a través de las redes sociales. Y se han continuado los estudios para detectar más necesidades de las personas en relación a la gestión del tiempo para construir consensos con todos los grupos involucrados a los que les afectaría la reforma horaria.

Durante el año 2015 se están realizando las siguientes acciones de sensibilización: Finalización de los argumentos de fundamentación expuestos de forma reducida

previamente. Impulso de la semana de los horarios que tendrá lugar del 8 al 12 de junio, Acuerdos para la reforma horaria, previa a la ley de horarios, Elaboración de documentos para el Dictamen del Consejo Asesor para el Desarrollo Sostenible, **Informe Final de expertos con el análisis, conclusiones y propuestas a la Comisión de Estudio de la reforma Horaria al Parlamento Catalán**²³⁰, Informe para la gestión del tiempo para la negociación colectiva, puesta en marcha de experiencias pilotos en 20 organizaciones (empresas, administraciones, y tercer sector). Diseño de planes de intervención para acelerar el proceso en los siguientes ámbitos: Trabajo, Educación, Administración, Comercio, Cultura, ocio y participación. Y por último acciones de difusión y sensibilización de acuerdo con un plan de comunicación que difunda estrategias ejemplares para el debate en todas las capas sociales, incluyendo videos, infografías y conferencias. En el futuro 2016 se impulsarán las reformas a partir de las medidas seleccionadas. Hemos considerado muy importante incluir en este trabajo esta información dada la inminencia del cambio impulsado por las instituciones públicas como experiencia pionera que indudablemente aportará un impulso a la legislación nacional en materia de reforma de horarios.

²³⁰ Informe disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2015/04/Informe-Final-Comissio%CC%81-dEstudi-Parlament-de-Catalunya.pdf> Última visualización 13/04/2015

2.7.- PROPUESTAS QUE SE SOLICITAN A LOS PODERES PÚBLICOS

A modo de síntesis elevamos a este trabajo el listado de propuestas que se han presentado al Congreso de los Diputados. Desde la Fundación Más Humano se proponen medidas enfocadas a demostrar éxitos a las empresas, con el fin de facilitar el enaltecimiento de los buenos resultados y provocar el reconocimiento para conseguir otorgar ayudas que de verdad sirvan a las empresas.

2.7.1.- *Propuestas concretas para las empresas:*

Hemos considerado reflejar las siguientes propuestas por su pertinencia. Se describen a continuación:

- *Impulsar la **medición y evaluación del impacto** de las políticas de gestión de Recursos Humanos en las empresas sabiendo que se ha demostrado que la conciliación aumenta el 19% de la productividad en las empresas.*
- *Impulsar el **compartir buenas prácticas de medidas de empresas** que invirtiendo en conciliación han conseguido aumentar la productividad, reducir el absentismo.*
- *Proponer a las **instituciones que valoren el buen hacer** de las empresas.*
- ***Fomentar los estudios** que permitan conocer el impacto que está causando las largas jornadas laborales en las familias como el fracaso escolar, estrés infantil etc.*
- *Ayudar a las empresas mediante **taller de gestión del tiempo** para el logro de objetivos laborales y familiares.*
- *Ayudar a las empresas que deseen **racionalizar los horarios** para implantar **nuevos modelos de gestión bonificando inversiones tecnológicas**, certificando a las empresas que lo implanten, asesoramiento etc.*
- *Promover estudios que **evalúen el impacto al realizar un cambio de horario** laboral en el tejido empresarial español como el ya mencionado previamente realizado por el Gobierno Vasco.*
- ***Fomentar la formación de las personas** en el uso de herramientas que las nuevas tecnologías ofrecen para aumentar la movilidad.*
- ***Promover un cambio cultural** para crear espacios de compartir ideas y realizar reuniones on line sabiendo que el 70% de las colaboraciones y negocios se*

llevan a cabo fuera de la oficina y que solo el 40% de nuestro trabajo lo realizamos en la oficina.

- *Fomentar el uso de las nuevas tecnologías aportando nuevos modelos de trabajo flexibles a la par que conseguir el compromiso firme de la dirección de las empresas quién debe abogar por medir los resultados por objetivos, mejorando la calidad de trabajo apostando por aclarar los compromisos, las responsabilidades las prioridades, los encuentros presenciales y on line y la planificación de las actuaciones.*
- *Hacer campañas públicas para reconocer la maternidad y que ello no suponga una discriminación.*²³¹

Hemos de valorar estas propuestas como posibles, factibles y a pesar de ser generales aportan soluciones concretas que realmente sí pretenden construir un ambiente de conciliación en las empresas.

2.7.2.- Propuestas más amplias.

Por otro lado, se presentan otras medidas que consideramos menos concretas que denotan otro estilo, y que deseamos compararlas. Estas propuestas se elevan desde la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de servicios sociales. Son las siguientes:

- *Formación y educación continua y obligatoria en materia de igualdad para un mayor reparto equilibrado de responsabilidades en el ámbito doméstico y fomento de la corresponsabilidad.*
- *Imponer un tiempo de permiso parental y uno de permiso compartido.*
- *Adaptar los horarios de los centros de atención a mayores a los horarios laborales.*
- *Adoptar medidas para las personas que viven en el medio rural.*
- *Prestar ayudas económicas a las familias.*
- *Prestar servicios de transporte público adecuado.*

²³¹ SÁNCHEZ-ARJONA M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios..* Op. cit., P. 21 y ss

- *Adaptar las vacaciones y horarios escolares a los horarios laborales. Imponer sanciones a las empresas que dificulten la conciliación.*
- *Reconocer permiso para atender a las responsabilidades familiares solo para hombres.*
- *Imponer horarios laborales con salida máxima a las 18 horas.*
- *Hacer obligatorio el permiso por paternidad en el caso en el que la madre trabaje.*
- *Proponer el reparto entre ambos progenitores o un tiempo para la escolarización y la conciliación. Fomentar los Planes de Igualdad en las empresas ratificados por el servicio administrativo correspondiente con un contenido mínimo obligatorio y medidas de flexibilidad adaptadas a puestos y turnos.*
- *Diseñar horarios españoles escolares que empiecen un poco más tarde y de mayor duración en jornada partida compatibilizándolas las jornadas cuando padre y madre trabajen.*²³²

Consideramos estas propuestas menos factibles, por su falta de concreción, pese a ser muy necesarias, no creemos que sean tan pragmáticas por el contenido impositivo de las mismas. Tenemos el convencimiento de que imponiendo se disuade al empresario de todo interés en ahondar sobre estos temas. Para una empresa resulta mucho más interesante mostrar el cómo hacer las cosas, antes de que el imponer un qué hacer.

2.7.3.- Propuestas para la racionalización de horarios españoles.

Por ello deseamos recapitular este bloque de propuestas con las elevadas por el equipo liderado por Ignacio Buqueras i Bach, Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de Horarios en España, presentadas como colofón final ante el Congreso de los Diputados el día 30-04-2013 (219/272). Las propuestas de la Comisión son:

²³² RAMIREZ J.M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios*, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 29 apuntó durante la sesión del Congreso de los Diputados celebrada 12-12-12 (219/162)

1. *Que España tenga la hora solar que le corresponde. El 2 de mayo hizo 71 años que España cambió su hora solar. Le corresponde geográficamente la hora solar del meridiano de Greenwich, que pasa por Londres, la misma hora que tiene Portugal e Inglaterra, la misma de Canarias. Por motivos bélicos durante la Segunda Guerra Mundial el huso horario se cambió, pasando a tener la misma hora del meridiano de Berlín. También lo hicieron así Francia, Inglaterra y Portugal, pero estos países, al terminar la guerra volvieron al horario que les correspondía, y España no.*
2. *Que las Administraciones apliquen todo el Plan Concilia, aprobado en 2005. El Plan Concilia dice que la jornada en las Administraciones Públicas debe terminar a las 18 horas, para todos los trabajadores y trabajadoras, ministros, secretarios de Estado...*
3. *Las televisiones públicas y privadas deben cambiar sus horarios prime time a antes de las 23 horas. El ciudadano español es el que menos duerme de Europa: dormimos 53 minutos menos que la media europea, afectando esto a la productividad, al absentismo laboral, al estrés, a la siniestralidad, al fracaso escolar. Es un tema en el que el Gobierno de España tiene que influir puesto que es un problema grave.*
- 4 *Que las escuelas enseñen a su alumnado a dar valor al tiempo: el español medio no lo hace, de ahí su falta de puntualidad, casi congénita. En las escuelas es necesario que se enseñe a gestionar el tiempo. Ya son varias las escuelas de negocios que dan cursos de gestión del tiempo porque consideran que es un tema fundamental.*
5. *La conciliación debe darse, haciendo una especial consideración a la corresponsabilidad. La mujer ha salido de casa pero el hombre mayoritariamente no ha entrado.*
6. *El horario recomendado, flexible, que podría tener más del 85% de la población del país, podría ser de entrada, entre las 7:30 y las 9:00 y de salida entre las 16:30 y las 18:00, con 45-60 minutos para almorzar y el desayuno en el domicilio de cada persona. No consideramos oportuno que se desayune al llegar a la empresa, hay que hacer un buen desayuno en casa.*
7. *De igual importancia es el tema de la coordinación entre los horarios escolares, laborales y comerciales. Es básico porque afecta muy gravemente a las personas, especialmente en las ciudades.*

8. *El horario diario debe estar dividido en 8 horas para trabajar, 8 para descansar y 7-8 para las actividades diversas de cada día.*

9. *En cuanto a los hábitos alimenticios, unidos al horario, debería hacerse un desayuno fuerte en casa, entre las 6:30 y las 7:30, un almuerzo ligero entre las 12:30 y las 14:00 máximo y una cena suficiente entre las 19:30 y las 20:30. Es el horario de la mayoría de los países de la Unión Europea y el que hacían también nuestros padres o abuelos.*

10. *La puntualidad debería cumplirse a rajatabla. Es un tema sobre el que se precisa cierto rigor.*

11. *Finalizar con la cultura del presentismo es importante. Es una cultura aún muy arraigada en España, la de que hasta que no se vaya el jefe, no se va nadie de la oficina.*

12. *Precisamos campañas para sensibilizar a la ciudadanía, sobre la importancia de dar valor al tiempo y la necesidad de gestionarlo bien, respetando el tiempo de los demás.*

13. *Se solicita también del Gobierno, a través de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, la constitución de un grupo de trabajo formado por todos los ministerios, para ver cómo implantar todas las medidas comprendidas en este documento.*²³³

Suscribimos todas y cada una de estas medidas y las calificamos como muy necesarias. Creemos que son factibles si hubiera conciencia de ello, voluntad y corresponsabilidad para caminar en esa dirección y que forman parte de la solución al cambio de valores a impregnar en nuestra sociedad.

²³³ BUQUERAS i BACH. I., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 P. 62

PARTE SEGUNDA: CAMBIOS EN LAS EMPRESAS

CAPÍTULO III: QUÉ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HAN CONQUISTADO LOS PLANES DE IGUALDAD Y SOBRE SUS EFECTOS REALES EN LA SOCIEDAD.

“La ley del 2007 tiene buena intención pero es ideológica. Por esa razón ha sido un boomerang tanto para las mujeres como para las empresas. Ha blindado los contratos de madres de niños de pocos años, “rigidificando” la flexibilidad y eso es algo que muchas empresas, sobre todo las PYMES, no pueden soportar. No se ha tenido en cuenta que las leyes pueden tener muy buenas intenciones pero no son capaces, por sí solas, de cambiar los hábitos de una sociedad. Así, la Ley de Igualdad se ha quedado en eso, nada más que en una ley que es difícil aplicar porque no responde a un cambio cultural, y a eso se debe que, ante la crisis, se haya producido un efecto de rebote”.

Nuria Chinchilla Albiol

3.1 CONTEXTUALIZACIÓN

Tras el análisis anterior resulta ineludible admitir que asistimos a un nuevo panorama en el mundo empresarial que nos empuja hacia la corresponsabilidad. Esto implica encaminarnos hacia nuevos modelos de gestión que incorporen medidas innovadoras. Sin embargo, estas medidas no pueden ser esporádicas o espontáneas, fruto de algún aspecto coyuntural o de la casualidad. Hemos de facilitar a las empresas modelos que gestionen esa innovación de forma sistemática, con el fin de crear una cultura de conciliación.

En materia de gestión de innovación se ha evolucionado partiendo desde el binomio “Estado-Empresa”, añadiendo el elemento de la Universidad y su papel tan importante de educador en la sociedad. Posteriormente, se ha ido evolucionando hacia unos nuevos modelos que incluyen el término co-creación. Significa que estas nuevas maneras de hacer exigen que las estrategias sean elaboradas también por los beneficiarios de las medidas, es decir, por los trabajadores. Por eso, el término **coparticipación o co-creación por parte de los trabajadores es el cuarto elemento a considerar como protagonista del proceso innovador**. Se pretende otorgar un protagonismo a las personas con el fin de conseguir involucrar a los beneficiarios de todas las medidas y así lograr mejores resultados que los alcanzados hasta la fecha. Por lo tanto, nuestra propuesta pasa necesariamente **por compartir la responsabilidad de los empresarios**, con las universidades y la ciudadanía con el propósito de acompañar al Estado en el objetivo de cambiar la sociedad actual.

Los **ciudadanos como personas beneficiarias son el elemento transformador** que nos hace **evolucionar desde la Triple Hélice hasta la Cuádruple Hélice**. Éstos se proponen como protagonistas de estos tiempos dándoles toda la importancia a las personas. Se trata de superar el modelo de innovación basado en la Triple Hélice al introducir a la ciudadanía. En el caso de la Cuádruple Hélice participan las empresas, las universidades, los poderes públicos y los usuarios, todos juntos contribuyen a crear

nuevas formas de hacer²³⁴. Este elemento le otorga un mejor argumento que fortalece las estrategias, tanto las públicas como las empresariales. **La innovación está al servicio de las personas que demandan bienestar.**

Por consiguiente, se **proponen nuevos modelos organizativos que se centren en las necesidades de las personas**, y esto supone que se superen los modelos rígidos de organización tradicional. Hoy en día, el concepto de **innovación y adaptabilidad** son los valores en alza en las empresas, y se proponen de forma muy especial, como las clave del éxito para salir de la crisis.

Jorge Cagigas Villalba, Presidente de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE), afirmó: *“en España se deben de superar varios obstáculos, por un lado el de la **flexibilidad ante la incertidumbre**, y por el otro el de **jerarquía o el poder de la distancia**. En nuestras organizaciones es frecuente que cuando una persona lleva la contraria a otra, esta última se lo toma como un **enfrentamiento personal**”*²³⁵. Jorge Cagigas acierta al apuntar que a todos nos resulta más difícil trabajar con esta mentalidad porque no permite llegar fácilmente al término medio. Desgraciadamente, en la mentalidad de muchas organizaciones de las empresas de hoy en día están presentes demasiados enfrentamientos entre departamentos. Sólo en las nuevas organizaciones encontramos sentimientos de pertenencia a una organización. Todavía hoy en muy pocas organizaciones se palpan los equipos cohesionados.

Por esta razón, se proponen **soluciones que permitan superar dilemas y construir consensos, de forma que se premien las actitudes como el compromiso y el talento. El talento es la suma del conocimiento y las habilidades.** Todos estos elementos multiplican sus efectos gracias a la actitud. Es fundamental que las organizaciones

²³⁴ ARNKIL, Robert, JARVERSIVU, Anu, KOSKI Pasi, PIIRAINEN Tatu, “Exploring Quadruple Helix”. Tampere yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2010 p. 91. Disponible en <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65758/978-951-44-8209-0.pdf?sequence=1> Última visualización 05 de abril de 2015

²³⁵ CAGIGAS VILLALBA J., “*Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*”. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D 10 de octubre de 2013 Núm. 339 en la sesión celebrada 30-04-2013 (219/270), P. 60

construyan un clima de trabajo excelente, a través de **personas que generen una actitud positiva**. En las empresas en las que las hay, éstas impregnan de esa actitud positiva a toda su empresa, y ese hecho al final se traduce en resultados. Algunos empresarios de mentalidad tradicional deben superar el concepto de que las personas en las empresas no son el sustituto de una máquina.

Asimismo, **se ha de trabajar por eliminar los estamentos jerárquicos con el fin de encontrar soluciones innovadoras y fomentar la creatividad, en un clima de Igualdad de Oportunidades para conseguir que las personas den lo mejor de sí mismas**. En España tenemos un colectivo, demasiado numeroso, de personas no comprometidas con las organizaciones para las que trabajan, que contagian su desmotivación en sus ambientes, incluso familiares, no valorando los esfuerzos de los empresarios.

Por estas razones hemos considerado interesante analizar qué instrumentos están previstos para la implantación de Planes de Igualdad y en qué debería consistir la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades basándonos en gran medida en la propia experiencia profesional. Se trata de delimitar sus habilidades, sus competencias, sus responsabilidades, sus ámbitos de actuación, sus objetivos y finalidades, proponiendo incluso metodologías de trabajo. El Agente de Igualdad de Oportunidades debe analizar, informar, proponer, diseñar, coordinar y evaluar las actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones de las organizaciones para las que trabaje. Pero para ello es necesario que disponga de instrumentos de investigación e intervención adecuados, así como que desarrolle capacidades psicosociales que le permitan el logro adecuado y estructurado de sus objetivos.

Este análisis nos va a permitir realizar una reflexión sobre los resultados alcanzados en el contexto en el que nos movemos, el entorno social y la situación de las organizaciones. Asimismo hay que valorar la puesta en práctica de la normativa aplicable y las políticas que promocionan la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Todo ello con el fin de valorar cuánto aportan los Planes de Igualdad para alcanzar una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por ello, proponemos que, desde una perspectiva más humana y conciliadora, se diseñen enfoques que nos hagan ver la realidad social desde una perspectiva diferente. Todo esto para que nos permita comprender situaciones actuales y a la vez, arrojar nueva luz sobre la realidad, **construir un mundo más humano en el que se gestione la diversidad proponiendo otro contenido en los Planes de Igualdad de Oportunidades** entre mujeres y varones en las empresas.

3.2.- EL PERFIL DEL AGENTE DE IGUALDAD

3.2.1.- Origen de la figura del Agente de Igualdad.

La figura del Agente de Igualdad de Oportunidades se quiso exportar del sistema legal alemán donde existe la figura jurídica. Tal y como nos ilustra Elósegui, “*estaba propuesto en el borrador de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres LOIEM, y su función era la de encargado de la igualdad*”²³⁶. Sin embargo, esta figura alemana no coincide con la española al no cumplir con las mismas condiciones. **La figura de Agente de Igualdad en las Administraciones Públicas españolas se designa por elección libre entre las propias personas funcionarias, asimilándose al régimen de liberado sindical.** Gozan de una serie de horas dedicadas a todo lo relativo a los derechos laborales de las mujeres. Esta fórmula está pensada para evitar la infrarrepresentación existente de mujeres en la negociación colectiva en sectores feminizados. Existen Agentes de Igualdad en sectores como hostelería, educación, sanidad, etc.

Sin embargo, Elósegui señala que “*De la misma manera, los Agentes de Igualdad existentes en algunas Administraciones Locales, deberían ser funcionarios o funcionarias del grupo A, estando actualmente calificados profesionalmente como grupo E*”²³⁷. Coincidimos con la crítica que realiza Elósegui al entender que, resulta contraproducente dejar en manos de los Agentes de Igualdad a personal funcional del grupo E, porque reduce en gran medida las posibilidades de éxito de las funciones que puedan realizar. Consideramos mucho más sensato que los Agentes de Igualdad sean tal y como entiende Elósegui: “*licenciados universitarios los que se encargasen de esta materia, para mejorar su influencia e incidencia en las materias que los ocupan*”²³⁸.

Por ello, traemos a colación el interés grande de las universidades valencianas en formar a egresados universitarios en materia de Agente de Igualdad, ofreciendo masters que permitían obtener títulos a los estudiantes y a la vez capacitarles para poder resolver mejor estas cuestiones. Estas universidades contaban con el apoyo de las

²³⁶ ELÓSEGUI ITXASO, M., “*Subcomisión para el estudio de la Racionalización ..*”*Op Cit.* P. 24

²³⁷ Idem.

²³⁸ Idem.

administraciones valencianas para que se pudiera contratar a personas formadas en Agente de Igualdad para elaborar los Planes de Igualdad en las empresas.

Por eso, se ha creado recientemente en España un perfil más entre las figuras profesionales. El perfil del Agente de Igualdad de Oportunidades no está suficientemente definido y proponemos una reflexión sobre el mismo. Las universidades con esta formación están ofreciendo un asesoramiento de alta especialización en materia de Igualdad de Oportunidades a instituciones públicas, empresas, fundaciones, ONGD's (*Organización No Gubernamental para el Desarrollo*), etc. con el objeto de eliminar las discriminaciones que, en los distintos campos de la realidad social, se producen respecto de las mujeres.

Traemos a colación un poco de historia reciente, a través de la información publicada por la Universidad de Valencia en relación al Agente de Igualdad. *“El origen de la primera definición de una figura profesional denominada Agente de Igualdad podemos encontrarla en 1985 en un Seminario organizado por el Centro Europeo para el desarrollo de la Formación Profesional. Desde entonces, entre el mundo universitario se ha trabajado sobre la necesidad de impartir una formación universitaria anterior (licenciatura, Diplomatura) que dispusiera de un complemento formativo referido a: Conocimientos jurídicos, económicos, sociológicos y de gestión, estudios sobre el feminismo, diseño y manejo de proyectos de acción positiva y técnicas de evaluación, conocimientos sobre la comunicación humana. Posteriormente en el año 1991 el Instituto de la Mujer debatió en su reunión anual la intervención del Agente de Igualdad en lo local, contando con algunas publicaciones anteriores como “Guía didáctica: Asesoras para la Igualdad”. Algunos países del entorno Europeo ya habían comenzado a regular esta figura profesional.*

En el año 1994 la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INEM recoge este tipo de figura profesional, diferenciando entre Agente de Igualdad y Promotora de Igualdad de Oportunidades en función de la formación universitaria. En estos años diferentes Administraciones Locales han ido incorporando profesionales de este tipo a sus plantillas laborales. El año 2004 fue un año prolijo en encuentros y congresos sobre el perfil del Agente de Igualdad. Se realiza en Pontevedra el I Congreso de Agentes de

Igualdad en el mes de octubre. En el mismo mes se celebra el I Congreso de Castilla-León de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Simultáneamente se crean Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad en la Comunidades Autónomas de Galicia, Asturias, Cantabria, País, Vasco, Comunidad Valenciana, Baleares, Castilla-La Mancha, Navarra, Madrid, Castilla-León y Andalucía. En paralelo se inicia un proceso de configurar una Federación Estatal de Asociaciones de Agentes de Igualdad.

En la Comunidad Valenciana a través de una iniciativa NOW promovida por la Dirección General de la Mujer, la Universitat de Valencia forma a la primera promoción de Agentes de Igualdad en el año 1998. La primera promoción de la que salen tituladas 27 estudiantes constituyen la primera red de atención pública a la igualdad de las mujeres en la Comunidad Valenciana. El master tiene una doble orientación: investigadora y profesional. Se pretende dar cumplimiento tanto a los mandatos emanados de la legislación específica en materia de igualdad, como a los relativos al desarrollo de la Ley Orgánica de Universidades. En relación a las primeras cabe destacar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (Art. 4.7) y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (Art. 25). Por último, el RD 1397/2007 que desarrolla la LOU”²³⁹.

Tras la incorporación de la Ley 3/2007 que sólo obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a tener en marcha un Plan de Igualdad, el número de empresas que no contemplan Planes de Igualdad de Oportunidades ni medidas de conciliación, es hoy por hoy, todavía muy alto. El problema es que existen muchas empresas que no son conscientes de los efectos nocivos que se proyectan en las personas que trabajan en las empresas rígidas y no flexibles. En muchos lugares se sigue trabajando como si las personas fueran máquinas y siguen teniendo horarios eternos. A nuestro parecer, los poderes públicos no son concedores de esta realidad, ahora empiezan a serlo, pero poco se está haciendo para paliar esta situación. Asimismo, consideramos que el legislador debe ser muy consciente de la **escasa incidencia de los instrumentos** que

²³⁹ Información publicada por Facultad de Derecho. Disponible en: http://www.uv.es/uvweb/prospective_students/es/postgraduate-programmes-offered/master-1285848941532/Titulacio.html?id=1285857184321 Última visualización 2 de noviembre 2014

propone, ya que al no obligar a las medianas y pequeñas empresas, sólo está legislando para las pocas grandes existentes en España.

Es posible que muchas personas no estén de acuerdo con la afirmación siguiente porque la consideran superada: “*El mundo empresarial está hecho por varones y para los varones*”. Sin embargo, nos preguntamos, si ha cambiado algo desde el momento en que las mujeres se han incorporado a la empresa. Tras la entrada en vigor de la ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral sí ha habido mejores condiciones para todos, y en concreto para las mujeres. El gran reto de hoy del mercado laboral es que, debido a la ausencia de una verdadera Igualdad de Oportunidades y de conciliación, se deben incorporar **soluciones que promuevan la corresponsabilidad, es decir, medidas que no estén diseñadas sólo para las mujeres.**

De ahí nace la propuesta de crear los Agentes de Igualdad de Oportunidades con el fin de que implanten Políticas de Igualdad y de conciliación para todos, y no sólo que se aseguren de que todas las personas tienen derecho a exigir que se cumplan sus derechos. A continuación vamos a analizar la figura del Agente de Igualdad.

3.2.2.- Definición del Agente de Igualdad.

Pese a los instrumentos previamente mencionados, en la práctica **no existe una definición clara** sobre cuál sería el mínimo de horas de formación recibidas para poder calificar a una persona como Agente de Igualdad de Oportunidades. No obstante, no existen fisuras en cuanto a admitir que la persona que sea Agente de Igualdad ha de ser capaz, y por lo tanto disponer de una formación necesaria para llevar a cabo las labores que posteriormente vamos a analizar. Por consiguiente, será la persona que consiga el resultado de poner en valor el trabajo que se debe realizar en las organizaciones para alcanzar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Como es bien sabido, hemos de ser capaces de poder, en cierto modo, conocer y difundir el interés de las organizaciones y medirlo. Esta información les permitirá saber en qué momento nos encontramos y cómo proponer el progreso hacia una igualdad real y efectiva.

Por mi experiencia de años como Agente de Igualdad proponemos dibujar el rôle del Agente de Igualdad. Comenzaremos por dilucidar a quién llamamos Agente de Igualdad de Oportunidades: a aquella persona que desempeña los siguientes cometidos: *análisis, intervención, y evaluación* en relación con el Plan de Igualdad de Oportunidades. La persona que va incorporando poco a poco en las empresas políticas de Igualdad de Oportunidades a través del diseño de actuaciones que consigan gestionar la diversidad y construir las organizaciones y los centros de trabajo lugares más humanos proponiendo acciones positivas para todos, o bien a través de acciones como los Planes de Igualdad o de Planes de Conciliación.

Para que se reconozca públicamente al Agente de Igualdad, sería beneficioso que la persona ostente un título de postgrado universitario donde se demuestre una suficiente formación de Agente de Igualdad de Oportunidades. Sin embargo, no existe unanimidad entre el personal de la Dirección General Familia y Mujer, en adelante DGFM sobre cuánta formación sería la mínima necesaria. Actualmente, la DGFM exige solamente acreditar una formación “mínima”. Existen pocos Agentes de Igualdad reconocidos oficialmente y las empresas no los encuentran fácilmente en el mercado laboral. Por eso se está valorando el realizar una bolsa de Agentes de Igualdad para poder ofrecérselos a las empresas para ayudarles a realizar los Planes de Igualdad

Por lo tanto, resulta preciso preguntarse **cuál es el perfil de la persona** que puede trabajar como promotor de igualdad, cuál es su posible formación básica y complementaria, los campos en los que puede actuar, hasta dónde puede llegar y en caso de necesitar ayuda, a dónde puede dirigirse. Estos cometidos no son tareas sencillas como para depositarlas en personal egresados sin experiencia en el mundo laboral. Resulta **muy difícil que los Agentes de Igualdad a priori dispongan de habilidades** que les permitan tener: el acceso a la directiva, la capacidad para realizar el análisis y la persuasión sobre cómo empezar a mejorar hábitos y prácticas empresariales en esa aventura de la Igualdad de Oportunidades.

Muy pocas personas con solamente ostentar una titulación universitaria poseen esas habilidades. Sin embargo, otras muchas deben de adentrarse en la realidad de las

empresas a través de la experiencia laboral. Porque lo que realmente resulta necesario es conseguir el objetivo, esto es, cumplir con su función de puesta en valor de la Igualdad de Oportunidades en la organización. Para ello se requiere tener no sólo el conocimiento de la gestión de las empresas, sino convencer a la directiva de que este camino merece la pena y se le debe asignar presupuesto, personas, y dedicarle tiempo. El día a día de las tareas prioritarias se come las tareas de puesta en marcha de acciones encaminadas hacia la Igualdad de Oportunidades, y resulta muy difícil mantener el ritmo de los compromisos adquiridos en un tema calificado como no prioritario. Por eso es tan importante experiencia laboral.

Por ello, es preciso determinar cuáles serán sus funciones, sus tareas y sus responsabilidades. Las empresas deben incorporar a personas que tengan formación como Agentes de Igualdad, o formar a sus propios equipos con el fin de que tengan la preparación suficiente, y **dotarles de una capacitación adecuada para que sean unos verdaderos “mediadores sociales”**. Estas personas están destinadas a la creación y puesta en marcha de medidas que se recogerán en los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. Estos Agentes de Igualdad deben de tener una **capacitación integral, es decir tanto teórica como práctica**, en el diseño, desarrollo y evaluación de distintas dinámicas en torno a la igualdad entre mujeres y varones y la conciliación familiar y laboral.

Entre las tareas más importantes que tienen adjudicadas los Agentes de Igualdad, están **las de concienciar a las empresas, instituciones públicas, corporaciones locales, a los jóvenes y a las familias en general**, de que es necesario cambiar la forma de trabajar en España. No siendo sólo eso, sino proponer cómo se debe desarrollar e implantar nuevas políticas de Recursos Humanos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Para ello se debe tener la capacidad de observar las mismas realidades desde distintos puntos de vista para descubrir un punto de encuentro. Y por ende mostrar cómo gestionar la diversidad existente en las organizaciones a la vez de buscar la reflexión aplicada a la realidad de la empresa con el fin de encontrar propuestas para avanzar superando la desigualdad.

Desagraciadamente cada vez más, con mayor frecuencia, nos encontramos ante un personal ejecutivo con grandes y exitosas carreras profesionales en el mundo laboral pero que por otro lado, tienen **estrepitosos fracasos personales y familiares**. En muchas ocasiones, esta situación desemboca en adicciones al trabajo, a las drogas, depresión, ansiedades, rupturas familiares y otros problemas de salud física y mental. En este contexto, consideramos que falta mucha formación y entrenamiento personal en relación a los valores humanos de las personas, falta capacidad de sacrificio, falta humildad, **falta generosidad, disponibilidad de escucha y mucha empatía**. Por ello, el Agente de Igualdad debe **saber poner sentido común a su labor y tratar de contribuir a la felicidad** de los miembros de las organizaciones.

3.2.3.- Similitudes entre el Agente de Igualdad y el Coach.

En el mundo empresarial, ha surgido recientemente otra figura con un perfil parecido al Agente de Igualdad de Oportunidades, se llama **Coach**. Inicialmente sólo se utilizaba este término en los ambientes deportivos porque así se les llama a los entrenadores. Sin embargo, ha invadido el entorno empresarial y va más allá porque no se trata sólo de técnicas para mejorar en un campo específico, sino que el coach es además una persona que te **ayuda a dirigir la vida a través de herramientas** que ayudan a cambiar y mejorar. Podríamos decir que un Agente de Igualdad no está diseñado para que sea un coach de una persona, pero sí para que lo sea de una organización en materia de Igualdad de Oportunidades.

En muchas ocasiones, el Agente de Igualdad, tendrá que hacer una llamada de atención a todas las personas de una organización, para que sepan asumir los **retos con responsabilidad, trabajar los niveles de delegación y construir ambientes de confianza**. Por eso es necesario conocerse, saber emplear técnicas para transmitir a los demás cómo conocerse a uno mismo y su relación con las personas, conocer sus entornos laborales, y aprender a conjugarlo con lo que de verdad importa en esta vida, incluso por encima del entorno laboral. Se trata de que el Agente de Igualdad de Oportunidades colabore y **ayude a las personas a establecer prioridades** y concentrarse en lo esencial.

3.2.4.- Las responsabilidades del Agente de Igualdad.

Uno de los cometidos que tiene el Agente de Igualdad de Oportunidades es transmitir la necesidad de **conciliar para igualar**. Consideramos que: “*no se conseguirá alcanzar la conciliación si no se ofrece una verdadera Igualdad de Oportunidades*”²⁴⁰. Para conseguir una mayor Igualdad de Oportunidades, se deberá ofrecer una Igualdad de Trato real. Esto significa implantar muchas más medidas de conciliación para que el varón y la mujer, hagan uso de la misma manera, y así alcanzar la corresponsabilidad. “*Si no se avanza en materia de conciliación, es muy probable que la mujer nunca llegue a estar de verdad en igualdad de condiciones*”²⁴¹.

Para alcanzar una plena Igualdad de Oportunidades y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hemos de mejorar en liderazgo y motivación entre el personal de las empresas, tanto entre los mandos intermedios, como en el personal directivo. En tiempos de crisis económica y de valores, estas circunstancias han empeorado aún más la situación y esto se puede comprobar con la cantidad de empresas que han cerrado. En consecuencia, planteamos que **la falta de Igualdad de Oportunidades y de conciliación es ya una cuestión de derechos humanos**. La Igualdad de Oportunidades y la conciliación desde la empresa se plantea como una verdadera necesidad. Por estas razones el Agente de Igualdad de Oportunidades debe ser consciente de su **gran responsabilidad y del reto** al que se enfrenta.

Existen diversos estilos de gestión de empresas. En esta sociedad generalmente de servicios existen tres tipos de empresas muy diferenciados. Nuria Chinchilla nos desglosa estos tres tipos de empresa²⁴². Por un lado, nos encontramos con **empresas de estilo mecanicista**, es decir empresas que tratan a sus trabajadores como si fuesen máquinas, sólo ven a las personas como mano de obra. En estas empresas se prima el

²⁴⁰ JUSTE G, “Conciliar es Rentable”, Comunicación en el Congreso de la Fundación Mujer Familia y Trabajo, Madrid 2008.

²⁴¹ Idem.

²⁴² CHINCHILLA ALBIOL N, MORAGAS M., “Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal”, Ariel, Barcelona, 2007, p 198 y ss.

individualismo y la eficacia del beneficio a corto plazo. Por otro lado, se encuentran las **empresas de estilo psico-social**, estas reconocen a las personas como personas que aprenden siempre en positivo y que tienen motivos intrínsecos y extrínsecos para desarrollarse como personas trabajando. Estas empresas, que resultan bastante atractivas desarrollan un estilo de dirección por objetivos, en el que además se busca que los trabajadores desarrollen sus habilidades ya que estamos en la era del conocimiento. Estas empresas en tiempos de crisis pueden convertirse en empresas mecanicistas. Y en tercer lugar, existen empresas **antropológicas**. Se caracterizan por la percepción de libertad que ostentan los empleados. Las personas son tenidas en cuenta de verdad hasta el punto en que se llegan a comprometer con los trabajadores de la empresa creando vínculos sanos y productivos. Este modelo es el **único que permite que la persona se desarrolle al completo tal y como es como un valor en sí misma**. Además ve la empresa como una institución que da sentido a todas las acciones humanas que se realizan teniendo en cuenta también las consecuencias. El estilo de dirección de estas empresas se caracteriza por la comunicación y la participación en las diferentes etapas de la toma de decisiones. Lo más destacable es que en estas empresas, se busca la **contribución del empleado al proyecto empresarial** generando talento interdependiente en el que unos persiguen el beneficio de los otros. Ya no es el estilo de dirección por objetivos sino **dirección por misiones compartidas**. Estas son las que contemplarían políticas de Igualdad de Oportunidades y de conciliación inmersas en su propio estilo de gestión de la empresa. Por lo tanto, el Agente de Igualdad de Oportunidades tiene la misión de ir en esta dirección e impregnar todas sus actuaciones para conseguir cambiar las mentalidades hacia esta tercera visión de las empresas.

En muchas empresas falta una mentalidad abierta, moderna y que se adapte a los tiempos. Sabemos que para que ocurra el cambio de mentalidad no puede haber recetas mágicas ni generales para todo tipo de organizaciones porque depende de las mentalidades de las personas que las dirijan. Sin embargo, alguien debe encargarse de ello, y este sería el papel del Agente de Igualdad. El Agente de Igualdad es la persona responsable de sugerir medidas inspiradoras que serán adaptadas de manera personalizada, conforme a las verdaderas necesidades que tiene el personal de las empresas. Por eso, el Agente de Igualdad de Oportunidades **ha de conocer muy bien la realidad del personal y de la empresa. Porque su principal tarea es la de contribuir**

a mejorar el clima de las empresas a través de un Plan de Igualdad. Pero este resultado no sólo se debe traducir en mejorar la calidad de vida de las personas que la forman, sino que a su vez debe plasmarse en los resultados tangibles de una implantación de medidas de conciliación que repercutan necesariamente en rendimientos positivos en la empresa.

El Agente de Igualdad debe ser **agente de cambio**, debe de conseguir que haya un **cambio de actitud y motivación** aunque sean sólo pequeños cambios. En muchos casos puede ser todo lo que tiene que ver con lo que hemos descrito en el capítulo anterior como problemas no resueltos, es decir, **flexibilidad de tiempo y de espacio, a través de la semana comprimida, o la jornada intensiva o continuada, jornadas a tiempo parcial, excedencias, nuevas tecnologías y trabajar por objetivos no por control de presencia** física, pudiendo trabajar desde casa no sólo en horas en la oficina. Sin embargo, ya hay muchas mujeres disfrutando de todas estas medidas y siguen acusando **un cansancio estructural**. Las familias van locas porque no llegan a disfrutar del tiempo suficiente para estar con sus hijos. Y es que parece que si nos comparamos con el resto de Europa, nos organizamos mal el tiempo y las políticas de apoyo a las familias.

A priori, podríamos entender que estas políticas están al alcance de las personas que las necesitan, por tener un familiar dependiente, por ejemplo. Sin embargo, no sólo deben de estar disponibles para algunas personas de las empresas que lo necesitan. Es decir, no deberán estar diseñadas, sólo para las mujeres, o sólo para quienes tienen hijos. **Todas las personas necesitamos disponer de tiempo para nosotros mismos**, independientemente de si tenemos hijos o no, o personas dependientes entre nuestros familiares. Muchas empresas confunden estas medidas declarando que son medidas que están personalizadas y dirigidas únicamente para quienes las necesitan. Las personas que disfrutan de medidas de conciliación serían consideradas como un colectivo superior, que goza de más privilegios. Si **un empleador piensa que hay trabajadores de primera clase y otros de segunda clase y establecen privilegios solo para algunos, el efecto se vuelve perverso** para los que no disponen de esos privilegios.

Las medidas de conciliación deben de estar **disponibles para todos**, tengan las circunstancias personales que tengan. Por supuesto también se ha de cuidar que no haya abusos por parte de los trabajadores. Las plantillas de hoy en día buscan personas **preparadas, equilibradas e íntegras** para llevar adelante los trabajos en condiciones satisfactorias. Los Agentes de Igualdad han de ser capaces de **hacer comprender a todos** los miembros de la organización todos estos aspectos, con el fin de retener el talento y favorecer los cambios proponiendo ideas innovadoras.

El Agente de Igualdad debe ensalzar el papel de la mujer en la empresa: A pesar de que muchos empresarios aun no valoren a la **trabajadora madre** como un valor en la empresa, se ha demostrado ampliamente que la aportación que hace la mujer madre en la empresa es realmente importante y valiosa, y que ya no se puede renunciar a ella por cuestiones de falta de flexibilidad de los entornos laborales. Amartya Sen en su libro “Desarrollo y Libertad”, demostró que, incluso en los países en desarrollo se destaca la gran capacidad de actuación de la mujer:

“Pero el limitado papel de la agencia activa de las mujeres también afecta de forma grave a la vida de todas las personas, tanto de los hombres, como de las mujeres tanto de los niños como de los adultos. Aunque existen todas las razones del mundo para seguir preocupándose por el bienestar y malestar de las mujeres y para continuar prestándole atención a su sufrimiento y a sus privaciones, también es urgente y esencial, sobre todo en este momento, enfocar la agenda de las mujeres basándose en el concepto de agente.

Tal vez la razón más inmediata para centrar la atención en la agencia de las mujeres sea precisamente el papel que pueden desempeñar en la erradicación de las iniquidades que reducen su bienestar. Los estudios empíricos de los últimos años han mostrado con suma claridad que en el respeto y la consideración relativos del bienestar de las mujeres influyen poderosamente algunas variables como su capacidad para ganar una renta independiente, para encontrar trabajo fuera del hogar, para tener derechos de propiedad, para saber leer y escribir y tener un nivel de educación que les permitan participar en las decisiones que se toman tanto en el seno de la familia como fuera de ella. De hecho incluso la desventaja de las mujeres en los países en vías de

*desarrollo en lo que a supervivencia se refiere en comparación con los hombres parece haber disminuido”.*²⁴³

Este valor que aporta la mujer, además repercute muy positivamente en la calidad de vida del resto de las personas de la familia. *“La suerte de los niños está condicionada por la que viven sus madres”*²⁴⁴. Por eso, es imprescindible que las empresas ayuden a las mujeres, por la enorme repercusión que desemboca en sus familias. Y por ende, se debe invitar a los varones, a que hagan lo mismo. En consecuencia, reclamamos que las empresas sean más activas, ya que ellas tienen mucho que contribuir a mejorar el panorama actual de las familias. Es importante que el entorno laboral colabore con las personas trabajadoras para cumplir su misión de “hacer personas” y ayudarles a crecer con una gran capacidad de compromiso.

El Agente de Igualdad y el Cambio de Mentalidad en la empresa: El papel más importante del Agente de Igualdad es el cambio de mentalidad hacia un mundo más humano. **Es importante que el Agente de Igualdad de Oportunidades se preocupe de cambiar las mentalidades, aportar la voz y ensalzar el trabajo bien hecho por parte de todos.**

Fruto de las consultorías realizadas para elaborar Planes de Igualdad en las empresas, destacaremos en este trabajo las propuestas que consideramos se reclaman hoy en día en las empresas. Tanto el personal de nivel alto como de nivel bajo requiere mejorar en **competencias para alcanzar una mayor madurez, un mayor sentimiento de responsabilidad, de humildad, de transparencia, una gran capacidad de sacrificio. Las empresas necesitan personas comprometidas con la organización, con una gran capacidad de aportar valor y excelencia a la hora de ejecutar cualquiera de los trabajos que desempeñen.** Para conseguir todo ello, se debe formar en los

²⁴³ SEN, A., *Desarrollo y Libertad*, Planeta, Barcelona, 2000. Disponible en original <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial.pdf> . Última visualización 15 de febrero de 2015

Capítulo 8, Agencia de la Mujer y el Cambio Social p. 233 y ss

²⁴⁴GARIBO PEYRÓ, A. P., “Los derechos de los niños: Una fundamentación”, *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2004.

diferentes estilos de dirección. Especialmente se debe capacitar a las personas para que puedan favorecer la confianza, permitir una mayor coordinación, y que exista una continuidad en las plantillas. Se requiere personal de alto rendimiento y gran capacidad de creatividad, así como eficacia, pero además ha de ser generoso y humilde, a la vez de estar muy motivado.

Este mundo tan cambiante y en crisis de valores, demanda cada vez **más tiempo y más energía, y más mentes equilibradas y personas con paz interior**. Las nuevas tecnologías permiten trabajar con una mayor rapidez, y sin embargo, las personas han de aprender a cómo liberarse de los ladrones del tiempo y gestionar mucho mejor los escasos tiempos, y las ansiedades que nos producen algunos entornos empresariales. El Agente de Igualdad debe poder establecer confianza con todos los mandos intermedios, la dirección y toda la plantilla con el fin de proponer medidas con eficacia.

En materia de tiempo, la mayoría de las mujeres madres demuestran ser capaces de desarrollar una gran creatividad para innovar y de gestionar mejor su propio tiempo. Aunque no sin dificultades, resultan más imaginativas y negociadoras y en la mayoría de los casos se convierten en mujeres realmente eficientes. Pero no sólo las mujeres se han de entrenar para gestionar mejor su tiempo, sino que además, también son los varones los que **tienen que aprender a gestionar mejor su dedicación tanto dentro de la empresa como con su familia**. Resulta muy importante enfocar el trabajo como disfrute y a la vez transmitirlo a la familia.

El Agente de Igualdad de Oportunidades debe transmitir a la dirección de la empresa que la Igualdad de Oportunidades, en cuanto al acceso al empleo, supone la eliminación de la discriminación laboral o discriminación de las mujeres en la economía, entendiendo dicha discriminación en un sentido amplio. Muchos empresarios encuentran verdaderas dificultades para admitir que discriminan. Resulta delicado afirmar que en muchas ocasiones esto ocurre sin mala fe, e inconscientemente. Se trata de una discriminación en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la discriminación en el acceso al empleo, la llamada discriminación ocupacional y la discriminación

salarial²⁴⁵. Pero no son solo esas situaciones de discriminación las que pretendemos eliminar, sino también, aquellas que afectan a la promoción y la clasificación profesional, así como en materia de comunicación, salud, etc.

Hemos descrito previamente el problema de las organizaciones en las que se valora mucho el tiempo de presencia en la empresa. El nivel de compromiso con la empresa se mide en muchos casos por la disponibilidad que han de demostrar los trabajadores. El Agente de Igualdad debe contribuir a **cambiar la manera de valorar a las personas en la empresa**. No se debería tener en cuenta tanto el tiempo presencialmente dedicado en la empresa como el éxito alcanzado. Los logros profesionales deben ser valorados en cuanto al desempeño, es decir, por los objetivos cumplidos y las propuestas de mejora implantadas para que la empresa avance. Ahora precisamente en tiempos de crisis existe todavía más interés por conocer qué recursos humanos son más rentables y cómo retenerles. Y para ello es necesario aportar herramientas para medir rendimiento y experiencias de éxito donde se haya alcanzado una mejora con la aplicación de esas herramientas.

Un Agente de Igualdad debe transmitir la **importancia de medir, controlar, evaluar y premiar**. A la hora de fijar objetivos a cumplir, es crucial la manera de poder demostrar y medir estos objetivos alcanzados a través de los indicadores. Estos indicadores han de servir para controlar y permitir evaluar el éxito de una medida, comparándola con la situación previa. Si se logran resultados positivos, deben proporcionar la información para que exista una recompensa o reconocimiento con el fin de que se valore el esfuerzo y el resultado alcanzado. El Agente de Igualdad debe provocar que la dirección premie a los trabajadores con iniciativas y refuerce el clima de innovación y creatividad en aras de construir un mundo más humano.

El Agente de Igualdad es el gran inspirador de cambios de mentalidad. Somos conscientes de que estamos **proponiendo alteraciones en los enfoques** con el fin de

²⁴⁵ FERNÁNDEZ E., "Derechos de las Mujeres", *Derechos Humanos, Conceptos, Fundamentos, Sujetos*, editado por Jesús Ballesteros Tecnos, Madrid, 1992, P. 160.

poder cambiar el modelo de empresa y en consecuencia el mundo empresarial, para que realmente tengan consecuencias en las familias y no sólo se consigan realizar cambios en las circunstancias de las organizaciones. Sabemos que estos cambios de mentalidad no son rápidos de alcanzar ni siquiera sencillos de plantear. Sin embargo, consideramos que el momento es crucial, debido al gran desengaño que sufre nuestra sociedad, y especialmente los jóvenes, provocado por los escándalos de corrupción de una parte importante de la sociedad tanto en el mundo privado como en el público. Esta situación ha derivado en una gran falta de confianza, no sólo en las instituciones públicas sino también en los responsables políticos. Todo esto creemos que tiene una incidencia y contribuye a aumentar la necesidad de cambiar la realidad, generando ambientes de cambio.

El Agente de Igualdad y la Motivación: Para conseguir cambiar una organización, se necesita **modificar la motivación**, la actitud, las responsabilidades y el conocimiento de las personas que la integran. Solo así se podrá considerar que estas personas son motores de cambio. Para ello han de ser ejemplares, es decir excelentes, no pueden ser mediocres porque han de ser un testimonio para los demás. Para ello se requiere un esfuerzo de todos y a veces ayuda de personas externas. El Agente de Igualdad debe formar a los equipos **e incluso proponer medidas de autocontrol personal**. Las personas que ocupan puestos de responsabilidad han de servir de líderes para sus equipos y comprobar que se van fijado los objetivos y se van cumpliendo y que todo ello mejora la calidad de vida de las personas, y por consiguiente la empresa obtiene ganancias. Para ello se requiere, en muchos casos, **la figura de una persona que obligue a plantear un Plan de Igualdad de Oportunidades y de Conciliación** en el que haya una planificación y una coordinación que permita hacer las tareas de la empresa de una manera mucho más flexible y a la vez controlado. Muchas veces sólo con cumplir el horario ya se consigue cambiar mucho las cosas, sin tener que alargar las jornadas.

La situación más frecuente que nos encontramos es que el día a día no permite avanzar en estos aspectos de los Planes de Igualdad, salvo en entornos muy disciplinados. Es necesario que la dirección de la empresa esté completamente convencida de la

relevancia de los Planes de Igualdad. Por ello, se recomienda que se incorpore a este cometido alguna persona ajena a la organización. Su principal role es el de proponer desde fuera, junto con las personas desde la dirección, propuestas que, a veces, simplemente pueden cambiar dependiendo de la voluntad individual de cada persona. Se trata de incorporar algunos aspectos que eliminan las prácticas improductivas. Se trata de invertir en el compromiso del personal y promover la honestidad. **La clave del compromiso es el compromiso mutuo, es decir, proponer una dinámica de compromiso recíproco y para ello se debe trabajar la confianza.** Se deben construir lazos de confianza entre el empleado y el empleador, y viceversa, desde la empresa con los trabajadores. Y en estos momentos, aunque resulte difícil de imaginar, también desde la administración pública con el ciudadano. Para lograr cambiar las cosas se necesita realizar cambios siempre por ambas partes, todo cambio necesita el compromiso por ambas partes, y para ello es necesario invertir mucho en la motivación.

La **motivación** tiene un elemento psicológico importantísimo, porque sabemos que el miedo, el pánico, la inseguridad a la pérdida del puesto de trabajo, es el miedo por supuesto más real que existe hoy, bloquea a muchas personas. Hemos de admitir que muchas veces los varones no se toman los permisos de paternidad por miedo a que no se les valore positivamente en la empresa. El Agente de Igualdad deberá hacer ver a la dirección general que si un varón solicita un permiso por motivos familiares debe de valorarlo igual que si lo pidiera una mujer. Sólo cuando este cambio de mentalidad sea realidad lograremos cambiar los ambientes laborales y mejorar en igualdad de condiciones.

El Agente de Igualdad y los horarios nada conciliadores: Una de las premisas para conseguir cambiar organizaciones es la voluntad clara, firme y perseverante **de gestionar bien el tiempo**. Según afirma el experto Jaime Pereira: *“Una de las asignaturas pendientes de determinadas generaciones jóvenes futuros trabajadores de nuestra sociedad es la gestión de la voluntad. Existen numerosos cursos de gestión de tiempo, y una gran literatura entorno a la gestión de la creación del valor, y la organización en la empresa. En muchos casos nos damos cuenta que somos conscientes de que muchas de las tareas que se realizan son valoradas por los propios empresarios*

como de pérdida de tiempo y valor. Cuánto tiempo se pierde al dispersarnos con las distintas llamadas de atención (correos electrónicos, llamadas de teléfono, interrupciones de compañeros etc.) que cambian las prioridades y disminuyen la eficacia en nuestros trabajos”²⁴⁶.

El **tiempo es un bien escaso** y es necesario aprender a administrarlo lo mejor posible. Para ello es necesario educar la voluntad y con ella la redistribución de los tiempos dedicados según las prioridades. Es necesario saber repartirlo entre trabajo, familia, amistades, cultura, mundo trascendente, etc. El hecho de no fomentar un equilibrio entre todas las facetas que cada persona cree que son prioritarias en la vida, desencadena un desequilibrio que repercute en gran medida en la persona y en consecuencia en su propia empresa.

El Agente de Igualdad de Oportunidades ha de llamar la atención sobre si en las organizaciones **se gestiona bien el tiempo**, o si por el contrario existen prácticas improductivas que hacen que se pierda mucho dinero. Ante las prácticas improductivas en España que son muy alarmantes, se deben plantear hábitos de trabajo que eviten las pérdidas de tiempo por falta de responsabilidad. El Agente de Igualdad es quién debe contribuir a detectarlas y corregirlas. A mi modo de ver existen mecanismos para mejorar en la gestión del tiempo, sin embargo es una cuestión de fondo la que se debe trabajar, se trata de la honestidad y la profesionalidad personal las que han de ser reforzadas a través de incentivos y modelos de empresas que involucren más a los trabajadores en función de los resultados. Todo ello se traduce en mejores personas y mejores empresas.

Existen muchos ejemplos de pequeños gestos que ayudan a los trabajadores a estar más involucrados con sus empresas. Las empresas tienen que ser conscientes de que es muy conveniente conectar muy bien el trabajo con la familia y hacer partícipes a las familias y a sus niños del valor del trabajo. En muchos países existen **jornadas abiertas de los trabajos para que los familiares y sus niños conozcan los lugares donde trabajan**

²⁴⁶ PEREIRA, J., Conferencia “*Trabajo Conciliación y vida*” VII Congreso Asociación Mujer Familia y trabajo Recursos para Conciliar. Madrid 2008

sus padres. Por otro lado, hay empresas que permiten unos bonos de tiempo para gastar con la familia. Los Agentes de Igualdad de Oportunidades deben proponer este tipo de medidas a las que se acojan las empresas por el bien de sus plantillas.

El equilibrio entre la vida familiar y laboral nunca será una realidad si no lo identificamos con la corresponsabilidad, pero no sólo entre los cónyuges, sino con todos aquellos que de alguna manera tienen la posibilidad de facilitar o dificultar la conciliación: empresa, Estado y sociedad en general. En el entorno personal y familiar es de gran importancia transmitir que a pesar de las dificultades y el cansancio, resulta esencial dignificar y hacer amar el trabajo y poder comentarlo en familia. No sólo se debe explicar la dimensión del incremento económico que aporta el trabajo como contraprestación a tanto esfuerzo como beneficios del trabajo, sino que además es importante transmitir que si éste no existiera sería la vida mucho más difícil. En estos momentos, sólo uno de cada dos jóvenes encuentra un empleo, el trabajo es un bien de lujo muy escaso. Asimismo, pocas personas hablan públicamente muy bien de sus entornos laborales y mucho menos hablan bien de sus compañeros y en especial pocas personas hablan bien de sus jefes. Es una asignatura pendiente en la realidad española aumentar la creencia de que se puede ser feliz trabajando y no sólo se es feliz los fines de semana. Por eso, resulta muy importante a nivel personal y familiar enseñar a los niños los valores que aporta el trabajo, no sólo con los argumentos del propio autodesarrollo como personas, sino también para desarrollar el espíritu de servicio, de compartir objetivos con compañeros de trabajo y el conseguir superar obstáculos y de pertenencia a una organización, etc.

Los empresarios deben saber que la mayoría de los estudiantes de hoy, que en muchos casos son mujeres, valoran mucho más la flexibilidad laboral en términos de horario, muy por encima del sueldo. Según lo publicado en el VII Informe de la empresa de Recursos Humanos Randstad: *“en relación a la gestión del talento, los jóvenes declaran que la posibilidad de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, es el elemento más deseado a día de hoy”*²⁴⁷.

²⁴⁷ SAEZ GIOL, L., SALADO FABUEL L., OBESO ABALDE, C., “VII Informe gestión del talento opinan los jóvenes, profesionales y urbanos”, *Instituto de Estudios Laborales ESADE RANDSTAD*,

La realidad de nuestra sociedad española es que, según nos recuerda Ignacio Buqueras. “no queda tiempo para ser padres o madres, o para ser cónyuges, o para convivir en familia debido a que se está haciendo tiempo de presencia en la empresa.”²⁴⁸ Por ello, se propone conseguir, entre todos, que esta situación cambie, siendo ejemplo de **responsabilidad familiar en todos nuestros ámbitos de la vida** y darle un espacio importante a nuestras familias no solo durante los fines de semana sino en el día a día. El Agente de Igualdad de Oportunidades debe llamar la atención sobre los **horarios no conciliadores** porque eliminan la Igualdad de Oportunidades de las personas que conforman la empresa. Las personas que trabajan todo el día lejos de casa arrastran un cansancio acumulado, porque en definitiva el trabajo en muchos casos entra en conflicto con la dedicación del tiempo suficiente a la familia. En la mayoría de los casos, cuesta distinguir y priorizar entre las exigencias laborales y los momentos importantes para la salud de las personas de nuestra familia, salvo que éstos últimos sean muy graves.

De manera cotidiana y continuada muchos sufren un **dilema para saber en qué momento hay que dejar de trabajar y dedicarse a la familia**. Esto acarrea a veces sentimientos de culpabilidad y consecuencias de estrés y en muchos casos de depresión. No sólo son las mujeres las que tienen una lucha diaria con el tiempo dedicado a la familia, sino también los padres, que **buscan cómo compensar a sus familiares** por su enorme y prolongada dedicación diaria al trabajo, en perjuicio de su escasa o mínima presencia en familia.

El Agente de Igualdad de Oportunidades necesariamente debe sensibilizar para conseguir cambiar la jornada laboral y los horarios españoles. Se propone así a los

Madrid 2007 p. 45. Marzo 2007. P. 8 y ss http://www.ibrarian.net/navon/paper/VII_Informe_Randstad_Gesti_n.pdf?paperid=11781644 Última visualización 15 de febrero 2015

²⁴⁸ La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea reivindica una profunda modificación de los horarios en España, que nos ayude a ser más felices, a tener más calidad de vida, y a ser más productivos y competitivos. Exige a nuestros representantes y poderes públicos: Que lleven a cabo las medidas ejecutivas y legislativas necesarias para llevar a la práctica las reivindicaciones expuestas. Su presidente es Ignacio Buqueras i Bach. <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>. Última visualización 15 de febrero 2015.

poderes públicos y privados una reforma significativa y muy necesaria que inevitablemente provocaría cambios notables. Nos aventuramos a deslazar los cambios que implicaría. Por ejemplo, esta reforma obligaría a cambiar los horarios comerciales. Dicho cambio significaría modificar muchos hábitos de los consumidores y de los empresarios. Por otro, obligaría a adelantar los programas televisivos del prime time y por ende los hábitos de todos los telespectadores de la sociedad española. Por eso cada empresa, cada organización, cada medio de comunicación y cada familia deberían intentar aportar sensibilización en este sentido. Se debería valorar los argumentos que supondrían el cambio; modernización y armonización con el resto de países Europeos.

En el País Vasco hay muchas empresas, muy conscientes de esta situación, que están intentando aportar soluciones a este problema, implantando medidas de jornadas continuadas y flexibles. Se ha demostrado el aumento de competitividad. Tanto es así que hasta en los rankings europeos de regiones competitivas se reconoce al País Vasco como la única Comunidad Autónoma Española dentro de las 150 primeras regiones en competitividad²⁴⁹. Lo que se ha conseguido de momento es provocar una política de flexibilidad en cuanto al tiempo. Se ha demostrado que cuando se ponen en marcha tiempos parciales, jornadas flexibles, se obtienen resultados mejores.

El Agente de Igualdad diagnostica la situación de la empresa: Muchas empresas preguntan, pero ¿cuál es la manera de introducir políticas de flexibilidad en la empresa? Chinchilla defiende que *“es muy importante comenzar por **conocer las necesidades de la plantilla**. Sin este conocimiento no es posible aportar soluciones personalizadas. Se deben de crear los elementos que faciliten el proceso de cambio en la empresa. Esto se realiza **asignando encargos a personas que lideren** este proceso de cambio, con el fin de que impacten en la cultura empresarial. Se recomienda no sólo involucrar al cuadro directivo de la empresa sino también a los mandos intermedios y que así se beneficie*

²⁴⁹ Esta publicación es una herramienta digital creada por el Centro de Investigación Conjunta JRC Joint Research Centre, de la Comisión Europea, en un servicio solicitado internamente por la Agencia Medioambiental Europea sita en Holanda. El objetivo es proveer pruebas científicas para darle un apoyo a la toma de decisiones de las Políticas Europeas con el fin de medir la competitividad de las regiones europeas comparándolas unas con otras a nivel macro, puntuando la capacidad de innovación de una región. En España sólo aparece como Región Innovadora el País Vasco. Esta herramienta ha sido creada por Carlo Gianelle. <http://themasites.pbl.nl/eu-trade/index2.html> Última visualización 8 de noviembre 2014.

toda la plantilla hasta los puestos inferiores” ²⁵⁰. **El Agente de Igualdad de Oportunidades debe encabezar este cambio, liderándolo con propuestas tras haber realizado un diagnóstico de la situación.**

El Agente de Igualdad de Oportunidades puede conseguir esto a través de la formación, asesoramiento y motivación a las personas que, de manera consciente, tendrán que “contagiar” en positivo a los demás, que sirvan de ejemplo para otros y en definitiva se conviertan en agentes de cambio. Se pretende poder diseñar un buen plan de acción a partir de los derechos de los que ya disponen por ley. Y para esto es necesario asignar personas responsables, con encargos concretos y recursos presupuestarios para llevar a cabo un plan de acción de Igualdad de Oportunidades y de conciliación en la empresa. Estas personas pertenecientes a diferentes estamentos y departamentos de la empresa se pueden llamar la “Comisión o el Equipo de Igualdad”. El Agente de Igualdad deberá liderar esa Comisión.

El objetivo del Agente de Igualdad es poder ofrecer **una “calidad de vida profesional”**. Esto sería la experiencia del bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo en un trabajo profesional, intenso y complejo. Y todos los recursos de los que dispone para afrontar esas demandas. De forma que, a lo largo de la vida profesional, consiga un desarrollo óptimo en la esfera profesional, familiar y personal.

El Agente de Igualdad ha de mostrar a todos los beneficios: En definitiva, el Agente de Igualdad de Oportunidades ha de intentar cambiar la cultura de las organizaciones. Nos referimos tanto a la cultura en entidades públicas, como empresas privadas u otras organizaciones. Un Plan de Igualdad de Oportunidades, si está liderado de forma integradora y con un compromiso ejemplar (por parte de la dirección), logrará involucrar a toda la plantilla. Esto se realiza comunicando qué es lo que se va a realizar e invitando a participar a todos. Necesariamente si se implica toda la plantilla el Plan de Igualdad conseguirá impregnarse en la cultura empresarial.

²⁵⁰ CHINCHILLA ALBIOL Nuria, presentación de la Guía de Buenas Prácticas Conferencia IV Congreso Educar para Conciliar de la Asociación Mujer Familia y Trabajo Madrid 2005

El Agente de Igualdad de Oportunidades debe **mostrar a la dirección que resulta no sólo barato, sino rentable**, integrar los valores familiares en la misión corporativa porque las familias son un grupo de interés más para la empresa. El trabajo puede llegar a influir en gran medida en la familia. Si una persona que trabaja fuera del domicilio, llega a casa contenta con su trabajo, estará impactando a toda la familia. Y si una persona está contenta en su familia también impacta en el trabajo de manera positiva.

El Agente de Igualdad de Oportunidades debe **asegurar que el trabajo no sólo debe tener unas buenas condiciones físicas mínimas sino también unas buenas condiciones laborales**, es decir, un buen contrato de trabajo, **un salario digno**, y un horario conveniente para compaginar sus responsabilidades familiares. El Agente de Igualdad de Oportunidades deberá escuchar a todas las personas y velar para que su **contratación sea justa** conforme a sus responsabilidades y su formación.

El diseño del Plan de Igualdad, provoca la necesidad en la empresa de desplegar otros muchos servicios, por ejemplo el de la formación. Los servicios que las empresas demandan a la hora de implantar un Plan de Igualdad son los de la puesta en marcha de las medidas que proponen por ejemplo: asesoramiento al personal en materia de conciliación, aprender a gestionar el estrés, mejorar en habilidades en relaciones interpersonales, trucos para gestionar de forma más eficaz la vida laboral. Esto se traduce en otro tipo de asesoramiento que supera la perspectiva legal, por ejemplo: información sobre recursos y programas de apoyo psicológico al alcoholismo, la drogadicción, demás conductas adictivas y problemas mentales. Hemos de admitir que resulta **muy complicado que una misma persona, en calidad de Agente de Igualdad, pueda aportar ayuda en tantas áreas diferentes**. Lo que ocurre en la práctica es que se suele ceñir solamente al asesoramiento en el diseño e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades, y no a las acciones que se engloban en ese Plan. En consecuencia, algunas empresas encuentran dificultades en realizar esas acciones y en otras optan por ir subcontratando servicios de forma esporádica, y sólo cuando disponen de tiempo y dinero, para poder cumplir con el Plan de Igualdad de Oportunidades.

3.2.5.-Quién puede ser un Agente de Igualdad de Oportunidades:

La persona que ejerza la función de Agente de Igualdad de Oportunidades, independientemente de la función que desempeñe y el ámbito en que intervenga, debe tener **actitudes que refuercen sus aptitudes** o competencias para desarrollar un eficaz manejo de las distintas situaciones en las que se encuentre. Sus rasgos personales, entre otros, pueden ser: personas emprendedoras, con un alto equilibrio personal, que dispongan de una gran sociabilidad, adaptabilidad a los cambios y flexibilidad, ser persona muy empática y asertiva, tenaz e innovadora²⁵¹. Deberá tener dotes para ofrecer credibilidad y ser muy buena comunicadora y creativa, tener mucho talento y destrezas para tratar con la dirección, y a la vez tener disposición para ayudar a mejorar a los demás y un afán de excelencia y rigor.

En cuanto a sus habilidades, un Agente de Igualdad de Oportunidades ha de ver la realidad desde la perspectiva de Igualdad de Oportunidades y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Debería saber entender las situaciones cuando escucha a la plantilla sobre sus realidades. Por lo tanto, se considera que un Agente de Igualdad debería ser una **persona reflexiva y con una gran capacidad de análisis**. Además deberá tener un don de persuasión para lograr cambiar mentalidades y gestionar muy bien la diversidad. Debería ser capaz de hacer un trabajo transversal, es decir que trabaja en diferentes ámbitos. Tendrá que saber dirigirse tanto a **varones como a mujeres**, en situaciones y finalidades muy distintas. Por lo tanto, deberá ser una persona con grandes **dotes de comunicación**. Su labor en gran medida consiste en solucionar los conflictos, su función es encontrar puntos de encuentro, y por lo tanto, debe ser una persona **mediadora y saber acompañar en los procesos de aprendizaje y empoderamiento** de las mujeres, pero también saber tratar a los varones.

Todas estas habilidades se consideran necesarias para analizar las situaciones en los distintos ámbitos de donde trabaje, en entornos sociales, de promoción de empleo,

²⁵¹ El contenido de este capítulo se ha elaborado tras el análisis del Capítulo XVII de LÓPEZ PRECIOSO, Magdalena, Curso de Formación a Distancia Basado en Internet, Master de Agentes de Igualdad, 4ª Edición, Fundación ADEIT, Universitat de Valencia, Aula Virtual. XVIII. PERFIL PROFESIONAL DE LAS AGENTES DE IGUALDAD, en el que tras una descripción del Contexto Europeo en que se inscribe la nueva profesión Agente de Igualdad se solicitaba elaborar el perfil del Agente de Igualdad como ejercicio práctico del mismo.

inciendiando sobre los aspectos: culturales, medioambientales, sanitarios, educativos e incluso de violencia doméstica.

El Agente de Igualdad de Oportunidades podría llegar a trabajar en muy diferentes ámbitos, tanto en administraciones públicas, desde los municipios a los niveles provinciales, autonómicos y estatales, e incluso en la Unión Europea, como en iniciativas sociales. Además de en las empresas, también se propone que se involucre en la comunidad educativa, trabajando en diferentes niveles educativos, desde la primaria a las universidades. Sin embargo, dónde más Agentes de Igualdad de Oportunidades nos hemos encontrado ha sido en los partidos políticos, **los sindicatos y en las asociaciones** y en todo el resto del tejido social. Lo más importante es que la persona que sea Agente de Igualdad de Oportunidades pueda **conocer datos y tener información actualizada** de los entornos empresariales, la igualdad de participación y de representación, los derechos sociales y la realidad de las familias.

En realidad, el Agente de Igualdad debe ser **un constructor de paz y apaciguador** en los entornos laborales, es decir, un **mediador en los conflictos**. Por eso debe ser una persona con amplias dotes de saber estar y comunicar así como de **plantear soluciones positivas para todas las personas implicadas**. Asimismo, debe conocer los entornos laborales lo suficiente como para poder aportar soluciones de valor y exponerlas con equilibrio. Debe ser capaz de encaminar a la directiva de la empresa hacia el pacífico reconocimiento de las necesidades de la plantilla. Debe contribuir a **ayudar a encontrar los recursos económicos, y aportar valor para construir posibles soluciones**. Posteriormente debe poder evaluar los resultados alcanzados.

Una labor de mediación supone facilitar el reconocimiento y la definición de las necesidades de unas personas con el fin de ayudar a la toma de decisión respetando las necesidades de todos. Muchas veces las barreras para buscar las soluciones son cuestiones económicas y por lo tanto, debería tener que poder ayudar a encontrar recursos económicos que faciliten la selección de posibles soluciones, o simplemente ayudar a poner en marcha las medidas de solución. En otras ocasiones, se trata de ayudar a evaluar los resultados provocando unas consecuencias positivas o negativas

según lo ocurrido. Todas estas aptitudes son necesarias para realizar su función de diseño, desarrollo y evaluación de los Planes de Igualdad de Oportunidades.

El Agente de Igualdad estará tratando de forma cotidiana con asuntos delicados, por ejemplo, en materia de salud laboral, cuando se tratase el tema del acoso, sería muy bueno que el Agente de Igualdad también conociese **cómo hay que actuar para activar los sistemas de protección de las víctimas de la violencia doméstica**. Se debería establecer un protocolo para la puesta en conocimiento de todas las posibilidades para solucionar este tipo de problemas a tener en cuenta. Por lo tanto, también sería interesante tener conocimientos de psicología, psiquiatría y grandes dotes de negociación, y cómo tratar a las víctimas de forma sensata.

Otra cuestión delicada es la construcción de **acciones positivas** y en coordinación con los distintos agentes y organismos implicados. Por eso un Agente de Igualdad de Oportunidades deberá tener unas aptitudes profesionales de propuestas novedosas y que impregnen todos los ámbitos para plantear cambios en la orientación que deba recomendar en cada una de sus actuaciones. Para ello, deberá conocer qué se ha hecho en otras empresas y poder aportar experiencias positivas. En ocasiones tendrá que **apoyar de manera distinta a las mujeres que a los varones**, desde la perspectiva de su orientación profesional, o incluso para asesorar en cuanto a las técnicas de búsqueda de empleo o preparar para el autoempleo a la persona beneficiaria que busque su asesoramiento.

Muchas personas, de forma errónea, esperan que los Agentes de Igualdad apoyen ciegamente y sólo a las mujeres. Por eso, en la elaboración de Planes de Igualdad, se promocionaban las acciones positivas en las que permitiesen a las mujeres el disponer de apoyos extraordinarios para su reciclaje y posterior inserción en el mercado laboral. En definitiva, los muchos Planes de Igualdad elaborados por los Agentes de Igualdad tratan de promover el **empoderamiento de las mujeres**. Profundizar en la capacitación de las mujeres se puede realizar desde muchas perspectivas muy distintas. Una de ellas es, desarrollar habilidades que sirvan para fomentar el asociacionismo. Esto se logra con

asesoramiento y sensibilización en los distintos departamentos de las organizaciones, tanto de la administración pública como de las empresas privadas.

La profesora López Precioso sostiene que lo que se pretende es: “*tratar de buscar el máximo de herramientas disponibles, formación e información de todos los apoyos para ponerlos al servicio de las mujeres y difundirlos*”²⁵². Por eso afirma que uno de los más grandes cometidos “*es el de animar y empujar la participación de las mujeres en la vida pública*”.

Considero que se ha evolucionado mucho en cuanto a la labor del Agente de Igualdad de Oportunidades, desde los inicios de los Planes de Igualdad.. Por eso, hoy, lo que se propone es que los Agentes de Igualdad se inserten en las organizaciones, pero con el cometido de **dirigirse tanto a varones como a mujeres**. A pesar de todo, todavía existen muchas personas que afirman que la labor del Agente de Igualdad se ha de ceñir a promover el aprendizaje de las mujeres, recabando información sobre las distintas redes para la promoción de la Igualdad de Oportunidades para diseñar acciones positivas a favor de las mujeres.

En definitiva, partiendo del listado de las funciones que la profesora López Precioso destaca en el master de Agente de Igualdad de Oportunidades y fruto de mi experiencia como Agente de Igualdad, hemos realizado un filtro que incorpora solamente lo que creemos debería asumir como responsabilidades el Agente de Igualdad de Oportunidades. Son las siguientes:

1. *Realizar funciones de acogida y orientación e información dentro de las organizaciones de centros de asesoramiento, y de atención a personas.*
2. *Formar en temas de Igualdad de Oportunidades a las empresas.*
3. *Ayudar a detectar situaciones de desigualdad de oportunidades a través de diagnósticos.*
4. *Informar a las empresas de las ayudas y las ventajas de lo que supone poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.*

²⁵² LÓPEZ PRECIOSO, M., “T. XVIII Perfil profesional de las agentes de igualdad, Curso de Formación a Distancia. Master de Agentes de Igualdad 4 Edición”. *Fundación ADEIT, Universitat de Valencia*. 2006

5. *Asesorar a todo tipo de colectivos empresariales, administraciones o entidades locales sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
6. *Sensibilizar y difundir para concienciar sobre un cambio de mentalidad en las organizaciones*
7. *Liderar, proponer, controlar, evaluar medidas en los Planes de Igualdad de las empresas.*
8. *Cooperar con redes de apoyo a nivel internacional con el fin de conocer otras experiencias y compartir buenas prácticas*
9. *Proponer soluciones que ayuden a las empresas y a la administración pública a plantear medidas reales de apoyo a la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral que sean válidas tanto para hombres como para mujeres.*
10. *Fomentar la difusión de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en el entorno familiar y social además de en las empresas.*
11. *Diseñar escuelas de padres y técnicas para mejorar en la gestión del tiempo.*
12. *Estar presente en los foros que permitan favorecer y promover campañas de sensibilización que tienen como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad empresarial.*
13. *Conocer y velar por el cumplimiento y la aplicación de los principios y normativas tanto nacionales como autonómicas, referidas a la Igualdad de Oportunidades en la empresa²⁵³.*

Por lo tanto, para ejercer como Agente de Igualdad de Oportunidades se deberá disponer de las destrezas para gestionar los siguientes elementos: por un lado, **metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa**, por otro, técnicas de **dinámica de grupos, animación, planificación, redacción de proyectos y evaluación**, y **actualización y seguimiento de la legislación y políticas de Igualdad de Oportunidades**. “El Agente de Igualdad tiene el objetivo de construir un entorno más humano, a través del establecimiento de modelos de empresas

²⁵³ Idem

dinámicos con prácticas de mejora continua en materia de Igualdad de Oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”²⁵⁴.

Por ello se invita a cualquier persona que desee incorporarse al cometido de la Igualdad de Oportunidades en las empresas que considere que se ha de **potenciar permanentemente el compromiso de las organizaciones con las políticas de Igualdad** de Oportunidades y de conciliación ya establecidas. Pero sobre todo ha de saber que debe analizarlas desde la perspectiva de establecer nuevas políticas y directrices. Además, deberá siempre aportar nuevos conocimientos a las organizaciones, empresas y sus integrantes para seguir impulsando iniciativas que fomenten la innovación en la conciliación de la vida laboral y personal. Lo más imprescindible es velar por la atención a las necesidades del personal y así aumentar el sentimiento de pertenencia a la empresa o a las organizaciones a las que se pertenezca, ya sean instituciones públicas, corporaciones locales, organizaciones sin ánimo de lucro, etc. Para eso, se deberá mantener la estrategia de una mínima rotación entre sus empleados para atraer y retener el talento profesional necesario para el liderazgo de sus actividades.

López Precioso resume así en seis, los cometidos del Agente de Igualdad:

- **“De Investigación:** *Haciendo estudios cuantitativos y cualitativos de la igualdad.*
- **De Detección:** *Detectando prácticas que puedan generar desigualdades.*
- **De Formación:** *Implementando intervenciones concretas a favor del empleo y la formación para que la normativa se traduzca operativamente.*
- **De Sensibilización:** *Concienciación y capacitación al personal con los servicios de información y diseño de planes de difusión y sensibilización a través de publicidad y marketing.*
- **De Mainstreaming o transversalidad:** *Integrando la óptica de Igualdad de Oportunidades de forma transversal en todas las actuaciones profesionales.*
- **De Intervención:** *Colaborando en el desarrollo de planes de acciones positivas y su ejecución”*.²⁵⁵

²⁵⁴ Idem

3.2.6.-Los apoyos que ofrecen los poderes públicos.

Los Agentes de Igualdad son unos de los recursos que se están ofreciendo a las empresas por parte de la Dirección General Familia y Mujer. La Comunidad Valenciana, preocupada por la falta de capacidad de las empresas, viene desplegando distintos apoyos en materia de Igualdad de Oportunidades. Por un lado se ofrecen personas expertas desplegadas por todo el territorio. Se trata de las 35 Agentes de Igualdad que configuran la red de centros Infodona. El objetivo es la prestación de servicios de asesoramiento a mujeres, asociaciones de mujeres para que estén presentes en la sociedad, en el mundo laboral y para facilitarles la Igualdad de Oportunidades en todos los aspectos de la vida. En toda la Comunitat Valenciana existen 35 centros atendidos por 35 Agentes de Igualdad²⁵⁶. Actualmente, están gestionados por la empresa EULEN, especializada en prevención de riesgos laborales, y se ubican en las dependencias de organismos públicos de las corporaciones municipales con el fin de ofrecer mejor el servicio de asesoramiento a las mujeres.

Entre sus funciones está la de conseguir que las empresas presenten los Planes de Igualdad con el fin de que sean visados por la Dirección General Familia y Mujer. Para ello, organizan jornadas informativas sobre Planes de Igualdad en las empresas. Éstas son consideradas "*imprescindibles para que las empresas sean conscientes de la importancia de la Igualdad de Oportunidades en la empresa*"²⁵⁷, por la Directora General de Familia y Mujer Laura Chorro, que destaca las labores de las Agentes de Igualdad en las jornadas afirmando: "*Las Agentes de Igualdad de los centros Infodona colaboran y prestan atención personalizada y asesoramiento a las empresas de la Comunitat Valenciana para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, así como para la evaluación de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat*

²⁵⁵ Idem.

²⁵⁶ Información disponible en

http://www.bsocial.gva.es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=593040

²⁵⁷ Cit http://www.bsocial.gva.es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=593040 Última visualización 14 de febrero de 2015

Valenciana presentados para su visado ante la Dirección General de Familia y Mujer”²⁵⁸.

Desde el año 2007 se han visado un total de 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat Valenciana. De las 258 que se han presentado para su visado, es decir el 76,3% de las presentadas, consiguen su visado²⁵⁹. La media de empresas al año que consigue su Plan de Igualdad visado es de 28 empresas. De estas 197 se ha de distinguir entre cuántas empresas son grandes y cuántas pequeñas. El 24,42% corresponde a empresas con más de 250 trabajadores y el 70,93% a empresas pequeñas. Además el 93,02% de los Planes de Igualdad visados corresponden a entidades privadas que consiguen su visado gracias a las labores de asesoramiento y tutelaje gratuito ofrecido por las Infodonas. La labor más importante es la elaboración de los informes técnicos previos de valoración del visado. No obstante, realizan un servicio todavía más necesario posteriormente, se trata de labor de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, ya que al año de implantación, las empresas han de presentar un informe de resultados anual.

Las empresas alegan que no todas las empresas pueden implicarse en mayor medida con la Igualdad de Oportunidades. Simplemente por una cuestión de disponer de **medios económicos** para introducir Agentes de Igualdad de Oportunidades que diseñen Planes de Igualdad. Por eso existen programas de la Generalitat Valenciana que subvencionan la contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades. Se trata de promover la **contratación de servicios especializados de consultoría, de asesoramiento y formación** personalizados para contribuir con la Igualdad de Oportunidades y ayudar a equilibrar la vida personal, familiar y laboral. Estos servicios se financian **hasta con 2.500 euros** (los años anteriores la cifra ascendía a 3.500 euros por empresa). Para acceder a estas ayudas las empresas deben solicitar las ayudas a la DGFM. En la solicitud deben demostrar, por un lado, toda la información que permita comprobar

²⁵⁸ Cit., http://www.bsocial.gva.es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=593040 Última visualización 14 de febrero de 2015

²⁵⁹ “Bienestar Social ha visado 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat”, *Elperiodic.com* Valencia publicado el 27 de Noviembre 2014 http://www.elperiodic.com/noticias/340232_bienestar-social-visado-planos-igualdad-empresas-comunitat.html Última visualización 30 de noviembre de 2014

resultados como por ejemplo **el diseño del Plan de Igualdad y por otro lado, la nómina y el comprobante del pago de esa contratación.**

La DGFM ofrece además cursos gratuitos a las empresas, tanto presenciales como a distancia, que promueven el diseño y elaboración del Plan de Igualdad y el Seguimiento y evaluación, así como otros talleres de conciliación. El efecto de estos cursos se analiza más adelante en este trabajo.

3.3.- LA REALIDAD SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Tras analizar la figura del Agente de Igualdad, deseamos reflexionar sobre en qué medida los Planes de Igualdad están contribuyendo a fomentar la motivación de las personas en las organizaciones donde se implantan. Deseamos posteriormente valorar qué conquistas han alcanzado los Planes de Igualdad concentrándonos bajo el prisma de su aportación hacia la conciliación. Iniciaremos esta andadura considerando las barreras iniciales con las que se encuentran las empresas. Posteriormente abordaremos cómo diseñar un Plan de Igualdad y se propondrán mejoras sobre otros modelos de gestión laboral.

En primer lugar hemos de aclarar el concepto de Planes de Igualdad, apoyándonos en lo que se describe en el art 46 de la LO 3/2007 La Ley de Igualdad: *“Los Planes de Igualdad de 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 y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*. Por lo tanto, tal y como expone Sala Franco: *“El Plan de Igualdad tiene cuatro partes, inicialmente el Diagnóstico, posteriormente se realiza la fijación de objetivos, se diseñan medidas con estrategias y prácticas a adoptar y finalmente, se establece un sistema eficaz de evaluación y control para determinar el cumplimiento de los fines.* ²⁶⁰ Apunta Sala Franco que *“pueden atisbarse algunos problemas, tales como la escasa concienciación de los propios trabajadores en materia de igualdad y la reticencia de las empresas a que, por esta vía, se pongan sobre la mesa cuestiones salariales”*²⁶¹.

Recordamos que los Planes de Igualdad sólo son obligatorios para tres tipos de empresas: En primer lugar, para las empresas de más de 250 trabajadores, en segundo lugar, para las empresas de capital público, y en tercer lugar, para las empresas que por

²⁶⁰ SALA FRANCO, T., “Eficacia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, a la luz de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: hacia un respeto igualitario de las reformas parentales”. Conclusiones VI Jornades de la Facultat de Dret. Universitat de Valencia. P. 20 y siguientes Disponible en: <http://www.uv.es/idh/cas/conclusion.pdf> Última visualización 05 de abril de 2015

²⁶¹ Idem P. 22.

convenio colectivo se prevea que han de disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones.

La realidad de los Planes de Igualdad es que las empresas se encuentran con muchos obstáculos para diseñar los Planes de Igualdad. La primera de las barreras en relación a la aplicabilidad de los Planes de Igualdad que deseamos destacar es el escasísimo número de empresas que están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad por razones de tamaño. Esto significa que: *“sólo están obligadas disponer de un Plan de Igualdad el 0,12% de las empresas españolas que generan el 36,1% de los puestos de trabajo, mientras que el 99,88% de las empresas restantes que generan el 63,9% de los puestos de trabajo no tienen por qué disponer de un Plan de Igualdad*²⁶². Por lo tanto, al final del Capítulo II afirmábamos que, el Ministerio de Sanidad desde el año 2008, sólo está otorgando 14 distintivos al año, a las empresas que presentan voluntariamente la documentación para obtener la concesión. Si calculamos el montante actual de empresas que ha recibido el distintivo desde el año 2009 hasta el año 2014 incluido, sólo existen 86 entidades que disponen del distintivo.

Recordamos que el sello tiene una vigencia de tres años, tras la misma caduca y se ha de renovar. No obstante, cada año las empresas que disponen del mismo, han de presentar un informe de actividades con los avances realizados durante el año. Entre las empresas galardonadas con el distintivo, no sólo se encuentran las grandes corporaciones cuya obligatoriedad de disponer del Plan de Igualdad es evidente y notorio y que podría forzar a estas empresas a solicitar el distintivo. Entre las que disponen del distintivo, observamos que además de las grandes empresas, también están los sindicatos, fundaciones, organizaciones sin ánimo de lucro y pymes. Todas las organizaciones están invitadas a solicitar el incentivo, tengan o no obligación de disponer del Plan de Igualdad. No obstante, el número total de entidades que dispone del distintivo resulta

²⁶² SANCHEZ VIDAL, M. E., CEGARRA LEIVA, D., CEGARRA, NAVARRO, J.G., “Conciliación en la pyme: una ventaja competitiva. Innovación en gestión de recursos humanos.”, *Universidad Politécnica de Cartagena. Fundación Española de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Economía y Competitividad. Cátedra Cede: Cultura y Ética Directiva y Empresarial*, Murcia, 2009. Disponible en: www.conciliapyme.es http://www.conciliapyme.es/documentos/guia_conciliacion_en_pymes.pdf
Última visualización 12 de febrero de 2015.

especialmente insuficiente, por eso consideramos que estos galardones gozan de muy **escasa incidencia para las empresas españolas.**

En segundo lugar, en relación al colectivo de empresas de capital público que tienen la obligación de disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades, hemos de señalar que son las primeras entidades en **dar ejemplo al implantar** su Plan de Igualdad. No obstante, algunas de ellas manifiestan que solo se iniciaron en esta aventura tras haber recibido instrucciones de diseñar el Plan de Igualdad durante una inspección laboral.

En tercer lugar, hemos de señalar que **son realmente muy pocas las empresas cuyo Convenio Colectivo señala que han de disponer de un Plan de Igualdad.** No obstante, un aspecto muy relevante sobre los Planes de Igualdad es el papel de la negociación colectiva y en consecuencia, el poder de negociación de los sindicatos. Sin embargo, un Plan de Igualdad, a pesar de lo que afirman los sindicatos, no posibilita que se pueda denunciar por incumplimiento, al contrario que ocurre con los convenios. Por lo tanto, siendo siempre una mejora de lo que se dispone en la ley o en el convenio, no permite que ante un incumplimiento pueda abrirse una vía judicial.

Adicionalmente, nos preguntamos qué incidencia tienen, a día de hoy, el poder de las organizaciones sindicales en las empresas. Begoña San José, coordinadora de Organizaciones de Mujeres para la Participación y la Igualdad (COMPI), institución a la que representa, compuesta por 22 organizaciones de mujeres de toda España, cuya representatividad reside en su pluralidad y está orientada a la defensa de la igualdad real de oportunidades para las mujeres, destaca: *“igualmente, con respecto a los Planes de Igualdad, que es evidente que retirando competencias de la negociación colectiva, se les resta efectividad, lo cual implica desactivar un instrumento muy importante.”*²⁶³ Con esto debemos de admitir que el papel de los Planes de Igualdad, **pese a la obligatoriedad de contar con la participación de los representantes de los trabajadores, no compromete el llegar a un acuerdo**, por lo tanto, sigue estando en el poder sobre el contenido de los Planes de Igualdad, sigue residiendo completamente de los empresarios.

²⁶³ SAN JOSE B, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios... Op. Cit.*, P. 17.

Según lo establecido en el artículo 43 de la Ley 3/2007 LOIEHM : Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”, Tomás Sala Franco afirmó que: “**en la práctica la negociación colectiva resulta algo pobre** y variados estudios y encuestas sobre la misma, vienen a señalar:

- 1.- *Que la regulación convencional en igualdad de género es reciente, apareciendo en la década de los noventa, y que es muy diversa.*
- 2.- *Que aún permanecen en algunos convenios colectivos cláusulas obsoletas, coexistiendo con otras muy innovadoras en otros convenios (industria química, por ejemplo).*
- 3.- *Que no se planifica, siendo fragmentaria la regulación convencional en esta materia.*
- 4.- *Que se aprecia que las cláusulas convencionales antidiscriminatorias insertadas en los convenios colectivos son demasiado genéricas, o se limitan a recoger lo ya regulado legalmente”²⁶⁴.*

Tras esta pequeña contextualización quisiéramos **evaluar la incidencia de los Planes de Igualdad en las empresas españolas, qué conquistas han alcanzado y qué valoración se tiene de los mismos, deteniéndonos especialmente en el área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Como introducción a este tema traemos a colación las cifras aportadas por Eurostat y de acuerdo con la evaluación del Plan de Igualdad 2008-2011 realizada por la Coordinadora, “*España es el cuarto peor país de Europa para la conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, que son los países que más mujeres tienen fuera del mercado laboral por cuidado de menores o de adultos dependientes. En España, más del 90% de los casos de abandono del empleo por razones familiares corresponden a mujeres*”.²⁶⁵

A continuación se va a describir cómo se redacta y se gestiona un Plan de Igualdad de Oportunidades, para poder aportar un análisis del área de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se realizará una reflexión sobre la **suficiencia o**

²⁶⁴ SALA FRANCO, T., “Eficacia de las medidas de conciliación...”, Op. Cit., P. 19.

²⁶⁵ SAN JOSE B, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios...* Op. Cit., P. 16.

insuficiencia de los Planes de Igualdad para alcanzar la conciliación desde la experiencia del tutelaje de los Planes de Igualdad diseñados para empresas, las tutorías realizadas y los cursos de formación impartidos a empresas de la Comunidad Valenciana durante los 7 últimos años.

Para la realización de este análisis, aportamos la experiencia propia profesional adquirida como tutora de la elaboración de los Planes de Igualdad ofrecida durante los últimos 7 años como formadora del curso on line de Planes de Igualdad, impartida tanto a empresas, como al personal funcional de la Generalitat Valenciana en materia de Igualdad de Oportunidades, además de numerosos cursos de forma presencial en empresas. Además, esta experiencia se ha complementado con la realización de trabajos de consultoría en materia de Igualdad de Oportunidades con las empresas desde el año 2000. Todo ello se enriquece con la participación en trabajos conjuntos con otras expertas en materia de igualdad y con la participación en numerosos foros de debate y sesiones de trabajo durante los proyectos europeos EQUAL. Este bagaje nos ha aportado mucha luz sobre la realidad de lo que está ocurriendo en las empresas de la Comunidad Valenciana en materia de los Planes de Igualdad. El trabajo realizado directamente con empresas podría cuantificarse a groso modo en haber atendido a 380 personas, aclarando dudas sobre el diseño, la implantación y la evaluación de Planes de Igualdad en empresas durante los últimos 7 años.

3.3.1.- Obstáculos que se encuentran las empresas para diseñar los Planes de Igualdad.

Podemos identificar una serie de obstáculos de partida con los que se encuentran las empresas para comenzar en este camino de los Planes de Igualdad. A continuación se detallan los siguientes:

3.3.1.1.- La falta de información sobre cómo empezar:

Uno de los primeros dilemas es el cómo empezar y de dónde sacar la información. En primer lugar hay que determinar la obligatoriedad, la necesidad, el ser o no ser empresa que necesita un Plan de Igualdad, el cómo diseñarlo, qué formularios seguir, y con qué administración se han de relacionar con el fin de averiguar si las empresas deben visar su Plan de Igualdad o no. A pesar del recurso previamente citado de las Infodonas,

muchas **empresas no conocen ni que existen**, por lo que no saben dónde preguntar para averiguar por dónde empezar. A pesar de que las Infodonas desarrollen múltiples campañas de comunicación que se celebran de forma anual, los mailing a las empresas, las jornadas de información, y las constantes llamadas de atención, etc, la realidad es que muchas empresas no conocen esta red de Infodonas y afirman que **no tienen recursos ni conocimiento sobre cómo empezar** a elaborar un Plan de Igualdad. Conscientes de ello, desde la DGFM, se ofrecen guías en internet además de los previamente mencionados cursos de formación gratuitos para empresas, cada año.

Existen dos modalidades de cursos, unos son on line y otros son presenciales. Los **cursos presenciales tienen una duración de 8 horas para el curso de diseño e Implantación de Planes de Igualdad, 15 horas Seguimiento y Evaluación de los Planes de Igualdad y 6 horas Taller de Conciliación**. El objetivo es impactar cada año a más de 180 personas trabajando en empresas para que sean formadas del modo que deseen, es decir, que pueden elegir entre recibir la formación on line y la presencial. La realidad es que cuesta mucho esfuerzo conseguir alumnado para estos cursos, debido a multitud de motivos diversos.

Un escollo importante es la **falta de interés en formarse** en materia de Igualdad de Oportunidades. Otro motivo muy común que alegan las empresas para no realizar los cursos es la **falta de disponibilidad de tiempo**, dado que los **cursos son excesivamente largos**. Por otro lado, hemos de tener en cuenta que la formación que es **gratuita, desgraciadamente, no está bien valorada** en el mundo laboral y existe cierta desconfianza. En realidad hace falta hacer grandes campañas de sensibilización para conseguir que las empresas deseen acudir a esta serie de cursos de formación.

Existe una dificultad añadida y es la cuestión **de las fechas** en las que se ofrecen estos cursos, en la mayoría de las veces en el último trimestre del año natural. Por motivos de licitaciones públicas, el procedimiento para la adjudicación de la formación a una empresa sólo se pone en marcha a partir del mes de marzo cada año. Por eso, lamentablemente, los cursos de igualdad sólo se ofrecen a partir del mes de mayo, en el mejor de los casos. Además, se han de realizar rápido porque, las acciones formativas han de estar todas acabadas antes del final del mes de noviembre por cuestiones

administrativas, por el cierre del presupuesto de la administración general de contratos. Además **no se permite adaptar las acciones formativas a las necesidades específicas** de las empresas, como por ejemplo **transformarlas en tutorías**, debido a que esta formación está financiada por el Fondo Social Europeo y **cualquier modificación exigiría mucho más trabajo** para el equipo reducido de la DGFM.

Hasta el año 2013 la Dirección General de Familia y Mujer, lanzaba cada año una oferta de formación presencial y otra on line, ambas adjudicadas por contrato negociado sin publicidad. La tramitación administrativa para la adjudicación del contrato se dilataba varios meses en el tiempo, y por lo tanto los **retrasos entorpecían la organización** de toda la formación. De la misma manera, el pago de esa formación se dilataba en el tiempo, hasta el punto de remunerarla con **más de seis meses de retraso desde la presentación de la factura, que sólo se permitía entregar una vez finalizada la formación**, es decir en Noviembre de cada año. Por lo tanto, a efectos prácticos las empresas que impartían la formación recibían el dinero al año de haber comenzado a impartirla.

A partir del año 2014, se ha decidido ahorrar más aún, y se han fusionado la formación on line y la presencial. Ello ha conllevado un nuevo retraso adicional y la consecuencia es que sólo a partir del mes de septiembre se ha podido lanzar a las empresas la planificación de las acciones con los detalles organizativos de los cursos. Los efectos de **estos retrasos afectan muy negativamente a la organización de todas las cuestiones logísticas, lugar y fechas**. No obstante, la principal dificultad añadida es el número mínimo de alumnado de estos cursos. Para poder impartir un curso se debe conseguir alcanzar un mínimo de 10 personas. Sin estas 10 personas no es posible configurar un curso gratuito financiado por la DGFM.

Asimismo, se ha de tener en cuenta que durante el año la **Fundación Tripartita** ya ofrece permanentemente formación gratuita. Por lo tanto, a partir del mes de septiembre, muy pocas empresas desean que sus empleados dediquen horas para realizar formación, ya que se vislumbra el final del año y la presión de la rentabilidad, productividad y cumplimiento de todas las tareas urgentes es mayor. **La experiencia ha demostrado que las empresas agotan todo el plan de formación anual antes del**

verano, porque a la vuelta del periodo vacacional ya han de ocuparse de otras tareas más urgentes que les permitan cerrar el año sin perder tanto dinero. Y por ello, las empresas alegan que ya se les ha impartido toda la formación que estaba planificada para esas empresas

Adicionalmente, hemos de tener en cuenta que en la Comunidad Valenciana, esta formación se ofrece desde el año 2008, y por lo tanto cada año existen menos empresas que no hayan recibido formación gratuita en materia de igualdad. El resultado es que la mayoría de las empresas que realizan esta formación, o están altamente sensibilizadas o **sólo acuden a los cursos las empresas que por ley están obligadas**. El otro grupo de empresas que puede estar interesada en aprender sobre los Planes de Igualdad son las empresas que, a pesar de no tener obligación legal, desean visar sus Planes de Igualdad porque desean obtener **mayor puntaje en los concursos públicos**, ya que ofrecen servicios a la administración valenciana. Por lo tanto buscan, de alguna manera, sumar el máximo de ingredientes para que se les adjudiquen los contratos.

3.3.1.2.-Falta de conciencia sobre los beneficios de los Planes de Igualdad

Existen multitud de beneficios que aporta la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades. A grandes rasgos destacamos el aumento de la motivación, de la productividad, el enriquecimiento de la organización, la mejora del ambiente de trabajo, las relaciones laborales, la calidad y las habilidades del personal. En definitiva, el diseño y la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las organizaciones provocan la oportunidad de construir unos entornos más humanos. Sin embargo, la realidad que nos hemos encontrado es que las empresas, en estos momentos, **no perciben que estos beneficios sean consecuencia directa de los Planes de Igualdad y se quejan de las dificultades para diseñarlos e implantarlos**.

3.3.1.3-Dudas sobre la conveniencia de los Planes de Igualdad

Existían grandes expectativas de conseguir una igualdad real y efectiva. Se ha realizado un esfuerzo en imagen de cambio de mentalidad. A través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha reforzado esta

campaña que pretendía conseguir precipitar un gran éxito en cuanto a su producto obligatorio estrella: la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades para empresas que pretendían **ser un código ético de las empresas**. Se sigue realizando este esfuerzo a día de hoy por las autoridades públicas. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos de la administración, aún queda mucho camino por recorrer porque pocas empresas disponen del Plan de Igualdad.

La razón principal es que las empresas **alegan desconocer el mecanismo, y no tener tiempo en el día a día para dedicarse a estas cuestiones consideradas no urgentes**. Las empresas no encuentran personal cualificado y normalmente no buscan ayuda para asesorarse. Además, **consideran que los controles de seguimiento y evaluación son excesivos, y por tanto disuasorios**. En definitiva, las empresas afirman encontrar **grandes dificultades que sobrepasan los beneficios que a priori vislumbran** podrían aportarles los Planes de Igualdad.

Asimismo hemos de considerar que, con la crisis económica, existen otros aspectos más importantes que dificultan el desarrollo de los Planes de Igualdad. No se trata de una falta de interés sobre la materia o de una falta de capacidad de absorción del tejido empresarial. En muchos de los casos, los **apoyos disponibles que no se descubren a tiempo y las inspecciones de trabajo son las que desencadenan el diseño de unos Planes de Igualdad**. Las empresas manifiestan que la presentación de un Plan de Igualdad representa una amenaza que consigue ejercer sobre ellas un elemento de disuasión para presentar los Planes de Igualdad al visado autonómico.

Sin embargo, el motivo más común es que la coyuntura empresarial ha forzado a que la mayoría de las empresas estén ahora **concentradas en otros ámbitos mucho más urgentes que la Igualdad de Oportunidades o la conciliación, están concentradas en no tener que despedir al personal y analizar cómo abaratar costes**.

Adicionalmente, hemos de incidir en el necesario cambio de mentalidad que exige realizar avances sobre las nuevas maneras de relacionarse en el entorno laboral cambiante. La directora General de la DGFEM, Laura Chorro manifiesta: “los *Planes deben incorporar medidas innovadoras que hagan realidad la igualdad dentro de la*

*empresa, proporcionando además servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*²⁶⁶. Necesariamente los Planes de Igualdad requieren que haya **una superación a la normativa vigente en materia de derecho laboral**. Plantear medidas **diferentes y más generosas exige un grado de innovación que a día de hoy escasea en muchas organizaciones**.

3.3.1.4.- Falta de conocimiento sobre la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad

Las empresas en primer lugar han de saber **si están o no obligadas** a tener que realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades. A pesar de que desde el año 2007 se han ido realizando numerosas campañas de comunicación y se ha tratado esta cuestión en multitud de foros empresariales, **no todas las empresas conocen** su obligatoriedad.

No sólo están obligadas las empresas de más de 250 trabajadores, sino también las empresas de capital público o las que en su convenio así lo establezca. Aun así, y pese a continuas campañas informativas celebradas, existen muchas empresas que no disponen de un Plan de Igualdad aun teniendo obligación por desconocimiento. A veces debido a que **sus plantillas fluctúan a lo largo del año y alegan que como no existe claridad al respecto preguntan sobre si los 250 trabajadores es el tamaño medio anual o si contabilizan igual los trabajadores de media jornada, o si se ha de calcular sobre el total contando con los colaboradores externos**.

Una de las dudas más recurrentes que elevan las empresas en relación a los Planes de Igualdad es la duda sobre las **posibles consecuencias que podría sufrir una empresa que estando obligada, no disponga de un Plan de Igualdad**. La entidad responsable de realizar un control sobre la correcta aplicación de los Planes de Igualdad es el Ministerio de Trabajo, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en adelante LISOS, en su disposición adicional décimo cuarta.

Adicionalmente, se recoge en el artículo 7 de la LISOS en su nuevo apartado 13 que: *“se considerará infracción grave el no cumplir con las obligaciones que en materia de*

²⁶⁶ “Bienestar Social ha visado 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat”, Op. Cit,

*Planes de Igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*²⁶⁷. Sin embargo, la relevancia se encuentra en el art. 8 de la LISOS apartado 17 donde es calificado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales *“el no elaborar o no aplicar Planes de Igualdad o hacerlo de manera incumpliendo con los términos previstos...”*²⁶⁸.

Se habla en ese artículo sobre las responsabilidades empresariales específicas que llevan aparejadas las sanciones accesorias aplicándose en caso de infracciones muy graves.

¿A qué tipo de sanciones podría enfrentarse una empresa que no dispusiera de Plan de Igualdad, estando obligada a tenerlo? Tal y como se describe en la Guía de CCOO titulada: *“Aclarando Dudas sobre los Planes de Igualdad”, “Sanciones tales como la pérdida automática de ayudas y bonificaciones, y en general los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. Así como la exclusión automática del acceso a los beneficios durante seis meses. No obstante, las infracciones muy graves referidas a supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a la que venimos refiriéndonos, pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa, si así lo determina la autoridad competente”*²⁶⁹. Adicionalmente, en el Estatuto de los Trabajadores se recoge que el no cumplir con las obligaciones en materia de igualdad puede dar lugar a sanciones económicas y multas entre 626 y 6.250 euros. Si la **infracción es muy grave, es decir no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas podrían oscilar entre los 6.251 euros y 187.515 euros**²⁷⁰.

El Ministerio de Trabajo ha forzado en muchos casos a que las empresas tuvieran Planes de Igualdad a través de inspecciones. Siguiendo lo que reza el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre

²⁶⁷ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Publicado en BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000. Vigencia desde 01 de Enero de 2001.

²⁶⁸ Idem.

²⁶⁹ *“Guía Aclarando Dudas sobre los Planes de Igualdad”*, Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Madrid, Junio 2011. Pág 17 y ss. Disponible en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15621/doc69851_Aclarando_algunas_dudas_sobre_planes_de_igualdad.pdf Última visualización 14 de febrero de 2015.

²⁷⁰ Idem

la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad: en su epígrafe 4. “*Las empresas también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo*”.

Una de las reflexiones más básicas que surgen al hablar del Ministerio de Trabajo es el cuestionar por qué el ministerio encargado de los Planes de Igualdad es el de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. Intuimos que existe cierta paradoja a la hora de coordinar los esfuerzos y los apoyos al servicio de las empresas. Entendemos que estos temas deberían regirse siempre a través del Ministerio de Trabajo y no el de Sanidad.

3.3.1.5.- Diferencias entre el Plan de Igualdad Nacional y el Plan de Igualdad Autonómico:

Otra de las paradojas es que las empresas que superan plantillas de 250 trabajadores en la Comunidad Valenciana tienen la disyuntiva sobre si realizar el plan según los modelos del Ministerio de Sanidad o conforme al **Real Decreto Ley del 133/2007 de la Comunitat Valenciana. La diferencia es procedimental.** Como ya hemos señalado, en la Comunitat Valenciana se propone solicitar el visado antes de empezar a implantar el plan. Existen ciertas diferencias en los planteamientos de los planes de empresas elaborados siguiendo el modelo nacional y el modelo autonómico. Algunas diferencias son sólo formales, es decir, difieren en la distribución, los nombres, el número y la distribución temática de las áreas:

Plan de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Plan de Igualdad conforme a Real Decreto Ley del 133/2007 de la Comunitat Valenciana
1. Selección	1. Área de acceso al empleo
2. Formación	3. Área de clasificación profesional, promoción y formación
3. Promoción	
4. Política salarial	4. Área de Retribuciones

5. Ordenación del tiempo del trabajo	2. Área de Conciliación
6. Comunicación	6. Área de comunicación y lenguaje no sexista
7. Ayudas, Bonificaciones y Política social	/En la Comunidad Valenciana no existe
8. Representatividad	/En la Comunidad Valenciana no existe
9. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo	5. Área de salud laboral
10. Riesgos laborales y Salud laboral	
11. Mujeres en situación de riesgo de exclusión	/En la Comunidad Valenciana no existe

Observamos que existen diferencias en los términos según si se sigue la normativa nacional o la autonómica. Por ejemplo en el Plan de Igualdad nacional, el nombre de las áreas difieren en los términos si los comparamos con el Plan de Igualdad autonómico, en el área de Conciliación a nivel nacional, el nombre del área elegido apunta únicamente a cuestiones relativas al tiempo, y por eso se llama esta área: Ordenación del Tiempo. En el Plan de Igualdad nacional se llama Política Salarial a lo que se llama Área de Retribuciones en el Plan de Igualdad autonómico, estas diferencias no son del todo notables. En cambio en el ámbito de Salud Laboral, en el Plan de Igualdad Nacional se encuentra desglosado entre Prevención del Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo, Riesgos laborales y salud laboral, y Mujeres en situación de riesgo de exclusión. Se descubren otras diferencias más relevantes como por ejemplo la separación del Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación en la Comunidad Valenciana están unidas mientras que en los Planes de Igualdad, que siguen únicamente la Guía publicada a nivel nacional, ostentan estas áreas desglosadas entre el área de Formación y la de Promoción. Sin embargo nos encontramos con la ausencia de áreas como la de Ayudas, Bonificaciones y Política Social, así como el Área de Representatividad en el Plan de Igualdad Autonómico. Todas estas diferencias confunden a las empresas y les desincentivan.

Analizando algunos Planes de Igualdad para su evaluación, hemos hallado que los Planes de Igualdad diseñados por los sindicatos separan en dos áreas las medidas de acceso al empleo con las de selección del personal. Esta confusión no debería tener consecuencias graves, salvo que se admitiese que no se trata de una errata. Sin embargo, a nivel autonómico, se exige para el visado que por lo menos haya prevista una medida específica para cada área, y en ese caso complica la cuestión aumentando el número de medidas mínimas a proponer e implantar. Y ahí sí existirán pues diferencias puesto que en el Plan de Igualdad Nacional existen once áreas y en la del Plan de Igualdad autonómico tan sólo seis áreas.

Sin embargo, la gran diferencia de fondo que existe en la Comunidad Valencia se debe al Decreto 133/2007 que regula el procedimiento que deben seguir las empresas de la Comunitat Valenciana para **la obtención del visado previo a la implantación** de sus Planes de Igualdad. Este Decreto ha sido calificado como "*pionero en España, al establecer un cauce formal para obtener el visado de un Plan, determinando cuales son los contenidos mínimos y concretos de debe contener*"²⁷¹. Coincidimos con la opinión de la directora de la DGFM, Laura Chorro, en que el visado ayuda de forma preventiva a implantar mejores Planes de Igualdad. El enfoque de la normativa nacional está enfocado **más bien al castigo y no al estímulo**, salvo que se vinculase a las empresas que presentan el Plan de Igualdad a conseguir el distintivo, algo que a día de hoy no ocurre.

Por ello, a efectos prácticos, resultan grandes estas diferencias, porque afectan al proceso de diseño de los Planes de Igualdad, su implantación y evaluación. La Comunidad Valenciana propone un **proceso en el que las empresas soliciten un visado del Plan de Igualdad antes de su puesta en marcha y posteriormente habrá controles a través de un temido seguimiento y una costosa evaluación a entregar a la DGFM**. Sin embargo a nivel nacional solo se anuncian las sanciones por las infracciones causadas.

3.3.1.6.-Las razones. A las empresas les faltan los porqués, para elaborar Planes de Igualdad.

²⁷¹ "Bienestar Social ha visado 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat" .. Op cit,

Los directivos de las empresas suelen cuestionar la necesidad de disponer de un Plan de Igualdad afirmando: *“Para qué y por qué un Plan de Igualdad si nosotros no discriminamos”*. El argumento de que a través de los Planes de Igualdad se conseguirá la implantación práctica de la igualdad real en las organizaciones, en mi opinión no es, a día de hoy, suficientemente convincente para las empresas. Desafortunadamente, **resulta necesario en muchas ocasiones buscar otras motivaciones para que las empresas se convenzan de la utilidad de implantar un Plan de Igualdad.** Difícilmente se percibe que la legitimidad de los Planes de Igualdad viene por cuestiones de justicia social, por razones de hacer respetar los derechos fundamentales, es decir, porque las mujeres y los varones son iguales en derechos y deberes.

Sin embargo, ante la falta de percepción de alguna posible discriminación en las empresas por parte de los empresarios, les proponemos con motivo de los Planes de Igualdad, pensar en dar **pasos un poco más allá, no es sólo por cuestiones de justicia, sino por cambiar la mentalidad de la gestión de la empresa con el fin de conseguir que las empresas sean más productivas.** Solo de esta manera empiezan a escuchar con más atención.

En escasas ocasiones, las empresas admiten que la normativa actual en materia de igualdad logre posibilitar y reforzar el pleno reconocimiento de la Igualdad formal. Nos encontramos con muchas ocasiones en las que **hemos de hacer una gran labor de persuasión para convencerles,** ya que la normativa ha resultado ser insuficiente para alcanzar la Igualdad de Oportunidades. Por eso, la primera aclaración importante a la hora de convencer a los empresarios sobre los Planes de Igualdad es transmitir la **necesidad de superar a la normativa actual porque se trata de ir por delante** de la sociedad. Y eso sólo lo pueden hacer las empresas más pioneras con prácticas que valoran y proporcionan las mismas oportunidades a mujeres y a varones en su desarrollo personal y profesional en todas las etapas a lo largo de la vida.

Como ya hemos comentado previamente, entre las empresas se manifiesta una falta de percepción de la notoriedad de los beneficios de los Planes de Igualdad. Las administraciones públicas ofrecen formación gratuita para que las empresas elaboren los Planes de Igualdad de Oportunidades. Los **argumentos que se ofrecen desde los**

servicios públicos para invitar a las empresas que no están obligadas, para que voluntariamente elaboren sus Planes de Igualdad, son los siguientes:

- *Para que con las aportaciones de las mujeres y hombres consigamos que la empresa funcione más y mejor.*
- *Para que nos confieran una diferenciación competitiva con respecto a otras empresas.*
- *Para que todas las personas de la organización participen activamente y aporten soluciones innovadoras.*
- *Para que se reconozca que hacemos cosas bien y no discriminamos por razón de género.*
- *Y porque creemos que en la empresa se debe proporcionar las mismas oportunidades a mujeres y a hombres en su desarrollo personal y profesional.*
- *El mayor potencial de una organización son las personas que la integran y la participación equilibrada de mujeres y hombres que permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad, productividad, y una mayor competitividad.*
- *Las empresas que utilizan un Plan de Igualdad son empresas que se preocupan por sus personas, su entorno económico y social. Son empresas que buscan mejorar continuamente y que creen que un Plan de Igualdad puede representar un éxito para su futuro.*
- *La adopción de un Plan de Igualdad conlleva el desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles profesionales de la mujer y, complementariamente, permite conciliar la carrera profesional con la realización personal y familiar.²⁷²*

Un Plan de Igualdad facilita y obliga a **implantar procedimientos de diagnóstico** de la empresa, revisión y propuestas que en definitiva permiten modernizar y optimizar la gestión de recursos humanos de la empresa. El Plan de Igualdad se propone como si fuese un **nuevo sistema de calidad empresarial** enfocado en los aspectos sociales de la plantilla. Por ello, resulta necesario aclarar que, obligatoriamente, se han de mejorar las condiciones laborales del personal de la empresa, así como mejorar las disposiciones del

²⁷² Contenido extraído del Curso on Line de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres impartido desde el año 2007. Fuente elaboración propia.

convenio que rijan las relaciones laborales en la empresa. Muchas empresas, tras trabajar a fondo los Planes de Igualdad, se involucran cada vez más en difundir sus políticas de **Responsabilidad Social Corporativa**.

Y de forma algo anecdótica se suele ofrecer el elemento atractivo de que el Plan de Igualdad **permite, al acceder a distintivos, incentivos y ayudas**, que se establezca una mejor puntuación desde las distintas administraciones, en caso de empate en el ámbito de la contratación de la Generalitat Valenciana. Por otro lado, para algunos, el elemento más atractivo del Plan de Igualdad es el poder acceder **al distintivo a nivel nacional o al galardón empresa SABIA valenciana**. En definitiva, de lo que las empresas han de convencerse es de que los Planes de Igualdad pueden constituirse como herramienta práctica y eficaz para facilitar a las organizaciones mejoras en todos estos ámbitos: a) acceso a la empresa b) conciliación c) clasificación, promoción y formación, d) retribución, e) salud laboral y f) comunicación y lenguaje no sexista. Sin embargo, nos cuestionamos, **¿acaso son estos distintivos, ayudas y galardones suficientemente atractivos para constituir un cambio real?** Lamentablemente, la respuesta es que estos instrumentos son sólo atractivos para muy pocas empresas.

Al constatar el número de empresas que acceden a los mismos, hemos de concluir que no. Resulta casi anecdótico **destacar que en 7 años solo se hayan visado 197 empresas en la Comunidad Valenciana**, y que sólo 93 empresas y entidades dispongan del distintivo de igualdad en la empresa galardonadas con el sello “empresa SABIA”. A nivel Nacional recordamos que sólo 86 entidades en el año 2014 disfrutaban el Distintivo Nacional.

Hemos analizado la información disponible en la página web del Ministerio de Sanidad, y Asuntos sociales. Desde el año 2008 y con carácter anual se vienen realizando convocatorias para la concesión de ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 personas en plantilla, para que elaboren e implanten un Plan de Igualdad, con el objetivo de que puedan incorporar en sus políticas de empresa,

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en su organización²⁷³.

No pueden ser beneficiarias de dichas ayudas aquellas entidades que tengan elaborado un Plan de Igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

El número de organizaciones que recibieron ayudas denota que el interés entre las empresas es bastante irrisorio. Y si adicionalmente tomamos en cuenta el dato de las ayudas económicas concedidas a las empresas, analizándolo por años, la situación es la siguiente²⁷⁴:

El primer año en que se financiaron ayudas a las empresas para elaborar los Planes de Igualdad, el año 2008, la cantidad asignada fue de 1.195.853,51 euros, habiendo sido seleccionadas un total de 126 empresas beneficiarias de la subvención. Al distribuir el crédito entre las empresas beneficiaras, quedó incluso un remanente de 4.146,49 euros²⁷⁵. Sin embargo, durante los años siguientes la trayectoria fue en declive, es decir, el número de empresas a las que se les financiaron ayudas para la elaboración de Planes de Igualdad bajó del año 2008 al 2009, ya que en el año 2009 sólo se beneficiaron 106 empresas²⁷⁶. Esa cifra se quedó estancada porque en el año siguiente, 2010, solo se

²⁷³ Información disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaPDI/home.htm>
Última visualización el 15 de febrero 2015

²⁷⁴ Información extraída del Ministerio en el siguiente enlace http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/conv_pdi.htm Última visualización el 15 de febrero 2015

²⁷⁵ BOE Núm. 5 Martes 6 de enero de 2009 Sec. III. Pág. 1186 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE IGUALDAD 246 Resolución de 19 de diciembre de 2008, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden subvenciones destinadas al establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en el periodo 2008-2009. última visualización 30 de noviembre 2014. Información disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2008.pdf Última visualización el 15 de febrero 2015

²⁷⁶ BOE Núm. 46 Lunes 22 de febrero de 2010 Sec. III. Pág. 17110 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE IGUALDAD 2860 Resolución de 29 de enero de 2010, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1738/2009, de 19 de junio. http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2009.pdf
Última visualización 15 de febrero 2015

beneficiaron 107 empresas²⁷⁷. A partir del año 2011, el número de empresas que se beneficiaron de las ayudas fue ascendiendo, 135 empresas²⁷⁸. Al igual que en el año 2012 se beneficiaron de las ayudas 130 empresas²⁷⁹. En el año 2013 se beneficiaron un total de 134 empresas²⁸⁰.

Si sopesamos económicamente el montante de las ayudas concedidas, vemos que el número de empresas que accede a las ayudas ha ido oscilando a lo largo de los años. El primer año, 2008, el montante asignado de 1.195.853,51 euros, quedando un remanente de 4.146,49 euros y en el año 2013 se concedieron 798.360 euros. La media de ayudas asignada fue de 6.500 euros. Habiéndose ayudado en total desde el año 2007 hasta el 2013 a 738 empresas con un montante total de 4.797.000 euros aproximadamente. Conforme a la trayectoria, se ha podido comprobar, que en el año 2014 se concedieron un total de 799.080 euros²⁸¹ a un número similar de entidades conforme a la trayectoria

²⁷⁷ BOE Núm. 41 Jueves 17 de febrero de 2011 Sec. III. Pág. 18224 III. OTRAS DISPOSICIONES. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. 3155 Resolución de 24 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Pdf_2009/Resolucion_concesion_2009.pdf Última visualización el 15 de febrero 2015

²⁷⁸ Núm. 71 Viernes 23 de marzo de 2012 Sec. III. Pág. 25455 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD 4085 Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, correspondientes al año 2011, convocadas por Resolución de 18 de mayo de 2011 http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2011.pdf Última visualización 14 de febrero 2015

²⁷⁹BOE Núm. 3 Jueves 3 de enero de 2013 Sec. III. Pág. 486 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 103 Resolución de 17 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2012, convocadas por Resolución de 13 de junio de 2012 http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2012.pdf Última visualización 30 de noviembre 2014

²⁸⁰BOE Núm. 310 Viernes 27 de diciembre de 2013 Sec. III. Pág. 105838 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 13713 Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2013, convocadas por la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio. http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2013.pdf última visualización 30 de noviembre 2014

²⁸¹BOE Núm. 309 Martes 23 de diciembre de 2014 Sec. III. Pág. 105014 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 13402 Resolución de 5 de diciembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la

anterior. Hemos comentado estas cifras con las empresas con las que realizamos la formación, tutoría y consultoría sobre los Planes de Igualdad y, tras elevar el debate y la reflexión, al verificar estas cifras, las empresas manifiestan que habría sido mucho **más efectivo y honesto, además de económico, enviar al personal técnico del Ministerio a elaborar en las empresas los Planes de Igualdad de forma directa, sin tener que burocratizar tanto el proceso.**

Las razones de la burocratización del proceso son evidentes. El origen de estos fondos proviene de fondos públicos y en este caso además se trata de fondos europeos. Sin embargo, el problema es aún más profundo porque debido a que la percepción **generalizada es que estos fondos son públicos, se percibe como si no fueran particularmente de nadie, y por lo tanto se admite que se pueden malgastar.** A pesar de que existen multitud de formularios y de acciones de verificación, control y seguimiento que exigen una justificación exhaustiva de los gastos que hayan sido correctamente pagados, la percepción generalizada de estos fondos es que son un regalo, es decir, que permiten que sean derrochados, o muy poco aprovechados.

Considero que, es posible que exista una falta de información y también una **falta de honestidad y profesionalidad** porque si existiese una mayor trazabilidad de la utilidad de los fondos públicos no se seguiría financiando tan alegremente medidas de dudosa efectividad. Llama poderosamente la atención que sólo 93 empresas tengan el distintivo de las 738 que han recibido las ayudas para elaborar los Planes de Igualdad. Cifra que apenas alcanza el 12% de las que reciben ayudas. Por eso, todos estos argumentos, nos empujan a pensar que muchos **empresarios son escépticos sobre la utilidad real de disponer del Plan de Igualdad en los casos en los que no están obligadas por ley pese a las ayudas concedidas y los galardones disponibles.** Casi 5 millones de euros desembolsados en 7 años, y sin embargo, no estamos nada seguros de que existan suficientes indicadores para valorar de qué han **servido todas estas campañas de sensibilización, recursos, formación y ayudas.** Tampoco nos permiten medir estas ayudas de qué forma se está contribuyendo y **cuál es el nivel de impacto positivo que**

están provocando en las empresas. Manifestamos abiertamente nuestras dudas sobre la eficacia del instrumento y la eficiencia de los recursos aportados a las empresas desde los poderes públicos.

En principio, sí que existen medios dentro de los organismos públicos que permitan medir el cambio alcanzado, sin embargo, no parece que se haya elaborado una verdadera prueba de autoanálisis de las ayudas aportadas y el gasto empleado que permita exponer la capacidad de mejora a través de la trazabilidad clara entre las ayudas y los resultados. Existen muchos medios para sensibilizar, pero pocos para examinar si realmente se ha alcanzado una mejora real en las empresas. Lo más grave es que al no haber registro único oficial, sólo se conocen las empresas que consideran que lo tienen perfecto. Y las que no lo hacen tan bien no aparecen en ningún sitio.

Es de sobra conocido por todos aquellos que trabajan para la administración pública, que en medio de una crisis como la que estamos sufriendo todos en España, cada ministerio ha sufrido una enorme reducción de los presupuestos, hasta el punto que, los que manejan presupuestos tienen el encargo de reducir más cualquier gasto. Sin embargo, casi 5 millones de euros han sido empleados en ayudas a las empresas solo para ayudarles a tener un Plan de Igualdad. Todo esto sin contabilizar el gasto económico en campañas de sensibilización y sin incluir las partidas presupuestarias del personal técnico, quienes valoran estas ayudas, así como las subcontrataciones de asistencia técnica que el Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales e Igualdad ha tenido sin duda que adjudicar con el fin de poder dar el mejor servicio. Para ello es necesario que reciban un apoyo especializado para sacar estos trabajos adelante.

No deseamos que las ayudas desaparezcan, sino que se transformen y se prioricen las más relevantes en tiempos de crisis. Consideramos que si se valora la ayuda como efectiva, debería ser técnica, es decir en especie. Se podría transformar en un equipo de personal experto que se desplazase a las empresas para ayudar verdaderamente a hacer un Plan de Igualdad. Creemos que tal y como se está realizando actualmente, no resulta del todo efectivo, porque adivinamos que **las empresas no desean los distintivos sino sólo las ayudas.** Por ello, nos cuestionamos los siguientes aspectos: ¿Será que los planes están sólo en una estantería de la empresa, esperando a ver si las empresas son

auditadas por el Ministerio de Trabajo y así evitar la multa? ¿Será que los planes no son tan buenos que no reciben el distintivo nacional? ¿Será que no interesa tener ningún distintivo nacional que no tiene ninguna relevancia a nivel internacional? ¿Será que los incentivos otorgados a las empresas con el distintivo nacional sólo interesan a las empresas que son proveedoras de la administración pública?

Debido al gran desconocimiento imperante entre las empresas privadas sobre las obligaciones que conlleva el tener un Plan de Igualdad, lo que sí hemos percibido es cierto miedo a sufrir más inspecciones, y a perder posibilidades de subvenciones entre las empresas que se involucran en los Planes de Igualdad. A nivel anecdótico, quisiera traer a colación lo que las empresas grandes me preguntan durante las acciones formativas: ***“Si tengo un Plan de Igualdad de Oportunidades: ¿he de nombrar un 40% de mujeres en mi junta directiva?”*** Es una duda importante que asalta a un empresario y que hemos de clarificar. Debido a las campañas de sensibilización, las empresas creen que tienen la obligación de nombrar a mujeres en los puestos de representación, alcanzando ese 40%. Sin embargo, no obliga el Plan de Igualdad a que ello suceda de la noche a la mañana sino que se avance hacia ese objetivo. En muchas organizaciones existe una notoria falta de representación femenina en los órganos directivos en las empresas, y también se reconoce que las mujeres, por regla general ya están igualmente cualificadas que los varones. Sin embargo, no son ascendidas fácilmente. Se pretende recordar con los Planes de Igualdad que debería de existir esta Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones en todos los niveles de la empresa. Al igual que en todos los ámbitos de la vida, ya que eso es incuestionable por razones de justicia y equidad. Sin embargo, se detecta que siguen existiendo situaciones de gran injusticia no ya por **la escasa promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad, sino porque ante trabajos de igual categoría, muchas veces las mujeres siguen cobrando menos**, el concepto de brecha salarial que abordaremos cuando hablemos sobre retribución.

Según un estudio realizado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en colaboración con otras entidades, llamado 'Determinantes de la brecha salarial de género en España', *“en España, la brecha salarial (medida por la ganancia media por hora) es un 19,3 % superior en los hombres respecto a las mujeres, lo que supone 2,54*

euros por hora de diferencia a favor de ellos”²⁸². Una de las conclusiones del informe es que "en ningún caso, las mujeres perciben mayor remuneración que los varones ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad"²⁸³. De momento el gobierno español simplemente se limita a poner a disposición de las empresas un manual autodiagnóstico para detectar si existe o no brecha salarial en las organizaciones

Recordamos que la deseada directiva europea aún no ha visto la luz, pero las empresas manifiestan confundir sus obligaciones entre el Plan de Igualdad con futuras legislaciones. La percepción de que si tienen un Plan de Igualdad tendrán que tener un consejo de Administración nombrado a través de cuotas provoca cierto rechazo entre los directores generales y de recursos humanos de las empresas. Y esto forma parte de la cultura empresarial española.

No obstante, no existen dudas sobre que el mayor potencial de una organización son las personas que la integran. Por ello, se debería demostrar las cifras del volumen de negocios de los equipos donde hubiera una participación equilibrada de mujeres y varones en los equipos, para mostrar si se consiguen organizaciones más humanas, que alcanzan más fácilmente un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad, productividad, y una mayor competitividad. Esta métrica se está poniendo en marcha en las organizaciones privadas, porque ya se sabe que somos poco productivos comparándolo con los países europeos. Sin embargo, todavía queda mucho por avanzar especialmente en entidades públicas. Las razones son culturales. Hemos de afirmar que el cambio de cultura es clave para cambiar las formas de trabajar.

²⁸² DE LUCIO, J., DEL VALLE, M., VALERO, M., “Determinantes de la Brecha Salarial. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa” *Servicio de Estudios Consejo Superior de Cámaras Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad elaborado con la colaboración de Economía Mujer Empresa.* Madrid 2012. Disponible en:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf
Última visualización 15 de febrero 2015
http://politica.elpais.com/politica/2014/12/26/actualidad/1419616033_794119.html?_mrMailingList=4&_mrSubscriber=3954

²⁸³ Idem.

En España, los **empresarios se mueven para conseguir subvenciones** y por eso los beneficios del Plan de Igualdad que promueve la Administración se concentran en ayudas, distintivos y en mayores puntos en los Concursos Públicos. Así se ha pretendido actuar como revulsivo para convencer a los empresarios. Ellos pregunta: **¿Cuántos puntos le otorgan a la empresa en los concursos públicos, si disponen del Plan de Igualdad?** Las administraciones nacionales y autonómicas, valoran el Plan de Igualdad de Oportunidades de las empresas como un buen indicador, cuantificado en algunos casos como unos cuantos más, ya que se valora, en caso de empate como mejora, y premian a la empresa con Planes de Igualdad como una condición de progreso económico. Siguiendo el art 34. de los Contratos de la Administración General del Estado, de la Ley 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que reza así:

*“1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.*

*2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, **cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando**, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las*

Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio ²⁸⁴.

En materia de Subvenciones públicas, recogido en el art 35 de la presente Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres expone lo siguiente:

*“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir **la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.** A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de **conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad** regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.”*²⁸⁵

Recientemente, en la Comunidad Valenciana, con el fin de que el personal de las empresas se forme en materia de Igualdad de Oportunidades y que las empresas estén mejor puntuadas en los concursos públicos, se han solicitado certificados de formación a la hora de entregar las ofertas a las Administración con el fin de que demuestren la formación en Igualdad de Oportunidades que disponen los recursos humanos. Sin embargo, esta puntuación, en muchos casos, es un incentivo muy poco significativo porque aporta pocos puntos en la valoración, y por eso es calificado en muchos casos de irrisorio. Con esto se demuestra que, todavía hacen falta muchos más esfuerzos para convencer a las empresas de las ventajas de disponer de un Plan de Igualdad. Realmente, lo lamentable es que, se deba recurrir a otorgar premios y otros incentivos para conseguir despertar cierto interés por parte de las empresas para que dispongan de Planes de Igualdad en marcha. Los Planes de Igualdad **deberían ser percibidos como una necesidad, sin tener que requerir incentivos públicos.** Se supone que el Plan de Igualdad es una herramienta que facilita la competencia con otras empresas en el plano

²⁸⁴ Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres disponible en: <http://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Última visualización 16 de mayo 2015

²⁸⁵ Idem

de la globalidad y así atraer y retener talento en la organización. Sin embargo, sólo muy pocas empresas lo creen así.

Hemos de afirmar que, salvo excepciones, hoy en día, las empresas saben de sobra que las mujeres atesoran una cualificación tan buena como la de los varones. Sin embargo, la realidad es que todavía no tienen la presencia a más alto nivel tal y como les corresponde por méritos propios en el mundo profesional y empresarial. De esta manera, se persigue lograr una Igualdad de Oportunidades, o mejor dicho, mejorar la situación laboral para toda la plantilla, así como una optimización de los recursos de las empresas. A pesar de decir que los Planes de Igualdad les reportarán un personal más eficaz, comprometido y satisfecho, dadas las empresas con Planes de Igualdad en marcha no parece que la mayoría esté convencida de ello.

Se pregona por parte de la Administración pública, que una vez los Planes de Igualdad estén implantados y arraigados en las empresas, les aportarán una diferenciación real y competitiva con respecto a otras empresas que no dispongan de Planes de Igualdad. Para conseguirlo, se aconseja a las empresas apostar fuerte y elaborar Planes de Igualdad, mostrándoles más razones para convencerles. Sin embargo, no siempre es fácil conseguirlo porque supone en gran medida **abrir la caja de Pandora**, ya que con motivo de la elaboración de un Plan de Igualdad, a las directivas de las empresas, se les pide que se escuchen las aportaciones de las mujeres y de los varones, encaminadas a conseguir que las empresas y las organizaciones cambien de mentalidad y funcionen de forma más óptima y mejor. Muchos directivos no están dispuestos a escuchar este tipo de mensajes por falta de tiempo.

No obstante, nadie niega el gran argumento de que un Plan de Igualdad aumenta la motivación de la plantilla. Esto sí que convence a las empresas, lo único que falta son empresarios con ganas de motivar a su personal. Uno de los efectos más evidentes de la implantación de un Plan de Igualdad bien desarrollado es una mayor implicación de

todas las personas de la organización. Si toda la plantilla es invitada a participar activamente aportando soluciones innovadoras a la mejora continua de sus organizaciones, se consigue un gran éxito en la implantación del Plan de Igualdad. Sin embargo, la realidad es que los Planes de Igualdad, en la enorme mayoría de los casos, **únicamente los diseñan y desarrollan casi íntegramente el departamento de recursos humanos, que es en quién recae en gran medida todo el peso de documentar todo lo que en el plan se propone hacer.** En muchos casos se trata de informes y reuniones y resulta demasiado laborioso. Y lo más habitual es que sólo conozcan el trabajo que hace la Comisión de Igualdad, el departamento de Recursos Humanos.

3.3.1.7.- La buena imagen de la igualdad, ¿de verdad aporta una mejora a la imagen de la empresa?

El argumento de que un Plan de Igualdad mejora la imagen de la empresa es considerado como muy interesante. Esta argumentación es generalmente admitida en una época en la que nos encontramos faltos de elementos que mejoren la imagen de las empresas. A nivel externo, se invita a las empresas a presentar la documentación para conseguir el distintivo nacional con el fin de que se reconozcan a nivel público las buenas prácticas de gestión de la diversidad, protección a la familia y la no discriminación. Se trata de transmitir públicamente los valores de la entidad, y este argumento se percibe como un valor añadido. Las organizaciones que diseñan y ponen en marcha Planes de Igualdad son entidades que valoran y se preocupan por su capital humano y su entorno económico y social, en definitiva, que se preocupan por tener éxito y construir su futuro en la sociedad en la que se mueven.

Por ello, que una empresa publicite que ha decidido adoptar un Plan de Igualdad conlleva declarar que, en ese momento, la empresa va a decantarse por determinados valores éticos, y a su vez expresar que lo va a valorar positivamente. Las empresas con Planes de Igualdad deciden apostar por el desarrollo profesional y el acceso a determinados niveles profesionales de la mujer fundamentalmente. Como efecto colateral, se apunta la idea de que el Plan de Igualdad va a permitir a las mujeres de la empresa conciliar la trayectoria profesional con la realización personal y familiar. En

otros casos se decide difundir la idea de que no sólo de las mujeres integrantes de la empresa, sino de todas las personas, también varones que forman parte de esa organización.

Existen dudas sobre qué hacer ante empresas que están en sectores feminizados o masculinizados. **Las empresas están confundidas porque lo que se entiende es que ha de existir un equilibrio entre varones y mujeres en las organizaciones.** Qué ocurre en empresas en las que hay mayoría de mujeres. Según la ley 3/2007 las acciones positivas solo son legales si son para las mujeres. Un error conceptual muy común en relación a las acciones positivas es tener el convencimiento de poder proponer acciones positivas tanto para mujeres como para varones. Se pensaba que los Planes de Igualdad permitirían introducir medidas para varones en las empresas con plantillas mayoritariamente femeninas. El art 11 de la Ley Orgánica 3/2007 define las acciones positivas de este modo:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”²⁸⁶.

Por lo tanto, no será posible establecer ninguna acción positiva que invite a las empresas a puntuar en igualdad de condiciones a un varón por encima de una mujer, aunque la empresa sea de un sector feminizado y tenga interés en equilibrar su plantilla. A tenor de lo descrito en el mencionado artículo, esta excepción sólo se permite diseñarla a favor de las mujeres. Esto hace que los Planes de Igualdad de las empresas feminizadas sean percibidos como algo casi ridículo. Hechos como este hacen que los Planes de Igualdad pierdan valor para muchas empresas porque al final el Plan de Igualdad resulta ser un formalismo que poco tiene que aportar.

²⁸⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.4.-PROCEDIMIENTO PARA EL DISEÑO Y ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación se va a analizar el Procedimiento para la elaboración del Plan de Igualdad siguiendo el modelo propuesto por la Dirección General Familia y Mujer de la Generalidad Valenciana, ya que las empresas tuteladas han sido las de la Comunidad Valenciana y se aporta la experiencia de apoyo a las mismas. A medida que se exponga este proceso se valorarán las dificultades encontradas y las soluciones prácticas propuestas para la mejora del proceso.

3.4.1.-Qué Compromiso adquieren las empresas que ponen en marcha un Plan de Igualdad.

Una vez dilucidadas las principales dudas iniciales, los empresarios que deciden entablar un camino y seguir hacia adelante en el mundo de la Igualdad de Oportunidades deben comenzar **elaborando el Compromiso**. El empresario necesariamente tendrá que exponer públicamente a su organización que tiene la **iniciativa**. Esta iniciativa ha de ser necesariamente manifiesta y demostrar una voluntad real de que se va a ahondar en la dirección hacia la Igualdad de Oportunidades. Se tiene que convencer de que el fin es convertir su empresa en un entorno todavía más humano.

En algunos casos, este mensaje puede ocasionar escepticismo en la plantilla. Por esto, es necesario convencerles de la voluntad. Esto en algunos casos entraña dificultades, especialmente en estos últimos años. Un requisito necesario para que se pueda visar el Plan de Igualdad de Oportunidades por la Dirección General de Familia y Mujer de la Comunidad Valenciana es que este compromiso sea comunicado a todos. El objetivo es implicar a toda la plantilla. Para ello, se invita a las empresas a formalizar este compromiso mediante un acuerdo formal por escrito que selle este compromiso de incorporar la Igualdad en todos los ámbitos de la gestión de la empresa. Es decir, se trata de incorporar la Igualdad de Oportunidades como principio fundamental inspirador en todos los aspectos de la gestión empresarial. Por eso se recomienda actualizar toda la

información corporativa de la empresa que describiera la misión, la visión y los valores añadiendo el término Igualdad de Oportunidades.

El contenido de un Plan de Igualdad se debe incorporar a los protocolos de actuación de la empresa, si la misma dispone de un sistema de calidad. A su vez en el convenio colectivo se debe citar el Plan de Igualdad. En definitiva, el Plan de Igualdad deberá impactar en todos los departamentos de la empresa y en especial, en todo lo relacionado con la comunicación, tanto en la comunicación interna, como en la comunicación externa.

Por eso, la comunicación del compromiso no puede ser una mera declaración de intereses, sino que se ha de convertir en una **transformación integral** de manera **consciente** y **explícita** en todas las actuaciones de la empresa. Y este camino no tiene ni final, ni vuelta atrás. Y a veces ni las propias empresas son conscientes de que están adquiriendo un compromiso de por vida. Piensan que una vez acabado el plan ya se ha acabado.

Además, las empresas afirman que no discriminan, y que disponen de plantillas equilibradas en todos los estamentos de la empresa con mujeres en puestos directivos. Por eso muchos no comprenden que este camino hacia la igualdad no tenga fin, y se preguntan, una vez han realizado todo lo previsto en el Plan de Igualdad, qué otras medidas podrán realizar. En muchas ocasiones les faltan ideas y por eso valoran positivamente cualquier sugerencia de fácil aplicación. En cuanto las sugerencias implican a otros departamentos que no sean los de Recursos Humanos, se convierte el Plan de Igualdad en una carga que puede llegar a resultar en ciertas ocasiones inabordable para algunas organizaciones.

Hay que tener en cuenta que muchos empresarios se encuentran actualmente con problemas de juicios por despidos, con pocas ocasiones de emitir comunicados a toda la plantilla debido a algunas decisiones recientes, en muchos momentos son **malinterpretadas** y **no consideran un buen momento para publicar el compromiso**. Para algunas empresas, en estos momentos, resulta una barrera el comunicar que se quiere invertir más en el valor de la igualdad, porque ello implica estar dispuesto a

declarar públicamente que la empresa va a establecer políticas para conseguir eliminar la discriminación.

Además, es necesario convencer a los empresarios de que deben revisar la estrategia. Elaborar un Plan de Igualdad conlleva incorporar la Igualdad de Oportunidades como un Valor de la Política Estratégica de la empresa. En este momento, existe una gran desconfianza en los valores de las organizaciones y especialmente **la visión de la clase trabajadora hacia los empresarios está muy contaminada**. A pesar de que un Plan de Igualdad sea beneficioso para todos, en muchas empresas, en la época actual, cuesta creer que se van a aplicar medidas que mejoren los derechos de los trabajadores.

Normalmente, en una negociación colectiva cuesta mucho conseguir que un Plan de Igualdad vaya a superar los derechos que los trabajadores ya disfrutaban. Todavía más difícil es, conseguir que eso se logre rápidamente y a la vez y en todos los ámbitos de una empresa, es decir, en las áreas de: Acceso al Empleo, Conciliación, Clasificación profesional, Promoción y Formación, Retribución, Salud Laboral, Comunicación y Lenguaje no sexista (tanto interna como externa). En algunas empresas dada la situación en la que se encuentran, plantear abiertamente que se va a crear un plan con mejoras que superen la **ley no resulta del todo creíble**.

La implicación de los representantes legales supone una dificultad añadida para la consecución del Plan de Igualdad. Una de las grandes dificultades del Compromiso es tener que contar con la Representación legal de los trabajadores. Supone otra ocasión para **destacar los aspectos en los cuales no se ha alcanzado un acuerdo en materia laboral**. Las empresas que están obligadas a presentar un Plan de Igualdad no desean volver a incidir en determinados aspectos donde los acuerdos con los sindicatos ya están cerrados. Sin embargo, resulta **necesario firmar el compromiso** por parte de los **representantes legales de los trabajadores**.

Las empresas se preguntan cuántos representantes legales han de firmar porque la norma no recoge la cantidad, sino que simplemente establece que han de contar con ellos. La práctica habitual que nos hemos encontrado durante el tutelaje y formación de empresas de la Comunidad Valenciana, es que los sindicatos suelen recurrir a la

amenaza, es decir, advirtiendo que, si determinados aspectos no se deciden como ellos quieren, no firman el compromiso. Por esta razón, existe un rechazo a mostrar el compromiso de forma abierta. Desafortunadamente, los empresarios no siempre pueden contar con la colaboración constructiva de los representantes legales. De cualquier modo, **la ley no obliga a consensuar, recordamos aquí lo que previamente describíamos sobre la opinión de Tomás Sala Franco** cuando analiza el papel de los sindicatos: *“Lo que está claro es que no existe obligación de “consensuar” y que, si se logra, el Plan de Igualdad ha de cumplir la legalidad vigente”*.²⁸⁷

Algunas de las soluciones que se suelen buscar es contar sólo con los representantes legales menos beligerantes con el fin de conseguir dar luz al Plan de Igualdad. De forma anecdótica, debemos destacar que las empresas preguntan **si con la firma de un solo representante legal sería suficiente, porque no logran encontrar otro subterfugio** para la firma del compromiso. En caso contrario, su decisión sería no solicitar el visado de su Plan de Igualdad conforme a las directrices de la Dirección General Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana. Para el caso de las empresas obligadas a tener el Plan de Igualdad, **si en el compromiso no aparece la representación legal de la plantilla, se arriesgan a sufrir una multa** por parte de la inspección de trabajo.

Otra de las dificultades encontradas en el compromiso es alegar que se van a emplear recursos económicos, humanos y materiales cuando se les ha recortado hasta en ciertas ocasiones la cesta de Navidad. **El empresario que afirma que adquiere ese compromiso de forma transparente ha de materializar** la decisión que suscribe. Debe hacerla pública. Debe fundamentar todo el proceso y permitir impulsar la adopción de medidas que se ha comprometido a desarrollar.

En el fondo, se trata de **nuevo de una cuestión de confianza** que compromete a las personas, no sólo a la directiva, sino al equipo responsable de llevarlo a cabo. Se trata también de que se ejerza una persuasión para que se consiga cierta implicación de las personas de la plantilla. Asimismo, conviene recordar que se ha de realizar un seguimiento y una evaluación de la marcha del Plan de Igualdad. **Y la autocrítica no siempre se lleva bien por parte de algunas organizaciones.** Las empresas deben

²⁸⁷SALA FRANCO, T., ‘Eficacia de las medidas de conciliación...’ Op. Cit, p. 22

designar equipos formados, recursos **suficientes y espacios disponibles para incorporar con “calzador”** la igualdad en el calendario de tareas de la empresa. Estas tareas no se ven como urgentes y se **suelen dejar para cuando no haya prisas**. El resultado es que se demoran hasta el verano, que es cuando las empresas tienen más tiempo. Finalmente, hay que recordar que siempre ha de ser la Dirección de la empresa quién tiene que asumir la responsabilidad del Compromiso.

Este compromiso **debe plasmarse en un documento formal** que se ha de publicar y mostrar a toda la plantilla. El contenido de este documento debe incluir la expresión explícita de la **voluntad de implantar un Plan de Igualdad de Oportunidades con las firmas de las partes que lo suscriben**, es decir, la dirección de la Empresa y los representantes legales del personal, y si no los hubiese, todos o algunos trabajadores en su representación.

Sin embargo, con esto no sería suficiente porque **se ha de comunicar qué objetivos** tiene ese Plan de Igualdad de Oportunidades y la **designación formal de las personas responsables del diseño e implantación**. Para que el compromiso sea creíble, debe describir las fechas del **Calendario para la publicación del diseño del plan**, así como las fechas de vigencia para la implantación del plan

Normalmente la iniciativa surge del departamento de recursos humanos. Y en cualquier caso también podría **surgir la iniciativa por parte de los representantes legales**. Por consiguiente, puede surgir por parte de cualquier persona implicada activamente en la empresa, ya que es una estrategia empresarial. Sin embargo, solo será efectiva si **la asume** la Dirección de la empresa como **suya**. La dirección de la empresa ha de manifestar el **máximo interés** por una gestión que garantice la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones. La realidad es que la dirección general de la empresa no se interesa por los Planes de Igualdad y muchas veces la plantilla no sabe ni que se dispone de uno en la empresa. Por eso el secreto de que el Plan de Igualdad tenga alguna incidencia real en la práctica es que sea la Dirección de la empresa la que **tome la decisión** y promueva esta iniciativa.

Posteriormente, se deberá conseguir una verdadera implicación, participación y cooperación de **todas las personas** que participan en la empresa, porque eso es lo que condiciona el **éxito del plan**. Lo que se recomienda es que se **generen equipos de trabajo** y se establezcan **canales de comunicación** entre todos los estratos de la empresa. Este equipo ha de lidiar con toda la empresa, por un lado con la dirección de la empresa, pero también se ha de coordinar con: El Departamento de Recursos Humanos, La Representación Legal del personal y Todo el personal de la Plantilla. En muchos casos se suele contar con personal experto externo, como puede ser un Agente de Igualdad de Oportunidades.

3.4.2-La Comisión por la Igualdad.

El equipo de personas responsables de diseñar e implantar el Plan de Igualdad se configura en una Comisión por la Igualdad. Se propone que sea el Agente de Igualdad de Oportunidades quién podría liderar ese equipo o colaborar de forma externa con esta comisión. Además, se invita a que se escojan algunas personas responsables y formadas para que se encarguen de la implantación del Plan de Igualdad. Estas personas tendrán que trabajar enfatizando los valores de la empresa. En definitiva han de conseguir velar por el respeto de los compromisos establecidos a lo largo de toda la implantación del Plan.

Una de las preguntas frecuentes que hacen las empresas es **si la Comisión por la Igualdad puede ser un equipo nuevo o una estructura existente**. No hay una fórmula mágica sino que se le otorga soberanía a cada empresa para que tome ese tipo de decisiones. Lo importante es que este equipo sea capaz de garantizar la Igualdad de Oportunidades en todos los ámbitos de la empresa. Por eso han de saber detectar nuevas necesidades, analizar indicadores anuales y resolver situaciones de discriminación. Por eso entre las responsabilidades que se les asignan están: **conocer la situación de partida para Diseñar el plan, promover la implicación en el plan en toda la plantilla, organizar las actuaciones coordinándose con la Representación Legal del personal, coordinar la puesta en marcha con todos los departamentos, participar en el diseño de los indicadores de seguimiento y contribuir en la evaluación**. Por eso es necesario que exista una gran implicación de las personas que la componen. Sin embargo, cada persona de la plantilla ha de estar implicada, cada una tiene su

responsabilidad que debe asumir y contagiar en positivo al resto de la organización. Alertamos por ello sobre la importancia de elegir a personas constructivas y capacitadas, con total acceso a la información del personal y facilidad para comunicarse con la Dirección de la empresa.

Las responsabilidades adquiridas en cuanto al Plan de Igualdad de Oportunidades en la organización se reparten de la siguiente manera²⁸⁸:

1. **Dirección.** Toma la iniciativa, decide e impulsa el Plan de Igualdad marcando los objetivos.
2. **Departamento de Recursos Humanos.** Ejecuta el plan integrando la igualdad en los procedimientos.
3. **Representación legal de la plantilla:** Propone, asesora, sensibiliza, y participa en la implantación.
4. **Comisión por la Igualdad:** Diseña el Plan, Responsable del diálogo con el personal, y del consenso de las medidas para satisfacer las necesidades del personal.
5. **Plantilla:** Propone ideas, participa, y es destinataria.
6. **Personas expertas:** Agentes de Igualdad que asesoran, forman y evalúan.
7. **Departamento de Marketing:** Se encarga de transformar la comunicación interna y externa de la empresa, informa, comunica acciones y cambios.

Cada organización tiene una realidad diferente, porque cada persona tiene unas circunstancias diferentes y además no son estáticas en el tiempo. Las personas cambian sus circunstancias a lo largo del tiempo y por esto, toda organización puede mejorar el nivel de igualdad de las personas que trabajan en ella. En función de su propia realidad (número de personas trabajadoras, edad media de la plantilla, sector de actividad, organización del trabajo, número de centros de trabajo, etc.) cada empresa **tiene unas posibilidades distintas**. Por ello se invita a las empresas a invertir en comunicación a la

²⁸⁸ “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.” *Instituto de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Coordinación: Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Europeos. Subdirección General de Programa*, Madrid, 2007 . p 5 y ss. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf Última visualización 15 de febrero 2015

hora de poner en marcha un Plan de Igualdad. El personal Directivo y el conjunto de la plantilla deben estar sensibilizados sobre la ventaja competitiva que supone la incorporación de las mujeres, su aportación de recursos y habilidades en la empresa: Los mensajes a trasladar en esta etapa se resumen en una frase: *¡El Capital humano de la empresa es irrenunciable!*

Sin embargo, hemos de alertar de que se debe de cuidar especialmente los mensajes a transmitir a las personas internas y externas de la organización. Por ello ofrecemos argumentos, porque las propias organizaciones no los tienen siempre claros. Les invitamos a transmitir a todas las personas que están relacionadas con la empresa mensajes como estos:

- *La Igualdad de Oportunidades, lejos de añadir una carga o impedimento adicional, tiene un **papel fundamental** para conseguir **empresas más humanas y más competitivas**.*
- *La consideración de la Igualdad de Oportunidades como actor productivo contribuye al **aumento de las oportunidades** individuales y a la **reducción de los riesgos sociales**.*
- *El introducir criterios de Igualdad de Oportunidades en la gestión empresarial aporta numerosos **beneficios**, entre ellos la **mejora del clima** laboral y las **relaciones laborales**, **incrementa la motivación, competitividad y productividad**, etc.*
- *A su vez, permite el acceso a distintivos de la Administración autonómica y estatal; acceso a incentivos y ayudas que se establezcan desde la Administración así como mayor puntuación en caso de empate en el ámbito de la contratación de la Generalitat Valenciana.*

En relación a la Igualdad de Oportunidades, las palabras que se utilicen y los valores a incorporar han de ser elegidos y explicados con especial cuidado. La estrategia que proponemos a las empresas presenta tres elementos importantes; en primer lugar, a quién enviar estos mensajes, en segundo lugar, a través de qué canal y en tercer lugar, trasladar los beneficios a obtener gracias a la Igualdad de Oportunidades.

En primer lugar, se trata de centrar la atención sobre la dimensión externa de la empresa. El retorno económico deseado en responsabilidad social corporativa se mide en muchos casos por la imagen que se aporta a la sociedad en nuestras organizaciones. Especialmente ahora que el impacto social local se está midiendo no sólo en términos de creación de riqueza sino en materia de valor añadido. Por otro lado, las empresas deben de cuidar también los mensajes a las personas de dentro de la Empresa adaptándolos y personalizándolos. Es muy importante no generar expectativas desmesuradas y por ello se debe clarificar para que comprendan muy bien qué se pretende con el Plan de Igualdad de Oportunidades. Cada persona tendrá luego la responsabilidad de trasladar desde su puesto de trabajo a todas las personas que desde fuera se relacionan con la empresa qué se pretende conseguir y cómo con el Plan de Igualdad de Oportunidades. Dado que este asunto es de suma importancia, se va a tratar más ampliamente más adelante. En segundo lugar, es necesario identificar **el mejor canal de información** para hacer llegar lo mejor posible y conseguir comunicarse con todas las personas que forman parte de la organización. Si el mensaje no llegase a todas las personas, podría originar cierto descontento para que puedan ser informadas en relación con las acciones de igualdad. En tercer lugar, **se aconseja encarecidamente establecer una métrica** que permita mostrar fácilmente y valorar positivamente los **beneficios sobre los resultados de lo que significa poner en marcha** el Plan de Igualdad de Oportunidades. Gracias a esta puesta en marcha de un proceso de detección y revisión de situaciones, se van a poder incorporar nuevas formas de gestión y organización del trabajo. Se pretende que el Plan de Igualdad de Oportunidades pueda fomentar un cambio en la **cultura de empresa** que incluye como principio y valor fundamental la Igualdad de Oportunidades. Se debería aprovechar este proceso para proponer mejorar las condiciones legales de las personas trabajadoras a través de convenios y protocolos de actuación, y así retener el talento.

A continuación se describen pequeñas propuestas de acciones que se sugieren a las empresas para que las desarrollen a la hora de dar a conocer la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Por ejemplo, diseñar una campaña de comunicación para todas las personas de la empresa, involucrando a las familias, con concursos de dibujos o celebrando jornadas de puertas abiertas u organizando visitas a los colegios de los hijos de los trabajadores para dar a conocer el Plan de Igualdad. Por otro lado, se sugiere

organizar el **día de la Igualdad** al semestre como una sesión informativa para dar información sobre la decisión de apostar para la Igualdad de Oportunidades. Se propone un concurso de anuncios del arranque del diseño del plan, y los ganadores se exhibirían de forma visible en el **tablón de anuncios** de cada sección o departamento. Otros ejemplos son abrir secciones o **boletines especiales** para la Igualdad, secciones en la página web, un foro de reflexión o abrir el **buzón anónimo para sugerencias** sobre el Plan. Otras empresas optan por enviar **avisos en la intranet** de la empresa para anunciar la **recogida de información** sobre la marcha del Plan, y otras se proponen enviar cartas a todas las personas trabajadoras en la empresa **solicitando ideas, implicación y opinión**.

En otras ocasiones se propone involucrar a las personas externas que tienen relación con la empresa: clientela, empresas proveedoras y competidoras, administraciones públicas, entorno social, entorno medioambiental y personas de las mismas redes a las que pertenece la empresa. A título de ejemplo, se propone como posibles acciones la de publicar noticias en la página web corporativa de la empresa, que tengan que ver con la Igualdad de Oportunidades. Otro ejemplo sería el de incluir logos y notas en la publicidad de la empresa. Comunicarlo a todos los grupos de interés de la empresa, a las personas que influyen en la actividad de la empresa. Como siempre les recordamos que **el mensaje a trasladar es que** la Igualdad de Oportunidades ayuda a la empresa a mejorar sus relaciones, mejora la comunicación para que se pueda obtener un **diálogo sincero, abierto y transparente**.

Por otro lado, es necesario, una vez se ha conseguido el compromiso por parte de la dirección, **documentarlo y comunicarlo a través de una campaña de sensibilización**, en la que se debería detallar qué se quiere hacer y por qué. Es bueno hacer un listado de mejoras que superen los derechos de los que ya disponen los trabajadores, y así que toda la plantilla tenga acceso a las condiciones ventajosas que le ofrece la empresa por trabajar en ella.

Sin embargo, cuando trasladamos estas ideas a las empresas, nos trasladan las enormes dificultades para conseguir involucrar a las plantillas para pedirles algo adicional a su trabajo. Las reacciones que nos encontramos en las empresas son muchas veces

parecidas a la siguiente. *“Hasta la fecha nadie ha participado en nada que no tenga un premio succulento”*. Por lo tanto, **invitamos a las empresas a buscar incentivos para involucrar al personal a través de las campañas de comunicación**. Las empresas afirman que en determinadas organizaciones los trabajadores sólo leen lo que va grapado a la nómina. Algunas sugerencias como los concursos que involucran a los niños, sí son bien recibidos pero se buscan ideas más innovadoras para llamar la atención de forma barata. Por eso, durante las sesiones de formación en las empresas en elaboración e implantación de Planes de Igualdad, las empresas sugirieron involucrar a la plantilla en la grabación de un video de 2 minutos que se subiera a las redes sociales como Youtube para difundirlo y darle más credibilidad al Plan de Igualdad.

3.4.3.-Cómo diagnosticar las situaciones de desigualdad para hacer un Plan de Igualdad de Oportunidades.

A continuación se describen los conocimientos que sirven para dirigir un diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades. El diagnóstico es un estudio de la situación de la empresa que permite conocer las necesidades de la plantilla y que permite plantear acciones que corrijan aspectos que puedan dar lugar a discriminación entre las personas de la organización.

Un Plan de Igualdad se inicia realizando un diagnóstico sobre: en primer lugar, cuál es la voluntad de la organización de alcanzar la Igualdad de Oportunidades y por otro, cuál es la **situación actual**. Esta información le va a ayudar al Agente de Igualdad, o a la Comisión de la Igualdad con quienes estén elaborando el Plan, a poder proyectar un plan de acciones adaptado a las organizaciones, tanto empresas como entidades públicas u organismos sin ánimo de lucro. Al establecer la voluntad y el grado de interés le permitirá reorientar el proceso de adopción del Plan de Igualdad para que se pueda ajustar a la situación organizativa real.

Este diagnóstico **arrojará una serie de retos y oportunidades de mejora que se habrán de plantear a la dirección con el objetivo de aclarar expectativas** en cuanto a las dificultades de alcanzar el logro de la igualdad de las mujeres. Para ello se debe disponer de cierta legitimidad, en base a un mínimo de años de experiencia laboral, para poder tratar con la dirección de la empresa, así como realizar entrevistas para lograr un

buen diagnóstico, desarrollar una buena síntesis y finalmente, comunicar los resultados del diagnóstico a la directiva para poder pactar y aclarar expectativas. Esta capacidad, no está al alcance de cualquier persona.

En primer lugar, se han de identificar las **necesidades que se manifiestan tras las entrevistas o encuestas o cuestionarios** que se deberán tener en cuenta para la futura implantación de un Plan de Igualdad. En segundo lugar, **se debe conocer la opinión y la situación de toda la plantilla**. En tercer lugar, se requiere **proporcionar el máximo de la información de manera diferenciada por sexos**. En cuarto lugar, el diagnóstico permite implicar al personal con sus respuestas. Esta implicación va a fomentar la participación en las actividades del Plan de Igualdad, asegura la permanencia en el tiempo, asegura que el personal desee participar en las acciones de formación previstas. En todo caso, el diagnóstico realizado a toda la plantilla consigue la promoción de manera igual entre varones y mujeres.

A las empresas se les propone realizar el Diagnóstico a través de: entrevistas personales, si esto fuese posible. Por otro lado, se han de cumplimentar unas tablas de recogida de información general de la empresa. Asimismo se debe responder a las preguntas de los cuestionarios realizados ad hoc para cada una de las áreas del Plan de Igualdad: es decir: existe un cuestionario para el área de Acceso al Empleo, otro para el área de Conciliación, otro para el área de Clasificación, Promoción, y Formación, otro para el área de Retribución, otro para el área de Salud Laboral y finalmente también existe otro cuestionario para el área de Comunicación y Lenguaje no sexista

El Agente de Igualdad de Oportunidades, junto con las personas que formen la Comisión de Igualdad deberán **ser capaces de: proponer y realizar las entrevistas, los cuestionarios, y las tablas de recogida de información con el fin de poder conocer la situación de la plantilla**. Este procedimiento consiste en conseguir el máximo de información por parte del personal de la organización. En cada organización se realiza de múltiples maneras. Nosotros aconsejamos entrevistar por lo menos a una persona de cada departamento y a una persona de cada nivel de la empresa con el objetivo de poder obtener una panorámica de todas las perspectivas de las empresas.

De nuevo el problema encontrado con demasiada frecuencia en las empresas es la enorme **dificultad en conseguir que las plantillas respondan a cuestionarios**. No suele ofrecerse ningún incentivo ya sea económico o no, para quienes cumplimenten el cuestionario. De esta forma resulta muy difícil para muchos trabajadores y por ello se recomienda estimular la participación en el diagnóstico con alguna ventaja para quién lo termine y así se consigue una mayor participación. En algunas plantillas un tema muy importante es conseguir que las encuestas se respondan de forma anónima para obtener así una mayor participación. Por eso se suelen enviar unas encuestas on line, pero para ello han de ser cortas y muy comprensibles. En el Anexo I se muestra el detalle de cuestionarios que propone desde la DGFM de la Generalidad Valenciana.

Una vez **superado el obstáculo real de la falta de participación de las plantillas en el diagnóstico**, se reciben las respuestas a través de entrevistas o cuestionarios. Se deberá sistematizar la información y realizar un informe cuyas conclusiones deberán presentarse a la Dirección General de la empresa. En este diagnóstico se presentarán las conclusiones de forma anónima. Estas conclusiones permitirán programar las acciones a realizar en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Se recomienda terminar el diagnóstico con una síntesis con formato de informe de conclusiones del diagnóstico **para cada área de la empresa**. Este informe será fruto del análisis pormenorizado, tanto cuantitativo como cualitativo, de los datos obtenidos. Estos datos establecerán unas conclusiones generales y las posibles mejoras en las que se pueda implantar la igualdad en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe de conclusiones del Diagnóstico para facilitar su análisis, y se presentarán como parte de la información de solicitud del visado del Plan de Igualdad a la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad.

Con el fin de facilitar la planificación de acciones a la Comisión por la Igualdad, se proponen los siguientes pasos a seguir:

1. Programar la agenda de trabajo para realizar la recogida de información de la empresa. Se propone solicitar citas a las personas para pedirles la información. Se recomienda consultar toda la documentación disponible e información a recoger en tablas y cuestionarios previamente a realizar los cuestionarios y entrevistas.

2. Realizar las acciones acordadas para desarrollar la recogida de la información, siempre desagregada por sexos.
3. Desarrollar el análisis e intercambio de información recogida por las personas responsables de Recursos Humanos tras entrevistarse con las personas de la plantilla.
4. Redactar el Informe de presentación de conclusiones y **propuestas** que especifican las áreas donde existen desequilibrios y áreas donde aplicar nuevas políticas.

Las preguntas recomendadas por la Guía de la Dirección General Familia y Mujer propuestas para cada una de las áreas de trabajo son las siguientes: Por un lado está la información cuantitativa y posteriormente la cualitativa. Se pretende realizar la radiografía de la empresa a través de las tablas que se encuentran en el Anexo II²⁸⁹.

Desde la experiencia como Agente de Igualdad y tras haber tutelado a más de 200 empresas en la Comunidad Valenciana utilizando este cuestionario, hemos de concluir que como instrumento dirigido a las plantillas de las empresas, resulta bastante disuasorio. Estas preguntas además de resultar excesivas son, en muchos casos, incomprensibles para las plantillas. Los trabajadores a pesar de tener muy buena voluntad, en muchos casos dejan de rellenar las respuestas al cuestionario, por no comprender términos como “sesgo de género” o un “programa de mentoring”. En muchas ocasiones responden que no conocen esa información de la empresa.

Para conseguir superar este obstáculo y para las empresas que no necesariamente desean visar el Plan de Igualdad por la Dirección General Familia y Mujer, se les ofrece una alternativa como propuesta de mejora. Se trata de utilizar un cuestionario anónimo que se rellene on line, corto y claro como el que se propone desde la Fundación Más Humano.. Esta información se encuentra en el Anexo II previamente mencionado.

²⁸⁹ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de la Comunitat Valenciana”, *Conselleria de Benestar Social GVA*, Valencia, 2007, p. 49 y ss Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/documents/610706/950563/Gu%C3%ADa%20del%20Visado%20de%20Planes.pdf/575b991f-a2bc-4bc3-b751-55a48fdb62ff> Última visualización 15 de febrero 2015

Este es otro tipo de cuestionario, que se ha comprobado con las empresas, que les interesa más porque descubre temas de clima laboral y adivinan que arrojará propuestas más útiles. Por lo tanto, resulta mucho más llevadero porque realmente las preguntas son más comprensibles y se vislumbra más práctico. Sin embargo, no es este el Diagnóstico que recomienda la Dirección General Familia y Mujer.

Al acompañar a las empresas en su camino hacia la Igualdad de Oportunidades siempre hemos de recordarles que, independientemente del cuestionario que hayan escogido, deben recordar los **beneficios** de hacer un buen diagnóstico. Estos son, por un lado, conocer las necesidades de la plantilla, por otro, buscar contenidos para diseñar políticas de recursos humanos. Se trata de identificar la puesta en marcha de actuaciones que eliminen los desequilibrios y establezcan ámbitos prioritarios de actuación. En definitiva, el diagnóstico les ha de proveer de un punto de referencia que sirva para partir de una situación de partida real para la definición del Plan de Igualdad de Oportunidades.

La DGFM considera que el diagnóstico es de vital importancia por las características que tiene. Se trata de un documento que tiene que ser **instrumental**, es decir no es un fin en sí mismo sino una herramienta a partir de la cual se pueden identificar ámbitos de mejora. Ha de ser un documento **integral**, es decir orientado a conocer la situación en todas las áreas a desarrollar en el Plan de Igualdad. A las empresas les decimos que realmente lo que debe ser es un documento **flexible**, ya que el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico debe siempre amoldarse a las necesidades concretas de la empresa. Y por supuesto, debe ser un documento **dinámico** ya que debe actualizarse cada vez que se renueve el Plan de Igualdad.

En todo caso, los contenidos del Informe de Diagnóstico deben arrojar una síntesis de conclusiones sobre la situación de la Igualdad en la empresa incluyendo los siguientes aspectos. En primer lugar se debe de exponer la situación de la empresa en relación a la Igualdad de Oportunidades aportando documentos dónde se incorpora el valor de la igualdad en la cultura de la organización, dónde se plasma la igualdad en sus principios

u objetivos, y de qué forma se asume la igualdad como parte de la responsabilidad social corporativa. En segundo lugar, se debe presentar una radiografía de los recursos humanos de la empresa. Se aportan las tablas con unos datos cuantitativos de la plantilla separados por sexos. Los datos son: número de mujeres, varones, edad, estudios, departamentos, categoría, contratos, jornadas, responsabilidades familiares. En tercer lugar se debe presentar un resumen breve que describa las conclusiones alcanzadas a través del diagnóstico de cada área. Para cada área se deben de formular las oportunidades de mejora con los comentarios de conclusión que justifiquen actuaciones a proponer, analizando la realidad laboral de la empresa.

2.4.4.-Las complejidades del diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Los resultados del diagnóstico proporcionan la base para diseñar las acciones que permitan alcanzar y mantener la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones en la empresa. Cada organización o empresa debe establecer, a través de su Comisión por la Igualdad, los objetivos específicos y cuantificables a corto y medio plazo, atendiendo a las necesidades detectadas en el diagnóstico, estableciendo las acciones pertinentes para cada área. Una vez diseñado el Plan, se deberá comunicar a todo el personal a través de sesiones informativas, reuniones, jornadas, circulares, notas internas, anuncios, etc

Para diseñar el Plan de Igualdad de Oportunidades se han de planificar muy detalladamente los objetivos, las acciones, las personas destinatarias de cada acción, el calendario a establecer, los recursos necesarios para obtener resultados en cada acción, los indicadores para medir los avances y las técnicas de evaluación y seguimiento. Se recomienda **a las empresas diseñar con cautela en cuanto a la formulación de acciones propias del Plan de Igualdad.** Toda acción ha de fomentar la Igualdad de Oportunidades para todos los integrantes de la organización **en función de sus necesidades y debe responder a las necesidades detectadas.** El Plan deber estar enfocado al problema que se ha de erradicar. Para ello, cada acción a realizar debe de exponer claramente qué es lo que se pretende conseguir en cada área y cómo se va a poder solucionar. Para ello, se presentarán para cada área de trabajo **acciones a realizar para cumplir objetivos unos generales y otros específicos.**

Las recomendaciones más importantes que señalamos a las empresas en cuanto al diseño del Plan de Igualdad son en cuanto a la priorización. Es muy importante que el Plan de Igualdad de Oportunidades *establezca una escala de prioridades con los medios materiales y humanos necesarios para ejecutarlos*. Para facilitarles el trabajo a las empresas, se preparan unas preguntas clave para que las respondan a la hora de diseñar cada una de las acciones de cada área.

Para eso se les pide que den respuestas a cada una de las preguntas para diseñar acciones en todas las áreas del Plan de Igualdad de Oportunidades y asegurarse de que se programe correctamente. Cada pregunta nos ayuda a desarrollar un contenido necesario de una ficha que recoja la información esencial de cada acción.

- La pregunta **¿Por qué un Plan de Igualdad en este área?** arroja respuestas que incluye por un lado los objetivos y por otro la justificación de las acciones detectadas a través del diagnóstico.
- La pregunta **¿De qué forma?** responde con la información de qué acciones se van a desarrollar.
- La pregunta **¿Quién?** va a determinar qué personas son las que van a desarrollar esa acción.
- La pregunta **¿Para quién?** concreta el colectivo de personas beneficiarias a las cuales se destinan estas acciones.
- La pregunta **¿Cómo?** propone la metodología de las acciones que se desean poner en marcha.
- La pregunta **¿Con qué?** ayuda a explicitar los recursos necesarios para su puesta en marcha, es decir, humanos, materiales, económicos.
- La pregunta **¿Cuándo?** exige respuestas sobre una planificación temporal en base a unos hitos a superar.
- Por último la pregunta **¿Cómo se va a evaluar?** obliga a que se plantee unos indicadores de control para hacer un seguimiento y unos criterios de evaluación.

2.4.4.1.- El Fundamento del Plan debe ser explícito.

Se trata de fundamentar el Plan según el diagnóstico realizado, definiendo unos objetivos generales y específicos a corto, medio y largo plazo. Se programan y priorizan

acciones para cada área. La Dirección General Familia y Mujer solicita aportar un cronograma sencillo que permita comprobar la planificación visualmente, además exige asignar recursos económicos disponibles y divulgar la programación de ese Plan de Igualdad a toda la plantilla. Asimismo, y tras la puesta en marcha, se ha de entregar el Seguimiento y la evaluación.

En cuanto al fundamento del Plan, nos hemos encontrado que en muchos casos, los Planes de Igualdad de las empresas, no lo suelen explicitar. Sin embargo, es necesario documentar cuál es el **fundamento** que sostiene este Plan de Igualdad de Oportunidades. Se debe argumentar el por qué se ha decidido diseñar el Plan de Igualdad de la Organización entre mujeres y varones en ese momento en la organización. Es en este apartado de fundamentación dónde se debe explicitar expresamente si existe o no obligación legal, o si se ha tomado una determinación voluntaria. Se deben explicitar los valores que han empujado a la Directiva de la empresa a tomar esta decisión.

3.4.4.2.-La Pretensión del Plan de Igualdad.

Asimismo, es muy conveniente documentar qué se desea conseguir a través de este Plan, es decir la **pretensión** de la Organización con respecto a este Plan de Igualdad de Oportunidades. La Comisión por la Igualdad puede ofrecer respuestas adaptadas a la realidad de la empresa sobre qué es lo que pretende conseguirse con el Plan de Igualdad de Oportunidades. Las **expectativas** que se documenten deben ir en consonancia con los **resultados** del diagnóstico. Una vez analizada la realidad laboral de la empresa se determinará más fácilmente lo que se pretende conseguir con este Plan. Finalmente, la **justificación** de las acciones a desarrollar estará determinada por las conclusiones recogidas en el informe final del Diagnóstico.

3.4.4.3.- Los Objetivos del Plan de Igualdad.

En cuanto a la definición de los objetivos generales del Plan, debe atender siempre a criterios cuantificables, que además sean factibles y verdaderamente alcanzables para la organización en los próximos meses. En función de estos objetivos se establecerán los objetivos específicos a largo, medio y corto plazo.

El Objetivo General ha de responder a las conclusiones del diagnóstico, siendo uno para cada área, y debe constituir el enunciado global sobre el resultado final a alcanzar. En base al objetivo general a alcanzar se definen los objetivos específicos estableciendo áreas de acción y medidas concretas para conseguir los fines pretendidos. Dentro de los objetivos específicos caben diferentes objetivos a corto, a medio y a largo plazo. Todos ellos deben ser coherentes con los objetivos generales y permitir su alcance. Los resultados se apreciarán de forma más o menos inmediata en función de si son a largo, medio o corto plazo. Es muy importante que los objetivos sirvan a **todas las personas involucradas en su puesta en marcha como referencia** durante toda la vigencia del Plan.

Para una buena definición de objetivos se requiere una **gran flexibilidad** con el fin de que la Dirección de la organización no se vea abocada a abandonar el Plan ante los posibles obstáculos que vayan surgiendo, en cuyo caso se reformularían estos objetivos. Es imprescindible mantener la coherencia entre objetivos y acciones, por lo que estos objetivos tendrán que reflejar de nuevo, qué necesidades satisfacen, a quién van dirigidas las acciones, quién es responsable de su aplicación, qué métodos se van a utilizar, qué recursos se necesitan y cómo se medirá su cumplimiento

Con el fin de realizar una planificación eficaz y eficiente, se sugiere a las empresas disponer de un listado establecido de prioridades. Es muy frecuente que las empresas estén acostumbradas a realizar priorizaciones. Sin embargo, les hemos de recordar que se recomienda hacer la priorización en función de criterios tales como: la importancia del **problema a resolver** o de la necesidad a cubrir; la coherencia con las **expectativas e intereses** extraídos del diagnóstico y por último la **viabilidad metodológica y de recursos**.

Dada la variabilidad de situaciones a mejorar en las distintas tipologías de organizaciones en las que se pueden plantear acciones de Planes de Igualdad distintos, se describen en este apartado acciones muy variadas, ya que las alternativas son múltiples. En una multinacional, o en una corporación local, o en una empresa las situaciones pueden ser tan distintas que, , se van a presentar alternativas distintas. Siempre se tendrán que adaptar a lo que las personas de esa organización necesitan. Se

pretende ofrecer directrices a adaptar al contexto de cada organización para lograr su completa efectividad.

Es de vital importancia programar de forma muy abierta y flexible, porque las acciones que se han de poner en marcha para conseguir los objetivos pueden ser múltiples: dar información, clasificar, poner a disposición de, mejorar, participar, organizar, promover o comunicar, etc. Existen multitud de posibilidades que cada empresa puede personalizar y diseñar para adaptarlas a sus circunstancias.

Nos obstante es necesario destacar en este momento, la advertencia que se hace a las empresas en **relación a este tipo de medidas**: Las medidas legalmente establecidas no serán valoradas como acciones del Plan de Igualdad ya que son de obligado cumplimiento. Por lo tanto, aconsejamos que todas las medidas que se propongan para cada área mejoren todos los acuerdos y convenios laborales para que puedan ser valoradas como medidas adecuadas de un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello la Dirección General de Familia y Mujer publicó una *guía de normativa básica laboral con el listado de disposiciones legales en vigor*²⁹⁰. El problema es que las empresas suelen mezclar medidas que legalmente son obligatorias con medidas otorgadas gratuitamente por las empresas.

3.4.4.4.- Un análisis de la puesta en marcha de las medidas del Plan de Igualdad.

A continuación se exponen por un lado, qué objetivos se persiguen en cada una de las áreas, posteriormente se proponen algunas **acciones más frecuentes que se sugieren** desde la Dirección General Familia y Mujer a título de ejemplo para cada área que se publicaron en la Guía para la Elaboración y Obtención del visado de los Planes de Igualdad²⁹¹. Al hilo de cada una de estas propuestas se va a describir la experiencia de la puesta en marcha de estas acciones y las opiniones manifestadas por las empresas:

1.- En el Área de Acceso al Empleo, donde se observan los procesos de reclutamiento, y selección de personal, nos encontramos con una situación de contexto muy frecuente. Tras la incorporación de las mujeres en el mercado laboral,

²⁹⁰ Idem

²⁹¹ Idem

siguen existiendo desigualdades en el acceso al empleo entre mujeres y varones.

Entre los **objetivos generales** que se persiguen se encuentran los siguientes:

- Evitar la desigualdad en la selección del personal.
- Desarrollar una cultura que valore la Igualdad en el acceso al empleo.
- Formar a las personas que ocupen puestos de dirección para que comuniquen la cultura de la Igualdad en el reclutamiento de la plantilla.
- Formar al equipo de selección de personal en Igualdad de Oportunidades
- Contar con una Política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.²⁹²

Los **objetivos específicos** que podrían proponerse serían los siguientes:

- Estudiar el sistema de incorporación de la plantilla: Llegar a un equilibrio en la plantilla.
- Determinar qué cambios serían necesarios para conseguir los objetivos que se persiguen al poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Establecer criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista discriminación²⁹³.



En cuanto al cómo se podrían lograr estos objetivos se sugieren las siguientes **propuestas** a título de ejemplo:

- Utilizar canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la empresa obtiene candidaturas de ambos sexos.
- Establecer un sistema de pruebas selectivas que

²⁹² Información extraída de: VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ...” Op cit P. 58

²⁹³ Idem.

garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

- *Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación en Igualdad de Oportunidades.*
- *Comprobar si la descripción de las ofertas de empleo no contiene filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.*
- *Revisar la objetividad de las pruebas selectivas: test, entrevistas, etc...*
- *Usar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que pudieran ser discriminatorios e irrelevantes*
- *Analizar los procesos selectivos de años anteriores por sexo, detectando incidencias en contrataciones, valorando el establecimiento de medidas correctoras²⁹⁴.*

Las acciones que son más frecuentes que las empresas eligen para incluirlas en los Planes de Igualdad son:

- Ampliar la red de contactos presentando ofertas de empleo en diferentes lugares.
- Evitar preguntas personales en la entrevista.
- Incluir mujeres en los equipos de selección del personal.
- Firmar convenios con organizaciones promotoras de la Igualdad: Universidades y Centros de Formación.
- Participar en ferias de empleo y foros de debate para convocar a mujeres cualificadas.
- Vigilar que los criterios de selección sean objetivos y profesionales

Muchas de estas **acciones las empresas afirman que ya las hacen normalmente, pero se incluyen en el Plan de Igualdad con el fin de no aumentar la carga de trabajo adicional** que supone un Plan de Igualdad en el que hay que realizar por lo menos seis acciones nuevas. En la práctica, en las empresas, en los últimos años, se ha reducido enormemente la cantidad de contrataciones, y por lo tanto, en numerosas ocasiones les resulta extraño proponer acciones que difícilmente van a tener que utilizar en un futuro inmediato. Por consiguiente, al diseñar acciones para esta o cualquier área eligen

²⁹⁴ Idem Op Cit P. 61

acciones que sólo dependan de emitir un informe por parte del equipo de selección de personal que se convierte en realizar un ejercicio de cumplimiento de algo que no resulta un elemento novedoso introducido con motivo del Plan de Igualdad, y además resulta bastante laborioso tener que probarlo y documentarlo.

El mayor inconveniente que encuentran las empresas en el diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad es el de demostrar que están realizando acciones innovadoras. Habitualmente esta tarea recae en el equipo de recursos humanos que documenta que realiza las acciones elegidas, por ejemplo, eliminar preguntas personales en una entrevista, o vigilar que los criterios de selección sean objetivos y profesionales. La cuestión es que este procedimiento convierte todo el proceso del Plan de Igualdad en un documento que se concentra en aparentar algo para cumplir con los mínimos, en lugar de realmente buscar qué aspectos deben mejorar aunque fueran todos de la misma área. De esta manera, el Plan de Igualdad podría resultar mucho más útil si realmente realizasen lo que la empresa necesita mejorar.

2.- En el área de Conciliación nos encontramos con una situación de contexto donde resulta muy difícil un reparto equilibrado de responsabilidades entre la vida personal, familiar y laboral. Los objetivos que se persiguen son:

- *Aportar medidas positivas y de mejora en materia de conciliación personal, familiar y laboral, facilitando flexibilidad en tiempo y espacio que compatibilice familia-trabajo.*
- *Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación.*
- *Informar al personal de los servicios de conciliación existentes en la zona*²⁹⁵.

Los objetivos específicos son

- *Favorecer la flexibilidad horaria, y concesión de permisos para el cuidado de hijos/hijas y personas dependientes.*
- *Evitar la penalización a familias en las que ambos quieren trabajar, favoreciendo el equilibrio, posibilitando permisos adicionales a los existentes por maternidad y paternidad.*

²⁹⁵ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 63

- *Facilitar la corresponsabilidad familiar fomentando la implicación de los hombres en asuntos domésticos.*
- *Posibilitar la creación de recursos adicionales para la conciliación de la vida personal, profesional y familiar²⁹⁶.*

Algunas acciones que se proponen a las empresas son las siguientes:

- Garantizar que esos derechos sean accesibles, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación, trabajando por objetivos.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo.
- Aumentar la acumulación de horas de permiso de lactancia en días de libre disposición.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual, no sean relegadas en los procesos de promoción laboral.
- Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.
- Evitar en la medida de lo posible los trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.
- Proponer jornadas laborales más flexibles (trabajos a tiempo parcial, trabajo compartido, trabajo semi-presencial, teletrabajo...).
- Proponer horarios continuados, comprimidos, y reducciones de presencia.
- Promocionar la elección de medidas de conciliación dirigidas tanto a mujeres como a varones.
- Incorporar las nuevas tecnologías para que sean accesibles a toda la plantilla y así poder flexibilizar las jornadas laborales.
- Garantizar que las personas que soliciten la reducción de jornada no vean afectada su valoración en el trabajo.
- Incorporar bancos de horas.
- No convocar reuniones fuera del horario laboral.

²⁹⁶ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 65

- Crear una base de datos de servicios de conciliación y negociar ventajas para la plantilla.

Este área es la más interesante para las empresas y es aquella en la que más acciones están dispuestas a proponer, sin embargo, no resulta de fácil aplicación ampliar derechos para los trabajadores. Un error muy común es el de considerar como válida una acción que consista en *“informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes y permisos”*. Es imprescindible entender que las acciones de un Plan de Igualdad deben **suponer una mejora real y no una actualización de qué derechos disponen los trabajadores**. Esta medida suele ser un acompañamiento que se suele dar caso por caso cuando un trabajador solicita informarse. Sin embargo, **escasean las sesiones informativas, o los boletines o circulares en las que se les recuerde a los trabajadores los derechos que pueden disfrutar. En muchos casos, las empresas confunden esto y elaboran acciones de información de los derechos que disfrutaban los trabajadores por ley.**

Otra de las medidas más comunes es el establecimiento de una mayor flexibilidad horaria. Sobre el papel resulta fácil programar, pero los inconvenientes no siempre se ven a tiempo. Esta medida supone establecer un debate importante para acordar con la empresa en qué momentos se deben recuperar los permisos o las horas no realizadas. Frente a estas situaciones se detectan varios peligros. Por un lado los trabajadores no están siempre dispuestos a sufrir un control adicional cuando normalmente no se lleva la cuenta de los retrasos o salidas y entradas flexibles, porque la puesta en marcha de la flexibilidad horaria exige una contabilización de las horas. Por otro lado esta medida pone fin a determinados abusos de algunas personas que gozan de privilegios de entradas y salidas flexibles y otros no, y supone una equiparación en la que siempre unos mejoran y otros empeoran.

En muchas empresas están esperando poder jubilar a cierto número de la plantilla para poder empezar a cambiar la manera de trabajar y abaratar costes porque la flexibilidad en muchos casos lleva a despedir a plantilla y reconvertirla en colaboradores externos.

Todas estas medidas no se pueden exponer como parte del Plan de Igualdad. Sin embargo, este tipo de reflexiones conlleva a plantear cambios.



Lamentablemente, cuando nos adentramos en la implantación de estas medidas, nos hemos encontrado en **demasiadas ocasiones que al tratar estos temas entre trabajadores que hablan con libertad,** confiesan que si una persona

sale a su hora, se le mira mal porque la mentalidad es que al irse a su hora no está haciendo un esfuerzo por la empresa. En otras ocasiones los directivos manifiestan que los trabajadores han olvidado que ya se han hecho muchas cesiones, por ejemplo, en algunas empresas ya no se trabaja las tardes, o se ha conseguido acortar la tarde del viernes. Se escuchan reproches por parte de los directivos hacia los trabajadores, exponiendo que hay que valorar las conquistas, porque las cesiones de los empresarios se olvidan pronto y que las medidas del Plan de Igualdad se asemejan a derechos adquiridos sin ser valorados.

La experiencia de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, en algunos casos, es favorable. En ocasiones, estas medidas han permitido escuchar la necesidad de un trabajador. El **diseñar un Plan de Igualdad ha dado lugar a que una persona exponga su problemática y proponga una solución.** Por ejemplo, tras el diseño del Plan de Igualdad, se ha acordado pactar con las personas que lo han solicitado, la conexión a distancia para poder asistir a reuniones. Estas personas **se conectan desde casa y así logran participar en las reuniones y a la vez compatibilizar sus responsabilidades familiares y sus obligaciones profesionales.** Y por lo tanto, hemos de admitir que aunque conozcamos pocos casos en los que realmente se incorporan nuevas formas de hacer gracias a los Planes de Igualdad, sí hay personas que han sido muy beneficiadas de la implantación de estas medidas de conciliación de los Planes de Igualdad.

Las medidas más populares entre las mujeres son las excedencias, o las facilidades que suelen ofrecer las empresas para reconvertir un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial. En muchos casos, para las personas con determinados puestos de trabajo que no están atendiendo a un público, este cambio supone que la cantidad de trabajo que se hace durante la media jornada es el mismo pero mucho más rápido y por la mitad del salario.

En muchas ocasiones lo que ha provocado este área es facilitar la negociación individual de las necesidades de cada trabajador. Y en este ámbito, **cada vez más varones disponen de más permisos y medidas de conciliación por motivos familiares**. Por lo tanto, hemos de concluir que siempre que se consiga avanzar consideramos algo muy enriquecedor este **debate, a pesar de las dificultades habituales debido a una mentalidad de gestión empresarial rígida** que existe en muchas empresas.

La mayoría de las empresas españolas pequeñas no están acostumbradas a trabajar por objetivos sino por disponibilidad, y en la mayoría de los casos, las personas hacen su trabajo pero siempre esperando a cumplir con su horario sin tener el incentivo de poder trabajar más rápido para poder marcharse antes. No existen métricas claras para medir el desempeño porque se improvisan los repartos de tareas sin a veces tener en cuenta las enormes cargas de trabajo de determinadas personas. Por otro lado, los trabajadores valoran mucho la flexibilidad pero no aprecian los costes generales de una organización ni tampoco el mantenimiento de las instalaciones. Por lo tanto, todas estas medidas exigen valorar la generosidad de la empresa y la honradez de los trabajadores y esto a su vez obliga a un cambio de paradigma.

3.- El Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación se divide en tres campos:

Clasificación Profesional: trata sobre el mecanismo de diferenciación y jerarquización de las personas dentro de la estructura de la empresa. Se pueden encontrar las siguientes situaciones de contexto:

- *La existencia de una diferencia significativa en el tipo de puestos y niveles de jerarquía, que mujeres y hombres ocupan dentro de las organizaciones.*

- *La búsqueda de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no se debe limitar en el acceso al empleo sino que debe continuar una vez que la persona entra a formar parte de la organización*²⁹⁷.

Objetivos que se persiguen en este área son:

- *Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.*
- *Establecer los mecanismos que puedan ayudar a corregir la situación.*

Promoción: en cuanto al acceso al desempeño de cargos o funciones de mayor responsabilidad. La situación de contexto frecuente es que: No siempre los criterios utilizados para la promoción interna son los idóneos y, en muchas ocasiones, las mujeres encuentran grandes obstáculos debido tanto a aspectos culturales y sociales como subjetivos.

Los objetivos que se persiguen son:

- *Establecer sistemas de promoción siguiendo criterios objetivos que garanticen la no discriminación.*
- *Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional para todo el personal sin distinción de sexo, con el fin de garantizar el desarrollo profesional dentro de la organización.*

Formación: Procesos de formación para mejorar capacidades y conocimientos relacionados con el ámbito de trabajo. El contexto más habitual es que en muchas empresas no se estimula la creación de planes de formación para la plantilla. Los objetivos a proponer son:

- *Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal.*
- *Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.*
- *Vincular los programas formativos a los planes de carrera garantizando una coherencia entre la formación y las posibilidades de promoción interna.*

Las acciones que se proponen en estas áreas distribuidas:

²⁹⁷ VVAA, Infodonas, “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..”, Op. cit.P. 67 y ss

Clasificación Profesional:

- *Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.*
- *Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del sexo.*
- *Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría²⁹⁸.*

Promoción:

- *Revisar los sistemas de promoción eliminando cualquier criterio discriminatorio a efectos de promoción.*
- *Definir y utilizar canales de comunicación accesibles a todo el personal para informar de las vacantes a las cuales pueden promocionar, que garanticen la no discriminación por razón de sexo.*
- *Dar las mismas posibilidades de promoción al personal contratado a tiempo parcial que a aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.²⁹⁹*

Formación:

- *Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres.*
- *Incentivar la formación a directivas y directivos sobre Igualdad de Oportunidades, con el objeto de introducir prácticas no discriminatorias.*
- *Elaborar planes de desarrollo profesional personalizados para cada puesto de trabajo.*

Las acciones que se implantan realmente son las siguientes;

- *Publicar una relación de puestos de trabajo y que se publicite al alcance de toda la empresa.*
- *Publicar una relación de los puestos vacantes y los criterios objetivos para la promoción del personal que quiera optar a los mismos.*

²⁹⁸ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 73

²⁹⁹ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op. Cit. P.74

- *Sensibilizar y proponer tutelajes informales a las mujeres que deseen ampliar su red de contactos laborales.*
- *Proponer planes de carrera profesional a medio y largo plazo.*
- *Proponer impartir formación prioritaria compatibilizándola con las medidas de conciliación.*
- *Fomentar la formación en habilidades directivas al personal candidato a ser directivo³⁰⁰.*

Esta área va a ser comentada junto con la siguiente puesto que se encuentra entrelazada.

4.-Área de Retribución: trata sobre la política retributiva de la empresa.

La situación de contexto es que existe discriminación salarial cuando las diferencias retributivas no obedecen a diferencias de productividad o rendimiento. Existe discriminación económica cuando una mujer tiene la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones y recibe un trato inferior en la contratación, el acceso a la ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo.

En España según el estudio elaborado por el ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en colaboración con otras entidades, llamado 'Determinantes de la brecha salarial de género en España'³⁰¹ se constata que “*la brecha salarial (medida por la ganancia media por hora) es un 19,3 % superior en los hombres respecto a las mujeres, lo que supone 2,54 euros por hora de diferencia a favor de ellos*. Si tomamos el salario medio anual como referencia, la distancia asciende notoriamente hasta un 26,3 %, debido a la jornada anual media de las mujeres que está pactada de 1.554 horas. Sin embargo los varones trabajan 1.700 horas, esta cifra supone un 9 % más que las horas que trabajan ellas.

³⁰⁰ Idem

³⁰¹ Informe: “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa”, *Colección Economía, Mujer Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*, Marzo 2015. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf

Última visualización 03 de abril de 2015

La diferencia es mucho más sangrante si nos detenemos a valorar los complementos salariales, los incentivos. En cuanto a la remuneración variable como las pagas extraordinarias, la brecha salarial alcanza el 46,3 %. Traduciéndolo en cifras reales, es decir, los varones cobran por este concepto unos 1.700 euros más al año que las mujeres.

El estudio afirma que lamentablemente, *“la diferencia existe en todos los trabajos, las mujeres directivas cobran de media un 33,2 % menos que sus compañeros, mientras que en los puestos administrativos, las mujeres ganan un 20,3% menos. En los puestos donde se requiere una menor cualificación, la brecha es del 11,9 %”*³⁰².

Sin embargo, esta situación no se da en todas las edades. Hasta los 25 años no existe brecha salarial. Esta aparece a partir de entonces y hasta los 34 años se amplía al 2%. A partir de los 55 años la brecha salarial asciende de forma escandalosa hasta un 10%. El ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, pone de manifiesto que en cuanto a los estudios: *“la diferencia aumenta a medida que la preparación del empleado es mayor. Así, mientras que la diferencia en personas sin estudios o con educación secundaria es del 17,7 % y del 25,3 %, respectivamente, esta cifra es mayor en el caso de personas con una titulación de formación profesional de grado superior (26,7 %) o con licenciatura universitaria o doctorado (30,3 %)”*³⁰³. A pesar de que en muchas empresas lo nieguen, la conclusión más clara es que, en ningún caso las mujeres perciben más remuneración que los varones, ni por condicionantes personales, ni empresariales, ni geográficas, ni de competitividad.

Por ello, en esta área los objetivos a perseguir son:

- *Corregir las situaciones de discriminación salarial y laboral.*
- *Promover procesos de selección y promoción no discriminatorios económicamente.*
- *Promover la inclusión de mujeres en puestos de responsabilidad.*
- *Comparar los salarios estipulados por el convenio y revisarlos en función de la valoración del puesto de trabajo.*

³⁰² VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 75 y ss

³⁰³ Idem

- *Analizar si los incentivos se cobran por los resultados laborales obtenidos o por el nivel de disponibilidad y presencia en el puesto de trabajo.*
- *Analizar si los puestos donde predomina la presencia femenina están peor clasificados que aquellos donde predominan los hombres, siendo similares en cuanto a responsabilidad.³⁰⁴*

Las acciones que se proponen son:

- *Elaborar y publicitar una relación de categorías profesionales y salarios, con el fin de detectar las posibles discriminaciones directas o indirectas.*
- *Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría.*
- *Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos.*
- *Fijar los complementos salariales con criterios objetivos, independientemente que esos complementos formen parte mayoritariamente, del salario de mujeres u hombres.*
- *Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Estas revisiones deben consistir en:*
 - *Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, ocupan puestos de trabajos considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.*
 - *Identificar cualquier diferencia.*
 - *Eliminar las diferencias identificadas que no puedan ser explicadas más allá de las diferencias basadas en el género de las personas.*
- *Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.*
- *Comunicar al conjunto de la organización la valoración económica de las distintas actividades, así como los criterios a través de los cuales se han establecido³⁰⁵.*

³⁰⁴ VVAA, Infodonas, “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ...”, Op. cit.75

³⁰⁵ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 77

Estas medidas propuestas son de muy difícil aplicación y por lo tanto en muy pocas ocasiones las empresas se atreven a comprometerse en aplicarlas. **La realidad es que las empresas niegan la mayor, es decir no aceptan la existencia de la brecha salarial.** En ocasiones, los sindicatos tienen vetado el conocer tanto la promoción como la selección o la remuneración de determinados puestos de trabajo en los niveles de trabajadores más altos. Las acciones previamente descritas, en el caso de incluirlas en un Plan de Igualdad, resultan ser lo que **comúnmente se llama “papel mojado”**. En la mayoría de los casos, si se incluyen, la realidad es que durante la implantación se va a emitir un informe que valore si existe o no alguna discriminación o cómo se podría avanzar en esta área.

La situación resultante es que muchas empresas se **cuestionan qué hacer para avanzar porque si quieren el visado deben estipular alguna medida creíble** y que se vaya a llevar a cabo en esta área. Sin embargo, en medio del debate recuerdan a todo el que quiera avanzar en este campo, que no les resulta posible modificar salarios ni cambiar el funcionamiento habitual de **la información que se difunde en relación a las remuneraciones. La razón es evidente, alegan que ya está publicado lo que se puede publicar. Por lo tanto, nada se puede mejorar en este ámbito. La solución es desgarradora.**

Como subterfugio, la DGFM permite realizar formación a directivos en materia de Igualdad de Oportunidades para poder proponer alguna medida que efectivamente se vaya a cumplir, con el fin de no proponer medidas invisibles o que sólo sirvan para cumplir el expediente. La medida propuesta se describe así: *“Incentivar la formación a directivos y directivos sobre Igualdad de Oportunidades, con el objeto de introducir prácticas no discriminatorias en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas. Es necesario que el personal directivo se implique”*³⁰⁶. En la práctica los directivos disponen de tiempo escaso para realizar este tipo de cursos sobre Igualdad de Oportunidades. No obstante, sí se organizan cursos en materia de Igualdad de Oportunidades, ya que son financiados por la Dirección General Familia y Mujer de la Generalidad Valenciana y a las empresas les resultan gratuitos, están dirigidos a la comisión de igualdad. Durante los mismos, los directivos asisten, aunque sea una sola

³⁰⁶ “Guía Manual para la Elaboración Planes de Igualdad” Op cit.77

parte, es decir, escasas horas para mostrar que están interesados y que de cara a sus trabajadores sí que desean formarse. Así resulta la realidad de las empresas, se cumple con la ejecución de una acción en esta área en la realidad de las empresas.

5.- En relación al Área de Salud, se pretende trasladar a la salud laboral un enfoque más avanzado que la prevención de riesgos laborales, que utilice un método de trabajo que nos permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de mujeres y varones. Los objetivos son los siguientes:

- *Determinar riesgos en sectores masculinizados.*
- *Establecer especificidades del trabajo de las mujeres por razones biológicas como son el embarazo y la lactancia.*
- *Estudiar tres de los riesgos menos abordados como tales: el acoso sexual, el acoso por razón del sexo y el acoso moral.*³⁰⁷

A las empresas se les sugiere implantar las acciones que a continuación se describen:

- *Diseñar y rediseñar los puestos, equipos y material de trabajo (pantalla, teclado, silla) y mejorar las condiciones ambientales: ventilación, iluminación...*
- *Introducir rotación en los puestos, inclusión de pausas, mantenimiento preventivo de equipos en instalaciones.*
- *Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.*
- *Elaborar y comunicar una declaración de principios entre la dirección y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.*
- *Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.*
- *Mostrar que el problema de la Salud Laboral no es sólo de algunas personas de la empresa sino de TODA la empresa.*

³⁰⁷ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 79

- *Revisar toda la política de prevención de riesgos laborales y adaptarla a cada puesto de trabajo y a cada persona, con especial cuidado de los espacios de trabajo: vestuarios y servicios.*
- *Demostrar mediante una declaración pública la voluntad de mejorar la salud laboral de la plantilla con medidas tales como:*
 - *Actuar en la prevención mediante jornadas de información, sensibilización y formación.*
 - *Establecer políticas de corresponsabilidad y protocolos de actuación en cuanto se detecten empeoramientos de la salud laboral de la plantilla.*
 - *Designar a personas mediadoras en caso de conflicto que se encarguen a su vez de la detección temprana y que cuiden la intimidad de las personas afectadas.*³⁰⁸

Estas medidas hemos de admitir que son acogidas de gran agrado, ya que existe una cultura de prevención de riesgos laborales y aquí se retoma el enfoque del cuidado del trabajador. Además de las medidas ya citadas, durante el trabajo con las empresas se proponen nuevas medidas innovadoras, como por ejemplo regalar un cheque del fisioterapeuta o del spa a los trabajadores que más estrés sufren. Otras medidas como las de informar sobre cómo detectar de forma precoz el cáncer con jornadas de información en la empresa.

Sin embargo, la medida más importante de esta área es la relativa al protocolo de acoso, que en muchas empresas no existe, ni se conoce cómo proceder para ponerlo en marcha. En las empresas en que ya existe el protocolo de acoso se realizan jornadas informativas o cursos para asegurar que los empleados conocen el procedimiento. En cualquier caso, la práctica habitual es hacer firmar al trabajador que ha recibido la formación, una vez realizada la formación. Pese a todo, las empresas alegan que posteriormente el trabajador ha olvidado todo y alega que no sabe cómo actuar en caso de acoso al responder en una entrevista o cuestionario.

³⁰⁸ VVAA, Infodonas, “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes...”, Op. cit. P 81

6.- En relación al área de Comunicación y Lenguaje no sexista: La lengua, entendida como elemento de comunicación, se transforma y se adapta a los cambios que se suceden en la realidad. El sexismo lingüístico es el tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase. Por lo tanto, la situación de contexto es la siguiente:

- *La utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos más comunes del lenguaje actual.*
- *El uso de la imagen sexista de la mujer con fines publicitarios vende modelos ficticios de comportamiento, de imagen y de ideología y coloca a la mujer en una situación que no es real.*
- *La publicidad sigue manteniendo la discriminación hacia las mujeres reflejando una visión sexista, asignando los papeles tradicionales en cuanto a roles sexistas.*³⁰⁹

Los objetivos a perseguir son:

- *Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas de la empresa, para hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de Desigualdad.*
- *Revisar los contenidos publicitarios con el objetivo de eliminar los roles tradicionales.*

Las acciones a realizar:

- *Elaborar una guía o manual de comunicación. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.*
- *Las personas que ostenten cargos de responsabilidad deberán conocer, apoyar y poner en práctica los criterios de comunicación no sexista.*
- *Integrar mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.*
- *Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista.*

³⁰⁹ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit 83

- *Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en cuanto la utilización de lenguaje neutro.*
- *Revisar toda la comunicación interna y externa de la empresa para que las palabras empleadas no contengan connotaciones sexistas.*
- *Reformular y corregir todo aquello que esté relacionado con el lenguaje discriminatorio.*
- *Realizar una campaña de comunicación para que las palabras empleadas traten con el máximo respeto a todo el personal.*
- *Fomentar la comunicación respetuosa entre todo el personal.*³¹⁰

En relación a esta acción la experiencia nos dice que esta medida es otra de las que se convierten en papel mojado porque no está adaptada a la realidad de las empresas. Hablar incorporando muletillas como os/as o “trabajadores y trabajadoras” sólo se ha extendido entre la administraciones públicas y pocas organizaciones más. Se percibe por parte de las empresas, como una falta de tiempo de forma generalizada.

Hemos de citar el informe de la Real Academia Española *titulado Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*³¹¹ aprobado por el académico Ignacio Bosque y suscrito por D. Pedro Álvarez de Miranda, D. Luis María Anson, D. José Manuel Blecua, D. Ignacio Bosque, D. Juan Luis Cebrián, D. Luis Mateo Díez, D. Antonio Fernández de Alba, D. Pedro García Barreno, D. Eduardo García de Enterría, D. Juan Gil, D. Pere Gimferrer, D. Luis Goytisolo, D. Salvador Gutiérrez Ordóñez, D.^a Carmen Iglesias, D. Emilio Lledó, D. José María Merino, D. Francisco Nieva, D. José Antonio Pascual, D. Arturo Pérez-Reverte, D. Álvaro Pombo, D.^a Soledad Puértolas, D. Francisco Rodríguez Adrados, D.^a Margarita Salas, D. Gregorio Salvador, D. José Manuel Sánchez Ron, D. Darío Villanueva, en el que se critica el contenido de nueve guías sobre lenguaje no sexista elaboradas por comunidades autónomas, sindicatos y universidades.

³¹⁰ VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes ..” Op cit P. 85

³¹¹ BOSQUE, I.,. De la Real Academia Española. Catedrático de Lengua Española de la Universidad Complutense de Madrid y Ponente de la Nueva gramática de la lengua española “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer” Disponible en: http://imagenes.publico-estaticos.es/resources/archivos/2012/3/4/1330855020468Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer.pdf Última visualización 28 de diciembre 2014

Las empresas cuando hablan de esta área, coinciden con el suscrito por todos los académicos numerarios y correspondientes que asistieron al pleno de la Real Academia Española celebrado en Madrid el jueves, 1 de marzo de 2012: “*Si se aplicara estrictamente cuanto defienden, explica el texto, "no se podría hablar"*”³¹².

En el informe Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer, se analizan las guías de la Junta de Andalucía y de la Generalitat Valenciana, de las universidades de Málaga (junto con el ayuntamiento de esta ciudad), Granada, Politécnica de Madrid, UNED y Murcia, y de Comisiones Obreras -en colaboración con el Ministerio de Igualdad- y UGT. En ellos se recomienda, por ejemplo, decir "la ciudadanía", en lugar de "todos los ciudadanos", y sustituir "los becarios" por "las personas becarias", o "las personas sin trabajo" por "los parados".

Así mismo, en estas guías aconsejan no utilizar el uso genérico del masculino para designar a los dos sexos. Hemos de decir que la RAE afirma que el genérico para incluir tanto al femenino como al masculino "*está firmemente asentado en el sistema gramatical español" y de otras muchas lenguas*". A título de ejemplo, hemos de afirmar que algunas empresas siguiendo las directrices de la guía de lenguaje no sexista han realizado campañas de **sensibilización sobre este tema utilizando unas pegatinas con el texto siguiente: “Salgan todos al recreo, ¿y nosotras?”, para sensibilizar estas cuestiones del lenguaje. Afirman que tras la campaña el resultado ha sido nulo.** Comprendo que cualquier gasto realizado para sensibilizar en materia del lenguaje no se comprenda ni se acoja de buen grado porque las empresas no perciben esta acción como importante.

La RAE no elude la existencia de la discriminación hacia las mujeres en nuestra sociedad, sin embargo afirma que estas guías extraen "*una conclusión incorrecta de varias premisas verdaderas*", porque "*suponer que el léxico, la morfología y la sintaxis de nuestra lengua han de hacer explícita sistemáticamente la relación entre género y sexo, de forma que serán automáticamente sexistas las manifestaciones verbales que no*

³¹² BOSQUE, I.,. “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer” Op. Cit P. 12 y ss

*sigan tal directriz, ya que no garantizarían la visibilidad de la mujer", concluye el informe*³¹³.

Las empresas coinciden con el informe que también sostiene que: *"la sensibilidad defendida por las guías excluye las prácticas y el sentir general de los hablantes. Estas propuestas "¡no están pensadas para el lenguaje común, sino para el oficial. "No tiene sentido "forzar las estructuras lingüísticas para que constituyan un espejo de la realidad" ni "impulsar políticas normativas que separen el lenguaje oficial del real"*³¹⁴.

Esta cuestión ha sido elevada entre las personas que trabajan en la Dirección General Familia y Mujer y se ha generado cierto debate con las empresas. La Dirección General Familia y Mujer alega que la RAE siempre está por detrás de la sociedad. La realidad es que en las empresas se admite de forma natural el neutro y además se pretende que las mujeres no se sientan ofendidas cuando se hable en neutro. Las mujeres que trabajan en empresas no piensan que se está evitando ser más visibles.

Como solución, en la práctica habitual del día a día con las empresas, en esta área se les pregunta por el clima de trabajo y sobre el uso de las palabras. Está comprobado que las palabras pueden ser muy tóxicas o muy fortalecedoras para cambiar los ambientes. Esta es la razón por la cual se les sugiere a las empresas que deben aprovechar para proponer acciones que sensibilicen sobre cómo hablar en positivo, potenciar el hablar bien de los demás, alabar el trabajo bien hecho y el hablar sin decir, ni blasfemias, ni palabras mal sonantes, ni tacos. Se proponen campañas de valoración positiva del trabajo bien hecho para contribuir a un mejor desempeño. Estas medidas no forman parte del Plan de Igualdad pero contribuyen a un buen ambiente de trabajo y son bien acogidas.

3.4.4.5.- Otras cuestiones pragmáticas en relación al Diseño del Plan de Igualdad

Tras haber reflexionado sobre qué medidas se han de proponer para cada área, haber propuesto sugerencias y expuesto la realidad de las medidas en las empresas, vamos a proceder a terminar este análisis con otros dos elementos importantes. El primero se refiere a la duración del plan, y el segundo se refiere al seguimiento y evaluación.

³¹³ BOSQUE, I., "Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer" Op. Cit P. 12 y ss

³¹⁴ *Ibid*, p. 15

En relación a la planificación hemos de alegar que se debe entregar, para la obtención del visado, un **Cronograma** que dibuje la duración del Plan de Igualdad. Las empresas suelen solicitar ayuda para decidir cuánto debe durar su Plan de Igualdad de Oportunidades. Cada Plan de Igualdad puede variar en función de las características de la empresa, se sugiere una duración anual, o bianual o trianual. Personalmente considero que se debería desaconsejar los **Planes de Igualdad de cuatro años o más largos porque las metas a largo plazo son más costosas de cumplir**. Sin embargo, las evaluadoras de la DGFM han estado aconsejando a las empresas que se deberían diseñar Planes de Igualdad de 4 años. En mi opinión esto lo han propuesto así siguiendo las directrices de aligerar la carga, y disminuir la presión que supone un nuevo Plan de Igualdad en la empresa. Sin embargo, esto no se ajusta a la realidad cortoplacista de cualquier directivo, ya que a nivel empresarial se necesita superar hitos a corto plazo con el fin de conseguir un proyecto de largo plazo.

La duración podría ser de cualquier longitud, sin embargo, a las empresas hemos de recordarles que si han visado el Plan de Igualdad por parte de la DGFM, inevitablemente deberán presentar un informe anual con la evaluación de resultados (informe de evaluación anual de resultados). Se les recuerda que las empresas pueden decidir cuándo comienzan las acciones. Es posible programar las acciones en diferente periodo de tiempo. Sin embargo, se exige que durante la vigencia del Plan de Igualdad, se desarrollen acciones previstas en todas las áreas. Esto engrana otra dificultad añadida, y es la asignación de recursos que deberán estar disponibles para cuando se necesiten. Apuntamos que existen empresas con poca previsión presupuestaria y una evidente reducción de presupuesto a corto plazo. Por lo tanto, se aconseja que el Plan de Igualdad sea todo lo corto que pueda durar la implantación de las acciones y cuanto antes se logren éxitos, mejor valorado será por todos el Plan de Igualdad.

En relación a los recursos se deben decidir y documentar sobre los siguientes aspectos: por un lado, se debe describir las fases a seguir, planificación número y duración de cada una de las fases, por otro lado, las personas implicadas en cada una de ellas, posteriormente, acordar y publicar el calendario de actuación y la previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

Es importante transmitir a las empresas que la programación se deberá de llevar a la práctica. La respuesta habitual de las empresas es que dependiendo de los recursos asignados, este plan puede marcar la diferencia entre una buena intención y el compromiso real de avanzar en materia de Igualdad de Oportunidades. Las argumentaciones expuestas previamente son de muy escaso valor si no se habilitan los recursos necesarios. Se han de valorar todas las medidas en conjunto, viendo si los objetivos son realistas y factibles. Y se ha de apostar por facilitar la puesta en marcha del plan. En demasiadas ocasiones **se les da luz verde para que la Comisión por la Igualdad haga lo que tenga que hacer, pero luego no se enteran los demás departamentos de la empresa.**

La Comisión por la Igualdad deberá tener muy en cuenta si se pueden lograr los objetivos dentro del plazo fijado con los recursos que se tienen a disposición. Una de las recomendaciones que realizamos a las empresas, es que es necesario utilizar criterios lógicos y razonables. Se deben asignar recursos para cada acción y en caso de difícil cumplimiento, se deben rediseñar las acciones. Este es uno de los elementos más importantes para documentar qué se ha hecho bien y cómo corregir lo que no se ha podido realizar. Avanzamos pues en la descripción de las dificultades que encuentran las empresas mientras están implantando un Plan de Igualdad para adentrarnos en la documentación de seguimiento y la evaluación a mostrar a las autoridades que han concedido el visado.

3.4.4.6-El Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.

Un Plan, de la índole que sea, que no pueda ser cuantificado, está destinado al fracaso. Por lo tanto, hemos de ser capaces de medir el éxito, por eso se han de detallar los indicadores, valorar su evolución y comprobar los beneficios “medibles”, verificando su realismo. Solo así se evita actuar de modo esporádico e improvisado. En consecuencia, se propone realizar un seguimiento continuo de todas las acciones que se lleven a cabo para asegurar su cumplimiento. Según las acciones que se vayan poniendo en práctica, los **indicadores de seguimiento** se convertirán en la herramienta inicial para la evaluación sistemática del desarrollo del Plan de Igualdad.

Se debe programar cuándo y cómo se va a realizar la **evaluación de los resultados** obtenidos por el Plan. La metodología de evaluación contiene indicadores de Igualdad. La evaluación del Plan debe ser **continua** para garantizar la sostenibilidad de las acciones establecidas. A su vez, cada una de las acciones ha de contar con sus correspondientes indicadores para validar el grado de consecución de los **objetivos propuestos y tomar las medidas correctoras oportunas**.

Las empresas **nos preguntan cómo realizar el seguimiento**. Y a esto les respondemos que han de coordinar muy bien a las diferentes unidades involucradas en cada acción y las personas responsabilizadas en la implantación de cada actuación. Se debe vigilar la asignación de los recursos necesarios a cada una de las actividades y cuál ha sido su grado de implantación. Con el fin de controlar la implantación, se deben convocar reuniones para conocer cómo se están desarrollando las acciones previstas. Es necesario **redactar los informes de las actuaciones realizadas**, y elaborar una evaluación de los recursos establecidos para cada acción y el grado del cumplimiento del calendario previsto. En definitiva, la realización del seguimiento permitirá evaluar la marcha de la implantación y a su vez reforzar la comunicación interna y externa.

Los objetivos perseguidos con el Seguimiento son principalmente el de **comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo**. Se busca la posibilidad de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles obstáculos. Lo que la administración pretende es formar a las organizaciones con el fin de asegurar a través de un buen sistema de indicadores que las acciones llevadas a cabo son útiles para la plantilla. A largo plazo se ha de verificar si se han producido cambios en relación a la Igualdad de Oportunidades de la empresa y si se pretenden incorporar oportunidades de mejora en el desarrollo de actuaciones futuras.

Para ello, las herramientas más eficaces que se proponen son: Cuestionarios de satisfacción; Entrevistas para recoger los efectos de la aplicación de las acciones vinculadas a la igualdad; Observación directa; e Indicadores de seguimiento y evaluación.

A las empresas se les **debe facilitar cómo medir los resultados**, por lo tanto se les forma sobre los indicadores, explicitando a las empresas que, simplemente son una señal que sirve para aportar un dato o información sobre algo. Se simplifica al máximo la configuración de los indicadores, clarificando que simplemente serán las respuestas a unas preguntas clave que permitirán conocer qué ha ocurrido en cada una de las áreas. Los indicadores son necesarios para poder mejorar, porque como ya se ha indicado previamente, **lo que no se mide no se puede controlar, y lo que no se controla no se puede gestionar**.

Los indicadores establecidos para el proceso de seguimiento y evaluación deben adaptarse a las características individuales de la empresa. Estos proporcionarán información tanto cuantitativa como cualitativa. Los indicadores se deben definir en la fase de Programación del Plan por las personas designadas para el diseño del Plan de Igualdad en función de las medidas que se van a adoptar. Se recogerán en la ficha de cada una de las medidas, en el apartado **Indicadores de Evaluación (la información cuantitativa)** y en el apartado **Observaciones y Propuestas de mejora para cada área (información cualitativa)**.

A las empresas se les invita a realizar una serie de preguntas clave que les permitan conocer **cómo se va a medir el éxito del Plan de Igualdad**. Por un lado se les solicita que elaboren una serie de indicadores que se recojan en cada una de las fichas con el fin de facilitar la medición de sus actuaciones. El listado de indicadores por área se recoge en el Anexo III.

Otra de las cuestiones importantes a la hora de Diseñar el Plan de Igualdad es decidir la **temporalización del seguimiento**. Es necesario definir los periodos de tiempo y con qué frecuencia se va a revisar el sistema de obtención de datos. Por otro lado, se debe designar quiénes son las personas responsables encargadas del seguimiento y la evaluación. Las personas designadas al efecto podrían ser las mismas que lo han desarrollado, por ejemplo el departamento de Recursos Humanos, junto con la Comisión por la Igualdad creada al efecto, el Agente de Igualdad de Oportunidades etc.. Esta cuestión, en la práctica, fuerza a que las mismas personas que han desarrollado el plan se encuentren evaluándolo, por lo que en realidad, serían juez y parte. Las personas

que realizan el seguimiento y evaluación deben informar a la Dirección y a la plantilla del Seguimiento que se está realizando, y desarrollar las medidas correctoras necesarias. En el caso en el que no fueran ellas las que van a evaluar, deben apoyar a quienes van a realizar la evaluación si fuesen personas externas. Una vez establecido el cuándo y el quién, se debe de decidir de qué forma se van a difundir los resultados del Plan de Igualdad.

En definitiva, realizar el seguimiento de un Plan de Igualdad significa controlar la evolución del proceso a través de indicadores, considerando nuevas necesidades que se puedan detectar. Esto se llevará a cabo mediante la valoración continua de la implantación. Se recomienda realizarla con una periodicidad trimestral. Sin embargo esta periodicidad se percibe como una carga excesiva. No obstante, se recomienda realizar una **evaluación Intermedia a los 6 meses para la comprobación de la consecución de objetivos**, proponiendo cambios posibles y mejoras. Este requisito se propone a los 6 meses porque se debe preparar el informe anual de Evaluación de Resultados.

Anualmente es obligatorio para las empresas o entidades implantadas en la Comunidad Valenciana que soliciten un visado a la DGFM, según el Decreto 133/2007. Se debe presentar un informe de evaluación de resultados para la medición del grado de implantación del Plan durante ese año. El índice del Informe Anual de Evaluación de Resultados a presentar contiene los siguientes elementos:

- Adecuación de las acciones a los objetivos previstos.
- Suficiencia de recursos destinados a la implantación del Plan.
- Valoración de los resultados obtenidos en relación a la inversión realizada.
- Grado de cumplimiento de los plazos para llevar a cabo acciones previstas.
- Adecuación de los métodos utilizados al resultado obtenido.
- Grado de satisfacción de las personas participantes en las acciones.
- Aplicabilidad del Plan a la realidad de la organización.
- Diseño de nuevas acciones de mejora.

Según el Decreto 133/2007, en este informe anual de evaluación de resultados se ha de presentar la información³¹⁵ que se encuentra en el Anexo IV:

Dado que esta información se ha de presentar cada año con las acciones ejecutadas, se aconseja elaborar Planes de Igualdad anuales para así evitar tener que presentar otro informe adicional al terminar el plan. Las empresas se quejan de la enorme carga de trabajo que supone presentar este informe de evaluación inicial porque para ello es necesario realizar las siguientes actividades: Documentación del **proceso de la designación del equipo que realiza el seguimiento, y sus tareas a realizar**; a su vez se ha de elaborar fichas adaptadas a cada una de las acciones previstas del Plan de Igualdad con la imagen corporativa de la empresa; convocar reuniones y previamente enviar, vía mail-teléfono, la explicación de todo el proceso para conseguir una suficiente recogida de información; analizar la información recibida como devolución de las fichas cumplimentadas por los trabajadores y recogidas por el equipo evaluador; analizar **dificultades y alternativas** con el fin de proponer propuestas de mejora; realizar análisis individuales y grupales para la difusión de una evaluación global; celebrar reuniones con el equipo responsable de seguimiento y evaluación, **debatir problemas y plantear soluciones**, las propuestas de forma individual y también a nivel global; finalmente, es necesario realizar actas de las reuniones en las que se aprueban las soluciones, documentar la difusión del acta a la Dirección, a la Comisión de Igualdad y a las personas participantes en la reunión. Y por último se ha de realizar una difusión de resultados de la ejecución del Plan de Igualdad.

La experiencia compartida con las empresas es que éstas no presentan el informe anual de evaluación y por ende les caduca el visado a pesar de recibir una notificación con unos plazos para presentar el informe. Por otro lado, consideramos muy relevante destacar que al conocer este requisito les condiciona el número de medidas a implantar y reducen enormemente la cantidad prevista inicialmente. **En el peor de los casos, deciden no obtener el visado para no tener que presentar este informe anual de resultados ya que supone demasiado esfuerzo.** La opinión transmitida por las empresas

³¹⁵VV/AA Infodonas Recomendaciones para la Elaboración del Informe Anual de Resultados”, Dirección General Familia y Mujer. Valencia 2010 Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/web/mujer/recomendaciones-elaboracion-informe-de-evaluacion-anual-de-resultadosal6> Última visualización 29 de diciembre 2014

es que resulta demasiado **laborioso deber presentar tanta documentación acreditativa de las acciones realizadas.**

Al terminar la vigencia del Plan de Igualdad se debe presentar el informe de evaluación Final en el que se incluirá la verificación de la consecución de los objetivos y alcance del Plan. Se realiza siempre al finalizar la vigencia del Plan. El objetivo de este proceso, que comprende la recogida y análisis de datos, es el de comprobar que el Plan está cumpliendo todos los objetivos que se han propuesto y en qué medida está respondiendo a las necesidades del personal.

Este informe de evaluación se podrá extraer de los informes previos de seguimiento y evaluación en el que se **valoran los resultados obtenidos en cada área en cada una de las medidas adoptadas a partir de los indicadores recogidos** en las entrevistas personales o con los cuestionarios de satisfacción de las personas que han participado en las acciones. Hay que recalcar que el informe exige la **reformulación de objetivos a alcanzar a medio y largo plazo en cada una de las áreas, así como unas conclusiones.**

El resultado del Plan de Igualdad se ha de dar a conocer, no solo a la plantilla, sino también a los clientes y proveedores, además de a la administración pública. Para ello se ha de preparar la presentación de los resultados de la evaluación y la reformulación de los objetivos a la Dirección de la empresa. Habitualmente se propone presentar y validar las conclusiones realizando sesiones de presentación a la plantilla, así como elaborar una síntesis de la reformulación de los objetivos en una presentación gráfica.

Las propuestas de difusión de la información que se recomiendan a la empresa son:

- Publicación de un boletín de la empresa.
- Redacción de informes anuales publicados en la Web y disponibles para todas las personas que accedan a ella.
- Folletos y otro material impreso.
- Jornadas de presentación de resultados.

Se debe hacer hincapié sobre qué recomendaciones realizamos sobre lo que es más importante difundir para el futuro Plan. Con los resultados de la evaluación final, se puede observar dónde han sido efectivas las actuaciones y dónde se percibe el cambio hacia la igualdad entre mujeres y varones. Lo que la administración desea saber es si se han escuchado bien todos los comentarios recibidos por parte de la plantilla en relación a los aspectos a mejorar y las observaciones que contengan propuestas innovadoras. A su vez, se destacan las áreas donde no se observa evolución en los indicadores, y dónde habrá que actuar para reformular los objetivos propuestos.

A las empresas les cuesta medir el impacto de sus actuaciones. Algunas de las preguntas que sugerimos a las empresas para realizar la **Evaluación de Impacto son las siguientes:**

- ¿En qué estado se encuentra la empresa en relación con la Igualdad de Oportunidades tras la ejecución del Plan?
- ¿Ha cambiado la visión de la empresa en relación a la Igualdad de Oportunidades?
- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han superado las posibles desigualdades entre mujeres y varones en la empresa?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo y en las opiniones de la plantilla?
- ¿En qué han consistido estos cambios?

Lo que se requiere como último paso de la Evaluación es elaborar un Plan de mejora para poder: identificar las áreas donde se producen necesidades, detectar las áreas donde más dificultades se han producido, identificar las acciones de mejoras sugeridas, establecer prioridades de acción y su calendario, y finalmente facilitar la programación de un nuevo Plan de Igualdad.

Al exponer estos requisitos a las empresas, la respuesta que obtenemos es **que transmiten miedo a represalias, tanto por parte de la administración, como de los trabajadores si no alcanzan los resultados esperados.** En el caso de la administración llegan a esperar una inspección de trabajo para el caso de incumplimiento del Plan de

Igualdad. Por otro lado, depende mucho de la situación por la que esté pasando la empresa. Esta posibilidad en ocasiones inhibe a las empresas a embarcarse en esta aventura del Plan de Igualdad visado por la Dirección General de Familia y Mujer. No obstante, este requisito no es exclusivo de la Generalitat Valenciana, sino que también, para mantener el distintivo nacional, se ha de presentar la evaluación conforme a indicadores de adecuación, impacto, eficacia y eficiencia.

Por último debemos anotar que la **difusión del Plan de Igualdad y la formación del personal** a la que se comprometen son dos de los elementos más importantes y, por otro lado, más olvidados, debido a que se perciben con menor relevancia. Muchas empresas, durante la puesta en marcha de su plan, nos están demandando formación en:

- Competencias de la Comisión de Igualdad. Qué debe realizar y cómo. Esta formación debe estar muy dirigida a los miembros de la Comisión.
- Formación y sensibilización en Igualdad dirigida a Altos Cargos.
- Formación y sensibilización en Igualdad dirigida a Mandos intermedios.
- Formación y sensibilización en Igualdad dirigida a todo el personal.
- Talleres de Acceso al empleo y en concreto sobre contratación, reclutamiento, ensalzando la importancia de filtrar por competencias. Selección de personal desde el punto de vista de la igualdad
- Formación en materia de Acoso: Cómo garantizar un Sistema de Acceso al empleo no discriminatorio, basado únicamente en Competencias.
- Formación en Clasificación: Criterios a tener en cuenta desde la perspectiva de la igualdad y en sistemas de valoración de Puestos objetivos e imparciales.
- Formación en Planes de carrera y desarrollo.
- Formación en materia de Salud laboral, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo. Cómo elaborar protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa
- Talleres de Conciliación: Gestión de los tiempos y espacios: la flexibilidad empresarial. Los beneficios que obtienen las empresas con la conciliación. Medidas de conciliación: nuevas formas de trabajo, la influencia de las nuevas tecnologías.

Como conclusión a este capítulo hemos de señalar la conveniencia de comprobar si efectivamente en las empresas privadas ha habido un **avance real en materia** de conciliación e Igualdad de Oportunidades gracias a los Planes de Igualdad. Para ello,

debería haber un registro central de Planes de Igualdad que aglutinara el número suficiente de Planes de Igualdad, categorizados por sector, por tamaño y tipología de plantillas de empresas. No se ha logrado ni siquiera implantar el registro único, ya que como hemos señalado sólo las empresas que desean obtener el distintivo nacional voluntariamente acuden a solicitarlo. Actualmente, en el año 2015, se afirma por el Ministerio que sólo existen 92 empresas que forman la red nacional de empresas igualitarias. Existe una diversidad demasiado amplia entre las mismas, porque entre ellas encontramos a grandísimas corporaciones como entidades públicas y pequeñas empresas. Investigar profundamente cómo han mejorado estas empresas sería materia de otra investigación en profundidad, la cual no descartamos realizar en el futuro.

Hemos de ser muy conscientes de que los Planes de Igualdad llegaron en un momento en el que, un año más tarde, explotó la crisis económica mundial. De la cual España 8 años más tarde sigue intentando recuperar los valores que ha perdido su sociedad. Por lo tanto, tras 8 años de Planes de Igualdad en empresas, hemos de destacar que se disponen de demasiado pocos resultados notables. Y por ello, nos preguntamos si verdaderamente son el instrumento que necesita esta sociedad hoy en día.

Nos preguntamos qué futuro les espera a los Planes de Igualdad de Oportunidades, ya que personas expertas como Elósegui afirman que: *“debe desarrollarse la LOIEM con más fuerza y rigor. En primer lugar, **deben registrarse, porque ahora se elaboran pero no existe un control sobre ellos.** También podrían difundirse buenas prácticas a partir del estudio de las mejores medidas. Finalmente propuso que se visibilice el premio o distintivo que está previsto en la Ley para las empresas, ya que se hizo un reglamento posterior que ha tenido escasa aplicación”*³¹⁶. Sin embargo, mientras los Planes de Igualdad, no se registren, no se midan para comprobar su efectividad, y sólo afecten a las grandes empresas y no a las PYME, su efecto continuará siendo como hasta la fecha, prácticamente inapreciable.

³¹⁶ ELÓSEGUI ITXASO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/141). P. 24

En cuanto a la conciliación, la LOIEM ha supuesto un plus, ya que hace hincapié en que los varones sean también destinatarios de las políticas de conciliación con el objetivo de aumentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el apoyo en la familia. Actualmente, la legislación no ayuda a crear una cultura de conciliación en las PYME.

Llama la atención que, en medio de esta crisis, no haya habido más análisis de esta índole, ni que se haya cuestionado si verdaderamente se debía seguir dotando de fondos a entidades para que diseñen su plan de igualdad siendo que no hay una clara relación causa efecto de los beneficios que aportan. En todos los departamentos ha habido un cuestionamiento con motivo de la priorización de los fondos y de la efectividad de las ayudas.

En mi opinión lo que verdaderamente vislumbramos es que, más bien se ha avanzado sólo un poco en la materia. No sólo debido a la escasa implantación de los Planes de Igualdad de Oportunidades en las empresas, sino porque muy poca cultura empresarial ha cambiado. La conclusión más rápida que nos arrojan los datos aportados en este capítulo es que el gasto desproporcionado destinado a los Planes de Igualdad no ha conseguido los resultados esperados. Los Planes de Igualdad han dejado de ser prioritarios para la Administración. Muy pronto se eliminaron las ayudas de los 2.500 euros del cheque bebé, no se ha dotado de suficiente presupuesto a las Comunidades Autónomas para poder dar contenido completo a Ley de Dependencia. En la nueva reforma fiscal se pretende dotar a las familias numerosas con deducciones, que podrán alcanzar los 1.200 euros anuales por cada descendiente o ascendiente con discapacidad y por familia numerosa, y los 2.400 euros en el caso de familias numerosas de categoría especial.

Se ha avanzado bastante en materia de familia ya que en 2015 ven la luz estas ayudas por un monto total de 732 millones de euros, se van a beneficiar hasta 750.000 familias. Y sin embargo se han ido otorgando a los largo de estos últimos ocho años cerca de 5 millones de euros. Está previsto que se sigan manteniendo estas ayudas para que las empresas implanten los Planes de Igualdad. En nuestra opinión, resulta realmente excesivo el montante gastado para el escaso efecto que se percibe de estos Planes que carecen de seguimiento oficial. Las empresas entregan siempre unos informes

calificados como “estupendos” por los agentes sociales de manera irónica. Coincido con ellos al dudar sobre la efectividad de los resultados de los Planes de Igualdad.

Esta conclusión viene determinada por la escasa proporcionalidad entre las empresas que solicitan ayudas para elaborar Planes de Igualdad, y las que posteriormente obtienen el distintivo nacional. Quizás habría que modificar los instrumentos como el Plan de Igualdad en sí, o bien las Ayudas del Ministerio o el Distintivo nacional. Se debería crear un registro que publicitara a las empresas con Planes de Igualdad de otra forma. Sin embargo, estas acciones requerirían de nuevo, más montante económico que se traduciría en escaso retorno en la sociedad, si se sigue proponiendo en la misma línea como se ha hecho hasta ahora.

Presumimos que la Administración pública desea ajustar cada año más los presupuestos y ha de reprogramar los fondos adaptándolos a la medida de la efectividad de los instrumentos. No obstante, como hemos podido comprobar en la publicación de las bases para las ayudas otorgadas anualmente, no se ha modificado sustancialmente el procedimiento desde su puesta en marcha y por lo tanto, en muy poco se han corregido las ineficiencias del sistema.

CAPÍTULO IV: MEJORAS Y PROPUESTAS PARA CONSTRUIR UNA EMPRESA
A LA MEDIDA DE LA PERSONA Y DE SU FAMILIA.

“La defensa de la dignidad humana sólo puede venir del reconocimiento de la prioridad de la actividad del cuidado. En ello consiste la verdadera humanización, en el cuidado para todos³¹⁷”

Jesús Ballesteros

³¹⁷ BALLESTEROS, J., "El paso del feminismo de la Igualdad al neofeminismo de la complementariedad como respuesta a los retos de la sociedad contemporánea". En APARISI, A., BALLESTEROS, J., *Por un feminismo de la complementariedad*, Eunsa, Pamplona, 2002.

4.1.-BARRERAS Y OTRAS DIFICULTADES PARA QUE SE IMPLANTE EL CAMBIO CULTURAL EN LAS EMPRESAS.

4.1.1.- La falta de recursos y las dificultades de la Administración para este cambio de cultura.

La realidad imperante es que España ha sido el país desarrollado en que más ha subido la desigualdad debido al desempleo. Según la OIT, España ha sufrido una gran pérdida de poder adquisitivo que se ha cuantificado en un menos 17%. España sufre una gran desigualdad, que ha aumentado claramente si analizamos los salarios: *“La concentración del aumento del desempleo en las rentas más bajas ha convertido a España en el país entre las economías desarrolladas donde más ha aumentado la Desigualdad a lo largo de la crisis económica. La brecha que separa la parte más rica de la parte más pobre de la población se ha incrementado entre un 40% y un 50%, y ha transformado España en el segundo país más desigual —después de Estados Unidos— en el conjunto que incluye la Unión Europea y el gigante norteamericano”*³¹⁸. Rosa Álvarez una de las autoras del informe de la OIT destacó: *“El hecho de que la pérdida de empleo —y en menor medida la rebaja de los salarios— se concentra en el 10% más pobre de la población, ha determinado que este grupo sufra el 43% de la disminución de esta capacidad de compra. “Este dato, teniendo en cuenta que la reducción de poder adquisitivo del 10% más adinerado de la población no va más allá del 3% o 4%, es el principal motivo del aumento de la brecha de Desigualdad”*³¹⁹.

Qué ha ocurrido en otros países en materia de brecha salarial y qué han realizado para visibilizar esta desigualdad los gobiernos de los Estados Miembros: *“Mientras en el resto de países europeos se avanza en materia de igualdad de salarios, por ejemplo obligando a las empresas a realizar, cada dos años, un análisis comparativo de su estructura salarial, como en Bélgica, o en Francia donde se endurecen las sanciones a*

³¹⁸ GUALTIERI T., “España, el país desarrollado en que más sube la Desigualdad por el paro”, *El País*, Madrid, 2014 Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/12/05/actualidad/1417770534_603645.html Última visualización 02 de abril de 2015

³¹⁹ Idem

empresas que no respeten la igualdad, condenando a empresas que incumplan, o en Austria o en Portugal donde se obliga a las empresas a elaborar informes sobre igualdad salarial”³²⁰. En Marzo 2015 en España el Ministerio de Sanidad ha puesto a disposición de las empresas una herramienta de autodiagnóstico que se pueden descargar, con el fin de que al responder a un cuestionario las empresas se auto-chequeen sobre si tienen o no una posible brecha salarial en sus organizaciones.

Álvarez destacó también la caída del 1,3% de los salarios españoles en 2013, mientras en 2007 crecían un 1,1%. Su peso en la capacidad de compra, además, se ha reducido en 10 puntos (suponía el 70% en 2006 y el 60% en 2013). Se trata de una tendencia que ha sido más marcada que en otros países desarrollados, donde también se registra una reducción de la desigualdad. En cambio, en las economías emergentes el sueldo medio creció y eso determinó una convergencia de los niveles salariales globales.

Tenemos el convencimiento de que para alcanzar la Igualdad de Oportunidades y mejorar la conciliación se deben realizar avances también mediante una legislación que promueva la familia y pretenda acelerar el cambio cultural en la sociedad. Sin duda, el paso decisivo para que la conciliación familiar y laboral sea un hecho, sería conseguir una **mayor valoración del trabajo de las mujeres** (tanto de las que ejercen un trabajo remunerado como las que no), así como **un verdadero reparto de las responsabilidades** en el ámbito privado. Se propone conseguir implantar en las empresas un ambiente que permita favorecer la flexibilidad horaria, y concesión de permisos para el cuidado de hijos y personas dependientes. Se buscan mecanismos que **eviten la penalización a familias en las que ambos quieren trabajar**, favoreciendo el equilibrio, posibilitando permisos adicionales a los existentes por maternidad y paternidad. Proponer la **corresponsabilidad familiar especialmente de los padres varones**, fomentando la implicación de los hombres en asuntos domésticos. Asimismo

³²⁰ Informe: “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa”. *Colección Economía, Mujer Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*. Marzo 2015. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf
Última visualización 03 de abril de 2015

se **promueve la creación de recursos adicionales** para conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

La Administración debería **reconocer y valorar el buen hacer y el trabajo de estas empresas**. Sería interesante que las empresas conocieran el impacto negativo de las empresas que aún tienen normas rígidas en los horarios y los daños colaterales que causan en las familias, especialmente en los niños. La percepción es que a la Administración pública, a pesar de manifestar lo contrario, **no tiene en cuenta que los horarios interminables están causando**: fracaso escolar, estrés infantil, etc.

El nuevo ministro de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, Alfonso Alonso, dice que apuesta por cambiar el horario laboral para favorecer la conciliación porque a su juicio *“Se sale muy tarde y se pasan muchas horas en el puesto de trabajo, y de esas horas no se realmente cuántas se están aprovechando, esto está muy mal organizado, se puede organizar mucho mejor. Yo cambiaría el horario de manera mucho más radical. Los horarios son absolutamente incompatibles con la conciliación.”*³²¹. Sin embargo, pudiéndose haber realizado el cambio de uso horario y aprovechando el final de marzo, lanzar un paquete de medidas para mejorar la organización en los tiempos de trabajo, no ha lanzado todavía ninguna medida al respecto.

Hemos de destacar que, por la experiencia trabajando 15 años como proveedor a la



Administración pública en forma de asistencia técnica en materia de gestión, y certificación de fondos europeos, hemos podido comprobar con mucha frecuencia que las administraciones públicas de este país, sean del nivel que sean, nacional, regional o local, en demasiados casos (aunque no siempre), **manifiestan una incapacidad para cambiar los**

procedimientos.

³²¹“Alonso, partidario de cambiar horario laboral para favorecer conciliación” *EUROPA PRESS*, Madrid, 4 de marzo 2015. Disponible en :<http://www.europapress.es/epsocial/politica-social/noticia-alonso-partidario-cambiar-horario-laboral-favorecer-conciliacion-esto-muy-mal-organizado-20150304185512.html> Última visualización 03 de abril de 2015

La principal explicación que alegan es que los instrumentos están financiados por fondos europeos y como tales no permiten cambios. Sin embargo, la realidad es que esto **supondría un realizar un análisis con total honestidad sobre el uso de los fondos**, aplicando mejores y mayores controles. Esto supone, en definitiva mucha más cantidad de trabajo adicional, algo que pocos pueden encargarse. La excusa que recibimos de la Administración es que lamentablemente **no disponemos de recursos humanos para hacer ese trabajo**, en algunos casos es así, y en otros no.

En definitiva, cambiar **las formas de hacer resulta complicarse demasiado la vida** en el mundo de las administraciones públicas y muy pocos responsables políticos están por la labor de cargar más a sus equipos de trabajo. Todo lo que suponga una dificultad añadida, como por ejemplo **reprogramar fondos públicos, no suele priorizarse**, y sólo se hace cuando los fondos públicos de la Unión Europea así lo exijan. Por eso, no se cambia nada hasta que no termina un periodo de programación, como este de 2007-2013, porque previamente no es necesario enviar resultados que superen los indicadores de seguimiento con reflexión y aprendizaje a las Instituciones Europeas.

Esta situación nos lleva a que, cuando se financia con fondos europeos, por ejemplo, un curso en materia de Igualdad de Oportunidades con determinadas características, aunque no se ajuste a lo que las empresas desean o pueden permitirse, no se va a modificar hasta que no transcurra todo el periodo de programación. Y de esta forma, se ha ido creando una **desafección por todas las acciones subvencionadas** con dinero público europeo, que en muchos casos contribuye a una falta de **profesionalidad grande a la hora de participar en estos instrumentos**. Desde ahí, existe un muy pequeño paso, que en muchos casos se empuja a cometer falsedad documental, debido a la inercia de las subvenciones que te obligan a llegar al cumplimiento mínimo de unos requisitos ridículos requeridos por la Administración, para conseguir cobrar la subvención a pesar de no cumplir con todos los requisitos. Y de esta forma, que no haya que devolver ese dinero a Europa.

Lamentablemente, en el desarrollo de mi trabajo con las empresas, **he sufrido una gran tristeza al constatar la falta de ética en muchas personas.** La sociedad valenciana está muy acostumbrada a recibir apoyos en forma de subvenciones. Las empresas cuando reciben algo gratis no lo valoran. Adicionalmente, las organizaciones, sean del color político que sean, están muy acostumbradas a maquillar cifras, o a conseguir figurantes para conseguir el premio, aunque no lo merezcan. Esto denota una falta de valores y de profesionalidad muy grande y desgraciadamente así lo perciben nuestros socios comunitarios y allende en el extranjero.

Para mentalidades como la alemana o la inglesa es más fácil reconocer desde fuera que las empresas españolas no son rentables simplemente por los horarios extendidos, por las organizaciones jerarquizadas, por los estilos presencialistas y porque éstas desencadenan prácticas improductivas. Desgraciadamente, estos problemas no los solucionan los Planes de Igualdad, aunque nos los regalasen a las empresas o los recibiéramos gratis por parte de la Unión Europea. Además, hemos detectado que las necesidades de las familias son otras. Muchas mujeres demandan más equilibrio laboral, porque muchas empresas con Planes de Igualdad implantados y con Distintivo nacional reconocido, siguen discriminando la maternidad.

4.2.- HERRAMIENTAS QUE SIRVEN PARA MEJORAR LOS PLANES DE IGUALDAD.

4.2.1.- La Comunicación.

En el capítulo anterior se analizaba, además del perfil del agente de igualdad, cómo se diseña un Plan de Igualdad y qué dificultades encuentran las empresas en su implantación. Hemos querido abordar esta cuestión apuntando los problemas y aportando soluciones que deseamos proponer en este trabajo. Muchos de los problemas que existen hoy en día en las empresas se atajarían si éstas mejoraran en materia de confianza, comunicación, delegación, responsabilidad, en definitiva estableciendo nuevas formas de trabajar.

Pretendemos que a través de los Planes de Igualdad se logre incidir en el modo de pensar y de actuar para propiciar un cambio en las opiniones y en las actitudes de las personas, y así instalar cambios en los comportamientos. Se suele decir que en materia de Igualdad de Oportunidades la sensibilización **implica la toma de conciencia** sobre la discriminación como paso previo al cambio de percepción. Lo que deseamos es convencer de que el cambio de percepción sólo será posible cuando los mandos superiores y los intermedios comiencen a impregnar el ambiente utilizando mensajes positivos hacia toda la plantilla. Se trata de ir generando cambios a lo largo de todo el camino hacia la Igualdad de Oportunidades y de la conciliación.

En materia de conciliación lo que se proponen son medidas de **promoción de la flexibilización de horarios y jornadas**. Por ejemplo, adoptar unos horarios laborales similares a los europeos, que no significan una reducción de jornada, sino una concentración más lógica y adaptada al modelo familiar actual con ambos cónyuges trabajando fuera de casa. **Ampliación de la baja maternal en dos semanas más, implantar baja paternal de 15 días (que no sea suspensión del contrato) y simultánea a la baja maternal**, crear un permiso retribuido quince días antes de la fecha prevista del parto para la madre. **Ampliar el horario y el periodo de lactancia** de 1 a 2 horas y de 9 a 12 meses sin que afecte al salario. **Desarrollo del teletrabajo** como fórmula provisional, en los puestos en los que sea posible, aunque sin suprimir del todo

el contacto dentro de la empresa. Otras empresas estudian **realizar contratos de jornadas continuadas** de 8 a 3, trabajado por turnos una sola tarde a la semana.

Se desea implantar estas prácticas con el fin de dar lugar a **un cambio cultural en las empresas**. La relación entre productividad y la instauración de políticas familiarmente responsables ya está claramente demostrada. Muchas empresas han optado por incluir y reflejar en los convenios colectivos las medidas de conciliación adoptadas por las empresas, ya que actualmente, en sólo una de cada cinco empresas reconocen en sus convenios medidas de conciliación.

Existe una extensísima corriente de opinión que está a favor de las cuotas para que las mujeres lleguen a los puestos de representación y de toma de decisiones. Por ejemplo para conseguir recuperar los valores femeninos en relación al ámbito jurídico, “**se ha sugerido la necesidad de otra cultura jurídica, en la que la leyes, la ciencia jurídica, y la preparación de los juristas reflejarían no sólo las valoraciones, las necesidades y los puntos de vista masculinos sino también los femeninos**³²². Hemos de ser capaces de que se escuche la voz de la mujer y se incorpore a todos los ámbitos desde un ambiente pacífico y con la perspectiva de que aporta un valor importante. Que no se debe incorporar sólo por cuestiones de justicia social sino porque se traduce en cifras de rentabilidad.

Por eso proponemos que se considere a la Comunicación como la herramienta más poderosa e importante en el camino hacia el cambio y es la acción que perdura todo el tiempo, y siempre está activa. Es muy importante informar de todos los aspectos relacionados con el Plan de Igualdad: Se debe de explicar la causa que originó el Plan de Igualdad: es necesario hablar de **valores**. Se debe reforzar el Compromiso adquirido por la empresa; por lo tanto se deben describir los **principios** inspiradores. Se debe difundir cuál es el encargo que han recibido las personas responsables de llevar a cabo el Plan de Igualdad. Se han de publicar tanto las **personas** como el **por qué se ha elegido a esas** personas. Se han de comunicar las medidas y acciones que se pretenden

³²² FERNÁNDEZ, Encarnación, “Derechos de las Mujeres”, *Derechos Humanos, Conceptos, Fundamentos, Sujetos*, editado por Jesús Ballesteros, Tecnos, Madrid, 1992, p. 162.

adoptar, y qué **acciones se cree que** generarán estos **cambios**. Y sobre todo se ha de **motivar** la participación para todos y cuantificar cuáles son los **resultados esperados** de cada medida que se va a implantar.

Sabemos que en muchos casos las empresas no llegan a dar a conocer a **todos** el compromiso que la empresa ha adoptado en relación a la Igualdad de Oportunidades. No difunden el compromiso, y a partir de ahí, fallan en todo el proceso al no implicar desde el principio hasta el final a **todo el personal** en el desarrollo del Plan. Los trabajadores no saben que existe ni el Plan de Igualdad ni el trabajo que realiza la Comisión por la Igualdad. No se suele facilitar el conocimiento por parte del personal sobre los contenidos del Plan de Igualdad y de las actuaciones planificadas y de las realizadas en materia de Igualdad. No se suele percibir que el objetivo es proteger eficazmente la **dignidad de las personas** en el seno de la empresa.



The image contains a cartoon and an infographic. The cartoon shows a woman in a kitchen apron talking to a man sitting on a sofa. The woman's speech bubble says: "¿Y-Y ESA CARA...? QUEDAMOS EN QUE TÚ TE ENCARGARÍAS DE ORDENAR LA COCINA, FREIR LOS PLATOS Y SUPERVISAR LOS DEBERES ESCOLARES." The man's speech bubble says: "Y YO LE SACABA BIFELLO AL SOFÁ LE QUITABA EL POLVO AL TELEVISOR Y ESTABA CON EL NIÑO EN SUS RATOS LIBRES." A second speech bubble from the man says: "¡¡...ES UN REPARTO JUSTO!!". The infographic to the right has the title "ESTO NO ES UN CHISTE" in red. Below it, it says "Representa una larga historia de desigualdad en el hogar, de discriminación laboral y salarial." There is a red bar with the text "TE CORRESPONDE EN CORRESPONDE". Below that, it says "Esta es la realidad. De ti también depende que podamos dibujar otra." and provides the website "www.tecorrespondenoscorresponde.org". At the bottom right, there is a QR code and the text "Escanea este código QR para compartir esta viñeta, y díenos cómo podemos cambiar esta realidad. #quieroconciliar". At the bottom of the infographic, there are logos for "FUNDACIÓN ESPAÑOLA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES", "UNIÓN EUROPEA Fondo Social Europeo Iniciativa de Empleo Juvenil", and "Cruz Roja".

Muy pocas empresas en su **manual de acogida** establecen pautas de comportamiento entre el personal que erradiquen los comportamientos contrarios a la Igualdad de Oportunidades. El Plan de Igualdad que pretendía ser un código ético para todos, se suele reducir a un conjunto de **acciones positivas** (es decir que dan prioridad a las

mujeres en igualdad de circunstancias) pensando que así van a lograr crear una atmósfera de trabajo **presidida por el respeto y la Igualdad de Oportunidades**.

Se recomienda que para Comunicar el Plan de Igualdad de Oportunidades, se cree un ambiente de Confianza que refuerce los vínculos de comunicación interna que faciliten que la información y voluntad de la empresa lleguen a toda la plantilla. Hay que tener en cuenta cómo es la empresa y cuáles son los mensajes a transmitir, las preocupaciones y necesidades de todas las personas que forman la empresa. Por ejemplo a través de: reuniones informativas, sesiones informativas, tabloneros de anuncios, buzones, comunicados internos, correspondencia hacia la plantilla, página web e intranet, canales informales, etc.

4.2.2.- La concienciación a través de documentos publicados en la organización.

Algunas empresas han conseguido una cierta **concienciación** de la plantilla respecto a la incorporación de medidas de igualdad que pueden mejorar sus condiciones de trabajo, porque así lo publicitan en su página web: La empresa X trabaja en favor de la Igualdad de Oportunidades y desea publicitar este hecho a todos sus clientes, internos y externos, proveedores, suministradores, consumidores, patronos o accionistas, mandos intermedios, y a todos los trabajadores y a sus familias. De esta forma se pretende obtener así un reconocimiento social como empresa responsable.

Sin embargo, este pleno convencimiento depende de una acertada política de comunicación tanto interna como externa, que facilite la verdadera implantación del Plan de Igualdad. Para ello deberá promocionar concienzudamente, con hechos convincentes, la Igualdad en la empresa, mostrar cómo y con qué actúa contra las prácticas que pudieran dar lugar a alguna discriminación. Para ello se han de aportar datos que permitan la medición del éxito, y eso se realiza a través de **indicadores verificables**. Además deberá explicar los valores corporativos y difundir su Plan de Igualdad dentro y fuera de la empresa. Debe aportar datos de los resultados ya conquistados y de las mejoras a alcanzar.

Muchas empresas creen que esto **es realmente muy difícil**. Sin embargo, hay pequeños ejemplos sobre cómo difundir las medidas que demuestran que no es que sea difícil,

sólo hay que realizarlo. Por ejemplo: Se propone editar una tabla que se publique en el tablón de anuncios, en la página web, y que se envíe grapado a la nómina la descripción de un cuadro sencillo con todas las medidas del Plan de Igualdad. Esta tabla debe mostrar claramente de qué manera el Plan de Igualdad otorga unas medidas más beneficiosas que superan las condiciones laborales que disfrutaban por la Ley o por Convenio Colectivo. A modo de ejemplo se citan algunas medidas del área de Conciliación:

Ejemplo de Medidas del Área de Conciliación	Derechos por Ley o por Convenio Colectivo	Mejoras gracias al Plan de Igualdad de la empresa X
Suspensión del contrato por maternidad	16 semanas	Las que se recojan, por ejemplo ampliación del plazo a 24 semanas
Suspensión del contrato por paternidad	13 días a 20 días para las familias numerosas	Por ejemplo ampliación del plazo a 30 días

Fuente: elaboración propia

Otra de las recomendaciones más frecuentes es elaborar una **Memoria del Plan de Igualdad que resuma todas las actuaciones realizadas y los éxitos conseguidos atendiendo al impacto, que sea difundida por la Dirección de la empresa** a toda la Plantilla. Es importante que esta memoria sea muy escueta y que describa en un lenguaje claro, con gráficos, con colores y con datos en tablas e imágenes que ayuden a mostrar los logros a conseguir en cada una de las medidas a implantar.

Se propone elaborar **Códigos de Conducta**. Se trata de un documento voluntario en el que se recogen las pautas de comportamiento para el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso. No sólo porque así lo solicita la ley 3/2007 sino porque, desafortunadamente pasamos demasiadas horas en el lugar de trabajo y una buena convivencia es lo más importante para contribuir al éxito de las organizaciones. El buen entendimiento es la garantía de una buena defensa de los derechos y legítimos intereses del personal y del empresariado. **Los Códigos de Conducta** permiten a la empresa y al personal, tomar conciencia de su existencia, identificar las conductas incorrectas, solucionar situaciones hostiles, erradicar los efectos negativos sobre las condiciones de

trabajo y tomar conciencia de que existe una política empresarial que potencia la Igualdad de Oportunidades.

Sin embargo, creemos que los instrumentos han de ser otros que realmente impacten en un cambio mucho más estructural porque los documentos tal y como hemos visto en el capítulo anterior, pueden considerarse, en muchos casos, papel mojado.

Ya se está practicando los Talleres de Gestión del Tiempo. Pero se debería ofrecer aún más en las empresas unos **talleres de gestión del tiempo para el logro de objetivos empresariales y familiares**. Se debería fomentar el necesario reconocimiento de la maternidad, para que ésta no sea causa de discriminación o incompatibilidad para alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones. Se propone que se ayude a las empresas que quieren racionalizar horarios implantando nuevos modelos de gestión, mediante inversiones bonificadas en la tecnología que precisen, procesos de asesoramiento, certificación, etc. Consideran igualmente imprescindible que se elaboren estudios sobre las consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial español, con vistas a una mayor conciliación.

4.3.- MODELOS FLEXIBLES DE GESTIÓN DE PERSONAS O HERRAMIENTAS QUE FAVORECEN EL CAMBIO EN LAS FORMAS DE TRABAJO.

Creemos que lo que realmente debería estimularse es **la medición y evaluación del impacto que las diferentes políticas internas de gestión de recursos humanos** están actualmente influyendo en las organizaciones. Se debería estimular a las empresas a realizar propuestas que incluso preconicen **una alianza con las Administraciones** para conseguir un verdadero cambio de **modelo de gestión en las empresas españolas**, poniendo a disposición del resto **sus buenas prácticas**. Existen medidas ya implantadas en empresas que no han ocasionado desembolsos económicos, sino inversión. Lo que se está demostrando es que aumenta la productividad y reduce el absentismo.

Muchos pensamos, como Chinchilla, que el cambio se conseguirá **sólo** cuando exista un **consenso en implantar modelos flexibles y adaptables** de gestión de personas y de organizaciones. Hemos seleccionado y destacado lo que, a nuestro entender, propiciaría mejor el cambio, a través de los siguientes puntos que recomienda Chinchilla:

1. *“Un esquema válido de actuación y de progreso para las organizaciones en el ámbito del equilibrio administraciones-empresas-personas-familia-movimientos asociativos.*
2. *Un esquema que permita procesos de control y auditoría interna, así como una auditoría externa.*
3. *Pasar del paradigma de empresa mecanicista o psicologista al único completo: el paradigma antropológico.*
4. *Horarios europeos: de 8.30 a 17h (con media hora para comer); Horarios flexibles; Jornadas continuas.*
5. *Reducción de jornada con reducción de objetivos.*
6. *Excedencias con garantías.*
7. *Usar más las nuevas tecnologías: videoconferencias, mails, call conferences, chats, etc.*
8. *Dirigir por objetivos/resultados (no por presencia).*

9. *Dirigir por competencias.*
10. *Crear nuevos focos de iniciativas y participación donde el logro y la iniciativa sea lo importante.*
11. *Valorar la maternidad y la paternidad por su nivel de responsabilidad y por el talento y competencias desarrolladas por el hecho de ejercer como padre o madre.*
12. *Formar a los gerentes en dirigir y valorar a su equipo en términos medibles cuantitativos y cualitativos*”³²³

4.3.1.-Corresponsabilidad empresarial y familiar

Para alcanzar estos 12 puntos, las empresas que quieran saber claves a seguir para lograr este objetivo, ya no se trata de saber el qué, sino de **enseñar el cómo**. Una cuestión principal es la **de la corresponsabilidad**. Hay empresas que sí que están trabajando en esa dirección porque se han dado cuenta de que empleados felices, se traducen en empleados rentables. Se trata de proponer instrumentos que colaboren con la construcción de un nuevo clima laboral. Se debe educar a las personas para que cambien la cultura empresarial, aumente la transparencia, las personas tengan más humildad, se pueda practicar la delegación en confianza y aumente el sentimiento de pertenencia y compromiso para que todos aporten lo mejor de cada uno. Para ello, se propone escuchar más a las personas de las empresas y hacerles llegar que lo que de verdad importa es su talento, su desarrollo personal y profesional. Se trata de cambiar de actitud e imponer libremente el buen hacer inundando nuestras jornadas laborales de sonrisas.

En cuanto a la corresponsabilidad familiar quisiéramos apuntar la siguiente reflexión. En algunas ocasiones nos hemos cuestionado cuál sería el comportamiento de los varones ante un supuesto permiso obligatorio de un mes otorgado al padre de forma simultánea al de la madre. En mi opinión, la obligatoriedad nunca es buena, ya que no toma en cuenta los casos particulares y restringe la libertad de acción de las personas.

³²³ CHINCHILLA, N., “Valores y Ecología Humana” Blog IESE, disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2011/05/bebesymaspropuestas/> Última visualización 03 de abril de 2015

No obstante, esta argumentación, me ha sido rebatida argumentando que los varones si estuviesen en casa el primer mes de vida del bebé, sí participarían más desde el principio, y adquirirían roles mucho más participativos en ese momento en adelante. Este permiso, no se ha puesto en marcha, sin embargo hemos querido traer a colación un estudio tomando una muestra de 77 parejas que estaban esperando el nacimiento de su primer hijo, y fueron evaluados tres meses antes y después del parto. Las conclusiones a las que llegaron estos autores fueron las siguientes³²⁴:

1) *“El nivel de implicación de los padres-hombres, tanto en las tareas de crianza como en las domésticas, fue menos del que esperaban tener antes del parto.*

2) *Los factores de influencia no son los mismos para las tareas domésticas que para las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos.*

3) *Los factores más influyentes en la implicación de los padres-hombres en el cuidado de los hijos, vienen determinados por el número de horas de trabajo extrafamiliar de la mujer, seguido de la discrepancia de ingresos a favor de la mujer y el grado de feminismo de los hombres.*

4) *Los factores que más determinan la implicación de los hombres en las tareas del hogar son las diferencias de ingresos entre la pareja, el prestigio de la profesión de las mujeres, y las características del sistema familiar (la percepción de los hombres del consenso entre la pareja y la percepción de las mujeres de la satisfacción y la cohesión entre la pareja).*

5) *Para las mujeres el factor económico es clave con relación a la implicación de sus parejas en el trabajo doméstico, y para el hombre, sus creencias y actitudes acerca de los roles sexuales”*

Por lo tanto, queda entender ambas perspectivas y tomar en consideración la cuestión sobre todos los ángulos, teniendo muy en cuenta la falta de implicación del varón en las tareas domésticas y de cuidado.

³²⁴ MAGANTO, J., ETXEBARRIA, J., PORCEL, A., “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación” *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28 nº 1 · 2010, pp. 69-84 Disponible en: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109731> Última visualización 03 de abril de 2015

4.3.2.- Sentido de pertenencia en la cultura de la empresa.

Para abordar la cuestión sobre cambios de cultura en las organizaciones hemos de clarificar que: *“No tiene sentido hablar de la cultura de una organización sin hacer referencia a los comportamientos de los empleados, a los principios, creencias y valores que orientan sus actividades. Todavía hay directivos que no son conscientes, de que las políticas de gestión de las empresas favorecen un determinado modelo de persona y de sociedad, y que las políticas de personal (selección, formación, motivación, comunicación, etc.) también influyen de una manera clara y decisiva en la satisfacción, en el desarrollo personal y familiar, en el espíritu de iniciativa y de mejora, etc., de los empleados que forman parte de una organización”³²⁵*.

Las empresas son una pequeña representación de la diversidad de nuestras calles de las necesidades de las personas y hemos de aprender cómo cuidarlas. Toda aportación se ha de escuchar, y hay que aprender a **gestionar la diversidad** que nos puede llevar a hacer excelentes, y adaptarnos para integrar lo que nos hace diferentes. Resulta realmente importante conseguir que las personas trabajadoras **sientan que forman parte** del todo empresa, y que se crean de verdad ese **sentimiento de que todos somos parte de esta empresa**, por la que merece la pena esforzarse, que depende del esfuerzo de cada uno el éxito de todos.

“Nena dile al jefe de la familia que salga“



En estos momentos se trata de conseguir que todos **demostramos lo mejor de nosotros mismos** allí donde nos encontremos, porque estamos asistiendo a una gran selección natural de muchas empresas. Desgraciadamente entre las PYME hay un altísimo

³²⁵ PONCE NUÑEZ J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto para las empresas y sus empleados”. *Empresa y Humanismo*. Vol. X, nº 1/07 p. 181-208

número de mortandad. Y por eso se necesitan organizaciones transparentes, que den información a los trabajadores, que fomenten la colaboración, que **reciban reacción tanto positiva como negativa de los trabajos del día a día realizados**. Los directivos han de conseguir convertirse en coach y mentores de sus propios equipos, y además medir lo que funciona y lo que no funciona para cambiar las cosas y mejorar. Se ha de invertir en las personas, y crear equipos de trabajo sanos y comprometidos.

4.3.3.- B Corporate: Las Empresas B, las mejores para el mundo.

A nivel internacional se ha creado un movimiento, con empresas que han decidido tomar un enfoque diferente, buscan responder a los retos globales sociales y ambientales y tener un impacto positivo en el mundo y en sus propias organizaciones. Se trata de un movimiento mundial llamado **B Corporate**, que poco a poco se está extendiendo en Estados Unidos y en Sudamérica, que está buscando cambiar la realidad de las empresas introduciendo una medición en cuanto a los valores de las empresas respecto a cinco ámbitos: **Gobierno y Transparencia, Medio ambiente, Comunidad, Trabajadores y Modelo de Negocio**.

Las empresas de este movimiento se han inspirado en el modelo del valor compartido de Michael Porter, es decir “*crear a la vez valor económico (para empresas y compañías) y valor social (para las comunidades de su entorno). Esto es posible de tres formas: al atender a las necesidades de las comunidades y empresas del entorno geográfico o de negocio, al modificar la cadena de valor, o al crear nuevos productos y servicio*”³²⁶. Así Porter afirma que: “*la función de las corporaciones ha cambiado: ya no es la generación de beneficios por encima de todo, sino más bien la generación de ese valor compartido*”³²⁷. Las empresas B buscan impactar sobre el valor compartido para todos los públicos de interés de una empresa, es decir: sobre los empleados, los proveedores, la comunidad, el medio ambiente, entre otros, y no solo maximizar el valor para los accionistas.

³²⁶PORTER, M. E. & KRAMER, M., “Creando Valor compartido: Redefiniendo el capitalismo y el papel de las empresas en la sociedad”, “Creating Shared Value: Redefining Capitalism and the Role of the Corporation in Society”. *Harvard Business Review*, Enero 2011. P. 6 y ss Disponible en: <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value> Última visualización 03/04/2015

³²⁷ Idem

Su lema es querer ser los mejores **para** la sociedad. Se caracterizan por crear un club selecto de empresas que, tras una auditoría para alcanzar una certificación, disfrutan de tener altos estándares de desempeño profesional y social, así como de **respeto al medio ambiente, prácticas de transparencia en sus empresas y hábitos de rendición de cuentas y resultados** de cara a los clientes internos y a los accionistas. Se trata de acostumbrar a las empresas a posibilitar el acceso a la información sin precedentes sobre la empresa, permitiendo que la sociedad, es decir los clientes, los proveedores y los propios empleados y accionistas, puedan elegir con todo el conocimiento para decidir con quién trabajar, invertir o qué productos consumir.

En Sudamérica está obteniendo este movimiento una interesante acogida, puesto que se están celebrando congresos y cada vez más nos encontramos con más suscriptores académicos que se adhieren a este movimiento. En Argentina, en la ciudad de Mendoza, Marcelo Paladino afirmaba así: *“Las empresas deben aportar al capital moral generando ámbitos de cooperación donde los trabajadores se desarrollen íntegramente y cambien su vida. Antes el desarrollo era el capital luego pasó a ser el capital físico (educación), luego el capital social (poder influenciarse mutuamente) pero hoy si las personas no tienen ética falla el capital social. Es por ello que las empresas deben apuntar a desarrollar el capital moral, donde además deben estar atentos a los niveles de injusticia que hay a su alrededor”*³²⁸, en la presentación de su libro llamado: De la RSE al desarrollo integral local.

Este incipiente movimiento, liderado por las empresas de los Estados Unidos, cuenta ya con 870 empresas en 60 industrias en 27 países alrededor del mundo. En Sudamérica hay 70 Empresas B en 4 países, y más de 160 en proceso de certificación. Por lo tanto, debemos considerarla una plataforma global que busca cambiar la realidad y posicionarse en el entorno empresarial. Preconizan que no sólo solucionan problemas sociales y medioambientales, sino que impactan, no sólo desde sus productos, sino también en sus prácticas laborales y de relación con su propio medio ambiente y sus comunidades y proveedores y públicos de interés.

³²⁸PALADINO, M., ROCHA, H., "De la RSE al desarrollo integral local", *Acción Empresarial*, Argentina 2013

Para formar parte de este movimiento se debe superar un riguroso proceso en que se analiza el **qué y el cómo de la empresa**: el modelo de negocio y especialmente, cuántos impactos positivos con la sociedad y el medioambiente genera la empresa. Además se valoran aspectos como el desempeño, el **compromiso con la transparencia** para **reportar públicamente los impactos sociales y ambientales**. Se deben modificar los estatutos de la empresa, en que la empresa se compromete a tomar en consideración, previamente a la toma de cualquier decisión, los intereses de los colaboradores, la cadena de valor, las comunidades afectadas y el medio ambiente.

Los beneficios que obtienen las empresas que participan en este club son, que se unen a una plataforma de empresas líderes en el entorno económico, además este movimiento se protege legalmente y tiene visos de perdurar en el tiempo, se obligan a realizar mejoras continuas ligadas a la certificación. Esto supone un camino que compromete crear impactos positivos de forma permanente. Estas empresas son atractivas en cuanto a los inversores, ya que se buscan empresas rentables de alto impacto social y medioambiental para invertir. A través de esta plataforma se consigue acceder a nuevos clientes ya que se favorecen los acuerdos comerciales entre las empresas B, asimismo se atraen talentos entre los trabajadores de las empresas B que prefieren trabajar con empresas con un propósito marcado público. Las empresas B apuestan en gran medida por el posicionamiento participando en foros, eventos, congresos y seminarios. Además se ha creado una cartera de servicios sólo para las empresas B que perciben asesorías, descuentos en programas informáticos, y otros beneficios de ahorro.

4.3.4.- La Innovación Social en Europa.

En Europa, sin embargo, nos encontramos con nuevos elementos que las empresas adoptan, se trata del **concepto de innovación social**. La innovación social la define la Unión Europea como: *“el desarrollo e implementación de nuevas ideas (productos, servicios y modelos) para satisfacer las necesidades sociales, crear nuevas relaciones sociales y ofrecer mejores resultados. Sirve de respuesta a las demandas sociales que*

*afectan al proceso de interacción social, dirigiéndose a mejorar el bienestar humano*³²⁹.

Resulta parecido, o más bien paralelo al lema de las Empresas B que desean ser las mejores para la sociedad. En cambio en Europa tildamos de “innovaciones sociales” aquellas que *no sólo son buenas para la sociedad sino que mejoran la capacidad de actuación de las personas*. Se basan en la creatividad de los ciudadanos, las organizaciones de la sociedad civil, las comunidades locales o las empresas. Son una oportunidad tanto para el sector público como para los mercados, de modo que los productos y servicios satisfacen las aspiraciones individuales y colectivas.

La Comisión Europea ha enfatizado como estratégica la innovación social. Para este periodo 2014-2020, la innovación social ha sido incluida en las regulaciones de los fondos estructurales y en las estrategias de desarrollo como vía para dar respuesta a retos sociales definidos en seis tendencias: envejecimiento, medio ambiente, sociedad digital, exclusión social, salud y bienestar y comercio justo y producción local, reflejado así en la Estrategia Europa 2020 y en el nuevo marco de investigación y desarrollo llamado Horizonte 2020³³⁰. La Comisión Europea afirma en sus programas de financiación, tanto de los fondos FEDER como en iniciativas como URBACT o INTERERG, que la innovación **social tendrá un papel muy relevante** como herramienta fundamental en la nueva política de cohesión territorial de los próximos años, con el fin de mejorar el bienestar de todos implicando a ciudadanos, empresas, instituciones y organizaciones³³¹.

4.3.5.-La Sociedad limitada de Interés General.

En España, hemos detectado una nueva iniciativa paralela y de más pequeña escala, relacionada con el impacto social que pretende incidir en las políticas públicas para facilitar el emprendimiento social y promover la innovación social.

³²⁹ Guía de la innovación social. *Comisión Europea*. Versión en castellano disponible en: <http://www.chap.gva.es/documents/599445/599488/Traducci%C3%B3n+de+la+Gu%C3%ADa+de+Innovaci%C3%B3n+Social.pdf/86278f94-5f81-4df7-b949-61e69c583588> Última visualización 03 de abril de 2015

³³⁰ Idem.

³³¹ Idem.

Este movimiento se ha originado en Cataluña, a través de una acción conjunta promovida por la empresa UpSocial, junto con el apoyo de instituciones, organizaciones, empresas y profesionales de diversos ámbitos. Todos solicitan: “*que las administraciones públicas impulsen un ecosistema favorable con políticas dirigidas, sobre todo, a su financiación, su reconocimiento en el mercado, la educación emprendedora y la creación de un marco jurídico conductivo*”³³². Desde el año 2011, han convocado reuniones con todos los grupos parlamentarios para plantearles las siguientes medidas concretas, la legislación de los emprendimientos sociales y la promoción de la innovación social en España que se centra en 3 medidas:

1. La creación de la Sociedad Limitada de Interés General (SLIG).
2. La creación de incentivos fiscales para los inversores de impacto.
3. La creación de un fondo para financiar el I+D+i social en España.

En Octubre del 2013 la propuesta de creación de la SLIG fue elevada al Congreso de los Diputados de España³³³ y **como proposición de ley** será tratada en su debido tiempo. Los aspectos más importantes se recogen en el objeto de la ley que reza así en su artículo 1: “*es establecer un nuevo marco jurídico que facilite las actividades de los emprendedores sociales, a través de la sociedad limitada. A los efectos de ganar en visibilidad y reconocimiento y facilitar el conocimiento de terceros del compromiso estatutario de la entidad, estas sociedades se denominarán a efectos sociales como sociedad de responsabilidad limitada de interés general*”.

Detallamos aquí el objeto social:

1. La sociedad de responsabilidad limitada de interés general tendrá como objeto social todas o alguna de las siguientes actividades, que se transcribirán literalmente en los estatutos:

- a) Desarrollar una actividad económica con el objetivo de reducir o transformar una necesidad social concreta. Se entiende por necesidad social*

³³² La propuesta de una Sociedad Limitada de Interés General. Disponible en: <http://www.upsocial.org/es/emprendoria-incidencia-politica-innovacio-social/noticia/la-propuesta-de-una-sociedad-limitada-de> Última visualización 03 de abril de 2015

³³³ PROPOSICIÓN DE LEY. 122/000119 Proposición de Ley de apoyo a las actividades de los emprendedores sociales. Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). Congreso de los diputados X Legislatura Serie B: Proposiciones de ley 18 de octubre de 2013 Núm. 140-1 Pág. 1 Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/B/BOCG-10-B-140-1.PDF Última visualización 03 de abril de 2015

aquella situación de precariedad que se da en un ámbito concreto (salud, educación, cultura, vivienda, medioambiente) que afecta a determinados colectivos, situándolos en situación o riesgo de exclusión social en los términos establecidos en el m artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción y en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración del minusválido (LISMI).

b) Proporcionar productos y servicios al alcance de individuos o colectivos vulnerables.

c) Promover oportunidades económicas para individuos o colectivos en riesgo de exclusión social.

d) Preservar y mejorar el medio ambiente.

e) Colaborar económicamente o de otro tipo con las entidades contempladas en el artículo 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que tengan domicilio fiscal dentro de España.

2. Además, los socios fundadores deberán perseguir, mediante el compromiso estatutario, crear un impacto de interés general en la sociedad.

La SLIG no es estrictamente una figura legal nueva, sino una denominación legal para aquellas empresas que buscan un impacto social, y está asociada a determinadas limitaciones en el reparto de beneficios, a la transparencia, al compromiso estatutario respecto a un interés general y al reconocimiento de determinados beneficios fiscales. De momento, alrededor de un grupo de más de 60 organizaciones y profesionales, hemos expresado apoyo a esta iniciativa. Se propone aportar más opciones a los *emprendedores* sociales. Ellos trabajan para construir un mundo mejor y contribuir así a resolver problemas sociales a través de su actividad empresarial. Desde Up Social así se está difundiendo este mensaje.

4.4.- LA NECESARIA HUMANIZACIÓN QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS.

Tanto para organizaciones grandes como para los emprendedores estas tendencias no son nuevas. *“Si analizamos los estilos de vida de los empleados de una organización nos encontraremos con una gran variedad, aunque haya pautas de comportamientos comunes. Pero no todos los estilos de vida favorecen el desarrollo personal y la armonía entre la vida familiar y profesional. Cada persona actúa de acuerdo con unos principios y valores que orientan sus decisiones y conforman un proyecto de vida y un proyecto profesional. La jerarquía de esos valores no es la misma para todos.”*³³⁴

No obstante, todos estamos de acuerdo en que hemos de cambiar la manera de trabajar porque tenemos más que un grave problema en nuestra sociedad. Uno de los problemas más graves, es que hemos perdido la orientación de nuestras vidas. Como nos inspira el profesor Alfonso López Quintás: Hemos de descubrir la grandeza de la vida, *“Orientamos bien la vida y cada una de sus actividades cuando actuamos inspirados e impulsados por el ideal de la unidad, de la apertura generosa al otro, no por el ideal del bloqueo egoísta en los propios intereses”*³³⁵. Lamentablemente, todos detectamos un gran individualismo en los comportamientos de la sociedad de hoy basados en la doctrina individualista que mide la satisfacción por transacciones de adquisición de bonos de bienestar. *“Muchas personas orientan su vida para lograr el éxito o la promoción profesional, mejorar su nivel de vida, mantener un nivel de gasto, etc. Es bastante frecuente que las motivaciones de las acciones humanas sean el afán de poseer, de tener más, de hacer más y no de ser más, de lograr el desarrollo personal en todas sus dimensiones.* Hay una gran preocupación por la salud o por satisfacer necesidades materiales, sin tener en cuenta que la persona es una unidad y que la búsqueda de la felicidad requiere también la satisfacción de necesidades más profundas que no se pueden resolver con dinero, éxito o logros profesionales”³³⁶.

³³⁴ PONCE NUÑEZ J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto ...”, “Op, Cit. P. 186

³³⁵ LOPEZ QUINTAS, A., “Descubrir la grandeza de la Vida”. Editorial Verbo Divino, Estella (Navarra) 2007.

³³⁶ PONCE NUÑEZ J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto .. “Op, Cit P. 186

Estas iniciativas que acabamos de describir, tanto las Empresas B, como las empresas de innovación social, lo que buscan es dotar de un sentido a las organizaciones. Hemos perdido la explicación del por qué en muchas ocasiones.

Para cada persona se debería diseñar un proyecto vital, basado en: *“unos principios consistentes, orientando las decisiones de una persona para desarrollarse como tal, para definir su estilo de vida y su escala de valores, que son los que dan sentido a todas las situaciones de la vida. Debe, por tanto, incluir objetivos en las diferentes dimensiones de la persona (cultural, espiritual, social, familiar, ético, etc.), además de metas profesionales y económicas. Por eso, cuando aparecen los conflictos derivados de la falta de conciliación entre la vida personal y la profesional es frecuente que sean consecuencia de un problema personal de los empleados.”*³³⁷ Las empresas necesitan tener un ideal, y dirigir toda su vida hacia ese ideal de forma transparente, de cara a los de su alrededor. Además las personas son seres de encuentro, y necesitan tener una buena relación en su día a día. Recordemos lo que Akio Morita, presidente de Sony decía: *“La misión más importante de un gerente japonés es desarrollar una sana relación con sus empleados, crear dentro de la sociedad comercial un sentimiento de familia, la sensación de que empleados y directivos comparten el mismo destino. Las compañías de más éxito en el Japón son las que lograron producir, entre todos los empleados, la sensación de un destino compartido entre los trabajadores, los ejecutivos y los accionistas (...)”*³³⁸. Podríamos entender pues, que se ha de hacer un gran esfuerzo por realizar un cambio **de estilo en la vida empresarial**, porque la excelencia en la obtención de los beneficios pasa por el éxito de las relaciones humanas de su equipo. Por eso se está buscando una humanización de la vida empresarial como algo urgente para lograr mejores beneficios empresariales., **es decir una empresa a la medida de las personas.**³³⁹

Como hemos visto, urge redirigir la vida empresarial para que verdaderamente se ponga al servicio de la sociedad que le rodea porque todo está relacionado. Las claves para

³³⁷ Idem.

³³⁸ LOPEZ QUINTAS, A., “Un nuevo estilo en la vida empresarial”. *El pensamiento relacional y la teoría de los niveles*. Disponible en; <http://www.congresomashumano.org/wp-content/uploads/2013/05/Alfonso-L%C3%B3pez-Quint%C3%A9s.Un-nuevo-estilo-en-la-vida-empresarial.pdf> Última visualización 03 de abril de 2015

³³⁹ Idem.

orientar a la empresa de modo que se ajuste a las personas es, según Alfonso López Quintás, proponer un entorno: *“abierto, interactivo, colaborador, generoso, es decir, generador de vida”*³⁴⁰. Incluso, me atrevo a añadir, que sea además participado por los trabajadores.

El citado filósofo nos recuerda que la relaciones de encuentro se deben de compatibilizar: *“la libertad se vincula con las normas; la autonomía, con la solidaridad; la autoridad del jefe, con la iniciativa de los colaboradores; la cordialidad, con la firmeza; la competitividad, con la solidaridad; el promover el máximo beneficio de la empresa y el fomento de bienestar de los trabajadores; el dar órdenes y el escuchar el parecer de los subordinados”*³⁴¹.

*“Hay que tratar a las personas como adultos, como socios -escribe Akio Morita en su obra Made in Japan- con dignidad, con respeto. Tratarlas a ellas –no a la inversión de capital ni a la automatización- como la fuente principal del aumento de la productividad. Estas son las lecciones fundamentales que se derivan de nuestra investigación sobre las empresas sobresalientes. En otras palabras, si se desea aumentar la productividad y la consiguiente recompensa financiera, hay que tratar a los obreros como la partida más importante del activo”*³⁴².

Roberto Servitje, fundador de la empresa mexicana Bimbo, en su libro de Estrategia De Éxito Empresarial, desvela que el secreto del éxito de una empresa está en hacer participar a los trabajadores. López Quintás analiza explicando este caso de éxito recalcando las recomendaciones de Servitje cuando se trata de gestión de personas: *“Se les permite participar. Y ellas se entregan con toda el alma. Piensan que su empresa es un lugar que tienen que cuidar; que es parte de sí mismos (...).Sin duda, lo más importante en este milagro es que, en vez de usar a las personas, las involucra”*³⁴³.

La manera en la que se propone **involucrar a los trabajadores**, debe ser organizada de forma gradual. En primer lugar, Servitje recomienda a los dirigentes: *“deben proceder*

³⁴⁰ Idem.

³⁴¹ Idem.

³⁴² LOPEZ QUINTAS, A., “Un nuevo estilo en la vida .. Op cit.

³⁴³ LOPEZ QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa*

siempre en todo con la mayor corrección y limpieza, de modo que no rehúyan decirlo todo, de forma transparente, a las personas adecuadas, de forma precisa y en el tiempo justo. Ver la función que ejerce el propio trabajo en el conjunto de la empresa es condición indispensable para que adquiera sentido y se convierta –según hemos visto– en una especie de “juego creador”³⁴⁴.

El resultado de esta actuación es una conquista de la confianza de los trabajadores. A partir de ahí la actitud de los trabajadores es de *cooperación fiel* (lo contrario de lo que ocurre en las grandes empresas cuando los representantes legales se posicionan para negociar materia del convenio colectivo en una auténtica *lucha de clases*). Lo que se pretende con esta **cooperación es que existan actitudes receptivas, confiadas, activas, y participativas.**

Se trata de conseguir que tanto trabajadores como mandos se consideren mutuamente como *fiables*. El resultado es la comunicación de éxitos y fracasos de manera que todos comprenden la estrategia de la empresa y están dispuestos a sufrir cambios en sus puestos de trabajo. Los mandos deberán *recabar la opinión de los trabajadores* sobre temas que pertenecen a su campo de atención y conocimiento. Cuando un trabajador se da cuenta de que de verdad se le escucha y se tienen en cuenta sus opiniones, suele estar bien dispuestos a colaborar. Se responde con una mayor implicación, una actitud más positiva, una mayor confianza en sus posibilidades y un poder de iniciativa superior. *Esta acrecentada autoestima agudiza el ingenio, alimenta la imaginación creadora, mejora la creatividad. Al adquirir este grado de madurez, la participación de los colaboradores en la empresa muestra toda su eficacia.* Es así como “se puede liberar y desencadenar ese enorme potencial que hay en todo hombre cuando es tratado como persona”³⁴⁵

Los dirigentes, fruto de esta confianza, adquieren una la libertad interior de comunicar a los trabajadores la tabla de resultados y poco a poco llegan a considerar como algo normal su participación en los beneficios. Esto está ocurriendo últimamente en

³⁴⁴ LOPEZ QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa*. P.5

³⁴⁵ LOPEZ QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa*. P.6

empresas de reconocido prestigio como Mercadona, que ha repartido el 25% de sus beneficios entre sus empleados³⁴⁶. Así se alcanza la estación término del proceso de mutua colaboración: En la participación en la propiedad Servitje explica que: “*el afán sincero de que el trabajador se sienta inserto realmente en la empresa lleva a los dirigentes a fomentar el ahorro, y a hacerlo posible por ejemplo mediante el salario de inversión, un salario extra destinado a un fondo del trabajador para adquirir acciones. En cuanto empiezan a lograr, así, un patrimonio, los trabajadores advierten que van triunfando en la vida, no se sienten explotados y ganan una creciente confianza en la empresa*”³⁴⁷.

López Quintás nos recalca que la base de todo está en la intensificación y la calidad del “encuentro entre los dirigentes y sus colaboradores”³⁴⁸. Esto sólo se alcanza si previamente se ha forjado un clima de mutua confianza basada en la transparencia, la honradez y la comunicación fluida, acompañada de generosidad y mucho respeto. Por ello habría que recordar a muchos representantes de los trabajadores que para conseguir llegar al nivel de hacer a los trabajadores cogestores de la empresa, se debe trabajar por la unidad.

Las empresas deben tener su filosofía que se debe manifestar públicamente, como en el caso de Bimbo que la manifiesta en los siguientes puntos:

- *Altamente productiva y plenamente humana,*
- *Innovadora, competitiva y orientada a la satisfacción de clientes y consumidores,*
- *Ejemplar, armoniosa y dinámica*
- *Líder internacional en la industria de la panificación, con visión a largo plazo,*
- *Empeñada seriamente en cubrir dos frentes: el económico (utilidades, calidad, eficiencia, crecimiento) y el humano (remuneración, justicia, responsabilidad social, preocupación política y ecológica...), orientada de tal forma que los colaboradores se*

³⁴⁶ “2.000 MILLONES DESDE 2001. Mercadona reparte el 25% del beneficio entre sus empleados La plantilla de la empresa, formada por 74.000 personas, ingresó de media 3.472 euros en 2013.” *Libremercado.com*, Diciembre 2014 <http://www.libremercado.com/2014-11-13/mercadona-reparte-el-25-del-beneficio-entre-sus-empleados-1276533325/> Última actualización 03 de abril de 2015

³⁴⁷ “7 claves de éxito de Roberto Servitje para futuros líderes”. *Altonivel.com.mx* Disponible en: <http://www.altonivel.com.mx/35146-7-claves-de-exito-de-roberto-servitje-para-futuros-lideres.html>

Última actualización 03 de abril de 2015

³⁴⁸ *Idem.*

sientan reconocidos y apreciados, orgullosos de trabajar en una empresa consagrada a fomentar el bien común.

Si este ideal no se vive de forma coherente por los directivos, no sirve para nada. Otra de las premisas que marcan el éxito de las empresas es la excelencia del liderazgo, esas personas que según Servitje: “*ponen sus cualidades intelectuales, sentimentales y volitivas, así como sus destrezas de todo orden, al servicio del bien común*”³⁴⁹. Existe una gran necesidad de líderes bien preparados. El *que está bien preparado dispone de medios suficientes para informarse y comunicarse de modo rápido y barato, para simplificar los procesos sin perder “el capital que significa un personal bien preparada”, para buscar mano de obra asequible pero gratificarla debidamente (en la convicción de que la obtención de beneficios no es la única finalidad de la empresa, sino también la de promover la dignidad y la felicidad de las personas), para realizar los cambios necesarios en orden a perdurar y mejorar, avanzando así con prudencia hacia la vanguardia de la investigación y la producción*³⁵⁰. Y esto implica, estar preparados para hacer cambios.

En su encíclica *Centessimus annus* (43 b), Juan Pablo II condensó de esta forma la concepción de la empresa expuesta anteriormente: “*El desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice sino que favorece, más bien, la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo, por más que esto pueda debilitar centros de poder ya consolidados. La empresa no puede considerarse únicamente como una ‘sociedad de capitales’; es, al mismo tiempo, una ‘sociedad de personas’, en la que entran a formar parte de manera y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo*”³⁵¹.

Lopez Quintás comentó durante el Congreso más Humano del año 2013 titulado: “El valor de la experiencia” que en la Sociedad de Axiología de Madrid, Ignacio H. de Larramendi, fundador de la empresa *Seguros Mapfre*, hizo esta aguda observación: “*Sin*

³⁴⁹ LOPEZ QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa.. Op cit P 6*

³⁵⁰ Idem.

³⁵¹ JUAN PABLO II, Carta Encíclica “Centesimus Annus”, (43 b).1 de Mayo de 1991 Disponible en: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html Última visualización 03 de abril de 2015

ética no se puede triunfar en la empresa a la larga. No es que con ética a veces se pueda triunfar, sino que, a la larga, sin ética no se puede triunfar”. Ya argumentamos estas ideas en nuestro proyecto de investigación. El trabajo dignifica a las persona, tanto mujeres como varones, y el empresario que se ajusta a la verdad de sus colaboradores, asume que éstos son personas, sean mujeres o varones y ambos deben desarrollarse como tales.

Nos propone López Quintás que **cultivar el amor y el respeto a la verdad** –sobre todo, a la verdad de lo que es y ha de ser cada colaborador-, a la justicia, la bondad, la belleza, la unidad, es fundamental para llevar una vida sana en todos los aspectos, incluso en el ámbito empresarial. Y creemos que es momento ahora de profundizar en esta dirección porque los seres humanos estamos llamados a crecer mediante la apertura activa a las realidades circundantes. Conocer y reconocer la verdad de las realidades que tejen nuestro verdadero entorno vital es ineludible para lograr crecer. Por eso tenemos derecho y obligación a, en una empresa, conocer la verdad y vivir de ella y en ella, en un ámbito social creado dinámicamente con un espíritu de respeto a la verdad. De ahí la desazón que nos causa vivir en un entorno modelado con otros criterios de actuación.

4.4.1 La Creatividad.

Hoy en día la creatividad se presenta como la única salida, y está en la boca de todos los que buscan soluciones innovadoras a los retos de la sociedad de hoy. El ideal de la unidad en las organizaciones debería estar mucho más presente y así inspirar a los dirigentes medios para ser mucho más eficaces y para promover la participación de los trabajadores en la empresa. *Participar* implica asumir unas posibilidades activamente para dar lugar a algo nuevo dotado de valor. Exactamente, ésta es la definición de la creatividad. Cuando uno puede participar, se siente creativo y, por tanto, dignificado.

López Quintás nos alerta de que las empresas de hoy deberían tener muy presente que para promover la dignidad personal de los trabajadores, no basta con concederles un salario justo. Evidentemente, esto es indispensable, pero se trata de adicionalmente, conseguir ofrecer algo más que darles satisfacción a las necesidades de los trabajadores,

las materiales y espirituales. Hay que ofrecerles posibilidades para desplegar sus mejores potencias. De esta forma, ven su trabajo convertido en un “*juego creador*”³⁵².

³⁵² QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa..* Op cit P. 3

4.5.-EL VALOR DEL TRABAJO PARA LAS PERSONAS.

El auténtico ideal de la vida nos lleva a no alienar el trabajo, es decir, a no bajarlo de nivel. El empresario toma al trabajador como mero “medio para los fines de la empresa”, y el trabajador considera el trabajo como “medio para ganar un salario”, y el salario como “medio para adquirir artículos de consumo”. Nos alienamos al ser convertidos en “medios para algo”, al de dejar de ser considerados como seres dotados de iniciativa que tejen con sus semejantes tramas de ámbitos que constituyen el “elemento” de una vida personal plena.

Todo trabajador se sentirá alienado cuando se le impida crear con su esfuerzo un campo de vida comunitaria. El trabajador supera el riesgo de alienación cuando tiene la sensación de que el trabajo significa aplicar su inteligencia, su libertad y su capacidad creativa a una tarea que le es propia, que de alguna manera le pertenece y constituye “su mundo”, su campo de valores y de realización personal y comunitaria.

Daniel Goleman, en su libro *Inteligencia emocional*, subraya la idea de que saber **relacionarse debidamente con los demás**, suscitar sentimientos constructivos, crear afectos creativos... es más fecundo para la vida humana que poseer un alto coeficiente académico. Inspirado por esta idea, afirma que el nuevo criterio del profesional consiste en valorar el modo en el que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás mediante cualidades personales como la iniciativa, la empatía, la adaptabilidad o capacidad de persuasión³⁵³. Y estoy muy de acuerdo con él especialmente en entornos de gran diversidad de edad, de procedencia, de cultura, de idioma etc.

Describe Goleman en su libro cómo Stenberg y Williams desarrollaron la teoría de la inteligencia grupal apunta como la clave del éxito de un equipo laboral y su eficacia es la existencia de personas capaces de motivarse a ellas y a los demás. Se trata de personas que logran **crear redes informales y se organizan en equipos**. Las herramientas para ello es trabajar la comunicación y la confianza entre las personas que trabajan juntas. Apunta Goleman que lo importante es **estar bien, y sentirse bien, como requisito indispensable para trabajar a gusto y ser eficiente**. Si trasladamos

³⁵³ Véase la obra de GOLEMAN D., *Inteligencia Emocional, Kairos*, Barcelona 1996.

estas expresiones a los términos de empresa, y se comprueba que una persona con actitud positiva y optimista produce mucho más que las que sólo se limitan a cumplir con su obligación. Por eso nos recomienda trabajar hacia una cultura más humana de las organizaciones, ya que las **personas son la clave del éxito de todas las organizaciones**. Las personas contentas consiguen interpretar mejor cualquier información y transmiten conocimiento de forma continua, de esta forma se consiguen mayores éxitos.³⁵⁴

Existen diversas culturas para dirigir a las personas, el modelo de la cultura del miedo, *“es la propia de la **organización tradicional, fuertemente jerarquizada, cerrada en sí misma y en la que el cliente y el proveedor quedan fuera de ella. Se favorece así una estructura organizativa poco flexible, en la que aparecen **dificultades y tensiones que resultan insuperables. La comunicación interna funciona mal** y, prácticamente, es sólo descendente. Se piensa que su única obligación es proporcionar dividendos a los accionistas, que consideran la organización como una "caja negra" en la que lo realmente importante son los flujos monetarios que entran y salen”***³⁵⁵. Ciertamente en estos momentos, empresas que en sí mismas no se consideran jerarquizadas, sí están centradas en simplemente conseguir sobrevivir t económicamente, independientemente del miedo.

Por otro lado, existe la cultura de **la confianza**: *“en la que la comunicación es ascendente. Como consecuencia, la comunicación horizontal **añade valor** a los procesos, **al producto o al servicio, y pone al cliente como persona en el centro de todas las decisiones. En esta cultura, que algunos autores denominan "Cultura C", "todos los empleados son tratados como personas y tienen una imagen mental común del servicio al cliente y de cómo se deben hacer las cosas”***³⁵⁶. Nos ilustra el autor comentando que la mayoría de los negocios que disponen de la cultura de la confianza son del sector servicios.

³⁵⁴ GOLEMAN D., *Inteligencia Emocional, Kairos*, Barcelona 1996

³⁵⁵ PONCE NUÑEZ, J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto...”, Op. Cit, p.189

³⁵⁶ Idem

*“Cuando una empresa se **considera como una comunidad de personas**, se desarrolla **otra cultura**. Entonces, dirigir una organización es conducir personas con unos objetivos concretos y bien definidos, que orientan las decisiones de gobierno. El problema es que los directivos se esfuerzan por conseguir una cultura de gestión que no suele ser coherente con los **principios, valores y creencias que caracterizan a una comunidad de personas**. La realidad que reflejan muchas empresas es que su cultura de gestión sigue un enfoque economicista, que pretende como principal objetivo la máxima rentabilidad a corto plazo.”*³⁵⁷

En esta situación de crisis, nos encontramos ante un momento decisivo que puede determinar el camino que se va a tomar en los años futuros. Aunque las empresas sean cada vez más sensibles al tema de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, muy pocas están dando el salto hacia modelos que realmente concilien valorando el compromiso y los resultados de otra manera, basándose en **modelos centrados en las personas**. Por lo tanto la clave está en diseñar modelos que comprendan que una organización empresarial es una comunidad de personas. *“La misión específica de la empresa como organización humana es generar riqueza y repartirla de modo justo. Pero la misión genérica de cualquier organización, y la empresa también lo es, consiste en facilitar las relaciones humanas para prestar un servicio a la sociedad, y conseguir que las personas que allí trabajan crezcan como personas. Es decir, se trata de comprender y actuar, teniendo en cuenta que **la empresa es una comunidad de personas**. Para que esto sea una realidad es necesario respetar la **dignidad de los empleados, sus derechos fundamentales y favorecer el clima adecuado que permita el desarrollo de las personas y de la propia organización**”*³⁵⁸.

³⁵⁷ Ídem.

³⁵⁸ PONCE NUÑEZ, J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto...”, Op. Cit, p.188

4.6. CORRESPONSABILIDAD COMO UNA SOLUCIÓN PARA TODOS:

Para solucionar el problema de la conciliación hemos de reconsiderar la siguiente premisa: *“Uno de los objetivos de la empresa es contribuir **positivamente al desarrollo de sus empleados como personas**. Desde esta perspectiva se entiende la centralidad de la persona en las empresas y se facilita que los directivos tengan la sensibilidad necesaria para hacer **frente a los problemas personales de los empleados**”*³⁵⁹. *“Ante todo, la conciliación es un problema de personas, que depende de las decisiones de cada empleado, de sus prioridades, de sus valores y de su proyecto de vida. Una de las formas de orientar y buscar soluciones a esos conflictos es lograr un clima laboral que favorezca que cada persona sea **responsable de sus actos y que, con libertad, sepa desarrollar y vivir un proyecto profesional coherente con un proyecto de vida, basado en sólidos principios que favorezcan su desarrollo integral como persona**”*³⁶⁰. Por eso se propone la responsabilidad compartida como parte de la solución a estos problemas que sufren tanto mujeres como varones.

En algunas empresas de Estados Unidos bajo el lema, *“¿qué hace a tu equipo más listo?, más mujeres”*, consideran que **están perdiendo la oportunidad de trabajar con los mejores y no quieren conformarse a trabajar sólo con los disponibles**. Aparecen herramientas que a través de un algoritmo les ayuden a detectar en la selección de personal a incorporar a las mujeres,³⁶¹ liderando el colectivo con talento de los colectivos menos representados de las empresas, algo que en España sería ilegal por discriminatorio. En España, muchas empresas consideran a las mujeres como: *“un colectivo con problemas especiales de permanencia en el mercado laboral, de promoción y mantenimiento de su puesto de trabajo. A decir verdad este problema afecta al 51% de la población. Por ello muchas organizaciones necesitan solucionar este problema y para ello **incorporan estos temas de conciliación como***

³⁵⁹ PONCE NUÑEZ, J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto...”, Op. Cit, P.203

³⁶⁰ PONCE NUÑEZ, J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto...”, Op. Cit, P.204

³⁶¹ ARRIETA E, “El algoritmo que discrimina a las mujeres que buscan un empleo” Expansión Madrid Diciembre 2014 Disponible en: http://www.expansion.com/2014/12/17/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1418838377.html?_mrMailingList=4&_mrSubscriber=395 Última visualización 03 de abril de 2015

Responsabilidad Social Corporativa. *Cuando se diseñan estas medidas para que las mujeres puedan conciliar pero no están diseñadas para que los hombres puedan conciliar*³⁶², según afirma Murillo de la Vega. Por lo tanto el reto al que nos enfrentamos ahora es el de **difundir la Corresponsabilidad** para conciliar y eso implica convencer también a los varones.

³⁶² MURILLO DE LA VEGA S., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 10-04-2013) (219/152) p. 52

4.7.- RED DE EMPRESAS MAS HUMANO

Hemos comprobado que también en Televisión española ya comienzan a adelantar media hora el horario de prime time, señalando que las películas terminan antes de las doce de la noche. De forma muy tímida, desde el gobierno central se ha anunciado que se van a promover reformas en la misma dirección, aportando ayudas a las empresas que comiencen a cambiar los horarios y convertirse en empresas conciliadoras. Creemos muy importante que las empresas sepan cómo han de proceder para acceder a las ayudas e incentivos.

Sin embargo, algunas empresas, van por delante de estas tendencias y no dependen de ayudas públicas para avanzar en este ámbito. Desde hace más de dos años algunas empresas se han unido en red y que se han puesto en marcha trabajando conjuntamente en una plataforma llamada Red de Empresas Mas Humano. Estas empresas quieren influir, actuar y transformar con una estrategia de medio plazo basada en tres pilares: participando en grupos de interés, buscando un posicionamiento y realizando un trabajo interno con servicios de apoyo especializados en cada empresa. Buscan ser protagonistas del cambio, ser partícipes de grupos de interés que hagan realidad la transformación empresarial y social. Estos objetivos los logran a través de encuentros empresariales, presentando propuestas a instituciones y participando en grupos de investigación para promover el cambio: liderando estudios e investigación. Por ejemplo con el “Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave, una propuesta normativa”³⁶³.

Se trata de **compartir lo que funciona, y a la vez transmitir el cambio**, siendo capaz de contagiar a otras empresas y posicionar las empresas entre las líderes responsables de la transformación empresarial y social. Esto lo realizan participando en eventos de formación, y de difusión (Congresos Más Humano, Premios Jóvenes Concilia, foros

³⁶³ CARRILLO MARQUEZ D., HIGUERA GARRIDO A., JUSTE PICON G., LOPEZ-IBOR ALIÑO, B., VILLA ALCÁZAR, M., “Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave, una propuesta normativa”, *Mujer Familia y Trabajo*, Madrid 2007.

etc), así como posicionándose frente a medios de comunicación, liderando eventos. Las actividades de la Fundación Más Humano son las siguientes:

1. Presencia en medios de comunicación.
2. Participación en el Congreso anual de la Fundación Más Humano.
3. Participación en Red Jóvenes Talentos Concilia.
4. Espacio para comunicación de la empresa en newsletter de la Fundación.
5. Presencia en web con noticias propias de la propia compañía.
6. Participación como ponente en actividades de la Fundación Más Humano.
7. Máster en gestión de la Conciliación.
8. Desayunos empresariales.
9. Formación de la Red Más Humano.
10. Participación en foros externos de interés para la empresa en materia de conciliación y Responsabilidad Social Corporativa.
11. Intermediación para reconocimientos oficiales.
12. Orientación para la información en necesidades de certificación.

Van transformando sus propias empresas para competir en un entorno de alto rendimiento, flexibilidad, corresponsabilidad, productividad y beneficios. Y esto lo logran a través de herramientas que les permiten analizar, concienciar, medir, formar, implantar y liderar. Los pasos que dan las empresas para alcanzarlo son los siguientes:

1. Realizan un trabajo de análisis para convencer a la dirección y consolidar el compromiso a través de analizar el impacto en la cuenta de resultados de los costes laborales como:
 - Costes de desplazamientos
 - Costes de comidas
 - Costes generales
 - Coste de absentismo
 - Costes de mantenimiento

2. Proponen a las empresas medir para gestionar mejor a través de la creación de indicadores de evaluación para conocer la situación de la empresa respecto a:

- Rendimiento de las personas
- Situación tecnológica
- Retribución variable por objetivos
- Crear sistema de reporting
- Gestión de expectativas

3. Forman a sus plantillas para triunfar en los siguientes ámbitos:

- Formación Cualitativa
 - Liderazgo
 - Gestión del tiempo
 - Negociación
- Formación Técnica
 - Formación tecnológica
 - Formación técnica en herramientas de evaluación y medición, información.

4. Formación e innovación

- Coaching, mentoring
- Comisiones de trabajo internas
- Mesas de trabajo

Y es entonces cuando se propone un trabajo teniendo en cuenta todas las competencias y habilidades de los equipos con el fin de incorporar medidas concretas de flexibilidad para optimizar los tiempos en la compañía:

- **Flexibilidad de horarios**
 - Bolsa de horas
 - Compra de vacaciones

- **Flexibilidad de servicios**
 - Servicios de ayuda al empleado: gestoría, plan más familia.
- **Flexibilidad espacial**
 - Política de sitios móviles
 - Ordenadores Portátiles
- **Flexibilidad en compensación**
 - Plan de beneficios sociales
- **Flexibilidad de organización**
 - “Grupos informales de empleados”

Algunas empresas precisan unos trabajos adicionales para realizar internamente unos análisis de rotación y absentismo. Otras requieren Planes de Desarrollo y Coaching, o una evaluación Desempeño por Competencias para su personal. También se solicitan encuestas de Clima y Guía conciliación. Otras requieren asesoramiento para establecer medidas de Compensación/ y Retribución Flexible.

4.8.- EL SELLO DE CALIDAD EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Las empresas más concienciadas han querido certificarse y obtener el sello de "calidad" como el de Empresa familiarmente responsable, en adelante EFR. Hay ya más de 400 entidades en todo el mundo que gozan de este certificado EFR. Y se están extendiendo cada vez más en entorno Sudamericano, mayoritariamente. Las recomendaciones que recibimos de las empresas conciliadoras con el sello ERF³⁶⁴ son las siguientes:

- a) **La conciliación de los padres tienen un altísimo impacto sobre la infancia**, por lo tanto **la alta dirección debería comprometerse a asumir el riesgo y liderar una puesta en marcha de política de conciliación y de responsabilidad familiar y generar una cultura respetuosa**. Para ello se debe sensibilizar a los mandos intermedios, para que en lugar de un freno potencien su implantación. Todo el colectivo directivo junto con **los mandos intermedios debería predicar con el ejemplo** siendo usuarios de las medidas que promuevan a sus trabajadores.
- b) **Las medidas de conciliación que más necesitan los trabajadores son las relacionadas con la infancia**. Las más populares son la flexibilidad horaria, el teletrabajo, las escuelas de padres y madres, los permisos retribuidos, las excedencias con reserva del puesto de trabajo, el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio, las reducciones de jornada, las medidas que aumentan la eficiencia es decir, enseñar a gestionar mejor los tiempos y realizar reuniones eficaces...
- c) Que las empresas aseguren la Igualdad de Oportunidades, **que apoyen el desarrollo de todas las personas de la empresa** y que en especial **supervisen si los varones también solicitan las medidas de conciliación** de la misma manera que lo realizan las mujeres.
- d) Se debe trabajar en gran medida **la sensibilización y la formación a los que son padres creando escuelas de padres y madres** en el mismo puesto de trabajo para ahorrar tiempo. Muchos padres desconocen los efectos negativos que se generan en los niños debido a su ausencia y no saben cómo actuar para solucionar ciertos problemas de comportamientos de sus hijos.

³⁶⁴ En el informe de impacto de conciliación de la vida familiar, laboral y sobre el bienestar de la infancia.

- e) **Las empresas deben abandonar el modelo de trabajo presencialista** que ha sido fortalecido en algunas empresas debido a la crisis y a los estilos tradicionales de gestión de empresas. Los equipos se han de gestionar desde la confianza, la productividad y la delegación en jornadas más reducidas
- f) **Los padres han de atender a sus hijos en cualquier momento de su crecimiento a cualquier edad**, y no cuando los hijos tengan más de 12 años puesto que es mucho antes cuando se educa a los hijos en la cultura del esfuerzo y en valores. **Resulta más necesario incrementar las medidas de conciliación cuando los hijos son menores de 3 años.**
- g) **Se recomienda que las empresas elaboren y publiciten oferta de actividades en familia para momentos de ocio y tiempo libre.** Es necesario sensibilizar y posibilitar el disfrute de actividades a realizar en familia por parte de las empresas. En especial se sugiere las actividades del voluntariado en familia.

El Observatorio de Empresas familiarmente responsables³⁶⁵ sugiere que los poderes públicos elaboren oferta a hacer familia, además de medir con indicadores y estudiar los resultados de medidas conciliadoras y lo que ocurre en la infancia cuando no las hay. Además se pretende elevar el debate sobre cómo mejorar el mercado laboral con el fin de construir entornos laborales más humanos buscando soluciones para generar un bienestar en la familia. Para realizar el cambio es necesario involucrar también a los poderes públicos que elaboren medidas fiscales para apoyar a las empresas que apoyen a las familias. Por otro lado, los colegios también son un agente de cambio importante en cuanto a la sensibilización y la formación, y deben crear escuelas de padres y madres. A su vez los colegios deben vigilar y cuidar el tiempo que está un niño en el colegio.

Consideramos muy importante darles a las empresas pautas a través de instrumentos legales para que se logren implantar instrumentos en las empresas que colaboren con la construcción de un nuevo clima laboral. Se trata de trabajar **la cultura orientada en las personas, en las que los valores de la transparencia, la humildad, la delegación en confianza, y el sentimiento de pertenencia** no se impongan sólo a las empresas que

³⁶⁵ Información Disponible en: www.observatorioefr.org Última visualización 04 de mayo de 215

deben disponer de un Plan de Igualdad. En nuestra opinión, los Planes de Igualdad deberían estar más vigilados de forma que se supiera si verdaderamente se aplican o no, porque es posible que se esté produciendo un retroceso en el momento actual. Ya hemos comentado que para muchas empresas ha representado una amenaza al debate que ya tiene lugar en la negociación del Convenio Colectivo. En muchos otros casos existen miedos a levantar expectativas, que luego se conviertan en promesas incumplidas y que abran la caja de Pandora y divida los ambientes laborales. Consideramos que por estas razones el esquema actual no funciona.

Sin embargo, sí consideramos muy oportuno que toda empresa debería disponer de un Plan de Conciliación que cambie la cultura de la empresa. Al estilo que se está haciendo en la Red Más Humano, ya sea empresa grande, mediana o pequeña. Creemos muy necesario que estos planes se promocionen ofertando apoyos técnicos, herramientas e incentivos económicos para la implantación de medidas, porque **sin incentivos, las PYME españolas poco pueden asumir, pese al estar convencidas del beneficio que les supondría. Se proponen planes de conciliación ad hoc**, tal y como se están proponiendo en la Red de Empresas Más Humano, a la medida de las necesidades de las empresas, compartiendo con otras empresas logros, éxitos, e instrumentos que ya se han puesto en marcha y que son beneficiosos para las organizaciones. Se debe incorporar sistemas de reconocimiento y un **tutelaje llamado “mentoring”** con el fin de tomar pulso a las medidas. Se pretende realizar un seguimiento de las medidas implantadas, medir los beneficios de sus resultados y **publicar los éxitos para así contagiar a otras empresas.**

Para todo ello es necesario **formar equipos en gestión de personas, gestión del tiempo y en liderazgo.** Y sensibilizar a los poderes públicos así como a los medios de comunicación de que nuestras empresas han de cambiar y apostar por las personas, y todas ellas han de poder compaginar la familia y el trabajo, además de su desarrollo personal y profesional.

4.9.- PROPUESTAS PARA CONSEGUIR LA INTEGRACIÓN

No se trata solo de conciliar sino también de integrar. *“La vida es una y el futuro se juega en cada decisión, sea cual sea el ámbito en que la tomemos. Lo coherente es crecer con cada decisión e ir incorporando nuevos hábitos. En una sola vida integramos cuatro o cinco vías de desarrollo personal: familia, trabajo, sociedad, ocio... Por tanto, en lugar de vivir vidas fragmentadas, **cada persona debe integrarse primero a sí misma** y luego corresponsabilizarse con muchas otras, operativizando así su misión en los distintos ámbitos³⁶⁶”*. En el mundo global, las empresas compiten por **los valores que tienen sus equipos**. Por lo tanto se trata de reorganizar el entramado empresarial para conseguir crear una cultura enfocada al éxito empresarial, al crecimiento, instalando capacidades basadas en la **confianza**, fortaleciendo las destrezas de las personas y generando un espíritu de Equipo. Para ello las empresas han de aprender a retener un personal con experiencia en el autocontrol ya que no deseamos que estén ‘calentando la silla’ cumpliendo un horario, sino que sean capaces de trabajar por objetivos. Hemos de ser capaces de trabajar al mismo ritmo que nuestros vecinos europeos y para eso hemos de coincidir en horarios. Para ello los equipos han de estar sanos, haber dormido suficiente y tener la motivación alta para mantenerse alerta con el fin de crear oportunidades de negocio y nuevas iniciativas. Las personas de hoy deben tener paz mental para seguir luchando con mucha perseverancia en un entorno dónde existen ocasiones que es necesario realizar encajes de bolillos y trabajar con mucha laboriosidad.

Sabemos que para que las organizaciones estén contentas han de crear entornos donde las personas puedan tener horarios flexibles y espacios de trabajo flexibles porque existe lealtad, paciencia, confiabilidad, integridad, honestidad, sinceridad, cooperación-entusiasmo, ambición, adaptabilidad, ingenio, luchar, fe. Todo ello con el fin de integrar la familia como realidad y criterio **necesariamente** transversal en todas las políticas públicas y decisiones empresariales.

Como reclamaba Nuria Chinchilla en la Jornada “Maternidad/ Paternidad y trabajo:

³⁶⁶ Entrevista realizada desde la redacción del blog del IESE a Nuria Chinchilla. Disponible en: <http://blog.iese.edu/un-nuriachinchilla/files/2012/05/Mujer-familia-y-profesi%C3%B3n.pdf> Última visualización 13 de mayo de 2015

retos para el Siglo XXI” IESE, 14 Mayo 2013 en sus **Conclusiones** yo suscribo especialmente la propuesta nº 10 “*La conciliación es un enriquecimiento personal, social, profesional y una necesidad social, como lo muestran las asociaciones civiles. También se necesita incluir los derechos de los niños como tercer stakeholder del debate en la conciliación y su bienestar y salud. Teorías psicológicas y pedagógicas como el apego deberían ser tenidas en cuenta, para no tener padres de niños horizontales (que cuando los padres llegan y salen de casa los niños están dormidos, en posición horizontal). Armonizar los horarios escolares y profesionales así como racionalizar y flexibilizar los horarios españoles empezando por volver al huso que nos corresponde Greenwich, pues desde 1942 estamos en otro huso horario que va en contra de nuestro ritmo circadiano y tenemos un jetlag continuo de hasta 3 horas en algunas épocas del año.*”³⁶⁷

Me permito terminar solicitando apoyos con la puesta en práctica del Manifiesto³⁶⁸ en el que se anima a Instituciones, organizaciones empresariales, empresas y cualquier tipo de Entidad a que se sumen al compromiso de poner en marcha las siguientes 16 acciones para alcanzar la conciliación:

1. *Valorar el tiempo, no es ilimitado.*
2. *Respetar el tiempo de las demás personas.*
3. *Europeizar la hora española.*
4. *Ser productivo o productiva tiene horario.*
5. *Los resultados, nueva vara de medir.*
6. *Hacer más flexible el tiempo de trabajo.*

³⁶⁷ CHINCHILLA N., Jornada “Maternidad/ Paternidad y trabajo: retos para el Siglo XXI” IESE, 14 Mayo 2013 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. IESE Disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2014/05/conclusionesPlataforma2014.pdf> Última visualización 03 de abril de 2015

³⁶⁸ “Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la CAPV”. Departamento de Empleo y Asuntos sociales Comunidad Autónoma del País Vasco. Disponible en:

7. *Empresas familiarmente responsables (la conciliación).*
8. *Las buenas personas líderes (liderazgo desde la confianza, cordial, dialogante).*
9. *Personal trabajador con valor añadido.*
10. *Que las mujeres no tengan que elegir entre familia o trabajo.*
11. *Corresponsabilidad (iguales también en casa...).*
12. *Más tiempo para la vida familiar.*
13. *Horarios en buena sintonía (escolares, comerciales, culturales, servicios...).*
14. *Adoptar unos hábitos saludables (descanso, ocio, deporte, ...).*
15. *Conservar lo mejor de nuestro estilo de vida.*
16. *El cambio empieza por “uno mismo”.*

Para la puesta en marcha de estos puntos hemos de ser muy conscientes de lo que nos señalan expertos en integración como Fernández que **“las dificultades no se encuentran ni en la tecnología ni en la profesionalidad de las personas”³⁶⁹** de las empresas. Sino que lo más difícil de todo es **conseguir abandonar los viejos hábitos y modelos empresariales que sólo se preocupen de conseguir resultados económicos mejores.** Si las empresas no se preocupan por las necesidades de la vida personal que van requiriendo las plantillas se quedarán con los trabajadores peores. Las empresas deben estar muy atentas a que sus trabajadores **puedan aportar valor y de forma compartida.** La necesaria implicación de equipos en iniciativas que devuelvan a la sociedad un plus medible marcará la diferencia.

³⁶⁹ FERNÁNDEZ, T., “Vida personal y profesional... ¿Conciliación o integración?”. Expansión, Madrid 25/03/2015 Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2015/03/20/550c7046ca4741c3748b4585.html> Última visualización 03 de abril de 2015

Hemos podido ver cómo **la conciliación no da respuestas suficientes porque es más de lo mismo**. La solución que planteamos sería una **Integración, y esto conlleva decisiones vitales sobre lo que de verdad importa**. Estas cuestiones no pueden estar en manos de las empresas, sino que están en manos de cada persona. Hemos de ser capaces de crear espacios de intercambio de opiniones, conversaciones que **generen confianza**. Las personas han de ser capaces de buscar las alternativas que mejor se ajusten a las necesidades por las que están viviendo, y en esas circunstancias organizar mejor el tiempo dentro y fuera de la oficina. Activar los programas de conciliación sólo ha traído **discusiones reincidentes sobre teletrabajo, flexibilidad de horarios, vacaciones y permisos**. Cuando en realidad las necesidades personales de cada uno **van evolucionando en distintas direcciones de forma asíncrona**.

Tal y como hemos expuesto, se está llamando la atención de nuestros horarios irracionales, y se sugiere que haya 8 horas para trabajar, 8 horas para dormir y 8 horas para vivir. Fernández apunta que Montse Ventosa la presidenta de Truthmark nos advierte, *“si las 8 horas para trabajar no son parte de las horas de vivir, a qué modelo de vida estamos encaminándonos”*³⁷⁰. Existen muchos trabajos que requieren realizarse en lugares distintos en función de muchas variables, a veces se realizan en casa del cliente, otras veces desde la oficina, y otras desde casa. Sin embargo, no somos capaces de organizar nuestra calidad de vida **integrando todos los aspectos de la vida**.

Ventosa llama muy claramente la atención, hemos de ser capaces de *“cambiar el chip y dejar de pensar que conciliar pasa por trabajar menos cada día. Y también debemos admitir que tampoco tienen más talento los que se pasan más tiempo trabajando, los que llegan los primeros y se van los últimos. Se ha pasado ya de moda tanto, el presentismo, como el absentismo”*³⁷¹. Ya no está bien visto ir con la etiqueta permanente de persona abrumada con tantísimas tareas que realizar que superan la agenda de cualquier ministro. **Lo que se impone, o se debería imponer mucho más es el trabajo bien hecho, el ser profesional, el conseguir buenos resultados, el saber hacer con elementos diferentes, innovando y creando valor al rededor**. Se trata de cambiar el paradigma, haciendo cosas diferentes y conseguir mejores resultados. Se

³⁷⁰ FERNÁNDEZ, T., “Vida personal y profesional... ¿Conciliación o integración?”... Op cit 3

³⁷¹ FERNÁNDEZ, T., “Vida personal y profesional... ¿Conciliación o integración?”... Op cit 4

trata de aumentar el compromiso de las personas. Porque cuando una persona está comprometida, la línea entre la faceta personal y la profesional prácticamente desaparece.

Los coach de las grandes corporaciones, como Francisco Muro, de Otto Walter España, nos están diciendo que para conseguir una vida en perfecta armonía entre la buena calidad de vida y un buen rendimiento **se debe empezar trabajando la responsabilidad personal**. Hemos de ser capaces de tener el trabajo bien hecho a tiempo y mantener una buena relación con el resto de equipo y el cliente. En segundo lugar, **hemos de mejorar nuestros estilos de dirección de personas**. Hemos de valorar mucho más el rendimiento que la presencia. **Los jefes deben aportar valor a los trabajadores y no ser meros censuradores de los trabajos realizados**. El tercer paso es **la creatividad unida a la gestión de la diversidad, combinando las personas, la tecnología, las tradiciones y las normas**. Las personas hemos de ser capaces de aportar con nuestro trabajo una innovación creativa para alcanzar la satisfacción de todos, estemos donde estemos y cumplir con los encargos de otra manera diferente. **La última clave es la disciplina, porque los presidentes de las grandes corporaciones saben que la flexibilidad eficiente y sostenible sólo es posible si se ejerce con la autodisciplina personal**. Las empresas han de ser capaces de recompensar con libertad a quienes cumplen con calidad, y por otro lado excluir a quienes abusan y se aprovechan en beneficio propio.

PARTE TERCERA: CAMBIOS EN LAS FAMILIAS Y EN LAS PERSONAS

CAPÍTULO V: LOS AUTÉNTICOS PROTAGONISTAS DE LA CONCILIACIÓN:

“La sociedad debe enfocarse hacia una familia de valores esenciales que la humanicen, partiendo de la premisa familia-sociedad-hombre. De este modo, “la sociedad es para la familia, no al revés”³⁷².

Ana Moreno

³⁷² MORENO A., Algunas consideraciones sobre la política familiar en España y algunos países de la UE” *Universidad Católica de El Salvador, Anuario de Investigación* Vol 3, Marzo 2014. Disponible en: <http://www.catolica.edu.sv/investiga/pdfs/Anuario2014.pdf> Última visualización 06/04/2015

CAPÍTULO V: LOS AUTÉNTICOS PROTAGONISTAS DE LA CONCILIACION

Cuando hablamos de conciliación, solemos concentrar la atención sólo en el conflicto al que se enfrentan las personas trabajadoras por cuenta ajena y los empresarios. Sin embargo, en lo que respecta a este tema, se establecen muchas más cuestiones sobre las que queremos reflexionar. Por un lado, se destacan las políticas públicas de apoyo a las familias. Por otro lado, se ensalzan los buenos ejemplos de las empresas que implantan medidas para los trabajadores que desean conciliar. La necesidad en las familias es acuciante por *“el aumento de las familias monoparentales, con pocos o ningún hijo, sin abuelos, etc. Además desaparece el carácter indisoluble del matrimonio, surge el divorcio, la cohabitación, las familias reconstituidas; la mujer se incorpora al mundo educativo y laboral; el ama de casa con trabajo fuera requiere un reparto de tareas”*³⁷³. Por ello, **la conciliación conlleva una serie mucho más amplia y variopinta de efectos colaterales que afectan, en gran medida, a multitud de aspectos, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico.**

Por eso, *“los retos políticos del siglo XXI deben centrarse en fortalecer a la familia en el desarrollo humano y en la cohesión social, fomentando la capacidad de respuesta y desarrollo, ofreciéndoles el soporte necesario, mejorándoles la calidad de vida y de bienestar para que puedan formarse (acceso a la vivienda y servicios educativos, sociales, de salud, etc.); compatibilizando responsabilidades familiares y actividad laboral y social, previniéndose la exclusión social de las familias en situación de riesgo, facilitando de esta forma su integración en la sociedad, obteniendo más reconocimiento y valor social, y fomentando la relación y la solidaridad intergeneracional”*³⁷⁴. El ejemplo más clarificador lo encontramos en las medidas presupuestarias. *“Se desea ofrecer a los trabajadores una solución sin que ello perjudique a su carrera profesional y a su esfera económica y social. En el caso de España en concreto, el Estado ya ayuda al empresario (cubriendo un porcentaje del sueldo cuando hay baja maternal), pero los ciudadanos perciben que esto no es suficiente y que en todo caso es un mínimo que debería existir. Si no fuera así, el empresario jamás contrataría a una mujer por el riesgo a que se quede embarazada. Además, en los casos en los que el Estado cubre ese porcentaje de sueldo, para el*

³⁷³ MORENO A., Algunas consideraciones sobre la política familiar en España..” Op cit. P. 15

³⁷⁴ MORENO A., Algunas consideraciones sobre la política familiar en España..” Op cit. P. 16

*empresario sigue siendo más caro tener que formar y enseñar a la persona que le va a sustituir por esos meses. En otras palabras, **al empresario le sigue saliendo en cuenta que sus trabajadoras no se queden nunca embarazadas.** ¿Nos podríamos imaginar cómo sería la situación si el Estado no cubriera un porcentaje de ese sueldo?³⁷⁵ ”*

Mientras tanto en **Europa las políticas de apoyo a la familia son muy diversas**. En Francia las políticas de apoyo a la familia se llaman “**natalistas**”³⁷⁶ porque promocionan las ayudas en metálico a los nuevos nacimientos para la conciliación de la vida laboral y familiar. En el Reino Unido, las políticas se denominan “**no intervencionistas**”³⁷⁷ apoyando financieramente a los que tienen menos recursos. En Alemania se denominan “**pro-tradición**”³⁷⁸ en las que se preserva a la familia promocionando largas excedencias maternas. Mientras en España: “*No existen organismos adecuados para afrontar la problemática familiar. La familia se aborda, generalmente, con medidas aisladas y sin planes o conjunto de ellas. La dotación presupuestaria es claramente insuficiente y de carácter asistencial. Las políticas existentes se dirigen a ciertas familias con necesidades específicas. De lo señalado se desprende la necesidad y urgencia de reenfocar la acción política. Conviene tener presente que las medidas económicas no lo son todo, pero las existentes son claramente insuficientes. Se aprecia la conveniencia de un campo de acción muy amplio: **Educación en valores, desarrollo de medidas de igualdad y conciliación, imagen de la familia en los medios, papel de los ciudadanos y las asociaciones familiares, etc.***”³⁷⁹. Sin duda, nos queda un largo y arduo recorrido por delante.

En pocas ocasiones se reflexiona sobre de qué manera afecta a las empresas, cuando se enfrentan a una baja por maternidad y cómo se deben adaptar y afrontar el aprendizaje de las personas que sustituyen a quienes tienen permisos por maternidad. Estas personas deben aprender rápido a desarrollar las funciones de ese puesto de trabajo, para ser pronto rentables y que la empresa sufra el mínimo coste por tener que sustituir al personal durante el periodo de baja por maternidad. En consonancia con esto, se está

³⁷⁵ Informe de la Fundació Barcelona i Família. Información disponible en <http://www.thefamilywatch.org/amaf/DPREE.pdf> Última visualización 06 de abril de 2015

³⁷⁶ MORENO A., Algunas consideraciones sobre la política familiar en España ...” Op cit P. 19

³⁷⁷ Idem

³⁷⁸ Idem

³⁷⁹ MORENO A., Algunas consideraciones sobre la política familiar en España ...” Op cit. P. 21

solicitando a la administración que, antes de promulgar leyes, se emita un informe previo que demuestre que esta legislación afecta positivamente en las familias. Llamamos a esto “**family friendly check**”.

Queremos destacar que la conciliación abarca aspectos tan importantes como **los derechos de los niños a estar con sus padres, o de personas dependientes a ser cuidados**, como son las personas mayores y en especial el derecho del hijo enfermo a estar con su familia. Para dar solución a estas cuestiones, hemos de buscar alternativas para eliminar la incompatibilidad entre horarios laborales y escolares. Una de las soluciones propuestas es la flexibilidad. Por ejemplo, en cuanto a la asistencia a las reuniones de padres en el centro educativo, o a los hospitales. La flexibilidad debe medir sus efectos porque impacta positivamente en la productividad de los trabajadores de las empresas. Asuntos como el equilibrio y el desarrollo personal, la responsabilidad personal y la compartida como organizaciones, son aspectos que no se pueden ignorar, aunque nos encontremos en momentos de crisis económica, porque realmente lo que subyace es que se han perdido muchos valores.

Por eso, en este capítulo, deseamos abordar los aspectos no resueltos sobre la conciliación desde el prisma de los verdaderos protagonistas. Estas reflexiones pretenden exponer razones por las cuales deseamos contribuir con **propuestas de mejora**, con el fin de concienciar a la sociedad para que logremos **valorar mejor el tiempo dedicado a la familia, al cuidado de los demás y de cada uno de nosotros**.

Asimismo, deseamos llamar la atención para que **la sociedad asuma mejor sus responsabilidades, tanto las obligaciones laborales como las familiares y personales**. Vamos a analizar la cuestión de la doble tarea de las mujeres: el empleo remunerado y el trabajo doméstico. Abordaremos aspectos como qué está ocurriendo en las familias de hoy en el mundo, prestando un especial foco en las familias españolas, qué efectos tiene la falta de conciliación en las familias y en concreto en los niños y en los abuelos.

5.1.-CONCILIACION Y FAMILIA

El año 2014, siendo el año internacional de la Familia, hemos querido focalizar el análisis de la conciliación desde la perspectiva de los derechos del niño. Estos derechos están contemplados en la Convención de los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, por eso celebramos el XXV Aniversario de su entrada en vigor. Como se establece en su Preámbulo, *"la familia, como grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños, debe recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de una comunidad"*. Además, *"el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento"*.

Hemos elegido reclamar el cuidado de la familia porque consideramos que de esta forma se protege a los niños. La familia es el lugar de referencia del niño, donde aprende a desarrollar su plena autonomía de forma progresiva. *"Además porque un niño tiene derecho a ser cuidado, antes de tener derecho a aprender a ser autónomo. En esta declaración, en definitiva, se continúa considerando al niño "como un ser humano dependiente, no autónomo. Es responsabilidad de los adultos que llegue a ser uno de ellos"*³⁸⁰. Por eso, queremos proteger a las familias para que a su vez, protejan a sus niños, porque son los más vulnerables de la sociedad. Hemos de ayudar a las familias a que ejerzan la función que deben realizar sin tantas dificultades tal y como reclama el presidente de The Family Watch Carlos Martínez de Aguirre.³⁸¹

Quisiéramos exponer por qué proponemos que el departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia acoja esta tesis. Tal y como reza la Enciclopedia

³⁸⁰ GARIBO, A.P., *Los derechos de los niños: Una fundamentación*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (2004) p. 154

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2124/b1547981x.pdf?sequence=1>

visualización 9 de marzo de 2015

³⁸¹ MARTINEZ DE AGUIRRE C., *La Convención sobre los derechos del niño: una aproximación desde la perspectiva de familia*, ESCRITOS JURÍDICOS TFW 3/20214 producido por el área de Derecho de The family watch. Disponible en la siguiente dirección: www.thefamilywatch.org Última consulta realizada: 30 de marzo de 2014

On Line de Filosofía del Derecho en su artículo “Rights and Obligations of Parents”³⁸², resulta llamativo que tan pocos filósofos contemporáneos, se hayan pronunciado sobre la familia, asunto que tanta relevancia tiene sobre la vida social y el individuo. La gran mayoría de los estudiosos históricos de la filosofía abordaron las cuestiones relacionadas con la filiación como Kant y Aristóteles, desde hace ya mucho tiempo, posteriormente con el personalismo comunitario, etc.

Sin embargo, según afirma Michel W Austin, a partir de finales del siglo XX, los filósofos contemporáneos comenzaron a estudiar las cuestiones relativas a los derechos y obligaciones de los padres al cuestionarse si **existen derechos de los padres sobre sus hijos**. En qué podríamos fundamentarlo, ya que la mayoría de los filósofos contemporáneos, niegan la propiedad de los padres sobre los niños. Algunos filósofos apoyan su tesis sobre la base biológica de la patria potestad, mientras que otros se centran en el bien superior de los niños o un contrato social como los motivos de tales derechos.

En los Estados Unidos, algunos rechazan de plano la idea de que los padres tengan derechos, como padres. Otros lo admiten por el escepticismo acerca de la estructura de los derechos de los padres putativos. Mientras que otros rechazan la idea de la patria potestad a la vista de la naturaleza y el alcance de los derechos de los niños. En cambio, en España, afirmar que los padres tienen la obligación de ejercer como padres resulta menos controvertido. Pacíficamente se logra acordar qué obligaciones de cuidado adicionales tienen los padres, ya que las tienen reconocidas en el Art. 68. Del Código Civil “*Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.*” Nuestro Código Civil establece en los artículos 108 al 110 la filiación y sus efectos. En concreto en el artículo 110 reza así: “*El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos*”.

³⁸² AUSTIN Michael W., “Rights and Obligations of Parents” Kentucky University U. S. A. December 14, 2013. *Internet Encyclopedia of Philosophy*: Disponible en: <http://www.iep.utm.edu/parentri> Última consulta realizada el 28 de febrero 2015

Defendemos que los filósofos del derecho de hoy, sí están preocupados en llamar la atención sobre los derechos y obligaciones de los padres para con sus hijos. Sienten la necesidad de hacer entender y calibrar las consecuencias de facilitar o no, a nivel legislativo, esta responsabilidad de los padres para con sus hijos. Además se están alzando cada vez más voces que recuperan la importancia del **papel de los padres en la educación de los hijos**, para aquellos que no lo están recordando. Sin ir más lejos, y a título de ejemplo, con este trabajo **deseamos reclamar un tiempo más amplio en cantidad, para poder desarrollar el necesario papel educador de los padres** (varones y mujeres) en coherencia con lo que están demandando en los centros educativos.

Cada vez hay más personas que aportan aspectos teóricos y prácticos de los derechos y obligaciones de los padres para pasar más tiempo con sus hijos. Se aportan sugerencias sobre cómo podríamos organizar mejor los tiempos dedicados a las cuestiones laborales con el fin de poder tener más tiempo para dedicarlo a la familia. Sin embargo, no es un simple llamamiento a organizarse mejor los tiempos dedicados a los hijos. **Se trata de ser conscientes del mundo que nos rodea, de cómo estamos priorizando nuestras actuaciones, en base a qué se está actuando, y qué valores hemos de instalar en nuestras familias, en definitiva, cómo podemos influir en nuestro entorno para crear unas personas, familias, organizaciones y sociedades más humanas y más responsables.**

Con este trabajo hemos pretendido analizar la construcción normativa de la que disponemos y los valores que promueven. Y a partir de ahí, proponer hacia dónde deberíamos caminar de forma práctica. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no es un tema baladí, porque su valoración a nivel social es muy relevante, su observancia a nivel laboral exige cambios, su puesta en valor ante los demás nos afecta, y requiere un trabajo constante de defensa de lo que de verdad importa. Muchos no somos conscientes de las palabras que utilizamos y el poder que ejercen sobre los comportamientos y sin embargo, todos sufrimos las consecuencias que repercuten en nuestra vida diaria y en las personas que están a nuestro alrededor.

¿TU TIENES ALGÚN PROYECTO O SUEÑO QUE TE GUSTARÍA REALIZAR?

ENTRE MI TRABAJO, LA CASA, LOS NIÑOS... EL ÚNICO TIEMPO QUE ME QUEDA PARA DEDICAR A UN SUEÑO ES CUANDO ME VOY A DORMIR

ESTO NO ES UN CHISTE

Representa una larga historia de desigualdad en el hogar, de discriminación laboral y salarial.

TE CORRESPONDE NO CORRESPONDE

Esta es la realidad.
De ti también depende que podamos dibujar otra.

www.tecorrespondenoscorresponde.org

Escanea este código QR para compartir esta viñeta, y dime cómo podemos cambiar esta realidad.
#quieroconciliar



P.O. Plurianacional Lucha contra la Discriminación 2007-2013



Tras 16 años de la ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, algunos ya se han acostumbrado al discurso, otros piensan que esto fue una moda pero que, debido a la crisis este tema ya no se lleva, y ha perdido interés. Sostenemos, que entre todas las prioridades que tiene nuestra sociedad como son el empleo, la seguridad, la corrupción, el terrorismo, la educación, etc **la familia debería estar en primer lugar** y los tiempos dedicados a los niños deberían ser un elemento cada vez más importante para construir un mundo más humano. **Especialmente en estos tiempos de priorización, recortes y cambios en los que se hace necesario decidir qué mundo queremos construir para las siguientes generaciones.**

Existe un debate interesante en relación a cuestiones biomédicas, sobre la autonomía de los niños, a cómo educar, qué tipo de disciplina es la más adecuada para la edad infantil, qué autorización deben dar los padres a los centros educativos, etc. Asistimos a un gran debate social abierto sobre la conveniencia de las diferentes formas de educación moral, política y religiosa de los niños. La familia recobra una gran importancia, los niños de

hoy, mañana tendrán que asegurar el sistema de seguridad social de los que hoy cumplimos la cuarentena. Entre todos tendremos que cuidar de una gran población envejecida, que disfrutará de una esperanza de vida cada vez más larga. Por lo que, sin darnos cuenta esta cuestión va ganando relevancia.

Además expertas como Torns **proponen urgentemente servicios de atención y de cuidado**: *“Cambio que todavía alcanza a los permisos, licencias y actuaciones destinados a los **cuidados de las personas mayores dependientes** o de aquellas que presentan una diversidad funcional notoria. Pero ante la que es urgente encontrar **nuevas alternativas porque va a ser difícil, por no decir imposible, atender tan solo, gracias a la buena voluntad de unas mujeres, que son cada vez menos, que todavía se sienten con la obligación moral de atenderlas. Pues la magnitud del problema es tal, que aun a pesar de la crisis, va a haber que afrontar generando, entre otras cuestiones, la demanda de unos servicios de cuidados que son ya absolutamente necesarios para satisfacer unos derechos de ciudadanía, que hoy por hoy casi muy pocas personas consideramos como tales**”*³⁸³. Sin duda se **ha de repensar cómo vamos a poder ocuparnos de las personas mayores ya que cada vez existen más personas dependientes**, y las soluciones del trabajo parcial sólo sirven para un grupo reducido de trabajadores.

5.1.1.-El trabajo de las Naciones Unidas y su contribución.

El año 1994 fue declarado el año internacional de la familia por la ONU. En consonancia vemos cómo, desde hace más de dos años, las Naciones Unidas han estado preparando el 20 aniversario del año Internacional de la Familia en 2014. Para ello, creó un Centro de Coordinación de la Familia para promover los objetivos del Año Internacional de la Familia de 1994 y de los procesos de seguimiento. *“Esta conmemoración trataba de plantear una reflexión sobre la importancia de la institución familiar, sus retos sociales y políticos, aún hoy pendientes de su óptimo*

³⁸³ TORNS, T., “Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano”, Op. cit P. 12

funcionamiento”³⁸⁴. Se buscaba con ello, la incorporación de las cuestiones de la familia en los programas nacionales, regionales e internacionales. Se promueve con ello, la adopción de políticas orientadas a la familia. El Centro de Coordinación de Naciones Unidas mantiene un diálogo permanente con los gobiernos, otras agencias de la ONU, la sociedad civil, el sector privado y académico, con el fin de ir avanzando sobre los asuntos familiares. Se facilita así el intercambio de buenas prácticas en materia de política familiar.

Un grupo de expertos llamado United Nations Expert Group se reunió en Nueva York del 15 al 17 de mayo del 2012 y elaboró una serie de recomendaciones con el título: “Good Practices in Family Policy Making: Family Policy Development, Monitoring and Implementation: Lessons Learnt”³⁸⁵ Quisiéramos destacar lo que se recoge en el apartado de conciliación de la vida familiar y laboral. Ahí se invita a los poderes públicos a que elaboren políticas orientadas a las familias en esta dirección;

- *“Extend maternity leave, paternity leave, and parental leave, with financing and eligibility mechanisms that reduce gender disparities and maximize coverage. Develop mechanisms to extend the coverage of these regulations to informal employment sectors. Ensure that leave is of adequate duration and with adequate income replacement”.*
- *“Promote family-friendly work hours, including special attention to evening, night, and rotating shifts, in the public and private sectors in order to accommodate household and family needs. Generate mechanisms that facilitate the*

³⁸⁴ Naciones Unidas. Informe del Secretario General, 2012. Preparativos y celebración del vigésimo aniversario del Año Internacional de la Familia en 2014. Resolución nº 12-61662, 28.XI.2012 (A/68/61-E/2013/3)

³⁸⁵ Buenas Prácticas en Políticas de Familia que hace: Desarrollo de Políticas de Familia, Seguimiento e Implementación: Lecciones Aprendidas. Recomendaciones finales del Grupo de Expertos de la ONU reunidos en Nueva York del 15 – 17 Mayo 2012 para elaborar las recomendaciones. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm12/EGM2012FINALRECOMMENDATIONS.pdf>
Última consulta realizada el 25 Agosto 2014.

implementation of work-family balance measures in small and medium-sized companies".³⁸⁶

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas ya en el año 2014, ha definido la estructura familiar como **“grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños”**, y señala la necesidad de procurarle **“la protección y asistencia necesarias para poder asumir plenamente sus responsabilidades”**. Family Watch califica estas declaraciones como un *“avance histórico ya que hasta la fecha las Naciones Unidas no se habían ocupado de los derechos de la familia, ni de proclamar la necesidad de protección que tiene”*³⁸⁷. Se ha convocado a una mesa redonda para celebrar sesiones de trabajo para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones de los Estados Miembros. Se pretende así incluir este tema en la agenda de revisión periódica que hace el Consejo de la ONU en relación a los Derechos Humanos de los Estados Miembros. Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas emitirá resoluciones que incrementen la cooperación interestatal para fortalecer las políticas y los programas destinados a las familias como parte integrante de los objetivos de desarrollo y de los Derechos Humanos.

5.1.2.-Cuál es la verdadera situación del trato a los niños en el Tercer y Primer Mundo.

Sin embargo, mientras a nivel normativo e institucional se va avanzando muy lentamente en el buen camino, nos encontramos que el mundo que nos rodea no siempre va en esta dirección. Observamos que paradójicamente son muchos los supuestos en los que los derechos de los niños se violan sistemáticamente. A continuación vamos a describir algunos de estos casos. No obstante, hemos de recordar que la primera causa

³⁸⁶ "Extender el permiso de maternidad, de paternidad y permiso parental, con los mecanismos de financiación y de elegibilidad que reduzcan las disparidades de género y maximizar la cobertura. Desarrollar mecanismos para ampliar la cobertura de este reglamento a los sectores laborales informales, asegurándose de que la licencia es de duración adecuada y con una sustitución de ingresos adecuada".

"Promover las horas de trabajo para toda la familia, incluyendo una atención especial a la tarde, la noche, y los cambios, en los sectores público y privado de rotación con el fin de dar cabida a las necesidades del hogar y la familia. Generar mecanismos que faciliten la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar en las pequeñas y medianas empresas". Traducción propia

³⁸⁷ Declaraciones disponibles en <http://www.thefamilywatch.org/act-2014-es.php> Última consulta realizada el 28 de febrero 2015

de muerte de niños en este mundo es el aborto, y la segunda, el hambre y la pobreza infantil. Las cifras de ambas masacres son más que espeluznantes. Lamentablemente, me resulta mucho peor saber que, para los concebidos y no nacidos existen medios y demanda de acogida de familias suficiente, que darían respuesta a quienes no desean vivir con sus hijos, para que puedan deshacerse de ellos, ofreciéndolos en adopción, sin tener que asesinarlos antes de que nazcan. Pero los legisladores creen que la sociedad busca lo contrario, y calculan los votos al revés, liberalizando el aborto. Y por otro lado, el hambre y la pobreza infantil, en este mundo se erradicarían si los gobiernos tuvieran interés en ello, porque sabemos que hay comida suficiente para todos los habitantes de la tierra si quisiéramos organizarlo bien.

La organización de las Naciones Unidas, con motivo del Día Internacional Contra los Niños Soldado, denuncia que **hay alrededor de 300.000 niños soldado**³⁸⁸. Organizaciones como Alboan, Amnistía Internacional, Entreculturas, Fundación El Compromiso y Save the Children señalan a 19 países que siguen reclutando a menores como soldados, concretamente: Afganistán, Chad, Colombia, Costa de Marfil, Filipinas, India, Iraq, Líbano, Libia, Mali, Myanmar, Pakistán, República Centroafricana, República Democrática del Congo, Sudán, Sudán del Sur, Siria, Tailandia y Yemen. Las misiones salesianas nos recuerdan que utilizan a menores de 18 años como una parte muy importante de cualquier ejército ya sea regular o irregular.

En pleno siglo XXI seguimos permitiendo la **esclavitud de los más indefensos** de la sociedad. Las tareas que ellos suelen realizar son las que les permite su físico es decir: empuñar un arma, cocinar para otros, llevar peso, hacer de rápidos y ligeros mensajeros y, lo que nos resulta más triste a todos de admitir, las labores de trabajos con fines sexuales. Esta situación afecta en la mayoría de los casos a las niñas³⁸⁹. Los misioneros salesianos del Centro Don Bosco de Ngangi de Goma, denuncian que los menores son considerados una fuerza realmente interesante para las fuerzas armadas rebeldes, porque son baratos y obedientes, ya que comen menos y son fáciles de sustituir. Los salesianos,

³⁸⁸ Artículo de Prensa ABC Sección Internacional día 13/02/2014 <http://www.abc.es/internacional/20140213/abci-unos-ninos-soldado-reclutados-201402121851.html> última visualización 13 de febrero 2014

³⁸⁹ Sobre la situación de las niñas soldado véase, GARIBO. A.P., “Niñas soldado: un caso particular de violencia contra las niñas”, *Revista de Derechos Humanos*, Vol.3/2012, enero –diciembre 2012, pp. 187-198

que trabajan con estos niños en diversos lugares del mundo, achacan a la pobreza, desestructuración familiar, exclusión de la vida escolar, malos tratos, abandonos y secuestros como causas de que los pequeños sufran esta situación.

No podemos escudarnos en que este problema se perciba como una práctica habitual de **abuso de los niños por parte de los adultos**. Ni a pensar que ocurre debido a la pobreza de estos países, o a la falta de formación de la población al mando de los ejércitos o guerrillas de rebeldes o terroristas que dominan los gobiernos. Tampoco podemos admitir que no valoran la vida de los niños por falta de conocimiento o alimentos. Ni debemos excusarles por su nivel de vida de países en conflicto. Sin embargo, tristemente hemos de admitir que en los países industrializados, también se cometen abusos equiparables aunque se deseen disfrazar de otorgar derechos a decidir.

Resulta llamativo que con **86 votos a favor, 44 en contra y 12 abstenciones**, la Cámara de los Diputados de Bélgica haya votado en 13 de febrero de 2014 el “*proyecto de ley que modifica la ley del 28 de mayo de 2002 relativa a la eutanasia con el propósito de ampliarla a los menores. Así Bélgica aprobó la eutanasia a niños de cualquier edad amparándose en que discernen*”³⁹⁰. Tiene previsto ampliarla más bajo unos supuestos controles, que los médicos denuncian que en realidad son, papel mojado: “*Desde hace años las estadísticas señalan un aumento regular, de año en año, en el número de eutanasias realizadas: en 2012 Bélgica registró 1.432 declaraciones de eutanasia, es decir, el 2% del total de los decesos.*”³⁹¹ Noticias publicadas en los medios de comunicación como esta, nos llevan a concluir que la manipulación de los niños no es de uso exclusivo de los países del tercer mundo.

Nos preocupa poderosamente la manipulación que condiciona la consecución de la eutanasia, a la supuesta «**capacidad de discernimiento**» **del menor que ha de estar testificada por un psicólogo**. El texto belga reza de la siguiente manera «a los menores que se encuentren al final de su vida, *con sufrimientos físicos insoportables y que no pueden paliarse, causados por una accidente o una enfermedad, y cuyo deceso esté*

³⁹⁰ D'YVOIRE, R., “Bélgica aprueba la eutanasia a niños de cualquier edad » que discernen» y aún quiere ampliarla más”, *La Croix*, Bruselas, 14 de febrero 2014. Información disponible en: <http://www.religionenlibertad.com/articulo.asp?idarticulo=33918> Última visualización 28 febrero 2015

³⁹¹ Idem.

*previsto a corto plazo» tendrán la posibilidad de solicitar la eutanasia y de que ésta les sea concedida, con el consentimiento de sus representantes legales”*³⁹². Llama la atención de forma sorprendente que no haya pactado una **edad mínima del menor para esa toma de decisión irrevocable e irreparable**; el único criterio que se toma en consideración es la **“capacidad de discernimiento”**³⁹³ del menor, testificada por un psicólogo. El informe de un psicólogo puede convertirse en un arma peligrosa de gestionar, especialmente en familias de padres divorciados que no estén de acuerdo entre ellos.

La misma semana desde Montreal, el 12 de febrero de 2014, durante el Congreso Mundial Internacional de Cuidados Paliativos Pediátricos, que representa a 250 médicos especialistas en cuidados paliativos de más de 35 países se ha denunciado que La ley belga de eutanasia pediátrica viola la Convención de Derechos del Niño de Naciones Unidas³⁹⁴. Dicen así: *Al tiempo que Bélgica se prepara para convertirse en el primer país del mundo en promulgar una ley que permita la eutanasia en niños el 13 de febrero de 2014, estará violando la Convención de derechos del niño de Naciones Unidas. En la convención, se determina que los derechos de los niños son*

1. *Derecho a la vida.*
2. *La supervivencia y desarrollo del niño.*
3. *Protección especial.*
4. *Adecuados servicios médicos.*
5. *Tratamiento y atención especial a niños discapacitados.*
6. *Protección contra todas las formas de abandono y crueldad”*.³⁹⁵

Se declaró en este congreso que realmente la razón por la que se debe luchar es, **para que todos los niños tengan derecho a la mejor calidad de vida. Es necesario hacer**

³⁹² Idem.

³⁹³ Idem.

³⁹⁴ “COMUNICADO: La ley belga de eutanasia pediátrica viola la Convención de derechos del niño de Naciones Unidas”, Montreal, 13/02/2014 /. Publicado en España por Europa Press el 17 de Febrero 2014. Disponible en: <http://www.europapress.es/comunicados/noticia-comunicado-ley-belga-eutanasia-pediatica-viola-convencion-derechos-nino-naciones-unidas-20140213201038.html> Última consulta realizada el 17 de febrero 2014

³⁹⁵ Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Última consulta realizada el 17 de febrero 2014

recordar a la sociedad que los niños quieren vivir y tienen derechos. Y esos derechos, son plenos aun cuando los niños tengan enfermedades que condicionen su vida. Debería la sociedad ser mucho más exigente y cuidadosa, buscando que disfruten de unos cuidados paliativos de alta calidad. "*La eutanasia no es parte de los cuidados paliativos del niño y no es una alternativa a ellos*"³⁹⁶. Los 250 médicos especialistas en cuidados paliativos piden formalmente al gobierno belga que reconsidere su reciente decisión de permitir la eutanasia en los niños.

Es necesario recordar al Parlamento belga que, la respuesta al sufrimiento de un niño son más y mejores servicios de cuidados paliativos, y no poner fin a la vida del niño. Evidentemente la "eutanasia pediátrica" aprobada por el gobierno belga va evidentemente en contra de todos estos derechos. El derecho de un niño a una atención sanitaria adecuada incluye los cuidados paliativos.

En contraposición a esta medida de Bélgica, en Alemania, en la misma semana nos sorprende con una propuesta de crear un **permiso de paternidad por puntos**, similar al de conducir, como medida preventiva contra el maltrato infantil. Tras la publicación reciente del libro "*Alemania maltrata a sus niños*"³⁹⁷, se ha abierto una nueva polémica al asegurarse en este libro que, hay unos 200.000 casos de maltrato y abusos cada año en Alemania. El texto denuncia un "fracaso sistemático" del sistema sanitario alemán para impedir esa lacra. Por ello, se plantea una receta que incluye **cursos obligatorios y un permiso de paternidad** para reducir las alarmantes cifras del maltrato infantil que existe hoy en día en Alemania³⁹⁸. Buscan **incorporar controles de prevención** llevados a cabo por médicos y asistentes sociales, además de hacer hablar a los padres y a las madres sobre los posibles problemas que les presenta la paternidad. En el Parlamento alemán se ha desatado la controversia, porque no están de acuerdo en los controles, aunque se planteen de forma voluntaria. No obstante, la discusión refleja los preocupantes índices de violencia y abusos que sufren los niños, en el país más

³⁹⁶ Idem.

³⁹⁷ TSOKOS M., y GUDDAT S., "Deutschland misshandelt seine Kinder" ("Alemania mata a sus niños"), Verlag Droemer HC, 2014.

³⁹⁸ Alemania propone crear un permiso de paternidad similar al de conducir, DPA Berlín publicado el 02/02/2014 El Mundo Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/nos/nos-3507-es.php> Última visualización el 27 de febrero de 2015

poderoso de la Unión Europea. Resulta incomprensible que en la primera potencia europea no se logre reducir las constantes noticias escalofriantes de menores o bebés maltratados o asesinados por: “*las personas más peligrosas para un niño, sus padres*”³⁹⁹, como advierte Michael Tsokos, profesor de la prestigiosa clínica universitaria Charité, co-autor del mencionado libro, junto con la doctora Saskia Guddat.

5.1.3.- *La Radiografía de la Conciliación en España*

No deseamos con ello decir que el maltrato a los niños, sea una cuestión de ser, ni la mayor potencia mundial, ni del país más empobrecido, se trata de evaluar, qué están haciendo los gobiernos para contribuir al cuidado de los niños. Si nos concentramos en analizar qué ayudas **están ofreciendo a las familias en España, vemos que somos de los países que ofrecen menos ayudas fiscales a las familias por tener hijos**⁴⁰⁰. Pese a las recientes reformas fiscales y laborales de estos últimos años, hemos de admitir que se pretende beneficiar más a las familias numerosas, pero todo apoyo resulta escaso para las familias numerosas.

La OCDE ha publicado un estudio sobre la carga fiscal en el trabajo. Comparan los sueldos medios de los países europeos, midiendo su paridad con el poder de compra. Ahí se muestra que España, es uno de los que **menos rebaja la fiscalidad para los contribuyentes, cuando estos tienen hijos**, con independencia del nivel de ingresos de la unidad familiar. Exponemos un simple ejemplo “*un soltero con dos hijos que gana el 67% del salario medio, tributa por renta y cotizaciones sociales al 8,9% frente al 4,3% de la media europea*”.⁴⁰¹ Se está vigilando muy de cerca los datos de la OCDE por parte de los expertos elegidos para la reforma fiscal por el Gobierno.

³⁹⁹ Idem.

⁴⁰⁰ “RRHH: España, uno de los países con menos ayudas fiscales por tener hijo” *Cinco Días*, publicado el 10 de febrero 2014. Disponible en: <http://www.rrhmagazine.com/noticias.asp?id=4447> última visualización 28 de febrero 2015

⁴⁰¹ VIÑAS J., “España el país con menos ayudas fiscales por tener hijos” *Cinco días Economía y Profesionales* 02/02/2014 Disponible en: http://www.clipmedia.net/ficheros/2014/02_feb/ew987.pdf última visualización 28 de febrero 2015

Para adentrarnos en la **Radiografía de la conciliación en la familia española**, hemos de exponer la situación a través del estudio publicado por la fundación Pfizer sobre la conciliación y familia 2014 donde se denuncia que *“Casi un tercio de la población activa española (30%) declara tener problemas para conciliar su vida laboral y personal, fundamentalmente por la incompatibilidad y escasa flexibilidad de los horarios, y las largas jornadas laborales que, en definitiva, restan tiempo para estar con la familia y disfrutar de tiempo libre.*

□ *Entre la población activa, la falta de conciliación afecta significativamente más a las personas de 35 a 49 años (36%); residentes en grandes ciudades (37%); a los trabajadores por cuenta ajena (34%), con jornada laboral partida (41%), con actividad en la empresa privada (39%) y los que trabajan más de 40 horas a la semana (39%).*

□ *Los problemas de conciliación se dejan notar especialmente entre las parejas con hijos menores de 15 años (40%), sobre todo cuando trabajan tanto el padre como la madre (46%).*

□ *Curiosamente, al hablar de su propia situación, las mujeres (principales responsables de la organización y el cuidado de la familia y de las tareas domésticas) declaran menos problemas de conciliación que los hombres: 28% vs. 32%*

Con todo, al pensar en la situación general de nuestra sociedad, la mayoría de ciudadanos reconoce que los problemas de conciliación afectan más a las mujeres (68,1%) que a los hombres (1,8%); un 28,7% dice que afecta a ambos por igual.

• *más de un tercio de la población, el 34,5% (y hasta un 43,7% de las mujeres) cree que existe un desequilibrio en el reparto de las tareas familiares.*

• *se reconoce que ser madre afecta negativamente a la trayectoria laboral de las mujeres: así lo declara casi la mitad (47,1%) de las madres consultadas (sólo uno de cada seis padres –el 16,4%- afirma lo mismo al pensar en su propia experiencia).*

□ *Entre las diferentes medidas que podrían facilitar la conciliación (el sondeo evaluó hasta once opciones distintas), las cuatro más valoradas son, en primer lugar, el ‘acoplamiento’ entre los horarios de colegios/guarderías y los laborales; en 2º lugar, la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo; en tercer lugar, la opción de trabajar en jornada continua y, en 4ª posición del ranking, la ampliación de las ayudas públicas para guarderías.*

En este contexto, cerca de un tercio de los padres/madres (29%) echan en falta pasar más tiempo con sus hijos (una cuarta parte de estos -23%- también desearía pasar más tiempo con sus padres).

□ *Casi la mitad de las familias españolas (el 45%) se han visto notablemente afectadas por la actual crisis económica, básicamente en términos de menores ingresos/poder adquisitivo y, por tanto, menor capacidad de gasto/compra, y en términos de empleo (paro y mayor precariedad laboral).*

□ *Algo más de un tercio de los españoles (34,8%) dice **estar ayudando a familiares o personas de su entorno cercano afectados por la crisis**, ofreciéndoles sobre todo dinero y comida*

En lo relativo a la infancia, la mitad de la población española (50,1%) cree que el trato que reciben hoy los niños en nuestra sociedad es mejor que hace 15-20 años, existiendo un significativo 35,1% que opina lo contrario.

□ *Al pensar en el futuro que espera a nuestra infancia, una amplia mayoría de los ciudadanos (el 75,1%) vislumbra un horizonte negativo, sobre todo en la esfera laboral.*

□ *Una amplia mayoría de los españoles (84,6%) reconoce que nuestros abuelos han adquirido un nuevo rol y funciones en estos tiempos de crisis, que tiene que ver fundamentalmente con el cuidado y la atención a los nietos, junto a la ayuda económica que prestan a sus familias/hijos.*

□ *Así las cosas, casi 2 de cada tres ciudadanos (62,6%) reconocen que nuestra **sociedad no valora adecuadamente el papel de nuestros mayores**, defendiendo por ello, de forma muy notable (86,7%), que cada vez es más necesario que las administraciones públicas les ayuden a sobrellevar estas nuevas funciones y responsabilidades adquiridas.*

En relación a una nueva realidad no podemos olvidar medir el impacto de la falta de conciliación en las Familias monomarentales con hijos

Fundamentalmente son madres un 83%, frente a un 17% de padres.

Entre los que trabajan, en cuanto a prestaciones o servicios en la empresa/ trabajo, presentan tasas de disponibilidad siempre por debajo de la media general de los trabajadores.

Sólo un tercio puede recuperar horas de trabajo de un día para otro y sólo un 8% tiene opción de trabajar desde casa.

La gran mayoría (84%) de estas madres o padres sin pareja se encargan en solitario del trabajo diario de la casa/hogar, que les su pone algo más de 4 horas cada día.

Casi el 40% afirma haber tenido que renunciar a algún puesto de trabajo o algún ascenso laboral por tener hijos o personas dependientes a su cargo.

En casi 1 de cada 7 casos, estas personas están recibiendo ayuda de otros familiares o personas cercanas para poder sacar el hogar adelante (básicamente comida y, sobre todo, dinero).”⁴⁰²

5.1.4.- ¿Es necesario elegir entre familia y trabajo?

Las principales motivaciones de las mujeres para desarrollar una carrera profesional son:

Demostrar la propia capacidad para hacer las cosas bien.

Conseguir el reconocimiento profesional de los/las compañeros/as.

Conseguir cambios en el entorno, modificar la realidad social y aportar mejoras.

El contacto humano y la ayuda básica a las personas, especialmente las trabajadoras y asistentes sociales.

Asumir nuevos retos personales, nuevas responsabilidades que impliquen un crecimiento personal y un aprendizaje, que permitan evolucionar y crecer.

La independencia económica, la autonomía y la libertad que ella representa”⁴⁰³.

⁴⁰² “Estudio sobre Conciliación y Familia”. Fundación Pfizer disponible en: https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf Última visualización 22 de Julio 2014

⁴⁰³ ORTIZ DE LEJARAZU H.,”Trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi: evolución de obstáculos e identificación de casos de éxito”, Proyecto elaborado en el marco de las becas para la realización de trabajos de investigación para la Igualdad mujeres y hombres, de Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer, 2010. Disponible en: <http://www.emakunde.euskadi.eus/u72->

El trabajo de las mujeres ha sido motivo de muchos estudios. Todos entendemos que el Derecho debe dar respuesta a las necesidades sociales y por lo tanto, ha de conocer el contexto socio-cultural, con el fin de poder diseñar el marco jurídico adecuado, teniendo en consideración los aspectos que luego, sin duda, influirán en la puesta en marcha de las leyes. Pretendemos analizar, no sólo el contexto, sino también las consecuencias de la situación en las empresas, y en las familias, de las medidas de conciliación puestas en marcha. Si se ofrecen medidas que no se demandan, o permisos que la sociedad no desea, o no sabe asimilar los derechos que están ya disponibles, de muy poco van a servir estas normas que permiten la conciliación.

Ante esta situación algunos estudiosos elevan el dilema de la sociedad española de clase media a debate: **¿es absolutamente necesario elegir entre trabajo o familia?** Muchas familias, en las que ambos cónyuges trabajan, han tenido que alargar sus jornadas laborales, en plena crisis, para conseguir llegar a fin de mes. Y las familias monoparentales, doblan sus jornadas para lograr sobrevivir y no caer en la marginalidad o tener que vivir de las pensiones de los abuelos. Un grupo de investigación llamado KOINONIA⁴⁰⁴ de Trabajo Social de la Universidad a Distancia, (en adelante la UNED), ha analizado el fenómeno de las familias de clases medias, que constituyen el eje vertebrador del estado del bienestar. Afirman que son los principales consumidores y también los principales contribuyentes fiscales, que permiten la viabilidad de nuestro sistema español. Según la profesora Sagrario Segado⁴⁰⁵, durante la crisis económica, las familias están siendo muy golpeadas, al tambalearse sus expectativas de futuro, están impactando en la sociedad de forma muy negativa porque se debaten entre la familia y el trabajo. Los trabajadores ya no se encuentran, en muchos casos, en posición de poder negociar con su empleador diferentes condiciones laborales, que les permitieran ir adaptándose el trabajo al ritmo de la familia, debido al clima de crisis generalizado. Ahora, la demanda de servicios por parte de los consumidores se ha ampliado, y ello

20010/es/contenidos/informacion/pub_publicaciones/es_def/adjuntos/B-1_2010.pdf Última visualización 8 de marzo de 2015

⁴⁰⁴ www.koinonia.org.es. Última consulta realizada el 28 de febrero 2015

⁴⁰⁵ OSCA SEGORIVA, A., SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, S., LÓPEZ PELÁEZ, A. “Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo”, *Cuadernos de trabajo social*, 2014 Vol. 26, Nº 2, 2013 (Ejemplar dedicado a: La familia como recurso de la intervención), págs. 253-26. Perteneciente al grupo KOINONIA

obliga al sector servicios a estar disponible casi las veinticuatro horas del día. Además se ha encarecido sustancialmente la ayuda remunerada para las tareas del hogar, y hemos de tener en cuenta que la sociedad española ya no tiene tantos recursos para poder sobrevivir como antes.

Se declara en este estudio de KOINONIA que la clase media- alta española se encuentra inmersa en un proceso de “*degradación progresiva*”, llegando incluso al escenario, para algunos impensable hace unos años, de tener que ser usuario de servicios sociales, fruto de la crisis económica.

Sin embargo esto lo viven de manera diferente los varones y las mujeres, según Segado: “*A los hombres el conflicto del trabajo les provoca interferencia en la familia, y en las mujeres el conflicto en la familia les genera más problemas en el trabajo. Faltan políticas de conciliación y el reparto de roles tiene todavía poco peso en el seno de las familias españolas*” Para superar estas diferencias, la profesora Segado propone un mayor apoyo social en todos los estratos: “*desde el micronivel (ayuda doméstica) hasta el macronivel (políticas de conciliación), para el cuidado de la familia es clave: cuando la familia cuenta con él, disminuye el estrés y los sentimientos de ineficacia tanto en las mujeres como en los hombres. Por otra parte, cuando falta tiempo para cuidar del hogar, las mujeres experimentan un mayor malestar que los hombres, lo que sugiere que el reparto tradicional de roles aún prevalece en el cuidado de la familia*”⁴⁰⁶.

La profesora Segado expone que, **las mal llamadas “cargas” familiares no son optativas**. Lógicamente no es posible deshacerse de las necesidades que obliga un hogar. Por eso expone que: “*las familias como grupo, y sus miembros de forma individual, se ven forzadas a satisfacer unas demandas de trabajo que al menos les permitan subsistir económicamente, pero que no dejan gran espacio para la*

⁴⁰⁶: OSCA SEGORIVA A., SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, S., LÓPEZ PELÁEZ, A. 2014. “*Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo*” Op. Cit.

*subsistencia personal y emocional. Sus miembros se agotan en el intento de satisfacer las demandas de uno y otro ámbito, sin obtener resultados satisfactorios. Las familias españolas desposeídas de su clase media se ven obligadas a elegir entre el trabajo o la familia*⁴⁰⁷. Coincidimos en denunciar, junto con la profesora Segado, que la conciliación es un lujo sólo disponible para las clases altas.

Una de las propuestas que se presentan en este trabajo, es la de **diseñar políticas de conciliación** que se traduzcan en **programas de apoyo a las familias**. Sin embargo, cada vez más le damos máxima prioridad al empleo y vemos cómo los horarios laborales se extienden en nuestra sociedad, las vacaciones de los niños no coinciden con las laborales. **Conseguir atender a los miembros de la familia y a la vez conservar el empleo, resulta el gran reto social en España. Los servicios de apoyo los aportan en su mayoría, las abuelas son quienes siguen soportando la peor parte de la crisis económica.**

El doctor Juan Álvarez, patrono de la Fundación Pfizer, al presentar el estudio “Conciliación y Familia”, afirma que **es cada vez más frecuente, encontrarnos con más mujeres que renuncian o a un empleo o a un ascenso laboral para poder atender a sus hijos o a personas dependientes**. Las últimas cifras son el 39% de las mujeres frente al 12% de los varones. El perfil analizado son personas menores de 50 años con estudios superiores y residentes en grandes ciudades. Estas personas son las que más acusan la falta de conciliación. La razón más común es la incompatibilidad para los horarios laborales con la familia así como la extensísima jornada laboral⁴⁰⁸.

Para contrastar con estas conclusiones, nos hemos detenido a analizar un estudio reciente realizado por investigadores de la Universidad Jaume I de Castellón en el que se ha entrevistado a un número de mujeres de entornos diferentes, con el fin de analizar sus estrategias conciliadoras. Se llama “Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar”⁴⁰⁹. Concluye el análisis realizado que las mujeres con empleos

⁴⁰⁷ Idem.

⁴⁰⁸ “Estudio sobre Conciliación y Familia”. Fundación Pfizer ...op.cit.,

⁴⁰⁹ ALCANIZ, Mercedes. Género con clase: La conciliación Desigual de la vida laboral y familia” RES 2015 n23 pp.29-55 (cita pág 48)

de baja cualificación siguen teniendo como prioridad su responsabilidad doméstica y de cuidado. Sin embargo, salen al mercado laboral para conseguir una fuente de ingresos debido a la crisis económica. Eligen el puesto de trabajo que les permita seguir ocupándose de sus hijos. Para cuando existe algún conflicto, recurren a la red familiar, quienes cuidan gratuitamente de sus familiares. Los varones sólo se encargan de las tareas de cuidado mientras ellas están trabajando fuera de casa. Otro grupo de mujeres, las profesionales con trabajos de mayor cualificación, buscan empleos que sean compatibles con el cuidado familiar, pese a que eso les obligue a aceptar puestos de trabajo que no estén ajustados a su cualificación o de menor responsabilidad. En este sentido, la jornada de 8 a 15hrs del sector servicios es el horario más demandado. **Estas mujeres se adaptan** a la realidad que tienen, subcontratando la ayuda doméstica, como por ejemplo la limpieza o el cuidado de los pequeños, aunque también recurren a la ayuda familiar. Un tercer grupo de mujeres, **las mercantilistas**, son las que ocupan puestos más cualificados acordes con su formación universitaria. Disfrutan de puestos de trabajo bien retribuidos, y subcontratan la labor de cuidado y de limpieza apoyándose **en la ayuda externa**. Esta información no resulta sorprendente, lo que sí nos llama la atención es: *“Todas las entrevistadas se consideran las responsables del cuidado y de la organización de la casa, pero esto no quiere decir que sean ellas las que lo ejecuten”*⁴¹⁰. Por lo tanto, las estudiosas de estas cuestiones, como Alcañiz, defienden que la habilidad para conciliar es una cuestión de posición social, de acceso a los estudios, y de mentalidad de role de cuidado a la hora de tomar decisiones⁴¹¹. Coincidimos en parte con Alcañiz, añadiendo el dato de la mentalidad de sus parejas como elemento importante a valorar.

Con esto queremos denunciar que el principal problema para solucionar los conflictos de conciliación reside en la mentalidad de las mujeres y los recursos económicos de los que dispongan, y de las personas que les acompañan en la vida doméstica. No coincidimos en validar la tesis de que *“Ellas están convencidas de que deben asumir toda la organización de la casa y delegar en otras mujeres algunas labores de limpieza y cuidado, con el fin de que ellas puedan concentrarse en lo laboral, mientras otras mujeres se ocupan de los asuntos domésticos”*. No creemos que ese siempre sea el caso.

⁴¹⁰ Idem

⁴¹¹ Idem

Todo depende de la posición laboral del marido o compañero. **En muchos casos la mentalidad, experiencia y situación laboral de la otra persona es muy determinante.**

Por otro lado, lo que este estudio delata es la desigualdad entre los diferentes tipos de mujeres que según su posición social pueden conciliar de alguna forma u otra. Lo que tratamos de exponer es que, ya no es sólo una cuestión de clase social, sino que creemos que la clave de **la conciliación vendrá dada gracias a la asunción de tareas domésticas y de cuidado de los hijos por parte de los varones. Solo cuando las mujeres tienen un poder de negociación suficiente en la pareja este reparto es posible.** Por ello, esta cuestión ya no se llamaría conciliación, aspecto generalmente asociado a las mujeres, sino Corresponsabilidad.

Sin embargo, nos preguntamos si ocurre igual en otros países. Observamos qué está pasando en relación a estas cuestiones en el Reino Unido. Hemos detectado que se ha publicado un estudio, solicitado por parte del Ministerio de educación inglés, sobre las actitudes de las madres trabajadoras llamado “*Mothering in the work-life balancing act*”⁴¹², es decir: la maternidad es un equilibrio de malabarismo entre el trabajo y la vida. En este estudio se afirma que, pocas áreas como la vida doméstica, desatan más controversia y sentimientos tan fuertes que estas, y por eso este debate que contiene información sensible tiene una especial fuerza y repercusión. El Daily Telegraph informó que según el estudio del Gobierno “*las mujeres de clase media están desertando (calificándolo con el término “en manada”) de sus puestos de trabajo para cuidar de sus hijos*”⁴¹³. Denunciamos esta situación porque nos resulta no solamente un retroceso para la conquista de las mujeres del mundo laboral, sino una alarma bien fuerte que nos empuja a querer modificar el mercado laboral y la mentalidad del empresariado.

⁴¹² ROUGHTON J., “Mothering in the work-life balancing act” *Human Edge Family* 14/02/2014 disponible en: http://www.mercatornet.com/family_edge/view/13560 Última consulta el 27/02/2015

⁴¹³ BINGHAM J., “Middle class mothers deserting workplace to care for children, Government study shows” *The Telegraph*, 30 de enero de 2014. Disponible en: <http://www.telegraph.co.uk/women/10608528/Middle-class-mothers-deserting-work-place-to-care-for-children-Government-study-shows.html> Última consulta el 27 de febrero de 2015

Hasta los últimos años se ha impulsado, con una gran energía, a las mujeres a tener su lugar en el mercado laboral, y lejos de la casa. A través de beneficios fiscales se ha impulsado desde el gobierno inglés, la incorporación de mujeres tras la maternidad, elogiando especialmente a las mujeres que escalaban alto en la carrera de las profesiones. De la misma forma y con la misma energía, se ha ignorado el esfuerzo que hacían las amas de casa. Sin embargo, la realidad impone, según se publica en el estudio, seis de cada diez madres trabajadoras elegirían trabajar a tiempo parcial si pudieran, y cuatro de cada diez mujeres, abandonan actualmente su empleo, únicamente por la sencilla razón de pasar más tiempo con sus hijos.

Hemos de reflexionar porqué esta realidad no es la que se difunde en los medios de comunicación, quienes están permanentemente torpedeando y manipulando,

precisamente lo contrario.

En muy pocos medios de comunicación se expone claramente lo que realmente ocurre. Lo cierto es que, en realidad acontece todo lo contrario a lo que nos están haciendo creer. **Se ensalzan sólo algunos de**



los escasos casos de madres trabajadoras que triunfan en el mundo laboral, en el más alto nivel como directivas. Y se les toma como referencia, de maternidad y trabajo, invitando a otras a seguir ese ejemplo. Hemos de reconocer el enorme mérito que tienen estas mujeres, que son extraordinarias, pero no es lo más habitual, ya que mujeres directivas no hay tantas, y la maternidad vivida en casa, está mal vista. ¿O debemos concluir con esto que las mujeres inglesas son machistas y ha habido un retroceso en la batalla del mundo laboral?.

Los mensajes que se suelen ensalzar a través de los medios de comunicación son, los casos en los que es noticia el nombramiento de un cargo de gran responsabilidad. Y son noticia porque se nombra a una mujer. Nos referimos a los casos siguientes:

- Una mujer, **Dilma Rousseff** presidenta de Brasil, abrió por primera vez en la historia la Asamblea de las Naciones Unidas a finales del año 2013.
- Por primera vez una mujer **Christine Lagarde**, preside el Fondo Monetario Internacional.
- **Michelle Bachelet**, mientras fue presidenta de ONU-Mujeres, firmó una alianza con el presidente de Coca Cola mundial para promover el empoderamiento económico de 5 millones de mujeres empresarias en su cadena de valores para el año 2020, con las que tiene relación Coca-Cola. Hoy vuelve a ser la presidenta de Chile.
- Por primera vez, el periódico más prestigioso del mundo el New York Times, está dirigido por una mujer **Jill Abramson**, que comentó en su toma de posesión “no me han elegido por ser mujer, sino por ser la mejor”. (lamentablemente eso lo tuvo que aclarar ella).

Muchas personas expertas en Igualdad de Oportunidades, se encaprichan en trasladar este tipo de mensajes, para convencer a la población de que vamos avanzando lentamente, pero se ha de hacer cierta imposición para lograrlo. Por ello, abogan que: “*las cuotas son necesarias para ir cambiando poco a poco la tendencia*”. Se proclama que las cuotas han de ser temporales, pero deben de imponerse absolutamente porque, si no se fuerza la incorporación de mujeres en puestos de poder, nunca llegarían a estos puestos de gran responsabilidad.

Mujeres como Eva Levy, a favor de las cuotas afirman “*Se empieza siendo parte de una “cuota”, pero hay que estar allí para dejar de serlo.*” defienden la importancia de integrar a las mujeres en los puestos de responsabilidad más altos de las grandes organizaciones para que no parezcan que son invisibles: Afirma “*Las mujeres somos negocio, porque traemos negocio y representamos negocio*”. Se reclama el gran poder de consumo que representan las mujeres cuando toman el 65% de las decisiones de compra que se realizan en todo el mundo”⁴¹⁴.

⁴¹⁴ LEVY E., “La mayor parte de las mujeres tenemos un problema emocional con el dinero”: información publicada en <http://www.evalevyandpartners.com/> Última visualización 27 de marzo 2015

Si nos detenemos a reflexionar sobre qué está impidiendo que haya más mujeres en los puestos de responsabilidad más altos, nos encontramos con expertas como Eva Levy, que afirma: *”La mayor parte de las mujeres tenemos un problema emocional con el dinero”*⁴¹⁵ hay el *“desdoblamiento de las mujeres cuando se han de enfrentar al dinero”*. Llama la atención que cuando las mujeres han de gestionar el dinero como directivas de organizaciones *“son capaces de multiplicarlo exponencialmente”*. En el caso en el que este dinero sea del presupuesto familiar: *“son capaces de estirarlo al límite”*. Sin embargo sólo en el caso en que tengan que administrar sus recursos en favor de sí mismas, *“la cosa cambia y a veces de manera espectacular”*. Ella lo compara como la versión femenina del síndrome del famoso Doctor Jekyll y Mr. Hyde en acción. Así se explica que: *“la mayor parte de las mujeres (un 72% en datos de AEGON) se enfrenta con temor a lo que pasará cuando se jubile, si tiene que depender de su propia pensión”*⁴¹⁶. Levy afirma que las mujeres tienen muchos motivos para preocuparse.

5.1.5.-Trayectorias profesionales irregulares, trayectorias vitales irregulares

Las mujeres pasan ciertas etapas de la vida en las que están llenas de proyectos de futuro. Muchas mujeres afirman que: *“su trayectoria profesional se ha desarrollado de manera natural, de forma que unas decisiones y circunstancias les han ido llevando a otras y las que consideran que su trayectoria ha sido una conquista obtenida a base de tomar decisiones y asumir retos difíciles. Los relatos se centran en situaciones de superación de un machismo imperante en su sector y del coste que esta superación ha supuesto en su experiencia vital. Por otra parte, tampoco se han encontrado expertas que afirmen explícitamente haber renunciado al status profesional para atender a su familia, si bien se encuentran mujeres que, dentro de las diferentes opciones profesionales, han optado por aquellas que les facilitaban la conciliación.”*⁴¹⁷

⁴¹⁵ Idem

⁴¹⁶ Idem

⁴¹⁷ ORTIZ DE LEJARAZU H., “Trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi...”, Op. cit p.104

Sin embargo, coincidimos plenamente con Levy, al creer que las mujeres no se han dado cuenta de que las **trayectorias profesionales irregulares en la jubilación**, con el sistema de cómputo que tenemos en España, “*pasan una factura muy alta*”⁴¹⁸. Las **mujeres no luchan por mejorar sus sueldos**, suelen tener un pragmatismo o una apatía por luchar por su propio reconocimiento profesional. Muy pocas se preocupan de su futuro con unos ahorros para su futura pensión y si lo tienen experimentan cierto remordimiento en acumular para ellas.

Quisiéramos traer a colación las políticas del tiempo de la profesora Torns porque añade un concepto de las trayectorias vitales que consideramos muy importante “*las políticas de tiempo prioritarias son las políticas de tiempo de trabajo (remunerado). Dicho de otro modo, las políticas de tiempo deben comenzar por cuestionar la centralidad hegemónica que tiene el tiempo de trabajo remunerado (léase jornada laboral diaria) en la vigente organización socioeconómica y en la vida cotidiana de las personas. Una centralidad que asienta sus bases en la **consecución del máximo beneficio empresarial pero también en la realización de unos proyectos de vida** donde los imaginarios masculinos son los dominantes. Siendo este último rasgo esencial para cuestionar incluso las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Porque, en definitiva, si persiste como meta a **conseguir una vida centrada en una jornada laboral más o menos extensa, más o menos flexible, a lo largo de todo el ciclo de vida laboral**, parece fuera de duda que pueda haber, en pie de igualdad, tiempo y lugar para esos otros tiempos y trabajos que necesariamente se deben dedicar al cuidado de uno mismo y de los demás*”⁴¹⁹. Reclama la profesora Torns un tiempo para el cuidado y un reconocimiento de ese trabajo de cuidado, a nivel social y a nivel económico. Muchas mujeres reclaman los medios para poder decidir en libertad el poder parar en un momento de la vida para dedicarse a cuidar de sus familiares.

⁴¹⁸ LEVY E., “La mayor parte de las mujeres tenemos... Cit.

⁴¹⁹ TORNS, T., “Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? ” *RIDEG* 01/11 5-13 (diciembre de 2011). P. 10

5.1.6.-Brecha salarial

Además para analizar esta cuestión, hemos de tener en cuenta el **concepto de brecha salarial, la diferencia de remuneración entre el varón y la mujer**, no está amparada por ninguna legislación, ni nacional, ni europea. Durante la última jornada de brecha salarial celebrada en Valencia el 20 de Febrero 2015, Capitolina Díaz Martínez expuso los siguientes datos: Todo lo que ganan tanto varones como mujeres se calcula para comprobar que existe una diferencia del 24%, como aproximación general. A esta cifra se le llamaría la brecha salarial bruta. Sin embargo, no es real puesto que las mujeres tienen muchos más trabajos a tiempo parcial y muchos contratos temporales. Por lo tanto, para averiguar la brecha salarial fina se ha de contabilizar la tasa por cada hora trabajada. Es decir las horas trabajadas por los varones y cuánto han percibido económicamente y las horas trabajadas por las mujeres y su remuneración. Esta diferencia sería del 19.7%. Sin embargo, tampoco sería una cantidad real puesto que la mayoría de los puestos de trabajo que ocupan los varones, está mejor remunerado puesto que son de mayor responsabilidad. No es posible comparar el salario de un director con el de una limpiadora. Eso sería sumar peras como manzanas. Por lo tanto, se ha de calcular obteniendo la diferencia entre la tasa del varón medio europeo con la de la mujer media europea. El resultado se demuestra contemplando la variable tiempo, es decir cuánto tiempo de más ha de trabajar la mujer para alcanzar la misma remuneración que el varón. El resultado, este año ha sido calculado en un año y 13 días. Por lo tanto las autoridades públicas celebran el día de la brecha salarial coincidiendo con el tiempo de retraso para que se vea de forma más gráfica ⁴²⁰.

Podemos afirmar que, las trabajadoras cualificadas perciben un salario, un 21% por debajo del salario de los varones. Por otro lado, las directivas de alto nivel sufren una diferencia del 37%, debido a los incentivos, en formato de pluses y bonos que no se equiparan en absoluto a los de los varones. Además **hemos de contabilizar el tiempo de cuidado empleado por las mujeres para liberar a los varones con el fin de que ellos puedan dedicarse a trabajar más tiempo**. Los varones están primero casados con las empresas, y luego con sus mujeres, y las mujeres primero están casadas con sus

⁴²⁰ DÍAZ MARTÍNEZ C., Conferencia sobre la Brecha Salarial 20/02/2015 organizada por la Dirección General Familia y Trabajo de la Generalitat Valenciana.

maridos, y luego con las empresas. Las mujeres toleran esta situación y permiten que esta mentalidad esté apalancada en la sociedad actual y por eso no es posible cambiarla.

5.1.7.-La diferente relación de las Mujeres y el trabajo

En algunos foros se **admite públicamente que muchas mujeres no tienen las mismas expectativas que los varones en relación al trabajo**. Muchas mujeres valoran de otra manera el sentido que le da a su propio desarrollo personal. El valor del desarrollo personal incorpora no sólo **cuánto se les valora en el ámbito profesional**, sino también a nivel **personal, familiar y doméstico**. Muchas mujeres no anhelan ser personas importantes, influyentes y ostentar un cierto cargo y así contar como alguien imprescindible en el escenario laboral, de la misma manera que lo valoran los varones. Se llega a afirmar por el estudio inglés previamente mencionando, que más de la mitad de las mujeres, estaría dispuesta a volver a casa para convertirse en amas de casa. Además, destaca el estudio inglés, que las personas que habían dejado de trabajar a tiempo completo para dedicarse al cuidado de los niños, declararon que su motivación nada tenía que ver con el dinero. Lo que ocurre es, que en muchas ocasiones, prefieren que no cuide de sus hijos una persona extraña. **Se ha descubierto que hay un punto de inflexión, en la tendencia de las mujeres universitarias, que antes preferían priorizar la carrera profesional al cuidado de los hijos⁴²¹, y ahora parece que ya no tanto**. Resulta así fascinante esta investigación cuando nos detenemos sobre las motivaciones de las mujeres. Consideramos interesante apuntar estos elementos porque normalmente, nadie se atreve a elevarlos al debate.

En España existen publicaciones divulgativas como: “*Ser padres hoy*”⁴²², “*Mamá y Bebé*”⁴²³, donde se encuesta a los padres sobre “cómo ser padres” a través de los medios de comunicación digitales. Se les pregunta sobre si los padres estarían dispuestos a dejar de trabajar para cuidar a tus hijos, si pudieran permitírselo. El resultado de una muestra de 777 personas que votaron: el 68,47% responde que: *preferiría dejar de trabajar, porque considera que los niños estarían mejor atendidos*. El 26,77% responde que: sólo

⁴²¹ ROUGHTON J., “Mothering in the Work-Life Balancing Act” publicado en su blog: consulta disponible en: BeHome última visualización 28 febrero 2015

⁴²² Información disponible en <http://www.serpadres.es/> Última visualización 10 de mayo 2015

⁴²³ Información disponible en <http://www.mamaybebe.com.uy/> Última visualización 10 de mayo 2015

dejaría de trabajar si supiera que puedo reengancharme al trabajo dentro de unos años. Y el 4,76% considera que: no dejaría de trabajar, ya que es mejor no perder el contacto con el mundo laboral”⁴²⁴. Por lo tanto, la conclusión que deseamos recalcar es que, parece que la clave está en modificar el mercado laboral. **Si se facilitasen mecanismos de reinserción en el mercado laboral, habría muchas más mujeres, y algunos varones que se quedarían en casa durante un tiempo para cuidar de sus hijos hasta los 3 años, como ocurre en Alemania.** Sin embargo, creemos que solamente con incentivar la reinserción en el mercado laboral a las mujeres después de haber estado tres años fuera del mercado laboral, no sería suficiente para que las mujeres se arriesgasen a no poder volver a trabajar. Por esta razón, creemos necesario **implantar otras medidas mucho más potentes que supongan estímulo real para que tanto las mujeres como los varones puedan dedicarse a cuidar de sus hijos.** Se trataría de computar el **tiempo dedicado al cuidado de los hijos y remunerarlo con un salario y que ese tiempo además contabilizase con la misma cotización en la Seguridad Social.** En definitiva, para estos padres o madres el salario sería igual a como si estuvieran trabajando. No obstante, somos conscientes de que esta medida sería difícil de implantar. El escollo más complejo es conseguir **remunerar con ayudas económicas directas a las personas que permaneciesen en casa al cuidado de sus familiares.**

Hemos de citar la nueva tendencia que intenta ensalzar la enorme labor y gran trabajo que hacen las amas de casa. Se intenta cuantificar el gasto que ahorran las mujeres y el valor incalculable que supone para las familias. Este concepto se está difundiendo a través del proyecto www.TheHomemakersproject.com. En este proyecto se afirma que un tercio de las mujeres sólo quieren trabajar fuera de casa, otro tercio prefiere trabajar mitad fuera de casa, mitad dentro de casa y un tercio que de mujeres que prefiere sólo trabajar dentro de casa. Siendo conscientes de que aún queda mucho espacio por recorrer para realizar un gran trabajo sustancial en este campo, consideramos la relevancia de sacar a colación, la enorme falta de reconocimiento del trabajo realizado

⁴²⁴ ENCUESTA ¿Dejarías de trabajar para cuidar a tus hijos si pudieras? Disponible en: <http://www.serpadres.es/familia/vida-en-familia/Encuesta-Dejarias-de-trabajar-para-cuidar-a-tus-hijos-si-pudieras.html> Última visualización 28 febrero 2015

en el entorno doméstico. Este elemento se ha de tomar en cuenta en el debate de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hablamos de conciliación cuando los padres necesitan atender a sus hijos por temas de salud, de incompatibilidad de horarios, asuntos escolares etc. *“En estos casos, está demostrado cómo la productividad de un trabajador puede aumentar si se siente libre de poder atender a su hijo”*⁴²⁵. Este cuidado en el ámbito del hogar puede extenderse a otras personas dependientes o discapacitadas. Dentro de las actividades de este cuidado se incluyen las *“actividades básicas de la vida diaria”*⁴²⁶ (como levantarse, acostarse, lavarse, vestirse, comer, beber etc...) y las *“actividades instrumentales para la vida diaria”* (como preparar las comidas, hacer recados fuera de casa, el cuidado y la limpieza de la casa, comunicarse con el exterior etc)⁴²⁷. Estas tareas no sólo son invisibles para muchos, sino que son muy poco valoradas para la sociedad. Por eso demandamos un reconocimiento social y político que la institución de la familia necesita. Se ha promocionado la investigación con el fin de compartir buenas prácticas en materia de conciliación, ahora debemos avanzar para que se eduque de forma integral en corresponsabilidad. Existen ya algunos “Talleres de intercambio de tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres. Guía de Buenas prácticas”⁴²⁸, y también la *“Guía sobre corresponsabilidad para hombres”*⁴²⁹. Sin embargo, se debe de profundizar en cómo facilitar al varón asumir sus responsabilidades como padre y como esposo.

5.1.8.-Cómo afecta la falta de conciliación a la familia de hoy

“Desgraciadamente, hay personas en cuya escala de valores la vida familiar, la dedicación a los miembros de su familia, a su desarrollo personal, etc, ocupan un lugar

⁴²⁵Informe de la Fundació Barcelona i Família. Información disponible en <http://www.thefamilywatch.org/tfw/tfw-0346-es.php> y <http://www.thefamilywatch.org/nos/nos-3225-es.php>. Última visualización 08 de marzo de 2015

⁴²⁶ Idem

⁴²⁷ Información disponible en el Libro Blanco del IMSERSO sobre la dependencia. Disponible en: <http://www.dependencia.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/libroblanco.pdf> Última visualización 10 de mayo 2015

⁴²⁸ Elaborado por EKAMUNDE Instituto Vasco de la Mujer, en el marco de un proyecto europeo, con la colaboración de Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea EHU/UPV, Asociación de Municipios Vascos EUDEL, Ayuntamientos de Bilbao, Ermua, Arrásate, Antzuola, Eskoriatza, Elgeta y Oñati, Asociación Bagabiltza; Greater Bristol Play Training Unit y Busa A/iboso

⁴²⁹ Con la financiación de la Diputación de Vizcaya junto con la Asociación de Entidades de iniciativa de intervención social

que no es prioritario, aunque abundan las que dicen y afirman esa prioridad pero, en la práctica, no la viven. **No están dispuestas a reducir sus ingresos ni a cambiar su proyecto profesional para mejorar como personas y conseguir esa felicidad que proporciona la actitud de servicio, del olvido de uno mismo**⁴³⁰. La exigencia de elevar todo lo posible la llamada “**calidad de vida**”, basada en la **atenencia a la verdad, la justicia, la bondad, la belleza, la unidad**, corre riesgo de caer en el **consumismo y en diversas adicciones**. Hoy en día, en nuestra sociedad, nos encontramos con que en muchos hogares se corre el riesgo de dar primacía al incremento de los bienes materiales sobre el cultivo del ambiente familiar acogedor, que es el lugar por excelencia del encuentro, con sus valores y sus virtudes peculiares. El valor de la familia no está ensalzado, y tal y como hemos presentado en este trabajo la conciliación es realmente difícil alcanzarla.

El problema de **la conciliación es sobre todo un problema personal, que las personas solas no pueden solucionar fácilmente, debido a multitud de obstáculos y conflictos, tanto internos como externos, por ejemplo: la falta de sentido del trabajo y su relación con la naturaleza de la institución familiar**. No se tiene en cuenta aquello que decía S. Juan Pablo II en su encíclica *Laborens excersens* en su introducción: “*Con su trabajo el **hombre ha de procurarse el pan cotidiano, contribuir al continuo progreso de las ciencias y la técnica, y sobre todo a la incesante elevación cultural y moral de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos. Y «trabajo» significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio, llamado al trabajo. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo***”

⁴³⁰ PONCE NUÑEZ J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto para las empresas y sus empleados”, *Empresa y Humanismo*, Vol. X, n° 1/07, p. 181-208

de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.”⁴³¹. Pero a la vez, la persona tiene otra dimensión, la familiar. “*El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. Estos dos ámbitos de valores —uno relacionado con el trabajo y otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana— deben unirse entre sí correctamente y correctamente compenetrarse. El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo*”⁴³².

En ocasiones, para conseguir subsistir, las mujeres y los varones no tienen más opciones que seguir trabajando a pesar de no tener tiempo suficiente para poder cuidar de sus hijos. No existen instrumentos legales suficientes implantados en las organizaciones para asegurar que las personas puedan tener tiempo para hacer familia. Tal y como hemos denunciado, no existen ayudas suficientes para cubrir el gasto de los hijos. Tal y como denunciaba San Juan Pablo II en el año 1981 solicitando unas ayudas suficientes para la familia: “*Una justa remuneración por el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades de familia es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro*”.⁴³³

Por eso, se necesitan ciertos equilibrios para procurarse los ingresos suficientes y por otro lado estar haciendo familia. Una asignatura pendiente en las familias de hoy es la presencia de los padres en casa, ya que en la mayoría de los casos es realmente demasiado exigua. Algunos niños pueden acusarlo como en parte abandono, en parte indiferencia, en parte desinterés, aunque otros niños puedan vivirlo como un exceso de confianza y de aprendizaje en autonomía que afectan a sus relaciones de dependencia con sus padres.

En el informe de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia elaborado por MAS FAMILIA, TATUM, Fundación ADECCO y Análisis e

⁴³¹ S. JUAN PABLO II “Carta Encíclica: Laborem Exercens”. 14 Septiembre 1981. Disponible en: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html Última visualización 13 de abril de 2015

⁴³² Idem. Nº 10

⁴³³ Idem. Nº 19

Investigación en 2011⁴³⁴, se detallan las consecuencias muy graves en las familias ante una falta de conciliación de sus padres. Especialmente **la infancia está pagando un altísimo precio**. Existen efectos en los niños sobre su **bienestar físico, sobre su bienestar emocional, y sobre su rendimiento escolar, y relación con los medios**.

En cuanto a los efectos sobre su bienestar físico: algunos niños presentan un sedentarismo que desemboca en **sobrepeso, falta de sueño, falta de concentración, nerviosismo debido a que sus padres no están con ellos en casa**. Algunos niños están sobrecargados de actividades extraescolares, que no siempre son las más adecuadas para los niños. A veces no se ofrece otra actividad que la de realizar los deberes, en otros casos los niños están demasiado ocupados y cuando llegan a casa tienen demasiados deberes que realizar y están muy cansados. Otro aspecto muy importante es el aspecto alimenticio. Muchos niños no desayunan de forma equilibrada porque las familias no le otorgan suficiente importancia al desayuno, se trata no sólo de la cantidad sino también del tiempo suficiente para compartir la primera hora del día. Además muchos niños no duermen lo suficiente. Todo esto contribuye a una **reducción de la concentración y el rendimiento** de estos niños en el colegio.

En cuanto a los efectos de la falta de conciliación en el bienestar emocional de los niños, el informe detecta una inseguridad grande en niños que acusan una **falta de modelos paternos, unido a una bajada de autoestima, y sensación de desamparo y abandono por parte del adulto**. En consecuencia, los niños tienen dificultades para gestionar las emociones y su afectividad que en algunos casos se traduce en pasotismo, insatisfacción, desmotivación y falta de interés por todo. Los primeros años de la vida de los niños son cruciales para desarrollar la gestión de las emociones y el lenguaje. La gran mayoría de los niños están **siendo educados por unos padres que viven estresados y son incapaces de ponerles límites a sus caprichos porque les educan desde la culpabilidad**.

⁴³⁴ Informe: “Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia”, *Protección del Menor de la Comunidad de Madrid*, Elaborado por MAS FAMILIA, TATUM, Fundación ADECCO y Análisis e Investigación en 2011. Disponible en: <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/165.pdf> Última visualización 03 de abril de 2015

Se han detectado **muchas carencias en la educación de los padres a sus hijos, debido a la falta de tiempo que comparten con ellos**. Los padres han de ser capaces de enseñar a los niños estableciendo unas normas, proponiendo unos propósitos y acompañándoles para ir así **poco a poco creando hábitos para que los niños puedan tener virtudes**. Se trata de educarles para asumir compromisos, responsabilidades, para que aprendan a ser autónomos e independientes para educar a sus hijos en **valores para la vida y no delegarlos en las personas que los cuidan, ni delegarlo en la escuela**. Para ello, los padres deben aprender a decirles a sus hijos no, pero no lo hacen porque no quieren discutir en el poco tiempo que pasan con ellos y de esta manera creen compensar con cariño su ausencia.

Los efectos sobre el **rendimiento escolar es uno de los elementos más evidentes**. Algunos niños se dan cuenta de que si sacan malas notas sus padres les dedican más tiempo, y a veces provocan estas malas notas. Los profesores han detectado unas grandísimas carencias emocionales, faltas de atención y afectivas en los niños. El abandono escolar en España es uno de los más altos de Europa y se está barajando la posibilidad de que también esté relacionado con la falta de presencia de los padres en el hogar. Las consecuencias son flagrantes, la falta de competencias en el lenguaje, falta de destrezas para gestionar asignaturas y en definitiva bajo rendimiento escolar.

Existen **excesivas actividades extraescolares organizadas** que se han creado en aras de la conciliación para los padres, alargando la estancia de los niños en las escuelas hasta más de 10 horas diarias en algunos casos. Esto está repercutiendo de forma contraproducente para la infancia. Existen niños extremos, los que tienen una agenda excesiva, y los que los padres no tienen ningún control sobre las actividades que realizan los niños después de la escuela. Se recomienda por parte de los psicólogos que los padres deberían tomarse en serio acompañar a los niños al colegio y organizarse para que uno de los dos les llevara al colegio y el otro les recogiese, ya que los niños acusan la gran falta de implicación de los padres en la vida escolar de sus hijos. Muchos padres no pueden acudir a las tutorías o no se integran en las asociaciones de padres. Lo más grave es que los padres no pasan el tiempo suficiente con sus hijos como para educarles en valores como el de la responsabilidad, y la autonomía.

El problema más grave detectado recientemente son los efectos de la falta de conciliación en relación a los **medios de comunicación**. Hasta hace pocos años la televisión era la gran amenaza para los niños. En pocos años los teléfonos móviles inteligentes, los videojuegos, las consolas, el internet, y especialmente las redes sociales, que en sí no tendrían por qué ser malos sino el uso que se les está dando, se han convertido en un peligro invisible que ya está convulsionando a los niños y no sólo en las escuelas.

El gran problema es que su **uso no está supervisado por los padres**. Muchos niños pueden estar navegando por internet en sus propias habitaciones donde no están vigilados y los padres no conocen el contenido a donde acceden. El tiempo dedicado a la televisión se equipara al tiempo dedicado a la escuela y sin embargo no existen suficientes espacios televisivos para niños, lo que significa que están expuestos a 90 minutos de programación no adecuada para su edad. Los horarios de los programas también están repercutiendo negativamente en la falta de sueño. El problema es que por regla general los padres no están acompañando para gestionar los contenidos inadecuados y el horario de sueño robado.

Por otro lado las videoconsolas, que podrían potenciar ciertas habilidades de dominio y control, también pueden provocar el aislamiento de muchos niños o la excesiva competitividad. Los padres deben controlar los tiempos dedicados a estos juegos y los contenidos de los mismos, además de ayudarles a seleccionar mejor los juegos a los que se dedican tanto tiempo.

En cuanto a los **cuantiosos peligros que albergan las redes sociales e internet**, a pesar de ser de sobra conocido por los padres, la situación es que los niños están expuestos permanentemente y su mayoría con un gran **descontrol por parte de sus padres**. Las nuevas tecnologías han supuesto tener una puerta siempre abierta al mundo y en éste los niños se pueden encontrar con problemas como la suplantación de identidades, o la falta de privacidad a la que las niñas están expuestas entablando amistades con desconocidos. Subyacen amenazas como la manipulación y la mentira que pueden llegar a traumatizar a muchos niños. Muchos padres comienzan a ser conocedores de los peligros, pero han

de disponer de mucho más tiempo para estar muy pendientes y enseñar a sus hijos a hacer un buen uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las empresas comienzan a acusar los problemas que los padres con niños se encuentran en su día a día. Por eso existen **medidas como el tiempo de calidad dedicado a los niños**, en los que no hay llamadas que atender ni correos ni reuniones. Por eso, algunas empresas comienzan a dar unos permisos para que los padres puedan dedicar a sus hijos tiempo de calidad. Existe muy poca cultura en España de realizar actividades en familia como el deporte o actividades de voluntariado, ocio o cultura para toda la familia. Hasta la fecha estas actividades sólo se realizaban durante los fines de semana. Cada vez más existen empresas que organizan actividades para las familias de sus trabajadores para poder compartir así estancias vacacionales.

Sin embargo, esto no es la solución ideal, puesto que los **niños no pueden posponer la necesidad de atención de los padres para cuando vuelvan** porque muchas veces tiene necesidades que no son susceptibles de ser postergadas, así que la mayoría de las veces que les necesitan suelen estar ausentes. Tampoco se soluciona el problema destinando sólo unos cuantos momentos de control absoluto por parte de los padres en determinados momentos puntuales. Los niños **deben de tener a sus padres disponibles a la hora de merendar, de realizar los deberes, de cenar y de desayunar y compartir vida**. Cuanto más tiempo reciban los niños de sus padres, encontrarán más calidad en el tiempo compartido. Adicionalmente, las familias deben de pasar más tiempos **juntos para compartir, consensuar, y construir un equipo** basado en la **confianza y en la responsabilidad** y no sólo los padres con los niños sino también los progenitores entre sí. El **agotamiento, el estrés unido a la falta de comunicación** provoca muchas rupturas familiares nefastas para los niños.

Hemos de ser capaces de cambiar las estrategias y ubicar a los niños en el centro de la sociedad puesto que son el futuro de las generaciones que tendrán muchas dificultades para cuidar a una población envejecida. Los padres y madres de hoy han de ser capaces de cambiar su forma de vida para poder ofrecerles a sus hijos lo mejor de sí mismos, una buena educación y una “**parentalidad positiva**” aunque para ellos se deba cambiar la cultura. Parentalidad positiva está definida como “*el comportamiento de los padres*”

*fundamentado en el bien superior del niño que cuida, desarrolla sus capacidades, no es violento y ofrece reconocimiento y orientación que incluyen en el establecimiento de límites que permiten el pleno desarrollo del niño*⁴³⁵. Uno de los ejercicios de la parentalidad positiva se encuentra en *“un entorno estructurado (rutinas y hábitos), que proporcione un modelo con el que aprender normas y valores. En definitiva se trata de que los padres tienen que comprometerse, implicarse, y responsabilizarse en el desarrollo físico, psicológico, emocional y social de sus hijos*”⁴³⁶.

Los varones han de ser capaces de involucrarse mucho más, para acercarse al nivel de implicación de las mujeres, y responsabilizarse de las funciones de cuidado y atención de sus hijos, es decir, participar en todo lo que ocurre en la vida de su familia, ha de asistir a las tutorías, a las visitas médicas, a los permisos de enfermedad. Y alcanzar así la misma intensidad de implicación de las madres. Desde el año 2014 disponemos del **Plan Integral de Apoyo a la Familia 2014-2016**, en el que encontramos las siguientes medidas previstas⁴³⁷ con los cinco objetivos diferentes, que se describen en el Anexo V. En abril 2014 se publica el borrador del Plan de la Familia⁴³⁸ para consensuarlo junto con todos los organismos responsables. Las medidas de conciliación son las siguientes:
Línea Estratégica 2: Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.

Objetivos:

- a) Eliminar los obstáculos que se encuentran las familias y que les dificulten o impiden lograr la conciliación de su vida familiar, laboral y personal fomentando, apoyando y promoviendo actuaciones públicas y privadas, que contribuyan a hacer efectiva dicha conciliación.*
- b) Incentivar a empresas, sindicatos y a todas las administraciones*

⁴³⁵ RODRIGO LÓPEZ, M. J., MÁIQUEZ CHAVES, M.L., MARTIN QUINTANA, J.C., “Parentalidad positiva y políticas locales de apoyo a las familias. Orientaciones para favorecer el ejercicio de las responsabilidades parentales desde las corporaciones locales”, *Ministerio de Sanidad y Política Social y la Federación Española de Municipios y Provincias FEMP*, Madrid 2010. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/folletoParentalidad.pdf> Última visualización 03 de abril de 2015

⁴³⁶ Idem.

⁴³⁷ “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016”. *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, Madrid, 2014 Disponible en: http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/b/planes.php?c=7&c2=a&listado=01Espana#espania_mujer última visualización 11 de enero de 2015

⁴³⁸ Plan Integral de Apoyo a la Familia Abril 2014 Disponible en: http://www.unav.es/matrimonioyfamilia/b/uploads/31968_Espana_Plan_Familia-2014-borrador.pdf última visualización 11 de enero 2015

públicas e instituciones que configuran el sector público, para que se impliquen en la generación de una nueva cultura del trabajo que permita la conciliación familiar, laboral y personal.

- c) Sensibilizar a todas las administraciones públicas, agentes sociales empresarios y sindicatos, y a la ciudadanía, sobre los beneficios de una mayor conciliación familiar, laboral y personal, así como fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y laborales.*
- d) Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad, en las familias y centros escolares, que permitan crear una mayor conciencia de la necesidad de la corresponsabilidad familiar.*

Además en las primeras semanas de enero de 2015 el gobierno español ha anunciado la aprobación de *"una línea estratégica específica para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, otra de apoyo a la maternidad y una serie de medidas relativas a empleo, seguridad social, servicios sociales, salud, fiscales, educativas, de vivienda, que abordan de manera proactiva los retos provocados por la progresiva baja natalidad en España"*⁴³⁹. Cataloga estas medidas dentro de la estrategia de la Responsabilidad Social de las empresas donde prevé el reconocimiento a empresas comprometidas con: el medio ambiente, la protección y el respeto a los derechos humanos, y entre los mismos se incluyen los principios éticos en su actividad financiera y con las medidas que fomenten la conciliación.

En esta Estrategia se incluye la **"gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo"**, y dentro de la misma se incluyen medidas para *"impulsar las actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de Igualdad de Oportunidades"*⁴⁴⁰. También *"impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la*

⁴³⁹ "El Gobierno fomentará la natalidad con incentivos a empresas "familiarmente responsables" *SERVIMEDIA.es* Enero 2015 Disponible en: <http://www.servimedia.es/Noticias/DetalleNoticia.aspx?seccion=1&id=419447> Última visualización 03 de abril de 2015

⁴⁴⁰ Idem.

corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado”⁴⁴¹. Lo que está buscando el gobierno es favorecer la aplicación de fórmulas como el teletrabajo, y todo tipo de prácticas que permitan la organización flexible del trabajo y otras que faciliten la racionalización de horarios y conciliación. Una pista hacia qué dirección va a actuar el gobierno, cuando declara que se promoverán prácticas empresariales “familiarmente responsables” a través del apoyo a iniciativas en este ámbito.

Para alcanzar la **corresponsabilidad familiar** se debe trabajar en las siguientes líneas de actuación:

- 1. El trabajo que realiza la mujer con respecto al hombre en el ámbito familiar sigue siendo desproporcionado. Por ello se hace necesaria la concienciación del padre-hombre y de los hijos para una mayor participación en el trabajo familiar.*
- 2. Dado que aumenta el número de mujeres que se incorpora al mercado laboral, existe una mayor necesidad de apoyo a que la mujer trabaje fuera de casa, mejorando así sus condiciones de vida familiar y laboral.*
- 3. Son necesarios roles de trabajo remunerado de ambos miembros de la pareja para poder atender las necesidades económicas familiares y cumplir así con el rol proveedor. Son por ello, especialmente importantes los sistemas de apoyo social y comunitario para una óptima conciliación de la vida laboral y familiar.*
- 4. La actitud igualitaria ante el rol sexual debería ser mejorada fomentando la participación de todos los miembros en el trabajo familiar.*
- 5. La participación de los hijos en el trabajo familiar debería contribuir a que en el futuro lo aprendido les sea de utilidad tanto para su vida familiar como laboral, y favorezca, además, su desarrollo personal, fomentando los valores de responsabilidad,*

⁴⁴¹ Idem.

*cooperación, respeto por los demás, respeto por las posesiones, esfuerzo y voluntad de trabajo, a la vez que aumenta su auto-confianza.*⁴⁴²

Estamos analizando estas cuestiones como los problemas que sufre la familia de hoy, con el fin de encontrar espacios comunes y respuestas a la sociedad de hoy. El tratamiento de estos problemas, nos lleva a otros aspectos relacionados con las responsabilidades y los valores. Por eso pretendemos, al igual que Fundación Barcelona i Família “*ofrecer propuestas para una legislación o marco normativo que permita o fomente la **responsabilidad parental compartida** (corresponsabilidad) en el entorno económico, profesional y social. Esa responsabilidad compartida hace referencia al cuidado de la persona dependiente en el entorno doméstico (en este caso los niños)*”⁴⁴³. A partir de ahí, debemos plantear alternativas y mejoras a incorporar que provengan de debates compartidos. Siguiendo la reflexión del profesor Agustín Domingo Moratalla: “*La filosofía ha sufrido un giro pragmático que ha centrado la investigación en el ámbito de la comunicación, obligándonos a plantear la vida de los grupos e instituciones en clave de interacción comunicativa. Además se le ha otorgado un protagonismo, hoy en día, a todo concepto que ha de explicarse en torno su propia aplicación*”⁴⁴⁴.

Hemos puesto en el centro de nuestro estudio a la persona, deseando potenciar sus cualidades, porque creemos muy importante invertir en las personas y fomentar el fruto de sus talentos. Sabemos que para cambiar las mentalidades de hoy, es necesario invertir en la educación, no sólo la impartida en las escuelas, sino la que se recibe en las familias. **Porque la familia es la clave fundamental de toda sociedad.** Y por eso deseamos fortalecerla. Coincidimos por ello íntegramente con el mensaje del Papa Francisco al Parlamento Europeo el 25 de Noviembre 2014 en sus exhortaciones con el ánimo de promover la **dignidad de la persona**, con “*derechos inalienables, de los cuales no puede ser privada arbitrariamente por nadie y, menos aún, en beneficio de*

⁴⁴² MAGANTO, J., ETXEBARRIA, J., PORCEL, A., “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación” *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28 nº 1 2010, pp. 69-84 Disponible en: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109731> Última visualización 03 de abril de 2015

⁴⁴³ Informe de la Fundació Barcelona ... op cit

⁴⁴⁴ DOMINGO MORATALLA A., “*Ética de la vida Familiar. Claves para una ciudadanía comunitaria*”. P.16 Desclée de Brouwer. Bilbao 2006

intereses económicos”⁴⁴⁵ Consideramos que el discurso sobre conciliación de la vida **personal, familiar, y laboral** no está cobrando actualmente suficiente importancia **porque se priorizan los intereses económicos, por encima de los derechos de cuidado**. El filósofo actual que quizás más ha reflexionado sobre la dimensión del cuidado desde el punto de vista antropológico, es sin duda Jesús Ballesteros el filósofo contemporáneo que más se ha ocupado de defender la idea del cuidado de los otros.⁴⁴⁶ Por eso deseamos subrayar la **importancia de la familia**: “*no sólo ayuda a dar prospectivas y esperanza a las nuevas generaciones, sino también a los numerosos ancianos, muchas veces obligados a vivir en condiciones de soledad y de abandono porque no existe el calor de un hogar familiar capaz de acompañarles y sostenerles*”⁴⁴⁷.

Elósegui retomando su análisis de la ideología de género afirma que: “*no todo es absolutamente cultural*”. Añade como necesario: “*El reconocimiento de que no todos los estereotipos sociales atribuidos a los dos sexos son siempre indiferentes, sino que algunos de ellos tienen una mayor raigambre o base biológica, de manera que no son siempre una construcción cultural cambiante, sino que están inexorablemente unidos a la diferenciación sexual: así no es lo mismo ser padre que madre a la hora de educar a los hijos. Los dos papeles son insustituibles, complementarios y no intercambiables. Por tanto, tan perjudicial sería la desaparición de la figura de la madre, como la carencia de la figura del padre.*”⁴⁴⁸

En nuestra sociedad se ha impuesto una **cultura en la que se percibe a la madre como imprescindible**, y de alguna forma se está **minusvalorando el papel del padre**. Una de las causas es que los padres apenas ven a sus hijos porque cuando llegan a casa ya están durmiendo. Otra es, su falta de implicación como padre en las cuestiones del hogar. A veces quienes lo hacen **imitan el papel de la madre, y no cumplen con su**

⁴⁴⁵ Discurso del Santo Padre Francisco al Parlamento Europeo Estrasburgo, Francia 25 de noviembre de 2014. Disponible en: http://w2.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2014/november/documents/papa-francesco_20141125_strasburgo-parlamento-europeo.html Última visualización 08 de marzo de 2015

⁴⁴⁶ De entre sus muchos trabajos destacamos en este ámbito destacamos BALLESTEROS, J., “*Ecologismo personalista*”, Tecnos, Madrid, 1995, 1ª Ed. Y también: BALLESTEROS, J., “La constitución de la imagen actual del hombre”, *Tópicos, Revista de Filosofía*, nº 15, 1998.

⁴⁴⁷ Discurso del Santo Padre Francisco al Parlamento Europeo Estrasburgo, , Op. Cit.

⁴⁴⁸ ELÓSEGUI, M., “Tres diversos modelos filosóficos sobre la relación entre sexo y género”, Op cit. p. 61

role. Si además las familias rompen el contacto con el padre se reduce aún más a fines de semana o semanas alternas. Esta carencia de la figura del padre en el hogar tiene sus efectos muy adversos para los niños. Por consiguiente, **creemos muy necesaria las argumentaciones en favor del aumento de la colaboración de los varones en la crianza y las tareas del hogar.** Somos conscientes de que para esto se requiere una **gran campaña de sensibilización y muchos esfuerzos en educación** para conseguir este cambio de mentalidad de toda la sociedad. *“Más que con normas jurídicas, o planes administrativos sobre la igualdad. La puesta en valor de la figura paterna pasa por una sensibilización de la sociedad fomentando la corresponsabilidad, la conciliación, y en definitiva el retorno a una verdadera igualdad entre los sexos masculino y femenino, siendo fundamentales ambos y en absoluto intercambiables, puesto que cada uno ejerce su función en la familia”*⁴⁴⁹.

Enfocamos nuestra reflexión en los aspectos más básicos de la norma, es decir en la ley. Proponemos pues una nueva ley de conciliación, que realmente desee **concebir la conciliación como un derecho de los niños, no sólo un derecho de los trabajadores.** Y que ya no se llame Ley de conciliación, sino **Ley de Corresponsabilidad.** Porque hoy en día parece que *“el concepto de derecho ya no se asocia al deber, igualmente esencial y complementario, de modo que se afirman los derechos del individuo sin tener en cuenta que cada ser humano está unido a un contexto social, en el cual sus derechos y deberes están conectados a los de los demás y al bien común de la sociedad misma”*⁴⁵⁰. Por ello se propone buscar planteamientos corresponsables de forma colectiva, es decir padre y madre, empresa y estado, y también a nivel individual. Continúa el Papa Francisco, alertando sobre: *“Es necesario prestar atención para no caer en algunos errores que pueden nacer de una mala comprensión de los derechos humanos y de un paradójico mal uso de los mismos. Considero por esto que es vital profundizar hoy en una cultura de los derechos humanos que pueda unir sabiamente la dimensión individual, o mejor, personal, con la del bien común, con ese «todos nosotros» formado por individuos, familias y grupos intermedios que se unen en comunidad social. En efecto, si el derecho de cada uno no está armónicamente*

⁴⁴⁹ CALVO, M., “La importancia de la figura paterna en la educación de los hijos: estabilidad familiar y desarrollo social”. *Informe The Family Watch* Abril 2015 Disponible en:

<http://www.thefamilywatch.org/Informe20151.pdf> Última visualización 28 de marzo de 2015

⁴⁵⁰ Discurso del Santo Padre Francisco al Parlamento Europeo Estrasburgo, Op. Cit.

*ordenado al bien más grande, termina por concebirse sin limitaciones y, consecuentemente, se transforma en fuente de conflictos y de violencias”.*⁴⁵¹. Debemos pues considerar el bien mayor que es la dignidad de la persona, como ser social, en relación con los que tiene alrededor, y también en consonancia con el bien común, con su familia y con su trabajo. Hablamos pues de reclamar un derecho de todas las personas, especialmente los más pequeños y desvalidos.

El dilema entre la familia y el trabajo al que se enfrentan muchas mujeres y muchas familias nos resulta extremadamente injusto. Por lo tanto, al igual que reclama el Papa Francisco a nivel europeo, deseamos exhortar a todos los poderes públicos que: **“Es hora de favorecer las políticas de empleo, pero es necesario sobre todo volver a dar dignidad al trabajo, garantizando también las condiciones adecuadas para su desarrollo. Esto implica, por un lado, buscar nuevos modos para conjugar la flexibilidad del mercado con la necesaria estabilidad y seguridad de las perspectivas laborales, indispensables para el desarrollo humano de los trabajadores; por otro lado, significa favorecer un adecuado contexto social, que no apunte a la explotación de las personas, sino a garantizar, a través del trabajo, la posibilidad de construir una familia y de educar los hijos”**⁴⁵².

Deseamos recuperar la **definición de matrimonio** de Navarro Valls: *“el matrimonio consiste en un vínculo monogámico entre personas de sexo diferente, generador de un grupo familiar y reconocido por el Derecho como fuente de derechos y obligaciones; vínculo que nace del insustituible consentimiento de las partes, y que presupone, por tanto, en los contrayentes la capacidad para entender y querer, en orden a los compromisos que se adquieren; vínculo no a plazo, en el que es un elemento natural, el tener que durar cuanto dure la vida de los que lo generan, y en el que su disolución, cuándo se admite, sólo podrá ser fruto de la voluntad manifestada después de haber nacido el vínculo, nunca en el momento de su nacimiento”*⁴⁵³. Por eso, *“la familia unida, fértil e indisoluble trae esperanza de futuro”*⁴⁵⁴.

⁴⁵¹ Idem.

⁴⁵² Idem.

⁴⁵³ NAVARRO VALLS. Conferencia I Congreso Asociación Mujer Familia y Trabajo Madrid 2001

⁴⁵⁴ Discurso del Santo Padre Francisco... Op Cit

Casarse hoy ya no está de moda, “según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el matrimonio está de capa caída. En el año 2013, último del que se tienen datos definitivos, se celebraron un total de **156.446 matrimonios, un 42% menos respecto al año 1975, año dorado del matrimonio español**”⁴⁵⁵. Hoy asistimos a la Ley de Divorcio express en la que ya sólo es necesario haber superado tres meses de matrimonio, y que se solicite de mutuo acuerdo, y es posible disolverlo. Cada día son más los niños que sufren que sus padres se divorcien. Y en muchas familias aparecen males endémicos como son la soledad y la pobreza. “*Se ve particularmente en los ancianos, a menudo abandonados a su destino, como también en los jóvenes sin puntos de referencia y de oportunidades para el futuro; se ve igualmente en los numerosos pobres que pueblan nuestras ciudades y en los ojos perdidos de los inmigrantes que han venido aquí en busca de un futuro mejor*”⁴⁵⁶.

Quisiera destacar que en la actualidad, y a pesar del ambiente hostil en las legislaciones más “avanzadas” **contra la familia tradicional**, existen todavía muchas personas que destacan la necesidad de que los hijos sean educados por una madre y un padre. Sin duda, nadie discute la función socializadora de la familia. Por eso, se reúnen los estudiosos para ensalzar la función como “creadora de humanidad” en congresos como el celebrado en la Universidad de los Andes reuniendo a expertos como Tomás Melendo. Se analizaron las vías para una convivencia más plena en el hogar y en consecuencia una sociedad más humana. El **Rector** de la Universidad de los Andes, **José Antonio Guzmán**, destacó la prioridad de estudiar la institución familiar en estos tiempos de cambios vertiginosos y manifestó “*Es necesario explicar con modos de decir renovados por qué es fundamental la fidelidad matrimonial, las razones antropológicas por las que el matrimonio es entre hombre y mujer y el valor de la familia en la formación de las generaciones futuras*”⁴⁵⁷.

Tomás Melendo reclamó a la familia como el método más eficaz para influir en la sociedad. Con su atractivo eslogan “**Educar es enseñar a amar**”, indicó: “*Lo que los*

⁴⁵⁵ LÓPEZ P., + Datos Blog de El Mundo información disponible en: <http://www.elmundo.es/blogs/elmundo/mas-datos/2015/03/02/confirmado-casarse-ya-no-esta-de-moda.html> Última visualización 08 de marzo 2015

⁴⁵⁶ Idem.

⁴⁵⁷ "Familia Creadora de Humanidad", Congreso celebrado el 7 de Agosto 2014 Universidad de los ANDES. Disponible en: <http://www.uandes.cl/noticias/congreso-familia-creadora-de-humanidad-reunio-cerca-de-250-personas-en-la-uandes.html> . Última visualización 27 de agosto 2014

*hijos aprenden en sus primeros años, es viendo cómo se tratan el papá y la mamá, por lo tanto, con nuestro ejemplo y nuestro trato prudente y cariñoso, le estamos transmitiendo al hijo cómo ser persona humana. La familia es el ámbito donde la persona es acogida de manera incondicional y el escenario en el que todos podemos actuar para transformar el mundo”.*⁴⁵⁸

Quisiera destacar la apelación que hizo en el panel “**Trabajo y familia: claves para el desarrollo personal y familiar**”, Claudia Tarud, la directora del Instituto de Ciencias de la Familia en relación al trabajo como realidad que perfecciona al hombre: “*Sólo lograremos revalorizar el mundo privado y recuperar el verdadero sentido del trabajo, si asumimos que es un reto de todos: hombres, mujeres, empresa, Estado y sociedad en general*”⁴⁵⁹. Tenemos pues por delante el reto de la **corresponsabilidad**, que aparece de forma implícita como solución a los problemas. Vislumbramos que la conciliación va a ser superada por la Corresponsabilidad.

Durante este congreso se pudieron escuchar los argumentos de los expertos abogando por la importancia de la familia, como el lugar donde **las relaciones humanizadoras** se desarrollan, donde se aprende a resolver los conflictos. Además la familia, debe ser la principal educadora de los valores de los hijos. La escuela solo completa la formación moral que por delegación los padres les confían de forma errónea exclusivamente a ella, por no dedicarles a sus hijos el tiempo suficiente. Por esta razón deseamos recuperar el papel de los padres, como los primeros responsables de crear humanidad. El factor fundamental es la necesaria presencia activa de ambos padres en la educación de los hijos para crear su identidad y ayudarles en todo el proceso de aprendizaje. Por eso se reclama una mayor implicación de ambos padres en las actividades escolares para conseguir que la educación sea más efectiva⁴⁶⁰.

⁴⁵⁸ Idem

⁴⁵⁹ Idem

⁴⁶⁰ Idem.

5.2.- CÓMO Y A QUIÉN AFECTA LA CONCILIACIÓN

5.2.1.- Los “malos arreglos” de las mujeres.⁴⁶¹

La conciliación tiene mucho que ver con nuestro equilibrio personal y también con la relación entre trabajo y tiempo. Sin embargo, si atendemos a lo que nos explica Teresa Torns en su artículo “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos” hemos de valorar si para responder de forma justa a esa pregunta previamente se debe conocer si es determinante quién hace el análisis. La profesora Torns sostiene que la **relación trabajo-tiempo** tiene distintas connotaciones según se mire desde la perspectiva femenina o en clave masculina. Afirma Torns que *“la relación trabajo-tiempo en clave masculina simplemente significará empleo y jornada laboral”*. En cambio, si esa relación entre el tiempo y el trabajo, se lee en clave femenina, podríamos decir que se trata en algo más que un empleo⁴⁶². ¿Pero es esto así? Hemos de admitir que podríamos hacer varias lecturas. Estamos de acuerdo con la premisa que sugiere que **el trabajo no se vive de la misma manera desde la perspectiva de un varón que desde la perspectiva de una mujer**. Sin embargo, podríamos afirmar que, dado que a la mujer le ha costado mucho más esfuerzo conseguir entrar y mantenerse en el mercado laboral, la supervivencia en el mundo laboral puede suponer para su vida un elemento muy determinante a la hora de tomar decisiones.

Muchas mujeres (en mi opinión demasiadas) **están de acuerdo en sacrificar tiempo de estar con su familia para demostrar su máxima implicación en el trabajo**. Las madres primerizas confiesan la gran culpabilidad que sienten al dejar a sus hijos con cinco meses al cuidado de otros. Sin embargo, está bien visto priorizar el trabajo para mantener un determinado tren de vida, dos coches, vacaciones en la nieve, vacaciones en la playa etc. Esta es la cultura imperante que ahora vivimos en nuestra sociedad, y que nuestros padres no padecían.

⁴⁶¹ Tomamos prestada la expresión de la profesora Torns de su artículo “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”

⁴⁶² TORNOS MARTIN, T., “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, Nº 1, 2005, págs. 15-33. P. 17

Por otro lado, vemos como muchos entienden que, a las mujeres, les resulta más sencillo renunciar al puesto de trabajo. En la mayoría de los casos su salario es menor, y las posibilidades de promocionar de las mujeres también. Por las dificultades de permanecer en el mercado laboral siendo valorada como un hombre, a día de hoy es

PREPARÁNDOSE PARA SALIR...



imposible. Por eso, dice Torns, ellas le dan más importancia a las labores del cuidado de los otros que a su puesto de trabajo. En cambio, el varón, le otorgará en la mayoría de los casos, la prioridad al trabajo fuera de casa, con el fin de poder aportar unos recursos para el cuidado de su familia.

¿Podría contestarle a Torns que este debate está ya superado? Podríamos afirmar que con la crisis, muchas mentalidades han cambiado. Comienzan a publicarse en los medios de comunicación como buenos ejemplos las familias en los que ha habido una **inversión de los roles determinada por la**

pérdida de empleo del varón. Sin embargo, existe todavía una barrera social, se suele valorar al varón en lo inmediato y en lo que supondría, en potencia. Sin embargo, a las mujeres se les suele cuestionar más, **no por el cómo trabaja, sino por cuáles son sus responsabilidades familiares. Los empresarios consideran a la hora de contratar a las mujeres los potenciales momentos en los que éstas tengan que ausentarse,** o si pueden trabajar más horas cuando se le necesite. A pesar de que no debería ser así, las mujeres siguen siendo el eje central de la familia, el núcleo del tejido social. La sociedad de hoy, sigue considerando que si ella no está presente en casa, parece que la estructura se podría desmoronar. Por lo tanto, nos cuestionamos ¿cuánto ha cambiado la

mentalidad de la sociedad que sólo ha sabido integrar a la mujer en el entorno laboral, sin que el hombre se haya integrado en igualdad de condiciones en el reino doméstico?

No obstante, algo ha cambiado en cuanto a la forma de organización doméstica. El varón ya no es el único que trae el sustento a casa. Ellas disfrutan de su trabajo fuera de casa. Sin embargo, ellas sí se preocupan y deciden cuestionarse si podrán con todas las responsabilidades familiares, porque en la mayoría de las familias, ellas llevan el peso de la gestión de la familia. Se ha realizado una campaña durante varios años para que ellas tengan un comportamiento heroico. Recientemente se comienza a hablar en voz alta de la **frustración y el agotamiento que sufren las mujeres que trabajan fuera y dentro de casa.**

Sin lugar a dudas la sociedad de hoy está plenamente convencida de la necesidad de **repartir las tareas familiares, y compartirlas.** Sin embargo, todavía les cuesta a muchos varones aprender a gestionar la casa, y **también a las mujeres aprender a delegar en los varones.** No obstante, en la mayoría de los hogares, son las mujeres, las que organizan el entorno doméstico y quienes solucionan los conflictos de incompatibilidad entre el trabajo y la familia. Algunos varones, aunque no son tantos, se han posicionado en **el role del suplente**, cuando falla la disponibilidad de la mujer. ¿Cuáles son las causas de que las mujeres lo quieran asumir todo? En muchos de los casos, esta situación aparece debida a una falta de comunicación, otras veces, las mujeres no confían en delegar algunas tareas familiares a sus maridos, y otras veces por cuestiones de simple comodidad y falta de interés de ellos. Otras muchas veces porque no queremos hablar de los problemas y terminamos haciéndolo todo. Nos preguntamos entonces, quién es responsable de esta situación, cómo podemos atajarla, qué hay que cambiar y cómo hacerlo.

Se admite de forma generalizada en muchos ámbitos empresariales, como un lugar común, que el tema de **la conciliación es el gran imposible para las mujeres**⁴⁶³. La construcción legal y doctrinal también afirma **que el concepto fue diseñado pensando**

⁴⁶³ DE LA FUENTE, Inmaculada, "La conciliación el gran imposible para las mujeres: Conciliación: ¿el gran imposible? (para las mujeres) Blog- El País, 19 de julio 2011. Enlace disponible en <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/07/conciliacion-el-gran-imposible-para-las-mujeres.html> Fecha última visita: 15 de diciembre de 2013

exclusivamente en las mujeres. Esto puede conducir a perpetuar la situación como un problema que sufren las mujeres. Sin embargo, si incorporamos motivaciones empresariales, y en concreto, la gran motivación es la de mejorar la productividad, la conciliación adquiere mayor interés también para los varones.

Voces como la de La Fuente, creadora de opinión, en un blog del diario, El País digital, alza una voz afirmando que la **mayoría de los españoles piensa que la conciliación incumbe solo a las mujeres.** Existen raras parejas en las que, ambos miembros del equipo se organicen para conciliar entre ellos, para que no ocurra lo que en general suele acontecer: muchas **mujeres se encuentran solas en el empeño**, les atañe de forma crucial, y se vive como en una encrucijada entre la culpabilidad y los argumentos económicos. Y además en su disyuntiva se sienten solas, agotadas, engañadas y superando miles de obstáculos, tanto dentro como fuera del ámbito profesional.

Esta situación se perpetúa debido a los horarios, la falta de recursos públicos y privados, la falta de apoyos y la falta de flexibilidad en el ámbito profesional. Unido a esto, existe una importante falta de compromiso, de comprensión, de sacrificio y complicidad por parte de los varones dentro del ámbito doméstico. Personalmente coincidí con Inmaculada de la Fuente cuando afirma que *“La conciliación solo puede funcionar si compromete por igual a hombres y mujeres. Y si abarca a todos los sectores productivos”*⁴⁶⁴.

María Ángeles Durán estima que, la maternidad, desde el punto de vista fisiológico y de la inmediata crianza, sólo representa un 3% en la vida laboral de una mujer, teniendo en cuenta que, el resto de la vida de los hijos, deben atenderles entre los dos tanto el padre como la madre. Quizás este argumento no contempla las personas dependientes, (mayores o las personas enfermas). Se estima que este cálculo lo hace basándose en la tasa de natalidad actual en España en 2014, de 1,4 (últimamente 1,38) hijos por mujer⁴⁶⁵. Existen otros estudios que avalan esta teoría como el de Enred *“El 54% de las familias españolas afirma que tendría más hijos si recibiera más ayudas”*⁴⁶⁶.

⁴⁶⁴ Idem.

⁴⁶⁵ Idem.

⁴⁶⁶ “Estudio Guardería y Familia 2013” ENRED disponible en: <http://es.slideshare.net/EdenredES/estudio-ticketguarderia2013> Última visita el 27 de marzo de 2015

Una de las propuestas a considerar es la afirmación que hace de la Fuente defendiendo desde un punto de vista racional la visión de: *”todos tendríamos una vida más equilibrada y quizás habría una más alta tasa de natalidad, si se compartiera al 50% la educación de los hijos y si el padre y la madre pudieran conciliar su vida familiar y laboral”*⁴⁶⁷. A decir verdad, considero que la batalla ganada hacia la conquista de la vida laboral para las mujeres, ha supuesto una pérdida de otra importante batalla, que son los hijos y las personas mayores. Las mujeres están renunciando a estar con las personas dependientes en masa por estar presentes en el mundo laboral, sin contar con las consecuencias materiales y personales.

Ahora a las mujeres les ocurre como les pasaba a los varones que ejercían de padres, que afirmaban que no tienen tiempo suficiente para pasarlo con sus hijos. Son ellas las que también lo afirman. *“El pasar tiempo con los hijos se convierte en un objeto de lujo y deseo que sólo unos pocos podrán permitirse en poco tiempo”*⁴⁶⁸, concluye de la Fuente. Para apoyar esta argumentación sobran los porcentajes, pero nos apoyamos de nuevo en el estudio previamente mencionado de Enred que afirma que ***El 66% de los padres cree que no pasa suficiente tiempo con sus hijos***⁴⁶⁹. Resulta evidente que, a pesar de este dato, prima la visión de que, existen muchos beneficios en que la mujer esté presente en el mundo laboral, aunque no siempre en igualdad de condiciones, también hay que contar con las desventajas.

5.2.2.- Qué necesita la sociedad de hoy

La sociedad de hoy acusa la falta de dedicación de las madres a sus hijos, y eso se puede comprobar en la falta de educación de los niños de hoy, el sobrepeso de muchos y los malísimo hábitos adictivos a las consolas, además de los demás peligros que les asolan a través de las redes sociales. Además las madres se agotan y se frustran. Sin embargo, nos preguntamos, qué consecuencias estamos sufriendo con esta pérdida de la labor educadora. Quizás es pronto para poder evaluar los daños, pero algunos argumentan que la sociedad de hoy plasma sus resultados claramente, responsabilizando

467 DE LA FUENTE Inmaculada. “La conciliación el gran imposible ...” Op. cit.

468 Idem.

469 “El 66% de los padres cree que no pasa suficiente tiempo con sus hijos” Op. cit

a la ausencia de los padres en la educación de los hijos. A día de hoy estamos inmersos en una gran crisis de valores y la generación perdida de jóvenes que no estudian ni trabajan, que son los hijos de madres trabajadoras.

Sin embargo, no sólo son los hijos los que están sufriendo la ausencia de los padres, sino también los padres sufren, porque todos, tanto padres como madres, necesitan estar con sus hijos. Es importante ensalzar **el enorme papel que aportan los hijos a los padres** y por eso la necesidad de una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Retomamos aquí lo que, a principios de este trabajo, nos decía Nigel Marsh, el cual nos interpelaba, en su defensa de lo que significa ser feliz en esta vida. Se refiere al equilibrio de mantener un tiempo con los hijos **sin tener que hacer nada extraordinario más que recogerles del colegio, acompañarles por la tarde, hacer deporte, darles una cena y contarles un cuento**. Para cualquier niño, compartir ratos con sus padres a la salida del colegio, y hacer actividades ordinarias, puede suponer el mejor día de su vida....Sin embargo, sólo algunos padres han **descubierto el valor de disfrutar del tiempo con sus hijos**. Se trata pues de redescubrir el concepto de la **felicidad en la familia y la gran necesidad que tienen los niños en ser educados despacio y poco a poco**.

Además, no solamente se trata de valorar el potencial beneficio que aporta a los hijos y del beneficio que provocaría en los padres, de forma recíproca, sino que además, se trata de *“conciliar también entre padres y madres”*⁴⁷⁰. Esto defiende De la Fuente. No es una cuestión sólo de conciliar entre ellos, sino de **conciliar sus trabajos con su vida personal y familiar y que ambos puedan estar juntos a la vez con los hijos**. Es necesario reclamar tiempo reservado para desarrollar el papel tan importante que tienen las familias de hoy. Aunque ambos, padres y madres trabajen, se encuentran agonizantes en una guerra contra el caos de horarios para hacer frente al colegio, a los servicios médicos y administrativos, los comercios, los bancos, sean también capaces de, encontrar momentos para estar todos juntos. La realidad actual es **un juego de equilibrios entre el padre y la madre, para sustituirse uno al otro, a la hora de atender a los hijos**. Se olvida la importancia y la urgencia en salvar a la familia,

⁴⁷⁰ DE LA FUENTE Inmaculada. “La conciliación el gran imposible ... “ Op. cit.

amenazada por lo urgente, en la que apenas se encuentran momentos de intimidad, para disponer de tiempo para hacer vida de familia.

Destacamos con tristeza que nos resulta paradójico que el bien máspreciado, la familia, y en especial, los niños, que son los más deseados, **no se disfrutan como creemos**, ya que el 22% de los niños españoles pasa más de ocho horas diarias en la guardería, su estancia es superior a la de una jornada laboral. Ya existe “*la generación de la llave o el llavín*”, en palabras de Ignacio Buqueras (presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios), “*la de los hijos que al llegar del colegio encuentran la casa sin sus padres, que aún están en el trabajo. Además, éstos regresan cansados y sin ganas de hablar, lo que acentúa la soledad de los niños*”⁴⁷¹. Muchos de estos niños son acompañados de forma fragmentaria por abuelos, madres, canguros, y también en gran medida por la televisión e internet.

Necesitamos llamar la atención, y conseguir **dotar a la familia de soluciones legales y empresariales, que impregnen en la mentalidad de la sociedad, para que entre todos, esta situación se revierta**. En términos económicos, la sociedad española acusa un coste muy alto al no disponer de políticas suficientes, de apoyo a las familias, ni de políticas específicas *de solidaridad intergeneracional*. España tiene mujeres altamente preparadas, pero como afirma de la Fuente, “*en su mayoría mantienen su ritmo profesional hasta la llegada de su primer bebé, el cual ha sido relegado lo más posible por razones de falta de conciliación*”⁴⁷². Por lo tanto, en nuestra sociedad actual tenemos un problema real, por un lado, sólo el 4% de las mujeres que tienen tres o más hijos trabajan fuera del hogar, y como antes hemos señalado del estudio de EnRed, un 54% de las familias españolas dice que le gustaría tener más hijos.

Si la problemática únicamente fuera porque las tareas domésticas y de cuidado de las personas se llevan a cabo, en la gran mayoría de los casos, sólo por las mujeres, el problema debería tener más fácil solución. Esta labor, todos sabemos que es de altísimo valor, pero desgraciadamente, sólo está reconocida a día de hoy, en el momento en el

⁴⁷¹ ”Compartimos un sueño: Claves para conciliar la Vida Personal, Familiar y Laboral”, *Fundación Universitaria San Pablo-CEU*, CEU Ediciones, Madrid, 2007, p 21. Disponible en: http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Compartimos_un_sueno.pdf última visualización 28 de febrero de 2015

⁴⁷² DE LA FUENTE Inmaculada. “La conciliación el gran imposible ... “ Op. cit.

que la desarrollan personas externas al entorno familiar, por las que se remunera un salario. Se están demandando fórmulas para calcular este gasto, como la **Renta básica** para poder remunerar de alguna manera el enorme trabajo que se realiza en el hogar. Sin embargo, la remuneración de estos trabajos, los poderes públicos la han calificado como **solución inviable**- Debido al momento de mayor crisis económica, no es posible el establecimiento de un **salario mínimo a las “amas de casa”** por su de momento inestimable labor.

5.2.3.-Qué pasa con las familias rotas

Cabe decir que muchos piensan que las familias se intentan organizar para conciliar y cada vez ellos, se implican más. Asimismo, no podemos obviar el caso de las numerosísimas parejas separadas o divorciadas, que debido a la amplia aplicación de la custodia compartida de los hijos en casos de separación y divorcio demandan una **mayor flexibilidad laboral para poder conciliar**. En la Comunidad Valenciana los casos van en aumento vertiginoso.

El número creciente de padres de familia que solicita jornadas reducidas para el cuidado de personas dependientes está aumentando de la misma manera que aumentan las separaciones y divorcios. En muchos casos, esta flexibilidad se solicita para poder acoger en casa a los hijos por turnos, cada quince días. Por eso la conciliación comienza a jugar un papel más importante entre los varones. De alguna manera, sí existe un efecto positivo, entre tantos efectos perjudiciales, que sufren los niños en las familias de padres separados o divorciados. Sin lugar a dudas, las separaciones acrecientan una **responsabilidad compartida a la fuerza**. En la esfera laboral, muchas reuniones deben de haberse terminado antes de las 17 horas para que a los padres varones, logren recoger a los niños del colegio, si no se encarga de ellos las abuelas.

Ahondado en esta idea, se puede afirmar que, “Los ‘padres solteros’ se convierten en una realidad en España”⁴⁷³ . Desde hace ya algunos años nos encontramos con una realidad emergente: “**familias monoparentales masculinas**”, motivada, por la gran

⁴⁷³ “Los ‘padres solteros’ se convierten en una realidad en España” *La Información.com* publicado el 26 de enero de 2014 disponible en: http://noticias.lainformacion.com/asuntos-sociales/los-padres-solteros-se-convierten-en-una-realidad-en-espana_jMHg0FITk7oyQHupYMQ1i/ Última visualización 1 de marzo de 2015

crisis de valores entre las parejas actuales. Las rupturas matrimoniales, originan una redistribución de los roles familiares, y un aumento notable y progresivo del número de varones que prefieren, en lugar de pagar una pensión a sus ex esposas, solicitar la custodia compartida de sus hijos, tras una ruptura conyugal. Este hecho no es baladí, ya que **transforma modos de vivir, a nivel laboral**, especialmente en cuanto a los horarios de reuniones de trabajo vespertinas. El observatorio de The Family Watch afirma que, entre los años 2005 y 2010, las familias monoparentales masculinas en España crecieron a un ritmo superior al de sus homólogas femeninas. Este dato nos aporta una realidad cambiante que, delata un cambio paulatino de mentalidad por parte de los varones, en cuanto a su día a día, asumiendo cierta responsabilidad respecto a su paternidad.

Aportamos aquí este aspecto, ya no sólo porque se ha detectado **en los varones una necesidad de adoptar otros horarios, sino que por obligación no han tenido más remedio** que otorgarle más importancia a la familia en los entornos laborales. Valoremos pues las consecuencias que esta situación está provocando a nivel económico, social, cultural y personal. Este cambio de mentalidad, acaecido quizás de forma involuntaria, tiene su repercusión en el ámbito legal, porque se manifiesta de diversas maneras. No sólo porque el tema de la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral adquiera una relevancia insospechada, sino porque además, existe un reclamo en la sociedad, causado por el aumento de las **custodias compartidas, demandadas por los padres varones**. Sin lugar a duda, todos estos cambios provocan una importante repercusión, en cuanto a la organización doméstica y profesional, de todos los integrantes de familia.

Sin embargo, este crecimiento de disoluciones matrimoniales, no ha evolucionado continuando de forma lineal, con la misma proporción que se manifestaba inicialmente. A partir del año 2011, se detecta una ralentización, debido a una reducción del número de rupturas conyugales durante la crisis. Por ello se denuncia que *”el aumento no será una realidad clara y evidente en nuestro país hasta que finalice la crisis”*.⁴⁷⁴

⁴⁷⁴ Idem.

La profesora Manuela Avilés Hernández, cuya tesis doctoral se titula **“La monoparentalidad masculina: ¿una forma familiar emergente en la sociedad española?”**, defendió al obtener el premio de la especialidad de Ciencias Políticas y Sociología, del Congreso de los Diputados, que: *“una las principales conclusiones de su investigación es que empiezan a apreciarse en España los mismos cambios sociales, legales, culturales y familiares que han propiciado en diversos países occidentales - principalmente en los anglosajones, a partir de finales de los años setenta- el incremento de hombres que cuidan de sus hijos sin la presencia en el hogar de la figura materna”*.⁴⁷⁵

Los datos que aporta la profesora Avilés Hernández, es que las familias monoparentales masculinas han crecido en España un 28 % desde 2005 a 2010. Se debe destacar que este aumento ha ocurrido con mayor incidencia entre los años 2006 y 2007, debido a que las rupturas conyugales registradas se manifestaron con más virulencia. Se aporta el dato del número de hogares monoparentales masculinos, con hijos menores de 25 años en España. Para ello se ha contabilizado la evolución de la cifra de 123.810 hogares en el año 2005, a llegar a alcanzar la cifra de 157.494 hogares registrados en el año 2010. El aumento es considerable. Asimismo, destacar que en el año 2011, el grosso modo de las cifras de los padres monoparentales estaba divorciado o separado (el 43,1%) es decir la mitad. Los otros colectivos se distribuyen de la siguiente manera; el 25,8 % se encontraba en régimen de viudedad, el 18,1 % se trataba de “padres” solteros, y el 13 %, casados.

Pese a que, la crisis económica ha ralentizado el ritmo de rupturas conyugales, se podría afirmar, según la profesora Avilés, que *“la mono-parentalidad masculina está emergiendo en la sociedad española, pero a un ritmo lento”*⁴⁷⁶. No obstante provoca un **“cambio de mentalidad en los varones respecto a la paternidad”**. Así lo ha calificado Avilés Hernández, de “redistribución en los roles familiares”: los varones y las mujeres, sobre todo de las generaciones más jóvenes, comparten sus responsabilidades progenitoras dando lugar a “familias simétricas”.

⁴⁷⁵ Idem.

⁴⁷⁶ Idem

Recordemos los datos que la profesora Avilés Hernández señala: de las 58.864 rupturas conyugales con hijos menores a cargo que se produjeron en 2012, se decretaron 8.598 custodias compartidas, esto es el 14,61 %. Mientras que, en 2007, se contabilizaron 6.958 sobre un total de 71.474 rupturas, el 9,74 %.

5.2.4.- Los efectos de las custodias compartidas

Hemos de destacar que el acuerdo entre los padres tiene una gran repercusión en el ámbito jurídico, ya que cuando se produce la ruptura conyugal, los jueces se encuentran “otorgando” la custodia compartida de los hijos. Esta figura, de acuerdo con la legislación nacional, se decreta por mutuo acuerdo. En algunas comunidades autónomas, como Aragón o Navarra, se va más allá y el varón la puede solicitar por separado.

En cuanto a la Comunidad Valenciana, hemos de destacar que en abril de 2011, las Cortes Valencianas aprobaron la Ley 5/2011, de Relaciones Familiares de los hijos e hijas cuyos progenitores no conviven. A nivel coloquial y de medios de comunicación se ha venido en llamar **Ley valenciana de custodia compartida**, a pesar de que su objeto es mucho más amplio. Así nos explica en su artículo publicado en el Comité Económico y Social de la Generalitat Valenciana sobre Ley valenciana de custodia compartida el Magistrado Juez de Familia de Castellón José Luis Conde-Pumpido García⁴⁷⁷.

Esta ley ha generado reacciones a favor y en contra a propósito de la regulación de la custodia compartida que, constituía una demanda que se suponía creciente en la sociedad valenciana. Ya de por sí, destaca el Magistrado Juez de Castellón, “*no se sabe con certeza si esa demanda de la sociedad valenciana era o no “mayoritaria”*”⁴⁷⁸. Lo que sí destaca es que, este asunto no es para nada objeto de unanimidad, debido a los diversos intereses que se encuentran en juego, en una cuestión tan “delicada”.

⁴⁷⁷ CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia compartida”, Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana p. 1 y ss disponible en: <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista62/art1.pdf>. Última visualización 28 de febrero de 2015.

⁴⁷⁸ Idem.

Lo que sí podemos afirmar es que en toda la geografía española existía ya desde el año 2004 un clamor que demandaba un cambio legislativo en este sentido: A nivel nacional, se destacan dos plataformas “pro custodia compartida”, que demandan la custodia compartida tanto por parte de padres y madres a través de internet. En primer lugar, debemos citar: la **Plataforma on line de custodia compartida** sita en la web <http://www.custodiacompartida.org/> que desde el año 2004, fue pionera demandando la reforma del código civil. En el 2004 ya solicitaban lo siguiente:

“La Plataforma por la Custodia Compartida está formada por padres y madres separados que luchan por conseguir la reforma del código civil en lo que se refiere a los procesos de separación y divorcio. Se propone que la nueva normativa sobre divorcio contemple LA CUSTODIA COMPARTIDA DE LOS HIJOS como proceso normal para los procesos de separación y divorcio por considerarlo el más justo, el que mejor tiene en cuenta el derecho del niño o niña a tener padre y madre en igualdad de condiciones, el que mejor resultados está dando para el sano y equilibrado desarrollo evolutivo de los hijos y el que menos conflictividad acarrea para los hijos y los excónyuges”⁴⁷⁹.

En segundo lugar, hay que considerar también la **Plataforma Unidos por la custodia compartida**, sita en la web: <http://www.unidosporlacustodiacompartida.org> cuyos eslóganes en sus manifestaciones son los siguientes: *“no a las leyes sexistas de la ideología de género”; custodia compartida sí; denuncias falsas no; síndrome de alienación parental no; ya somos 4 millones por el derecho de los niños a crecer con ambos padres. Los hijos de los padres separados también votan cambios legislativos ya”*.⁴⁸⁰

Esta Plataforma, agrupa a todo tipo de asociaciones por toda la geografía española tales como: Asociación catalana de padres separados (ACAPASE), Plataforma padres sin ley, Asociación de madres y padres por la coparentalidad, Federación andaluza de madres y padres separados, (f.a.se), Fundación padres por siempre, Asociación alavesa de madres y padres separados, Asociación custodia compartida por nuestros hijos de Aragón,

⁴⁷⁹ Publicado el 18.09.2004 en la página web <http://www.custodiacompartida.org/> Última visualización 28 febrero de 2015

⁴⁸⁰ Información disponible en <http://www.unidosporlacustodiacompartida.org> Última visualización 28 de febrero 2015

Abuel@s por la custodia compartida, Plataforma feminista por la custodia compartida, Ahipase (asociación de hijos de padres separados), Padres y madres en acción (PAMAC), Asociación ciudadana por la igualdad del padre y la madre (ACIPAMA), Custodia paterna, Abuelos separados de sus nietos, Asociación por la familia y los derechos humanos (AFAMDEH), Custodia compartida ¡ya! etc.

Dado el contexto nacional, resaltamos que a nivel político y legislativo en la Comunidad Valenciana, ya se había marcado una tendencia hacia esa dirección. El antecedente lo encontramos en la Ley 12/2008, de 3 de julio, de la Generalitat, de protección integral de la infancia y la adolescencia de la Comunidad Valenciana, que regula en su Título II la “**Carta de Derechos del Menor de la Comunidad Valenciana**”. En esta se otorgan distintos derechos reconocidos a los menores. Encontramos en esta ley en el artículo 22 “Derecho a las relaciones Familiares” que reza así:

“Artículo 22. Derecho a las relaciones familiares:

Los menores tendrán derecho a crecer y vivir con sus padres, si ambos manifiestan voluntad y aptitud para la crianza, procurándose en los casos de separación de los progenitores una convivencia igualitaria con ambos.

Los poderes públicos velarán por la protección del principio de coparentalidad en el cuidado y educación de los menores, y garantizarán el derecho de éstos a que ambos progenitores participen por igual en la toma de decisiones que afecten a sus intereses.

En cualquier caso, los menores tendrán derecho a mantener relación con sus padres, y se protegerá especialmente el derecho del niño que esté separado de uno o ambos padres a mantener relaciones personales y contacto directo con ambos progenitores de modo regular.

Así mismo, el menor tendrá derecho a mantener relación con sus hermanos, abuelos y demás parientes próximos o allegados.

En la observancia de estos derechos prevalecerá siempre el mayor interés del menor y la incidencia en su desarrollo psicológico y social.”

Por ello, destacamos la voluntad del legislador autonómico valenciano afirmando los principios y valores que no dejaban ninguna duda sobre su voluntad. Se desea velar por

los menores, ubicando en primer lugar el principio de coparentalidad: “*los poderes públicos velarán por la protección del principio de coparentalidad en el cuidado y educación de los menores, y garantizarán el derecho de éstos a que ambos progenitores participen por igual en la toma de decisiones que afecten a sus intereses*”⁴⁸¹.

El Juez Magistrado Conde-Pumpido García, arguye que “*aunque en principio la coparentalidad debe predicarse y reconocerse en cualquier régimen de custodia, en virtud de la existencia del **concepto de la patria potestad**, que subsiste en ambos progenitores tras el cese de la convivencia como función superior que afecta a los aspectos y decisiones más relevantes e importantes de la vida de los hijos menores, lo cierto es que, en la práctica la patria potestad quedaba con frecuencia muy difuminada y relegada a un segundo plano, **invadida por una fuerza expansiva de la guarda y custodia**, con una incorrecta confusión entre ambas figuras, de manera que, demasiado a menudo, el titular de la custodia se arrogaba en exclusiva unas facultades más propias de la patria potestad, eliminando o reduciendo al máximo las facultades del progenitor no custodio, que pasaba así a ser un progenitor residual o de segunda categoría (**progenitores meramente visitantes y pagadores**)*”.

Estamos de acuerdo con que este tipo de situaciones, son por desgracia, cada vez mucho más frecuentes, a medida que pasan los años, y provocan una gran frustración entre el creciente colectivo de padres separados o divorciados. Hemos de decir que, las presiones de estos padres para defender que la custodia sea compartida provienen tanto por parte de varones como mujeres.

Sin embargo, admite Conde-Pumpido García, que es bien cierto que hasta la fecha en más del 90% de las rupturas familiares la custodia se atribuía a las madres. Por eso denunciaban los padres y demandaban cambios, porque son ellos los que más han sufrido estos problemas. La custodia compartida ha sido especialmente defendida por padres, causando el germen de un movimiento reivindicativo en pro de la custodia compartida, que ha ido creciendo progresivamente en los últimos años y presionando para obtener modificaciones legislativas que amparasen sus pretensiones. Por ello,

⁴⁸¹ CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia compartida ...” Op. cit. P. 1

cuando la Ley 12/2008 aludía a la coparentalidad, ya estaba claramente pensando en el ejercicio compartido de la custodia.

Ahondando en el derecho de los menores “*a crecer y vivir con sus padres, si se consigue que ambos progenitores manifiesten por un lado voluntad, y por el otro aptitud para la crianza, se ha de procurar, en los casos de separación de los progenitores, una convivencia igualitaria con ambos*”⁴⁸². Hemos de señalar que, a pesar de que se trata de un derecho que apunta en la misma dirección que el principio de coparentalidad y, que alude a la noción reiteradamente citada en la Ley 5/2011, de **la convivencia igualitaria, no es siempre aplicable de forma generalizada** por dos cuestiones fundamentales. La primera, se trata de la voluntad de establecer una **convivencia igualitaria**, tan difícil de conseguir entre los progenitores divorciados, y la segunda es, **la aptitud para la crianza**, aspecto a su vez valorable por el juez, con un alto contenido sensible por la subjetividad que esta valoración conlleva. Por otro lado, hay que señalar el **derecho del menor, en casos de separación de sus padres, “a mantener relaciones personales y contacto directo con ambos progenitores de modo regular”**⁴⁸³.

Conde-Pumpido García determina en su artículo que este derecho tiene un ámbito de aplicación más amplio, porque no sólo ha de entenderse como una base para la custodia compartida, sino que nos recuerda que “*también en aquellos otros casos en los que se establezca una custodia exclusiva monoparental, en los que ha de garantizarse la correcta relación del hijo con el otro progenitor. Y ello es así, y no conviene olvidarlo, porque estamos hablando siempre de derechos de los hijos, y no de los padres, y es evidente que, salvo casos excepcionales de relaciones que podríamos calificar como “nocivas” o “tóxicas” (padres maltratadores, abusos, desprotección...), todo niño necesita por igual a la figura materna y a la paterna, como una parte importante y necesaria para su correcto desarrollo afectivo y emocional, lo que ha de llevar además a adoptar siempre un criterio muy restrictivo a la hora de establecer limitaciones en los regímenes de visitas.*”⁴⁸⁴ En estos casos, el derecho de los niños a ser cuidados por ambos progenitores está siendo defendido, al estar la cuestión en manos de un juez. Sin

⁴⁸² CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia compartida ...” Op. cit. P. 2

⁴⁸³ Idem

⁴⁸⁴ Idem

embargo, en las familias no separadas, muchas veces los niños apenas ven a sus padres varones. Y esto lo consideramos una privación importante a los niños de su derecho fundamental a ser cuidados.

5.2.5.-Derechos de los niños y de los abuelos.

Asimismo hemos de reclamar el **derecho de cada menor a disfrutar de su familia ampliada**, tal y como destaca el magistrado, existe el derecho de cada menor “*a mantener relación con sus hermanos, abuelos y demás parientes próximos o allegados*”⁴⁸⁵. Es necesario establecer espacios para que, cada menor establezca relaciones con su familia extensa, con los que también ha de relacionarse, ya que estos son “los núcleos principales de socialización y desarrollo personal”. Los abuelos son el sustento de la sociedad de hoy. Están ayudando a sus hijos, los adultos de hoy, especialmente a la generación de babyboomers, quienes se desviven por trabajar y no llegan a cuidar correctamente a sus propios hijos. Por lo tanto, delegan en sus padres para que cuiden de sus hijos. Sin esta pieza fundamental, no se entiende el funcionamiento de la sociedad actual.

Por eso hemos considerado muy importante analizar en profundidad cuál el papel tan determinante para las familias españolas que aportan **los abuelos**. Estos cobran especial importancia cuando los padres se separan. Lo normal es que los niños pierdan dos abuelos, que generalmente hasta la fecha, han sido en la gran mayoría de las ocasiones, los abuelos paternos, ya que suele ser la madre la que se queda con los hijos. Así lo denuncia Christensen en el artículo titulado “*Familia: Al rescate de los abuelos*”⁴⁸⁶.

A pesar de que no es algo deseado por la madre divorciada, suele ocurrir que de forma paulatina la ruptura con el marido, lleva naturalmente a cortar, salvo en casos excepcionales, con la relación con los suegros. A veces es por **falta de comunicación y de empatía**, otras veces es como parte de su **deseo de enterrar los antiguos vínculos**. Frecuentemente, la madre no siempre facilita que los padres del ex marido visiten a sus nietos. Lo que resulta doloroso para los abuelos paternos y para los niños, que siguen

⁴⁸⁵ Idem

⁴⁸⁶ CHRISTENSEN B. J., Estudio publicado en "The Family in America" extracto en *la Revista Nueva Lectura* Nro. 4 pág. 40. <http://www.aciprensa.com/Familia/abuelos.htm> Última visualización 8 de febrero 2014

ligados con lazos de sangre. **Los abuelos paternos sólo ven a los nietos en el caso en el que el padre les ceda parte de su tiempo para estar con ellos.**

Por ello, a pesar de que en la normativa española, y en concreto la valenciana, se aboga por el derecho del niño a estar con su familia extensa, destaca este artículo que en cualquier caso, el recurso a los jueces acarrea consecuencias desagradables. El proceso inevitablemente saca a la luz disputas familiares: para los niños, ya maltratados emocionalmente por la ruptura de sus padres, es un golpe más. Y si el tribunal concede derecho de visita a los abuelos, los pequeños no podrán menos que percibir un conflicto entre el afecto por aquellos y la postura de su madre; pero en caso contrario, sufrirán igualmente, al verse separados de sus abuelos.⁴⁸⁷

Deseamos aquí destacar lo que Christensen expone sobre la situación generalizada que existe en Estados Unidos. Este fenómeno, no menos frecuente, en el que se encuentran los niños, provocado por la legislación, es *“la sustitución del padre. En muchos casos el padre es remplazado por los abuelos maternos”*⁴⁸⁸. Se encuentran los abuelos llenando un vacío provocado por el divorcio que tiene como consecuencia la desaparición del padre en momentos cotidianos, no por ello, no cruciales de la vida del menor.

Los abuelos maternos están actualmente **muy desorientados** porque, están **permanentemente ejerciendo las funciones que, de forma natural, hasta entonces, eran las propias del padre**. Ahí hemos de destacar la situación ambigua, tanto para los menores como para los abuelos. Recordemos que, el papel del padre o de los abuelos, no está investido de una misma autoridad. Nos encontramos que, **hay niños que tienen abuelos con papeles cambiados, en algunos casos ejerciendo de demasiado enérgicos, por otro lado, en la mayoría de los casos, los abuelos obran tal y como lo haría un "padre" excesivamente blando**. Esta situación no beneficia ni a los abuelos ni a los niños. Otra vez más observamos cómo hay algo que no está funcionando correctamente.

⁴⁸⁷ CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia compartida”, Op. Cit.

⁴⁸⁸ CHRISTENSEN B., J. “The Family in America”, Cit.

Hemos de añadir la variable de **las madres que se vuelven a casar**. En contra de lo que comúnmente se podría creer, Christensen denuncia que *“los niños no ganan - dos nuevos abuelos que reemplacen a los perdidos. Los "abuelastros" no se sienten especialmente vinculados a los "nietastros", ni estos a aquellos. A la vez, los verdaderos abuelos paternos quedan aún más marginados”*⁴⁸⁹. Además otro síntoma que denuncia la *“actual patología familiar son los nacimientos ilegítimos. Este fenómeno también crea situaciones difíciles desde el punto de vista de los abuelos. Rara vez, los abuelos paternos de un niño nacido fuera del matrimonio, ayudan o ven siquiera al pequeño”*.⁴⁹⁰ Esta situación lleva a **circunstancias muy tristes tanto para los abuelos como para los niños**.

Por eso, el legislador, conociendo la situación actual que sufren muchos menores, legisla en la dirección en la que desea asegurar el **derecho al menor a relacionarse con los abuelos como uno de los núcleos principales de socialización y desarrollo personal**. Nos obstante, Christensen denuncia que: *“Por su parte, los abuelos maternos suelen verse obligados a sustituir al padre ausente. Pero es habitual que estén disgustados por el nacimiento ilegítimo, lo que puede influir negativamente en su afecto hacia el nieto. De este modo, el aumento de nacimientos ilegítimos, también contribuye a que haya niños privados de los valiosos beneficios que, les podrían dar unos buenos abuelos”*.⁴⁹¹

Christensen defiende que ha ocurrido un hecho que lo tilda de: *“Apartheid generacional”*⁴⁹² y lo refiere también a los efectos de la cultura juvenil. Algo que sorprende cuanto menos por la evolución de la población que cada vez se alarga más la esperanza de vida y en contra de toda legislación que alarga la jubilación, nos encontramos con una *“exaltación de la juventud como valor en sí mismo ha llevado a un cierto menosprecio de los mayores”*. Christensen denuncia *“un culto acrítico a las novedades que crea el prejuicio de que, por boca del abuelo habla un pasado caduco, más que la experiencia y la sabiduría, por lo que sus opiniones, son menos tenidas en cuenta. Esto es, en ocasiones, tan general y notorio, que muchos abuelos renuncian a*

⁴⁸⁹ Idem

⁴⁹⁰ Idem

⁴⁹¹ Idem

⁴⁹² Idem

dar consejos a sus hijos y nietos. En consecuencia, los abuelos de hoy, tienen menos autoridad e influyen menos, en la formación de los nietos. Los miman, pero no los educan, como en otros tiempos, ni tienen la misma facilidad para inculcarles verdades espirituales y morales". **La labor educativa se reserva solamente a los padres y madres, cuyos tiempos están tasados, y delegan demasiado en la escuela.** Los abuelos cuidan, dan amor, pero **no pueden fácilmente contradecir las normas de unos padres permisivos.** Denunciamos que esta estrategia de los padres es totalmente equivocada, porque **los padres compran permanentemente el cariño de sus hijos, al sentir una gran culpabilidad, por haberse separado y provocarles a los niños tanto desazón.** Los padres de hoy sienten que han fallado a sus hijos, e intentan compensar el error, maleducando de forma inconsciente a sus hijos. Esta frustración desencadena muchos problemas de autoestima, y ansiedad y en casos, causa entre los progenitores extremas dependencias y adicciones como bulimia y anorexia.

Los abuelos, actualmente están soportando **el peso económico y moral de la crisis** de valores de nuestra sociedad. Los abuelos ven como sus nietos se convierten en víctimas de las parejas destrozadas, afectadas muchas de estas familias por el desempleo, y con sus escasas pensiones aportando su saber hacer. Los abuelos de hoy acogen a familias rotas, renunciando a la legítima y merecida aspiración de, disfrutar de un cómodo retiro lleno de diversiones y de viajes de placer. Son las generaciones más mayores de la sociedad española de hoy, que en plena crisis económica, sujetan sus familias aportando todo lo que pueden, saber hacer, y apoyo económico. Los abuelos siguen llenando los últimos años de su vida, dándose completamente, y desarrollando unas de las tareas que les resultan más útiles y satisfactorias: ser el apoyo necesario a sus familias. **Se dedican de lleno a sus hijos y nietos,** aunque a veces les genere un **estrés desmedido causado por las enormes dificultades** de sus familias. Creemos que esta situación genera enormes injusticias de cara a los abuelos en la sociedad de hoy.

Christensen, reclama que *“los padres deberían tener en cuenta el factor de la proximidad de los abuelos a la hora de fijar su residencia”* algo que en la sociedad europea está mucho más extendido que en la americana. Además, recomienda *“apagar más a menudo la televisión y el video para que los nietos puedan escuchar historias narradas por los abuelos”.* *“Hay que hacer un sitio a los abuelos en los planes*

familiares, para que compartan con los nietos las vacaciones, los días de fiesta, y la asistencia a actos de culto. Y, aunque esto suponga un sacrificio, la familia misma debe ocuparse **directamente del cuidado de los abuelos ancianos**, sin recurrir a la residencia o al hospital, salvo cuando no quede otro remedio”.⁴⁹³

Lamentablemente, hoy **los abuelos siguen siendo más necesarios que nunca**. Su ayuda puede ser especialmente valiosa para los matrimonios jóvenes, que necesitan dos sueldos, pero lo es más aún para las familias partidas por la mitad. Pero los abuelos son mucho más que una buena guardería: “*son un eficaz complemento de la tarea educativa de los padres*”. Como dice el psiquiatra Kornhaber: “**La asignatura que imparte el abuelo no se enseña en ningún otro sitio**”⁴⁹⁴.

Volviendo a la ley de custodia compartida valenciana, quisiéramos recordar lo que señala el Juez Magistrado de Familia Conde-Pumpido García, destacando la enorme relevancia que adquiere la “*prevalencia del mayor interés de cada menor y la incidencia en su desarrollo psicológico y social*”⁴⁹⁵. Nos recuerda que se reconoce así “*el omnipresente principio superior del “favor filii” o de protección del interés del menor, consagrado en los Tratados y Resoluciones de las organizaciones internacionales como la Declaración de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1959, la Convención de las Naciones Unidas de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989, la Resolución A 3-01722/1992 del Parlamento Europeo sobre la Carta de los Derechos del Niño, y la Convención Europea sobre el Ejercicio de los Derechos del Niño de 19 de abril de 1996, así como el artículo 39-2 de la Constitución Española, que establece la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección integral de los hijos*”⁴⁹⁶. Este principio se encuentra en consonancia con numerosos preceptos del Código Civil, y ha inspirado a su vez la regulación de la Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor. Entendemos que así constituye la idea básica de toda la normativa relativa a menores, entre las que se encuentra la Ley valenciana.

⁴⁹³ Idem.

⁴⁹⁴ Escuela de Abuelos y Abuelas. Información disponible en: http://www.academiaemprende.com/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=594

Última visualización 01 de marzo de 2015

⁴⁹⁵ CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia ...” Op. cit. P. 2

⁴⁹⁶ Idem.

5.2.6.-La Conciliación es para la Familia

Tras todos estos aspectos sobre los que hemos reflexionado, hemos de concluir que, el reclamo sobre la necesaria conciliación de la vida personal, familiar y laboral comienza a ser más que generalizado, por la realidad imperante en la que nos encontramos en la sociedad española. No sólo en cuanto a la conciliación como derecho que solicitan los padres, o en cuanto **al cuidado de los menores se refiere**, sino también, se comienza a **percibir una necesidad mayor de conciliar en la sociedad**, “*debido al creciente envejecimiento de la población, que va a convertir esa conciliación, o cualquier otra solución que se precie, en una necesidad ineludible para todos*”, tal y como Torns nos señalaba en su artículo: “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”⁴⁹⁷.

Caminando con este trabajo en la búsqueda de soluciones que permitan valorar si verdaderamente la incorporación de la mujer en el mercado laboral permite construir un mundo más humano, quisiéramos recordar lo que el decano de la escuela de negocios IESE, el profesor Juan Antonio Pérez López, afirmaba en 1991: “*Si el siglo XXI funciona, será porque la mujer tendrá la participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, la cual se halla en un estado deplorable, está mal concebida y soporta las consecuencias de un racionalismo decadente y absurdo. Pero esta misión sólo será aceptada por la mujer si no conduce a su deshumanización, si no pierde su feminidad. Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta la base de la sociedad*”⁴⁹⁸. Aspiramos por ello a contribuir con un análisis reflexivo sobre quiénes deben ser los principales sujetos de esa conciliación, y qué podría contribuir a mejorar la verdadera **implantación real de medidas de conciliación** en el mundo laboral en el que vive nuestra sociedad.

Por ello, traemos a colación aquello que Torns apuntaba “*la necesidad de reclamar de manera inmediata un aumento de los servicios de atención a la vida diaria (SAD), en*

⁴⁹⁷ TORNOS MARTIN, T. «De la imposible conciliación a... Op. cit. P.27

⁴⁹⁸ JIMENEZ E., GRAU M., CHINCHILLA N., «Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España *Centro Internacional Trabajo y Familia IESE VIDA CAIXA* Abril 2014 Disponible en: <http://www.vida.caixa.es/uploads/files/impacto-de-las-pensiones-en-la-mujer-jubilacion-y-calidad-de-vida-en-espana.pdf> Última visualización 1 de marzo 2015

la línea de apuntarse a lo que las políticas de conciliación europeas plantean. Además, en la actualidad, hay suficientes evidencias de que esos «care services», por citarlos en inglés, son una de las claves fundamentales para lograr la equidad entre los géneros y aportar bienestar cotidiano”.

Me gustaría llamar la atención sobre algunos aspectos que intuyo serían necesarios para poder acercarnos a implantar lo que en el sistema anglosajón llaman los “care services”. Se trata de un **cambio de mentalidad** de cara a una verdadera flexibilidad de los horarios, que requeriría entre otras cosas, **unos cambios en los horarios españoles, una reforma en la duración de los contratos laborales**. Esto conllevaría a su vez, un **ascenso de los salarios**, y una **reforma del sistema de seguridad social** español, que permitiera la contratación de esos “care services”. Somos conscientes de que estas propuestas son, **aparentemente inviables** al encontrarnos en uno de los peores escenarios de desempleo en España, y que dura ya **mucho más de cinco años consecutivos**, en los que el número de mujeres **en desempleo, no sólo supera al de los varones, sino que además, la brecha salarial sigue presente**.

Y para seguir ahondando en qué propuestas se podrían abordar apuntamos lo que se señala en el estudio titulado “State of the art: Reconciling work and welfare in Europe”, liderado por Moira Nelson de Neujobs State of the art Report nº. 5/d 5.1 March 2012⁴⁹⁹: en el que destacan en particular los autores, que se requieren cuatro tipos de recursos que la Unión Europea debería aportar: en primer lugar, a **nivel legal**, en segundo, a **nivel presupuestario**, en tercero de **conocimiento**, y en cuarto lugar **recursos políticos**. En el análisis de los proyectos se estudian las necesarias reformas que se están implantando en esta dirección para adaptar los nuevos empleos al sistema de seguridad social imperante en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea. Estos temas, no sólo se encuentran bajo un permanente estado de revisión y debate, sino que además, resultan extremadamente complejos debido a que **sus consecuencias sólo se vislumbran a partir del medio y largo plazo**. Por lo que no se trata sólo de valorar la

⁴⁹⁹ NELSON, M., “State of the art: reconciling work and welfare in Europe”, *Neujobs Policy Brief*, State of the art report no. D 5./d 5.1 marzo 2012
<http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2012/03/NEUJOBS%20SoA%20No.%20205%20Del%205.1.pdf> Última visualización 15 de marzo de 2015

multi-dimensión que conlleva, sino también contar **con los desafíos sociales** a los que se encuentran dirigidas estas reformas.

Uno de los resultados del estudio que presenta el proyecto RECWOWE es que, resulta necesario superar el debate sobre la reforma de seguridad social a nivel tradicional y enfocarse en el diseño de nuevas políticas sociales como por ejemplo son **las políticas familiares y las reformas sobre los horarios laborales flexibles**. Proponen estas políticas como componentes clave que contribuyan enormemente al concepto de la **calidad de los empleos actuales** en Europa.

Las deficiencias del empleo actual a nivel europeo verán su mejora a través de los horarios flexibles. Conceptos como la “flexicuidad”, junto con las reformas de las pensiones, son claves para mejorar las reformas de los sistemas europeos de seguridad social, mercados de trabajo. Sin embargo, llaman la atención sobre el especial cuidado que se debe prestar a **los obstáculos que podemos encontrar en las personas, a nivel individual** en cuanto al acceso en el mercado laboral, así como las tendencias a la pobreza de los que no tienen trabajo. Por otro lado, en cuanto a los enormes **desequilibrios y la dualización provocada** por la falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las familias.

En conclusión a este capítulo diremos que, la conciliación no puede ser entendida como un mero mecanismo de incentivo para que la mujer no deje el mercado laboral. Sino que la conciliación debería **aplicarse a todos los integrantes de la familia** y debería proteger la **relación de los hijos con sus progenitores** y garantizar así una mejor educación. Además debería facilitar la permanencia de la madre en el mercado laboral. Lo que consideramos más urgente es que la conciliación amplíe las posibilidades al padre a que se responsabilice de los asuntos cotidianos de su familia y asuma con total **“corresponsabilidad en compatibilidad con la prestación de servicios laborales”**⁵⁰⁰.

⁵⁰⁰ARROYO ABAD C., “Perspectivas laborales en torno a la conciliación familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XL (2007) 243-270 p. 262

Por eso, hemos de proteger a las familias porque: *“El crecimiento de una economía, depende principalmente, del capital humano y de su formación”*⁵⁰¹.

⁵⁰¹ LÓPEZ LÓPEZ, M., VALIÑO CASTRO A., “Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea”. CES, 2004, p.15.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

“Si el siglo XXI funciona, será porque la mujer tendrá la participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, la cual se halla en un estado deplorable, está mal concebida y soporta las consecuencias de un racionalismo decadente y absurdo. Pero esta misión sólo será aceptada por la mujer si no conduce a su deshumanización, si no pierde su feminidad. Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta la base de la sociedad”

Profesor Juan Antonio Pérez López exdecano del IESE

CONCLUSIONES

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral **surgió de la necesidad de ofrecer una Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones en el ámbito laboral**. En esta sociedad, el debate sobre la Igualdad de Oportunidades se ha convertido en un lugar común. Nadie admite teóricamente ningún comportamiento discriminatorio, y a priori, **las empresas no son conscientes de que estén incurriendo en discriminación por razón de sexo**. Ambas cuestiones han navegado impulsadas por el viento que soplaba a nivel internacional inicialmente, y posteriormente empujados por las instituciones europeas. Los estados miembros se vieron abocados a elaborar normativa laboral y otros planes nacionales para adoptar las Directivas europeas promulgando leyes como la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar. Hemos estudiado cuál era el contexto que se vería afectado, el tejido empresarial de cierto tamaño y en qué momento se le aplicaban sus efectos. Hemos **valorado la evolución de la cuestión dieciséis años más tarde**, a través de estudios tanto europeos como nacionales, informes, publicaciones, noticias y artículos. Posteriormente, nos hemos detenido en el papel que han protagonizado las **Comunidades Autónomas españolas elaborando documentos programáticos** que incorporaban ayudas a la contratación, a la creación de guarderías y programas de sensibilización, cuyos **resultados se han percibido con diversa eficacia** debido a su falta de presupuesto y de coordinación entre las distintas administraciones.

Hemos considerado muy importante fijarnos en el itinerario que las empresas han ido recorriendo, antes y después de la llegada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obligaba a las empresas de más de 250 trabajadores y a unas pocas empresas más, a implantar los **Planes de Igualdad**. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. De esta forma, hemos querido analizar cómo se han ido incorporando **medidas que permitían a los trabajadores ampliar sus permisos y acortar sus jornadas** en aras del cuidado de las personas más vulnerables de esta sociedad, los niños, y las personas mayores.

Por esto las conclusiones alcanzadas durante este trabajo son las que se describe a continuación:

PRIMERA PARTE: CAMBIAR DE LEGISLACION. HORARIOS RACIONALES

1.- Cambios en la legislación sobre la jornada laboral, hacia unos horarios europeos

Con este trabajo proponemos una de las reformas fundamentales que conseguirán aumentar la productividad de la economía española a través de la modificación radical de los horarios de trabajo. En España vamos por delante de la luz solar porque no estamos disfrutando del huso horario que nos corresponde, el meridiano de Greenwich. Esto conlleva una pérdida de la productividad y falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por lo tanto nos exige unos esfuerzos excesivos. No sólo se trata de adecuarnos al huso horario que nos corresponde sino además adoptar la concentración horaria, es decir una jornada intensiva, digamos, de 9.00 a 15.00 o a 17.00 horas, en los trabajos que lo permitan. Se ha demostrado a través de estudios y proyectos puestos en marcha que sus efectos son el aumento de la productividad del trabajo, ya que incrementa de forma notable la implicación de los trabajadores. Los horarios reducidos y jornadas intensivas hacen que se enfoquen mejor las tareas y se tomen decisiones más ágiles y acertadas.

Asimismo el horario intensivo, nos aproximaría notablemente a las formas de trabajar europeas, y nos permitiría conciliar la vida personal, familiar y la laboral. Sin duda se incrementaría la implicación de los cónyuges en la educación de sus hijos y así mejoraría de forma indirecta la calidad de la formación de los jóvenes. Las empresas recortarían gastos e incrementarían competitividad.

Con esta tesis hemos querido reclamar un cambio de legislación para la adopción a los **horarios europeos, y no sólo los horarios, sino las formas de trabajar. Sabemos lo difícil que puede llegar a ser este cambio porque implica una alteración importante**

de costumbres, hábitos y prácticas. Muchos ya por fin admiten que en nuestra sociedad española, nos pasamos muchas horas en el trabajo y de esas no se sabe cuántas se están realmente aprovechando. Por eso nos atrevemos a proponer una nueva regulación encaminada a la jornada laboral reducida para toda la población ocupada, y no sólo para las mujeres. Deberíamos establecer unos horarios en los que a las **cinco de la tarde todos se fueran a su casa a hacer familia. La cultura, el clima, y las costumbres no son una excusa suficiente para perder el tren de la competitividad por un lado, y perderse a la familia por otro.** Hemos de reconocer que, en la inmensa mayoría de los casos, en España, son las mujeres las que se ocupan de casi todo lo concerniente a la familia. Debemos de promover la necesidad de provocar un gran cambio cultural en las formas de trabajar en España y también en los entornos domésticos, para dar una respuesta a una demanda social real, porque los horarios no son razonables, ni favorecen a las familias ni a la felicidad de las personas.

Hemos visto cómo durante los últimos 16 años que en España disfrutamos de la Ley 39/99, de conciliación de la vida personal y laboral, en los países vecinos disfrutaban de mayor fecundidad y menores índices de pobreza, y apuestan por políticas encaminadas a conseguir que un alto porcentaje de mujeres accedan a un trabajo remunerado y se mantengan en el mismo, promocionando de igual manera que los varones. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no es algo que se pueda solucionar **solamente repartiendo los tiempos dedicados al cuidado de todas las cuestiones relacionadas con el ámbito familiar.** La conciliación no se puede aplicar a todos los trabajos ni a todas las personas por igual, puesto que cada persona tiene unas circunstancias y éstas son cambiantes. Por ello se proponen unas formas de hacer que **involucren a los trabajadores en la toma de decisión para que propongan entre todos soluciones creativas** a sus formas de organizarse, de forma que esto aumente su **compromiso e implicación premiando tanto los esfuerzos como la iniciativa.** Además, la normativa no puede siempre solucionar cuestiones sobre materias que no son de su competencia, como puede ser el reparto de responsabilidades familiares. Sin embargo, el mundo empresarial y la legislación deben confluir en la misma dirección, acuerdos privados y legislación se interrelacionan porque se condicionan mutuamente. Las personas no son departamentos independientes, sino que el terreno privado y el público son interdependientes. Se debe ajustar el trabajo a la vida.

Si bien es cierto que la conciliación ha mejorado en muchos países, ese término se ha utilizado tan solo para los trabajadores. Se ha ido ofreciendo cada vez más conciliación a los trabajadores pero la investigación sobre las repercusiones que la conciliación tiene en los beneficios de la empresa y en los empresarios es mucho más reciente. Se ha observado la gran incursión de las mujeres en todas las esferas de la sociedad y especialmente en los puestos públicos. Sin embargo, se han encontrado con **una falta de colaboración y facilidades para llevar el mismo ritmo que los varones, debido a una falta de mentalidad de colaboración de los varones a la hora del cuidar a las familias**. De esta forma las mujeres se encuentran desarrollando comportamientos heroicos dentro del ámbito público y agotadas en el ámbito doméstico. Por eso, hemos querido investigar cómo ha sido este recorrido en la práctica real de la sociedad, y en especial de las empresas españolas desde la experiencia laboral, estudiando todas las perspectivas, no sólo del trabajador sino también del empresario. Hemos podido presentar qué repercusiones está provocando esta legislación en la sociedad, cuáles han sido los debates por parte de las personas expertas, qué opinan las empresas desde su día a día y qué efectos nos señalan ante la situación actual de las familias, **declarando que necesitan nuevas reformas legislativas**. Todo ello se ha realizado con el objetivo de destacar que queda un largo camino que recorrer en esta línea, porque la cuestión está aún lejos de estar resuelta, ya que no estamos tan bien organizados como creen algunos.

Por estas cuestiones, se ha propuesto **este trabajo de revisión de la situación actual, en relación a cuestiones de aplicación práctica de la Igualdad de Oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con un análisis crítico de lo que funciona, y lo que no funciona**. Se desea encender otra llama de valoración crítica que contribuya a un **cambio de legislación**, que repercuta en un cambio real que aporte valor a la sociedad. Le corresponde a la comunidad académica también empujar a los legisladores a través de nuevas normas que realmente se ocupen de provocar cambios radicales en la sociedad, especialmente cuando se necesitan con urgencia como ahora. Es necesario **custodiar a las personas de esta sociedad desde los inicios de su vida, desde su concepción, y hasta el final de sus días**, y hacer crecer de forma responsable a las personas, miembros de familias, para que creen comunidades, que trabajen en los

territorios y que construyan una identidad, europea en primer lugar, y universal en definitiva. Por esto reclamamos cambios en la legislación.

2.- Tres experiencias piloto ya desarrolladas en España

Ya existen en **España diversas experiencias piloto que demuestran los beneficios de transformar las organizaciones en comunidades de personas con valores, con horarios flexibles donde se trabaja en un clima de confianza.** A nivel de empresas privadas, hemos aportado ejemplos reales de la **Red de Empresas “Más humano”**, dónde se está compartiendo conocimiento y se comienza a extender este trabajo colaborativo con clientes y proveedores aportando un valor a la sociedad, creando opinión, iluminando a los gobiernos aportándoles información y ofreciendo saber hacer. Este conocimiento va en la línea de la delegación en confianza para los trabajadores comprometidos y responsables. Para conseguir esto hacen falta más personas líderes y menos jefes. A nivel institucional, ya hay estudios que ponen en marcha iniciativas impulsadas por la **Comunidad Autónoma del País Vasco con empresas cuyo horario se cambió a la jornada continuada midiendo los efectos positivos**, así como la **Reforma Horaria de la Generalitat Catalana que está consiguiendo un pacto generalizado de todas las instancias con el fin de cambiar los horarios catalanes.** Este movimiento ya no tiene vuelta atrás porque se cuenta con la colaboración de expertos y se están difundiendo estos mensajes a través de los medios de comunicación.

Vamos encaminados hacia **un cambio de mentalidad para una sociedad cambiante amenazada con la crisis de valores, para que las familias recuperen la importancia que tienen como papel educador de las personas.** El sistema legal nos debe ayudar a transformar nuestras empresas con responsabilidad social corporativa, no para ser buenas empresas, sino para dar un mejor servicio a los demás y trabajar bien haciendo el bien por el bien común. Se necesita reformar el **marco legal para que las empresas puedan pagar salarios dignos y contagiar los entornos con los valores de honestidad, además de proponer a sus equipos el desarrollo de iniciativas de voluntariado corporativo.** Los poderes públicos deben ayudar a las familias a crearse y fortalecerse, ofertando incentivos y ayudas a las empresas, para que así ellas puedan apostar por cuidar a las personas de sus organizaciones y aportar con valor, para entre

todos construir un mundo más humano, comenzando por invertir en sus equipos humanos.

SEGUNDA PARTE: CAMBIOS EN LAS EMPRESAS

3.- Los Planes de Igualdad

Tras la Ley 39/99 de conciliación de la vida laboral y familiar, **el único instrumento legal promotor de la conciliación para las empresas ha sido la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** El gobierno de ese momento reforzó una campaña que pretendía conseguir dotar a las empresas de un código ético al precipitar un producto estrella obligatorio: la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades para empresas de más de 250 trabajadores. A día de hoy, y pese a la escasa incidencia, 8 años después, se sigue realizando este esfuerzo por parte de las autoridades públicas con una incidencia cuestionable.

Hemos analizado los **problemas más comunes que tienen las empresas** para implantar los Planes de Igualdad: la falta de información sobre cómo empezar; la falta de conocimiento sobre si están obligadas o no; el control de la evaluación disuade a las empresas de presentar el visado a nivel autonómico en la Comunidad Valenciana; el tener que implantar alguna medida en el área de retribución de forma obligatoria para conseguir el visado, etc. Todos estos obstáculos provocan que las empresas no se interesen demasiado en visar el Plan a nivel de la Comunidad Valenciana. Por otro lado, la negociación del Plan de Igualdad con los sindicatos no siempre es pacífica porque se heredan otros asuntos colaterales. En otros casos, resulta ridículo porque muchas empresas tienen plantillas feminizadas y no requieren un Plan de Igualdad, tal y como está concebido. La situación actual de despidos, la rotación y la falta de trabajadores indefinidos, entre otras cuestiones, dificulta el deseo de comunicar la voluntad de trabajar en aras de la Igualdad en las empresas. Hemos denunciado que, en muchos casos, han sido las **inspecciones de trabajo** las que han provocado la decisión de diseñar un Plan de Igualdad por parte de una empresa que no lo tenía. Todo esto ha provocado temor hacia el instrumento.

Adicionalmente, las empresas consideran que el solicitar el visado de la Comunidad Valenciana o el Distintivo nacional, lo único que les aporta es más trabajo y muy poco retorno positivo. Los informes de seguimiento y evaluación siempre aportan una evaluación estupenda de las acciones realizadas.

Los Planes de Igualdad, surgieron de forma similar a los de prevención de riesgos laborales, requieren un diagnóstico previo de la situación y un seguimiento posterior y evaluación continua. Sin embargo, en cuanto a los Planes de Igualdad, se ha añadido una sistematización del diagnóstico, pero con un gran inconveniente, la falta de formación de las personas que tienen la responsabilidad de elaborar los Planes de Igualdad. Otro de los inconvenientes detectados es, la **falta de registro único obligatorio de competencia estatal** que lograrse impedir que los Planes no se conviertan en papel mojado. Muy pocas empresas difunden que tienen un Plan de Igualdad. Afortunadamente los servicios públicos valoran a las empresas con un Plan de Igualdad con un plus para sus licitaciones pero aun así, pocas empresas se interesan por los Planes de Igualdad en los momentos de crisis por unas causas muy comprensibles: por la multitud de cambios acaecidos en las empresas, por miedo a un control y por falta de recursos que se puedan dedicar a ellos. Sólo las inspecciones de trabajo logran convencerles de la necesidad del Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad y los Convenios Colectivos

La realidad imperante es que los Planes de Igualdad son percibidos por muchos como si sólo estuvieran dirigidos a las mujeres. Son todavía una herramienta muy poco poderosa, sin registro único, que corren mucho peligro de convertirse en un “papel mojado” que poco interesa salvo para captar algún punto en licitaciones públicas o una pequeña subvención o reconocimiento. Todo el contenido de un Plan de Igualdad, para que sea percibido como algo **dirigido a toda la plantilla**, debería recogerse en un Convenio Colectivo. **Por lo tanto, si ya tenemos los Convenios colectivos, para qué se necesitan entonces los Planes de Igualdad.** Podríamos afirmar que sólo para las PYME que no disponen de Convenios Colectivos. Sin embargo creemos muy interesante darle la vuelta al instrumento, y conseguir **que los objetivos de los Planes de Igualdad permitan aumentar la natalidad en las empresas.** Se debería medir si la evolución del empleo y la promoción profesional están íntimamente relacionadas con el

aumento de nacimientos en las familias de los trabajadores de las empresas. Deberíamos ser capaces de medir la evolución de las trayectorias profesionales de las personas con hijos y el apoyo que reciben para que puedan trabajar mejor.

Se vislumbra un comportamiento empresarial generalizado que sólo se deja llevar por la corriente imperante, salvo escasas excepciones. **Hemos de admitir que los cambios que se están solicitando no son sólo cambios legales, porque a priori se adivina que, resultarían muy insuficientes para el resultado esperado.** Se trata de cambiar mentalidades, usos y costumbres, y para ello se requiere mucho tiempo y un cambio educacional estructural. ¿A quién le corresponde esta tarea?. Algunos defienden que quienes tienen la llave a nivel empresarial son los agentes sociales, yo personalmente considero que esa afirmación no es adecuada porque como hemos descrito a lo largo de este trabajo, en relación a la conciliación se trata de personas, de caso a caso y de situaciones personales. No sirven las recetas que tratan a todos por igual sin que resulten transformadoras tal y como se ha buscado a través de los Planes de Igualdad.

La realidad de los Planes de Igualdad

Se crearon demasiadas expectativas en relación a los Planes de Igualdad en las empresas, atribuyéndoles a través de la Ley 3/2007, la labor de conseguir una igualdad real y efectiva. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral está articulada a través de los Planes de Igualdad, como único instrumento legalmente vinculante para las empresas. Las empresas voluntariamente se marcan un plan de trabajo que incluye medidas que pretenden implantar que superan los derechos ya otorgados por Ley o Convenio Colectivo. Se han realizado innumerables esfuerzos en campañas de comunicación invitando a las empresas a implantar Planes de Igualdad que les beneficiarían en un cambio de imagen y de mentalidad. Sin embargo, no consideramos que sea la solución idónea para llegar a la conciliación. Por lo menos, de la forma en la que están en estos momentos siendo planteados los Planes de Igualdad. **No se ha conseguido el efecto esperado por falta de masa crítica, por un lado, y porque el modelo desencanta por la multitud de problemas que representa para las empresas, por otro.**

Quisiéramos rescatar el dato de que a principios del año 2015 sólo hay 97 empresas en España a las que se les ha otorgado el Distintivo nacional de empresa igualitaria. **Las tendencias internacionales de las empresas ya cabalgan hacia otra dirección.** Se trata de otras iniciativas que descubren otros caminos que exploran la puesta en marcha de la responsabilidad social corporativa con su personal interno. **Hemos de conseguir que las empresas sean socialmente responsables en la gestión de personas.** Proponemos que estas cuestiones calen y que la responsabilidad social, no se instale por cuestiones de buenismo, sino por motivos de equidad y el interés por las personas. Muchas empresas ya comienzan a incorporar códigos éticos que incluyen prácticas de conducta, y dentro de ellos incluyen los Planes de Igualdad.

Por supuesto que los Planes de Igualdad no provocan sólo efectos negativos, sino todo lo contrario. Sin embargo, la implantación de prácticas en las empresas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha ido conquistando otros instrumentos diferentes de los Planes de Igualdad. Se han ido filtrando en las prácticas de las empresas que se preocupan por mejorar a través de congresos de buenas prácticas. Los jóvenes han ido proponiendo prácticas de conciliación a través de concursos para jóvenes universitarios cuyo premio eran prácticas laborales en empresas conciliadoras.

La gran mayoría de empresas alegan que los recursos que se requieren para alcanzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son otros. Se necesitan incentivos que marquen una diferencia y mejoren **la política de la PYME especialmente a través de subvenciones, incentivos fiscales, ayudas y muchos más servicios.** Es necesario destinar más ayudas y recursos para las **PYME** y **para que sus efectos alcancen a las familias.** Se requieren más recursos a servicios de guarderías, residencias para personas mayores y personas dependientes. Se necesita ampliar los servicios de comedores escolares en los centros educativos y el desarrollo de actividades lúdico-educativas fuera de horario escolar y en el periodo vacacional de menores.

Queremos proponer cambiar las empresas y para eso se proponen otras maneras de hacer las cosas y avanzar en esta materia, trabajando para la gestión de la diversidad en las plantillas en lugar de la ya obsoleta lucha entre varones y mujeres. Hemos

descrito la clara convicción de las empresas de no cometer ninguna discriminación. Hemos anotado que la carga de trabajo tan grande que exige tener un Plan de Igualdad no se puede aplicar en estos momentos en las empresas, ya que acusan una gran falta de recursos humanos disponibles para dedicarse a esta cuestión. Hemos constatado la falta de incentivos económicos significativos, que convencen a las empresas de que estas cuestiones merecen la pena. Y por último, hemos señalado la generalizada falta de conocimiento para realizar un Plan de Igualdad, a pesar de la multitud de recursos y guías, así como formación gratuita que las empresas tienen disponible. El resultado es que los Planes de Igualdad resultan demasiado laboriosos si se desean presentar a las administraciones públicas, tanto que las empresas precisan de asistencia técnica externa que han de contratar.

3.1.- La insuficiencia demostrada de los Planes de Igualdad para cambiar los estilos de nuestras empresas.

Tras todas estas aportaciones de unos y otros, ¿hemos de considerar a los Planes de Igualdad tal y como están concebidos, como **un instrumento factible, accesible y ajustado a la realidad de nuestras empresas que contribuyan fácilmente en un cambio de mentalidad para alcanzar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?** Desde mi punto de vista, los Planes de Igualdad no son suficientes para aportar las soluciones que se necesitan en estos momentos, a pesar de que se promulguen como **el mejor instrumento transparente y consistente** que refleja el compromiso real de las organizaciones para construir entornos que concilien la vida personal, laboral y familiar. No quisiéramos dejar de valorar, ni perder de vista el enorme esfuerzo realizado por las empresas, al implantar unos Planes de Igualdad con un compromiso veraz, fiable y transparente, especialmente de cara a sus trabajadores y al resto de la sociedad.

Verdaderamente nos cuestionamos si se puede constatar un beneficio real por parte de un número suficiente de empresas con Planes de Igualdad que hayan alcanzado un cambio de mentalidad gracias a los mismos. La respuesta no es nada nítida ya que, por supuesto, los Planes de Igualdad han aportado mejoras a los trabajadores de las empresas y **sólo por eso debería merecer la pena su implantación.** Sin embargo,

desafortunadamente hemos de volver a tratar la realidad del mundo empresarial. Y es que las empresas no perciben la necesidad de disponer de Planes de Igualdad. Las que lo tienen, en la mayoría de los casos, lo han implantado simplemente para cumplir con otra normativa más, o bien buscan el pequeño incentivo. Algunas personas alegan que independientemente del premio o castigo que motive su implantación, lo importante es conseguir que los Planes de Igualdad se implanten. El cambio cultural se espera que se consiga por otra parte.

No hemos querido conformarnos con este argumento, con este trabajo hemos querido mostrar la percepción de las empresas sobre las políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y valorar si funcionan o no.

4.- Las Políticas de Conciliación

Las políticas de conciliación en la mayoría de los casos sólo se han pedido en las empresas por parte de las mujeres, por lo tanto ahora hemos de afirmar que **la igualdad es un buen negocio, también para los varones y con ello hay que conseguir potenciar la corresponsabilidad compartida**. Somos conscientes de que las empresas que concilian tienen mejor imagen, se les estimula en cuestiones de productividad, disminuyen los costes, retiene el talento.

Las **empresas confiesan que la conciliación no funciona como se esperaba**, sino que está sirviendo para que las mujeres puedan hacer sus horarios más parciales. Se deberían elaborar unos **planes de conciliación que permitiesen apuntar las preferencias de las personas de las empresas y contar con ellas y apoyarles en sus elecciones vitales. Se trata de buscar la máxima felicidad de los trabajadores para que trabajen mejor y así retener su talento**. Las empresas deberían **reconocer las actitudes y decisiones pro-familia** y que ello fuese una mancha de aceite que fuera impregnando en todos los estamentos, especialmente en el de sector servicios, con guarderías en las empresas, restaurantes con menús para niños, ofertas para vehículos familiares, y otras prácticas familiarmente responsables en todo tipo de organización. La **decisión de ser padres debería estar bien vista en las empresas**, y además ello les debería suponer beneficios. Se debería avanzar en materia de mentalidad empresarial, es decir que esté bien visto el

otorgar mejoras a los trabajadores aumentando los permisos que hoy en día existen a nivel legal, que se promocionara su disfrute tanto a los trabajadores mujeres como varones, según sean sus necesidades. Las empresas se deben de preocupar más por demostrar en la cuenta de resultados que **las políticas de cuidado a las familias aportan un valor a las organizaciones**, tanto para sus directivos como para sus trabajadores y sus clientes. Resulta necesario contagiar a otras empresas y mostrarles cómo evaluar los efectos de iniciativas de conciliación. Hemos de realizar un seguimiento exhaustivo que logre medir el impacto cuando se pone en práctica una de estas políticas, es importante comprobar si de verdad funciona, y si es así comunicarlo a otras empresas.

Sin embargo, creemos que para conseguir captar la atención y aumentar el interés de muchos para conseguir que se creen nuevas políticas que consigan cambiar comportamientos, hemos de cambiar de estrategia y **cambiar la cultura especialmente de los directivos y de los mandos intermedios**. Se debería centrar nuestro argumento en base a cuestiones técnicas y económicas. A las empresas y a los representantes políticos se les ha de convencer en términos de productividad, competitividad, diferenciación y aumento de la rentabilidad de las empresas. **Si deseamos construir familias sólidas, hemos de demostrar que la satisfacción y la felicidad de los trabajadores repercuten directamente en la cuenta de resultados de las empresas.**

4.1.- Cambios en las mentalidades de las empresas

Hemos comprobado cómo **en las mentalidades empresariales**, de forma generalizada, **no se apuesta por las personas que no estén “casadas” con su empresa**. Y de forma generalizada, los varones están casados primero con las empresas, y luego con sus mujeres. En cambio las mujeres están primero casadas con sus maridos y luego trabajan para una empresa, si son del grupo de las privilegiadas que tienen un trabajo remunerado. **Es necesario conseguir un cambio de mentalidad y eliminar la cultura del presencialismo, aumentar la corresponsabilidad de los varones y apoyar a las mujeres para que puedan seguir trabajando al ritmo que deseen**. Se debe conseguir valorar sólo el trabajo por los resultados alcanzados, y la remuneración por objetivos conseguidos. Además se debería acabar con los prejuicios y estigmas que muchos trabajadores perciben en relación a los permisos o al teletrabajo porque, de momento,

está mal visto en nuestra sociedad. Hemos de ser capaces de **acabar con el miedo al qué dirán en los entornos laborales. Se ha de terminar con la mentalidad del miedo a sanciones no reconocidas si se solicitan permisos para estar con la familia. Hemos de conseguir cambiar esta visión especialmente en los varones.**

TERCERA PARTE: CAMBIOS EN LAS FAMILIAS, Y EN LAS PERSONAS

5.- La familia debe adquirir un mayor protagonismo en nuestra sociedad.

En nuestras empresas, y en la normativa en materia de Igualdad de Oportunidades, se debería acaparar todo el foco argumentativo de toda la legislación desde una perspectiva de “family balance check”. Los legisladores han de repensar **cómo otorgar beneficios a las empresas** que otorgan ventajas a todos los trabajadores (y no sólo a los que son padres), y que traten de ayudar a todos para hacer más compatibles familia y trabajo. La Igualdad de Oportunidades tiene mucho que ver con la natalidad, y con su descenso imparable y estrepitoso. Por eso quisiéramos **rescatar la importancia de cuidar a las familias** y que éstas dependan de organismos con mayor poder. Que los poderes públicos tengan el apoyo a las familias como la máxima prioridad, ya que **son la pieza clave y sustento de la sociedad.**

Consideramos que la conciliación no es una cuestión que deba solucionar conflictos puntuales sino que debe estar integrada en la cotidianeidad. No se trata de, como se ha realizado hasta la fecha, poner parches para salir del paso de problemas inesperados, sino de un movimiento que cambie hábitos. Se propone una oferta de incentivos reales para las empresas que realmente apliquen medidas conciliadoras como por ejemplo beneficios fiscales, y que para su concesión incorporen una herramienta sencilla para su seguimiento que sea mucho menos burocrática que las actuales. Deseamos que la conciliación no sea una materia sólo para quienes tienen esa necesidad, porque tengan muy cerca a personas dependientes, sino que las medidas que se instalen, estén disponibles para toda la sociedad. Somos conscientes de que no todos los trabajos pueden fácilmente cambiar los horarios, sin embargo consideramos muy oportuno empezar a facilitar los mecanismos para cambiar **costumbres y priorizar a la familia, así como proponer mecanismos para que todos podamos atender una vida personal**

y desarrollarnos viviendo felices también en el trabajo. Si nuestros trabajos nos permiten cuidar de nuestras familias conseguiremos una sociedad más equilibrada, serena y sensata.

El estilo de la **sociedad de hoy es muy individualista**. Por un lado, su mayor aspiración es crecer en la opulencia del tener bienes materiales, una gran parte de la misma está centrada en su egoísmo de sálvese quien pueda y en el consumismo que acalla las ansiedades de muchos. Muchas personas viven de espaldas a lo que ocurre a su alrededor, sin prestar la más mínima atención a quienes tiene muchos y graves problemas del desempleo y desigualdad, pobreza y marginalidad en una buena parte de la sociedad española. En esa situación, las familias son las únicas que responden cuando los problemas son tan abrumadores que no se encuentran medios para salir adelante. Pese a todo, Cáritas sigue aumentando los ingresos, pero no se da abasto para atender a tantas personas necesitadas.

Una de las grandes causas de estos problemas no es la crisis económica, sino la crisis de valores, de falta de prioridades, de aprender a tomar decisiones para cuidar lo que de verdad importa, de trabajar el espíritu de sacrificio, la disciplina del trabajo bien hecho, la generosidad y la construcción de las familias. Existen grandes lacras en la sociedad fruto de un egoísmo exacerbado por la carrera del tener, que obligan a querer llevar un tren de vida que no permite cuidar suficientemente a las familias. Y en estas carreras profesionales, las largas jornadas, los estilos machistas, los cansancios de las mujeres que no reciben ayudas suficientes por parte de sus maridos, contribuyen a agravar muchas situaciones de familias que se rompen. Las consecuencias son el aumento de las custodias compartidas que obligan a los abuelos a remplazar a los padres y madres que siguen muy ocupados en salir adelante, trabajando porque allí se les valora más que su entorno doméstico.

Algunas familias se dan cuenta de las consecuencias de las ausencias de los padres y madres en los entornos familiares y optan por que las madres, mayoritariamente, reduzcan sus jornadas laborales o renuncien a su trabajo. Se ha observado cómo se apoya a las familias en nuestros países vecinos y se lucha por ampliar, por un lado, los

centros de atención de día y las guarderías y, por otro lado, se ofrecen ayudas para que las mujeres sigan trabajando.

6.- Se requieren cambios en los tiempos dedicados a las familias.

Seguimos buscando escenarios que contribuyan a conseguir cambios en las prácticas empresariales, tanto en los documentos como los Planes de Igualdad, como en el día a día de la realidad de las empresas y por ende en las familias. Se trata de conseguir **cambiar el lenguaje y el comportamiento**, tanto de las mujeres como de los varones. Proponemos aportar un grado mayor de libertad a la hora de permitir elegir trayectorias profesionales que incluyan las prioridades más importantes en la vida, como por ejemplo **el tiempo dedicado a la familia, tanto a personas mayores, como a pequeñas y dependientes**. Se buscan posibilidades de poner en marcha mecanismos que permitan adaptar situaciones que nos encaucen hacia el pleno empleo femenino, sin que las mujeres tengan que sacrificar a la familia, es decir: “dos sueldos y dos cuidadores”. **Y repartir mejor los tiempos dedicados a la salud y al ocio por igual, tanto para mujeres como para varones.**

Algunos autores se han preocupado en denunciar la situación, alegando los motivos de injusticia social, alegando la **existente falta de responsabilidad de los varones, porque no les están dedicando suficiente tiempo a sus familias**. De esta forma, ha navegado la cuestión de la conciliación de la vida personal familiar y laboral acusando a las empresas y a los varones en definitiva, que no permiten que sus mujeres trabajen más y mejor. Este argumento no resulta atractivo y no causa los efectos deseados. Durante estos dieciséis años de la ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sólo se ha **conseguido paliar de alguna forma la situación de las mujeres trabajadoras, permitiéndoles que trabajaran desde casa, o que tuvieran horarios flexibles**. No se ha conseguido modificar muchas de las reglas de juego del mercado laboral. Existe un miedo a la pérdida de empleo, y no se ha logrado transformar comportamientos hacia la corresponsabilidad. Todavía encontramos muchos estereotipos sexistas que creíamos superados en el entorno laboral. El valor de la familia sólo existe en los discursos y las empresas siguen, en su mayoría, con sus **prácticas improductivas producidas por la cultura del presentismo** que se encuentra aún muy arraigada en demasiadas empresas españolas. Los horarios laborales españoles actuales

merman nuestra capacidad de concentración, nuestra efectividad y nuestro entusiasmo debido a las tardes improductivas, y estas prácticas nos hacen un flaco favor a los niños, a las personas mayores, a las mujeres, y a las familias.

Necesitamos **disponer de más tiempo para pensar y tener suficiente paz mental para construir confianza**, en las familias, en las empresas, en las organizaciones públicas y en las instituciones para construir un mundo más justo y más solidario, los unos con los otros. Estos valores se consiguen gracias a la responsabilidad individual y colectiva, redescubriendo las bondades de cada uno de nosotros.

Sabemos que debemos seguir contribuyendo cada cual desde donde pueda de forma responsable, porque existen todavía muchas desigualdades para conseguir tener una sociedad más justa, y eso se consigue a través de buenos profesionales. Para conseguir buenos profesionales hemos de ser capaces de educar y practicar estos elementos: **responsabilidad, dirección de equipos, creatividad, y disciplina**, y estos valores se aprenden desde la niñez, y en familia. Los buenos trabajadores han de ser capaces de integrar su vida, tanto la profesional como la privada, ambas de calidad, sin horas fijas, sin lugares fijos, sin tareas ni puestos fijos. Ahora se valoran los desempeños de trabajar por objetivos, por proyectos, por planes y por acciones. Los nuevos perfiles profesionales son híbridos y todo está interconectado. La tecnología nos sirve para producir mejor, pero no debería invadir los espacios ni los tiempos que no le corresponden.

El enfoque de las organizaciones empresariales ha estado concentrado en la exigencia abierta **de un mayor apoyo a las mujeres, para que puedan competir en el mercado laboral igual que los varones, obviando la importancia de hacer familia, tanto por los varones como por las mujeres. En esta carrera hacia la Igualdad de Oportunidades laborales las familias han sido las sacrificadas.** Sin embargo, algunos sí admiten que pese a que esta reivindicación está justificada, y existe un avance real de la situación de las mujeres, no se está avanzando tanto como se debería. Yo añadiría que ni a la velocidad esperada, ni en muchos casos, teniendo como prioridades a la familia y la educación en valores de las futuras generaciones. La educación se transmite con el ejemplo testimonial, es decir a través de los comportamientos de las personas

trabajadoras, tanto varones como mujeres. Para dar ejemplo se requiere pasar más tiempo juntos.

Por eso, quienes se han dado cuenta, han evolucionado en el debate llamando la atención **denunciando la falta corresponsabilidad**, y en especial de los varones, aunque también de las mujeres. Las personas corremos el riesgo de ser reducidas a un simple bien de consumo para ser utilizados como **piezas de una maquinaria que busca producir más, mejor y más barato, descartando el tiempo que necesariamente se ha de dedicar a los que no están en condiciones de participar de este engranaje**. Si el criterio imperante es el de la eficiencia inmediata, ninguna mujer podría embarcarse plenamente. Por eso, se ningunea económicamente la contribución a la sociedad de las personas necesitadas y del tiempo dedicado al cuidado de las personas dependientes: las personas enfermas, los ancianos, o los niños. Y mucho menos se reconoce socialmente la dedicación a estas personas. Se requiere que este tiempo dedicado se contabilice económicamente con repercusiones en forma de cotización a la seguridad social. La escasa aplicación de la Ley de dependencia no alcanza ni los mínimos presupuestarios exigidos ni conduce a cambiar las mentalidades.

Observamos cómo desde todas las instancias sociales, incluso los sindicatos, se reclama un avance hacia el cuidado de las familias. Se solicita que se le dé prioridad en los futuros gobiernos, que la **familia ocupe el lugar más importante como el de la cartera de presidencia del gobierno** y que se ocupe de ellas el ministerio de economía. **Se trata de sustituir el ya antiguo concepto de “work life balance” por en “work-family balance”**.

Por ello, proponemos afrontar con valentía el reto tan importante que tenemos como sociedad, el de encontrar modelos que igualen a todas las personas en cuanto a la igualdad a nivel económico. **Proponemos extender las políticas de conciliación hacia las políticas de corresponsabilidad**. Esto requerirá, sin duda, ampliar el gasto público para poder reconocer la labor de cuidado, y nuevos mecanismos de apoyo a las personas mayores. Se busca promover la participación de las mujeres en los lugares de toma de decisión, pese a que ello suponga una cesión por parte del varón. De la misma manera

que el varón debe incorporarse al ámbito doméstico, suponiendo una cesión de la mujer de las tareas que antes ocupaba exclusivamente.

La situación con que nos encontramos es que actualmente **resulta muy lento y difícil cambiar las mentalidades para conseguir un reparto equilibrado de responsabilidades entre la vida personal, familiar y laboral**. Sin embargo creemos que si existe el pleno convencimiento por parte de todos, se conseguirá mejorar la situación. Tan sólo hace falta conseguir que la sociedad, los medios de comunicación, los agentes sociales, las entidades educativas, las empresas, y quienes deben promulgar las leyes, sean conscientes de que **las futuras generaciones no se merecen la sociedad que estamos construyendo**.

Para conseguir la puesta en marcha de prácticas más justas en materia de igualdad entre mujeres y varones, hemos todavía de seguir construyendo escenarios que permitan, por un lado, que las mujeres puedan participar del escenario público, y para ello se deberá de aumentar la participación de los varones en el ámbito privado. Para ello se abren vías de construcción hacia una **filosofía de la paternidad, así como incorporar plenamente la visión de las mujeres en estructuras organizativas**.

Como sociedad tenemos grandes retos que afrontar y muchos dolores que paliar. Por un lado, deberíamos aportar siempre soluciones en positivo, de forma que todas las personas, sean varones o mujeres, fueran escuchadas de igual forma. Es necesario incorporar la visión de las mujeres de forma pacífica y no en combate, junto a los varones. Por eso el foco debe virar hacia **argumentos empresariales y familiares de beneficios para las familias**, para las empresas y en definitiva, para las personas de forma íntegra. Por otro lado, la población envejecida y el aumento de personas dependientes con necesidades de cuidado, en nuestra nada lejana futura sociedad, va a transformar, inevitablemente, maneras de organización del trabajo así como las relaciones entre varón y mujer. Por eso, hemos de proponer políticas públicas que prioricen y promocionen a las personas que asuman el cuidado de sus familiares, primándoles con mecanismos diversos.

Existen varias **políticas europeas de apoyo a la fertilidad dirigidas especialmente a las mujeres**. En Alemania proponen que las mujeres que lo deseen permanezcan con sus hijos menores de 3 años para educarles, facilitando su reincorporación al mercado laboral. En otros países como en Francia, crean más guarderías para que las mujeres no dejen de trabajar fuera de casa y puedan subcontratar apoyos externos. De cualquier forma, existen muchos más apoyos en nuestros países vecinos para cuidar a las familias y que así puedan tener más hijos. En pocos años, habrá propuestas de federalización europea de las pensiones porque no dispondremos de población activa suficiente en España que pueda **sufragar las pensiones de los mayores jubilados**. Se deben de facilitar mecanismos que **promuevan la natalidad** aumentando el empleo llamado “**pro-madre**” ofreciendo seguridad y flexibilidad, junto con un cambio de horarios compatibles con los horarios escolares. Pero también se deben de promover las costumbres “**pro-padre**” para que ellos sean también los que ejerzan la paternidad responsable.

Se debe conseguir una mucha mayor implicación de los varones en el ámbito doméstico. Los estudios demuestran que la diferencia salarial es el criterio que marca la participación entre varón y mujer. Para el varón, cuanto mayores son los ingresos menos es su implicación en el ámbito doméstico. Asimismo, el poder dentro de la pareja marca la negociación otorgándole la ventaja a quién posee mayores ingresos económicos. Muchas personas opinan que los varones, para poder conseguir mejores sueldos, han de ausentarse más tiempo de casa, y solo se centran en el ámbito laboral. Otros opinan que el reparto de las tareas domésticas aumenta cuanto mayor nivel educativo tiene la madre. La participación de los varones, cuando son padres, en el trabajo familiar va a estar condicionado al tipo de familia que sea. Los varones se van a implicar en la



medida en la que sean necesarios en las tareas de cuidado y crianza, y en función siempre de cuanto mayor tiempo dispongan para ello. Hemos de tener en cuenta que la implicación de los varones en el hogar es inversamente proporcional al número de horas de las madres que trabajan fuera del hogar.

Para los varones, la motivación más grande para implicarse en el cuidado de sus hijos va a estar condicionada por la necesidad que tengan de ese apoyo sus parejas o mujeres. Algunas madres pueden llegar a presionar demasiado para que sus maridos participen en las tareas domésticas y provoca ciertas luchas en la pareja. Sin embargo, los conflictos aparecen sólo en los casos en los que ambos trabajan fuera de casa, y el motivo es la responsabilidad tanto de las tareas domésticas como las de cuidado de las personas dependientes.

7.- Cambios en las personas, necesitamos tiempo para repensar

Para terminar me gustaría reivindicar **tiempo para la reflexión y para dedicarnos a lo que verdaderamente es importante en nuestras vidas**. Hemos de integrar en nuestros días “**la pausa para pensar y disfrutar de lo que tenemos**” porque vivimos en un mundo en el que todo son carreras por tener más dinero para calmar nuestras ansiedades y nuestras esclavitudes. Tenemos necesidad de correr para llegar más alto en el escalafón de la plantilla de una empresa. Y a nivel individual muchos quieren vivir muchas emociones y muy deprisa, sin comprometerse, satisfaciendo una inagotable fuente de deseos. Sin embargo, vemos como la velocidad no es siempre la mejor opción de vida. Muchas personas están sufriendo verdaderos dramas por su falta de salud, de recursos, de trabajo, de educación, y a causa de la soledad etc. Sin embargo, muchas otras viven también como dramas unas circunstancias que no lo son, porque no logran dominar su falta de madurez, se encuentran presas del miedo, del deseo, de la ansiedad, de la impaciencia buscando permanentemente resultados inmediatos.

La clave está en tener la **madurez suficiente para saber tomar decisiones personales** y priorizar en cada momento qué debe llenar nuestras trayectorias vitales, es decir, que los que quieran rendir más y aspirar a más laboralmente, que así lo hagan. Pero que con la misma libertad, los que quieran rendir bien, sin aspirar a más, también puedan tener una vida más equilibrada con su realidad puntual. Quizás la austeridad y la sobriedad no se conciben en nuestra sociedad, como ingredientes que contribuyen a una mejor calidad de vida, cuando realmente aportan mucha libertad.

Aunque he de admitir que aún no estamos preparados para empezar a pensar en nuevos modelos de retribución, de valoración y de compensación de la efectividad y del rendimiento, **la realidad nos impone avanzar en esta línea**. Hemos de pensar en que las relaciones laborales se van a convertir en **modelos híbridos**, donde estaremos **pactando prestación de servicios, en el lugar de los contratos por horas**. Ya **no sirven los modelos de un sólo jefe**, ahora la relación será de colaboración de muchas empresas con muchos profesionales. Estamos constatando cómo se está rediseñando la relación empleado y empleador. Las **personas prestadoras de servicios disfrutarán de mayor autonomía**, porque ya no se prevén tareas uniformes y continuadas sino por proyectos, y por etapas. Esto conllevará a incorporar nuevos elementos como marca personal y profesional unidas.

Nos encaminamos a **un gran cambio de paradigma** en el modelo de organización de las empresas de forma irreversible. Esta transformación va a acarrear muchas dificultades para quienes no tengan las mentes abiertas, porque la plena disponibilidad ya no es siempre posible y los compromisos con las organizaciones se diluyen cuando cambian las relaciones laborales. Muchas personas hemos de aprender a decir no a determinadas propuestas. El liderazgo de las personas del futuro será muy diferente al de ahora, porque se van a extender figuras como el “free-lance”. La consultoría que colabora fuera del organigrama de una empresa, pero que se integra en equipos aportando un valor compartido. Todo este escenario conlleva una nueva manera de ejercer el reconocimiento de las personas por tu trabajo. **Sólo se remunerará el resultado y la presencia dejará de tener la importancia que hoy se le concede**. La negociación salarial será persona a persona incorporando sus circunstancias personales.

Honestamente, considero que **no muchas personas saben cómo resolver situaciones profesionales que invaden nuestra intimidad personal**. Resulta complicado imaginarnos conseguir un ascenso si estamos tele-trabajando, porque aún la presencia, para muchos está muy ligada a la mentalidad de compromiso. Muchos jefes consideran que los que teletrabajan están más interesados en la familia que en la empresa, y eso no siempre es así. Hemos de compartir físicamente tiempos para manifestar las expectativas de cada persona, y diseñar trayectorias profesionales pactadas. Hemos de aprender a valorar la contribución real del trabajo a distancia. **No sabemos gestionar**

nuestro tiempo personal, en equilibrio con la trayectoria profesional. Muchas veces, las facilidades que nos proponen las empresas se traducen simplemente en muchas más horas de trabajo en la empresa.

Las nuevas tecnologías están generalmente siendo muy mal usadas, porque nos tiranizan y nos enganchan al trabajo de tal forma que no se nos permite desconectar. Tenemos un gran riesgo de convertir nuestras **vidas en una versión monotemática de nuestro trabajo**, como el único epicentro importante. Y sin embargo, olvidamos lo más importante en esta vida, la familia.

Nuestra sociedad de hoy **vive corriendo sin reflexionar ni apostar** para tener resueltas las cosas importantes de la vida. Apenas destinamos energías a lo largo de nuestros días en hacer las cosas importantes y en estar disponible para las personas por las que merece la pena luchar. A veces, se olvida lo verdaderamente relevante en esta vida. Parece que del trabajo sabemos bastante, pero no sabemos compartir criterios comunes sobre qué prioridades tenemos en la vida. **Muchas personas no encuentran sentido** a su vida sin un empleo maravilloso y a la vez esclavizante, **no valoran el tiempo de cuidado y de compartir dedicado a la familia**, y se pierde la perspectiva de la dignidad de las personas. La familia es la escuela donde se aprende a valorar a las personas, donde se accede a la igualdad de la dignidad entre mujer y varón siendo complementarios. Hemos de prestarle muchas más energías y tiempo al lugar donde, como dice Torns, se aprende la cultura de las manos, del corazón y de la sonrisa, donde se practica la capacidad de sacrificio, el amor y donde nos entrenamos para saber dar afecto a los demás.

ANEXOS

ANEXO I: NORMATIVAS DESTACABLES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN:

- 1. Primer Programa Europeo de Acción Social. Reafirma el empleo y la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.*
- 2. Convenio 156/81,11 de agosto de 1981, sobre Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.*
- 3. Recomendación 165/81, de 23 de junio de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares donde se reconoce la necesidad de licencia parental.*
- 4. Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.*
- 5. Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.*
- 6. Directiva 91/383/CEE de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal*
- 7. Directiva 92/241/CEE, de 31 marzo de 1992, sobre cuidado de hijos. En ella se invitaba a los Estados miembros a adoptar medidas y fomentar de manera progresiva iniciativas que permitiesen a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades familiares, profesionales y de índole educativa.*
- 8. Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre protección de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia. Establecía un periodo mínimo de baja por maternidad de 14 semanas.*
- 9. Directiva 96/34/CEE, de 3 junio de 1996. Acuerdo marco sobre el permiso parental y ausencia del puesto de trabajo por motivos familiares urgentes.*

10. *Directiva 97/81/CEE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES*
11. *Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo. Define el acoso sexual en el lugar de trabajo como una práctica discriminatoria por razón de sexo.*
12. *Directiva 2003/41/UE de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*
13. *Directiva 2010/41/UE 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.*
14. *II Programa de Acción a Medio Plazo (1986-1990). Destinado a promover medidas que favorezcan el acceso y la participación igualitaria en el empleo, especialmente en los que las mujeres están subrepresentadas, así como acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.*
15. *III Programa de Acción a Medio Plazo (1991-1995). Enfatizó en la necesidad de incrementar la participación y la calidad del empleo de las mujeres, con especial atención a la conciliación.*
16. *IV Programa de Acción a Medio Plazo (1996-2000). Recoge las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín de Naciones Unidas para integrar la Igualdad de Oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión Europea.*
17. *Tratado de Ámsterdam, 2 de octubre de 1997. Sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario de la Comunidad Europea, a la vez que convierte el mainstreaming una obligación de la Comunidad.*

18. *Resolución del Consejo Europeo, 6 de junio de 2000, relativa a la conciliación. Se centra en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.*
19. *El Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas. Define «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».*
20. *La Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible, 2 de julio de 2002. Añade al concepto de responsabilidad social de las empresas que ésta consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de la misma manera, es decir, reconciliando los intereses y las necesidades de las distintas partes involucradas de manera satisfactoria para todas ellas.*
21. *Estrategia Europea de Empleo, noviembre de 1997. Propone tres objetivos básicos: pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y fomento de la cohesión y de un mercado de trabajo inclusivo. Las prioridades específicas incluyen, entre otras, la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.*
22. *Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”, 4 de abril de 2006. Entre otras recomendaciones, invita a los Estados miembros a promover servicios de interés general para garantizar el empleo femenino, consolidar el derecho a la protección social de las personas, y fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.*
23. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010. Destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.*

24. *Resolución del Parlamento Europeo sobre "Ha llegado la hora de acelerar - Creación de una Europa del espíritu empresarial y el crecimiento" (2006/2138(INI)) 2006/0033*
25. *Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones «Pensar primero a pequeña escala» «Small Business Act» para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas (2008/394 final)*
26. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 (Comm 2010/0491)*
27. *Comunicación 2010/795 final Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones. PLAN DE ACCIÓN SOBRE EMPRENDIMIENTO 2020. Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*

ANEXO II: DIAGNÓSTICO GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y OBTENCIÓN DEL VISADO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

DIAGNÓSTICO:

Tabla de recogida de información de la empresa:

- I. Datos generales de la empresa*
- II. Instalaciones*
- III. Ámbito Territorial*

Tablas de recogida de información de la PLANTILLA a cumplimentar por el departamento de Recursos humanos. Distribución de la plantilla desagregada por sexos de:

- 1. Edades*
- 2. Planes de estudios*
- 3. Categorías profesionales (adaptadas a la empresa)*
- 4. Tipo de contrato*
- 5. Jornada Laboral Semanal*
- 6. Departamentos y Niveles Jerárquicos (organigrama, a adaptar por la empresa)*
- 7. Movimientos del personal (tres tablas)*
- 8. Responsabilidades Familiares (tres tablas)*
- 9. Formación (dos tablas)*
- 10. Promoción Profesional*
- 11. Cuadro de Distribuciones*

En cuanto a la información cualitativa se solicitan que respondan con un sí o un no a las siguientes preguntas de cada área:

1. Área de acceso al empleo

- 1. ¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?*

2. *¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?*
3. *¿Se utiliza un lenguaje No sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?*
4. *¿El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?*
5. *¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?*
6. *¿Los modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?*
7. *¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?*
8. *¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?*
9. *¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin diferenciación de género?*
10. *¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?*
11. *¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?*
12. *¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?*

13. *¿se utiliza un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?*
14. *¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?*
15. *¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?*
16. *¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?*
17. *¿El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases?*

2.- Área Conciliación

1. *¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?*
2. *¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral?*
3. *¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?*
4. *¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?*
5. *¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?*

6. *¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores y trabajadoras o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio)*
7. *¿Se lleva a cabo formación a la directiva y los/las trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades y en concreto de conciliación?*
8. *¿Se lleva a cabo una correcta política de información sobre medidas de conciliación a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?*

3.- Área Clasificación Profesional, Promoción y Formación:

3.1.- Clasificación profesional

1. *¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?*
2. *¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?*
3. *¿Se puede apreciar la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?*
4. *Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?*
5. *La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, ¿es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?*
6. *¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional de la empresa?*
7. *Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?*

3.2.- Promoción

1. *¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?*
2. *¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?*
3. *¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?*
4. *¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?*
5. *¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?*
6. *¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?*
7. *¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?*
8. *¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?*
9. *¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?*

3.4.-Formación

1. *¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?*
2. *¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?*
3. *¿Se comunica de forma clara y accesible a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual?*

4. *¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?*
5. *¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?*
6. *¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?*
7. *¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?*
8. *¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?*
9. *¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?*
10. *¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?*
11. *¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?*
12. *¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?*
13. *¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?*
14. *¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?*
15. *¿Tanto el Equipo Directivo como el Equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en Igualdad de Oportunidades?*

4.- Área Retribuciones

1. *¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?*
2. *¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? ¿Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?*
3. *¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados/as profesionales?*
4. *¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para las trabajadoras/as fijas/as?*
5. *¿Los pluses o beneficios sociales o económicos solo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?*
6. *¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?*
7. *¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?*
8. *¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?*
9. *¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?*
10. *¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?*
11. *¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?*
12. *¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?*
13. *¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?*

5. Área de salud laboral

1. *¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?*
2. *¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?*
3. *¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?*
4. *¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?*
5. *¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?*
6. *En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?*
7. *¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?*
8. *¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?*
9. *¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?*
10. *¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?*
11. *¿Se asegura la disponibilidad de asientos adecuados en caso de embarazo?*
12. *¿En caso de embarazo, se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?*
13. *¿Son adecuados los uniformes o ropa de trabajo, según sus necesidades?*
14. *¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?*

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

1. *¿Conoce personalmente la política de igualdad de la empresa?*
2. *¿Sabe en qué consiste el Plan de Igualdad de su empresa y en que le afecta?*
3. *¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?*
4. *¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?*
5. *¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?*
6. *¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?*
7. *¿Se utiliza de forma genérica el lenguaje cuando se hace referencia a mujeres y hombres?*
8. *¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?*

ANEXO III: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONES MAS HUMANO

¿Trabaja su pareja? (sí o no)

AREA CLIMA LABORAL

1. *¿Se encuentra Ud. satisfecho con su situación profesional?*
2. *¿Percibe que se le reconoce el desempeño de su trabajo?*
3. *¿Se encuentra Ud. satisfecho con sus horarios de trabajo?*
4. *¿Logra conciliar vida personal y vida profesional?*
5. *¿Considera adecuada la relación entre el trabajo que realiza y la remuneración que percibe?*
6. *Actualmente, ¿cómo diría Ud. que está de motivado/a en el trabajo?*
7. *¿Conoce cuáles son los objetivos empresariales y se considera parte importante para el logro de los mismos?*
8. *¿Cree que la empresa optaría por invertir en su formación para fomentar su desarrollo profesional?*
9. *¿Considera que en su empresa se prima la eficiencia a las horas de presencia?*
10. *¿Cree que el clima laboral de la empresa es bueno?*
11. *¿Y el de su departamento?*
12. *¿Cómo valoraría su preocupación en la actualidad respecto a los siguientes aspectos?*
 - *El nivel de su sueldo*
 - *La garantía de conservar su empleo*
 - *El tiempo que dedica a trabajar*
 - *¿Cuánta atención cree usted que su empresa presta a cada uno de los siguientes aspectos?*
 - *El desarrollo de las habilidades*
 - *Las dificultades con sus vidas personales*

- *La calidad de vida y la buena condición en el trabajo*

AREA POLITICAS DE CONCILIACIÓN (valórelas como necesarios, muy necesarios o poco necesarios)

- 1. Horario laboral flexible*
- 2. Trabajo a tiempo parcial*
- 3. Jornada reducida a cambio de una reducción salarial*
- 4. Permiso por maternidad o paternidad superior al que establece la ley*
- 5. Excedencia para cuidar de un familiar*
- 6. Dejar el lugar de trabajo por una emergencia familiar*
- 7. Sustitución del personal que está de permiso*
- 8. Posibilidad de trabajar desde casa*
- 9. Asesoramiento profesional/personal y familiar*
- 10. Formación en gestión del tiempo y estrés*
- 11. Información sobre guarderías colegios y servicios o ayudas para familiares*
- 12. Servicio de guardería (propio o subvencionado)*
- 13. Seguros de vida, accidente o sanitario*
- 14. Servicio para recolocar a trabajadores que dejan la empresa por reestructuración o cierre*
- 15. Plan de pensiones aportado por la empresa*
- 16. Ticket o servicio de restaurante subvencionado*

ÁREA DIRECCIÓN Valore como (Nunca, poco, frecuentemente o Siempre)

- 1. Están sensibilizados respecto al equilibrio trabajo/familia*
- 2. Son personalmente ejemplo de conducta familiarmente responsable*
- 3. Valoran más la presencia física que la productividad real*

4. *No tiene buena salud laboral, están quemados*

ÁREA COMUNICACIÓN INTERNA (Ninguna vez, poco, a veces o muchas veces se comunica sobre...)

1. *Situación de la compañía*
2. *Objetivos previstos*
3. *Objetivos alcanzados*
4. *Políticas de Responsabilidad Social*
5. *Procesos de promoción interna*
6. *Distribución de incentivos y beneficios sociales*
7. *Cambios en los procesos y/o procedimientos*

AREA CULTURA DE LA EMPRESA (Nunca, a veces, frecuentemente, o siempre)

1. *Rechazar una promoción o traslado por razones familiares puede afectar a la carrera de un empleado en su empresa*
2. *Se juzga como menos comprometido con la empresa a quien se beneficia de un permiso o reducción de jornada por causa familiar*
3. *Se promueve que los empleados finalicen su jornada laboral a la hora establecida*
4. *Las decisiones del departamento de personal tienen en cuenta la situación familiar/personal*
5. *Los directivos son comprensivos cuando los empleados dan prioridad a su familia*
6. *¿Se tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?*
7. *¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?*

8. *¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?*
9. *¿Trabaja su empresa en eliminar las brechas salariales que puedan existir en puestos de trabajo con las mismas responsabilidades?*
10. *¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?*
11. *Si se implantase un Plan de Igualdad ¿Confía en que realmente se llevarían a cabo las medidas del mismo?*

ANEXO IV: INDICADORES:

Indicadores: algunas sugerencias para el Área de Acceso al empleo

Para comprobar si ha aumentado la contratación de mujeres sería aconsejable recoger datos en una ficha con posibles indicadores:

- *Nº y tipo de contrataciones desagregadas por sexos*
- *% de mujeres contratadas por categorías profesionales*
- *Nº de ofertas de empleo realizadas con un lenguaje neutro*

Todo ello permite comparar la situación desde que ha empezado a implantarse el Plan de Igualdad.

Otras preguntas sobre las que se podría implantar unos indicadores:

- *¿Es equitativa la proporción de mujeres y varones en puestos de responsabilidad? la proporción de mujeres y varones con contratos temporales? la proporción de varones y mujeres con contratos a tiempo parcial?*
- *¿La empresa se preocupa por comunicar sus ofertas de empleo de una forma accesible para ambos sexos, ampliando y variando sus métodos de reclutamiento?*

Indicadores: algunas sugerencias para el Área de Conciliación

Algunas cuestiones que se podrían plantear para medir a través de indicadores:

- *¿Se han ofrecido distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral para que el personal empleado no encuentre dificultades en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar?*
- *¿Se han implantado nuevas medidas de conciliación? ¿Cuántas personas han hecho uso de ellas?*
- *¿Se dispone de servicios para la Conciliación accesibles para toda la plantilla? ¿Cuántas personas han sido usuarias de los servicios?*

Indicadores que se proponen recoger en la ficha:

- *Nº de personas que ha usado nuevas medidas de conciliación desagregado por sexo.*

- *Nº y tipo de necesidades de conciliación identificadas.*
- *Nº y tipo de medidas que se han ofrecido para facilitar la conciliación desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad.*

Indicadores: sugerencias Área Clasificación, Promoción y Formación

Indicadores que se propone recoger en la ficha de Clasificación:

- *¿Están presentes las mujeres en todos los niveles de la empresa?*
- *¿Cuál es la proporción de las mujeres en puestos de responsabilidad?*
- *¿Se ha incrementado los ascensos de mujeres en la empresa desde la puesta en marcha del Plan?*

Indicadores que se propone recoger en la ficha de Formación:

- *Nº y tipo de curso realizado en apoyo de la promoción profesional de las mujeres*
- *Desagregación por sexo de los siguientes datos:*
 - *Nº de horas de formación recibida*
 - *Nº de personas que han identificado sus necesidades formativas*
 - *Nº de personas por sexo que han recibido formación sobre lenguaje no sexista*

Indicadores que se propone recoger en la ficha de Promoción:

- *Criterios marcados para facilitar la promoción de las mujeres*
- *Nº de mujeres que se han beneficiado de tales criterios y denominación del puesto*

Indicadores: algunas sugerencias para el Área de Retribución

Indicadores que se propone recoger en la ficha:

- *¿Se ha diseñado una tabla de retribuciones de la plantilla de la empresa por categorías y los niveles retributivos?*
- *¿Existe una tabla de retribución anual media con la comparativa entre mujeres y varones dentro del mismo nivel profesional?*
- *¿Cuál es el porcentaje que diferencia los salarios entre las mujeres y los varones dentro de la misma categoría profesional?*

- *¿Cuántas medidas correctoras se han identificado para equilibrar los salarios de las mujeres y los varones dentro del mismo nivel profesional?*

Indicadores: algunas sugerencias para el Área de Salud laboral

Indicadores que se propone recoger en la ficha:

- *¿Existe una persona u órgano responsable de la Salud de la plantilla de la empresa?*
- *¿Se detecta, previene y actúa en situaciones de riesgo para la salud de la plantilla?*
- *¿Se ha sensibilizado a la plantilla para evitar sobre el acoso y las actitudes sexistas?*
- *¿Se ha acondicionado los espacios de trabajo de forma diferenciada (vestuarios y lavabos)?*
- *¿Se han destinado vestuarios de trabajo y útiles de seguridad diferenciados para mujeres y varones? (guantes, botas, cascos, monos, etc.)*
- *¿Existe un protocolo para emprender acciones para evitar y eliminar las actitudes sexistas en la empresa?*
- *Nº de personas desagregadas por sexo que han demandado información sobre el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo*
- *¿Se realizan sesiones informativas sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a las mujeres y a los varones?*

Indicadores: sugerencias Área Comunicación y Lenguaje no Sexista

Indicadores que se propone recoger en la ficha:

- *¿A la hora de realizar cualquier tipo de comunicación entre empresa y personal, se tiene especial cuidado en no utilizar un lenguaje sexista?*
- *¿Existe una Guía de Lenguaje no sexista?*
- *El valor de la Igualdad, ¿forma parte de la estrategia que persigue la empresa y de la imagen que ofrece?*

Plantilla ejemplo FICHA DE INDICADORES para destacar mejor los resultados

Ejemplos de posibles indicadores	Seguimiento Trimestral 1	Seguimiento Trimestral 2	Seguimiento Trimestral 3	Seguimiento Trimestral 4
% de mujeres contratadas y de % de varones contratados				
Nº de medidas de conciliación a las que se han acogido % de mujeres y % de varones				
Nº de cursos realizados y en qué % han participado las mujeres el % de varones				
% diferencia de salarios entre las mujeres y los varones				
Nº de mujeres y de varones que se han informado sobre el Plan de Igualdad				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO V: INFORME ANUAL DE RESULTADOS A PRESENTAR A LA DIRECCION GENERAL FAMILIA Y MUJER

1. *Diagnóstico de Situación actual, comparativa con el diagnóstico de situación presentado antes de la puesta en marcha del Plan de Igualdad Validado.*

2. *Análisis de las acciones llevadas a cabo en cada una de las áreas según un modelo que contiene la siguiente información:.*

- *- Área (denominación)*
- *- Acción*
- *- Fecha inicio y fin*
- *- Objetivo*
- *- Descripción*
- *Recursos y medios utilizados*
- *- Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores desagregados por sexo*
- *Personal a quien ha ido dirigido. Desagregado por sexo*
- *- Personal responsable*
- *- Grado de Implantación de la medida*
- *- Grado de consecución de los objetivos a través de los indicadores de evaluación y seguimiento.*

3. *Acciones de Evaluación y seguimiento:*

1. *Especificación de acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.*

2. *- Medidas adoptadas*

3. *- Personas intervinientes (número de mujeres y de hombres).*

4. - *Reuniones realizadas.*
 5. - *Difusión de decisiones adoptadas.*
4. ***Calendarización de las medidas a implantar durante el periodo de vigencia del Plan.***
 5. *Cualquier otra documentación que puede contribuir a un mayor conocimiento sobre el cumplimiento de los objetivos planteados.*

ANEXO VI: PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA 2014-2016

Objetivo 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad Este objetivo persigue incrementar la sensibilización de las administraciones públicas, el empresariado y la ciudadanía sobre los beneficios de fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este objetivo se desarrollará a través de las siguientes líneas de actuación:

1. Realizar campañas institucionales de sensibilización orientadas a la sensibilización, y dirigidas tanto al empresariado como a la ciudadanía.

Más concretamente, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- *Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.*
- *Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.*
- *Desarrollo acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.*
- *Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la maternidad con información sobre los recursos tanto públicos como privados, y difunda información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres.*
- *Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.*

Objetivo 2: Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Con objeto de implantar medidas específicas para fomentar la conciliación y, por tanto, facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se fijan las siguientes líneas de actuación, con sus correspondientes medidas específicas:

2. Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS

- *Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en el marco de su reforma.*
- *Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.*
- *Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*
- *Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.*
- *Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza*

3. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública

Esta línea de actuación va dirigida a las empresas públicas y privadas,

y a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

- *Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo.*
- *Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los Planes de Igualdad en el sector público empresarial del Estado.*
- *Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de Planes de Igualdad en pequeñas y medianas empresas.*
- *Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes*
- *Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, la existencia de Planes de Igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.*
- *Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.*
- *Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.*
- *Impulso, dentro del diálogo social tripartito, de la creación de un grupo específico, con la finalidad de estudiar el impacto de género del trabajo a distancia y sus consecuencias para la*

conciliación, así como otras medidas alternativas de conciliación.

- *Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.*
- *Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.*
- *Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional.*
- *Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.*

4. Promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres

Se pondrán en marcha, entre otras, las siguientes medidas:

- *Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.*
- *Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona*

trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo.

Objetivo 3: Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo

Con este objetivo se plantea la siguiente línea de actuación, con sus correspondientes medidas específicas:

5. Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios

- Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la Igualdad de Oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.*
- Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.*
- Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo*
- Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.*
- Identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanística y movilidad urbana y rural, que tengan una incidencia favorable para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y la autonomía de las personas.*
- Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la*

responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.

- *Impulso de la adopción de medidas legislativas en materia de derecho civil, para fomentar la corresponsabilidad, tanto durante la convivencia de los progenitores como cuando ésta ya no exista.*

Objetivo 4: Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad

Es preciso reforzar el conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias.

6. Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes.

Esta línea de actuación se dirige a mejorar el conocimiento de las dificultades que causan los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres y su diferente implicación en el cuidado de menores y otras personas dependientes. Con este fin, se pondrá en marcha, al menos, la siguiente medida:

- *Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean éstos rurales urbanos*

BIBLOGRAFIA

AUTORES

- ALCANIZ, Mercedes, “Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familia”, *RES*, 2015 nº 23, pp.29-55.
- APARISI, Ángela, “Ideología de género: de la naturaleza a la cultura”, *Persona y Derecho*, 61 (2009).
- ARNKIL, Robert, JARVERSIVU, Anu, KOSKI Pasi, PIIRAINEN Tatu, “Exploring Quadruple Helix”, Tampere yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere, 2010. Disponible en <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65758/978-951-44-8209-0.pdf?sequence=1>
- ARRIETA, E., “El algoritmo que discrimina a las mujeres que buscan un empleo”, *Expansión*, Madrid, Diciembre 2014. Disponible en: <http://www.expansion.com/2014/12/17/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1418838377.html?mrMailingList=4&mrSubscriber=395>
- ARROYO ABAD, C., “Perspectivas laborales en torno a la conciliación familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XL (2007) 243-270.
- AUSTIN, Michael W., “Rights and Obligations of Parents”, Kentucky University U. S. A., December 14, 2013, *Internet Encyclopedia of Philosophy*: Disponible en: <http://www.iep.utm.edu/parentri>
- BALLESTEROS, J., “*Ecologismo personalista*”, Tecnos, Madrid, 1995, 1ª Ed.
- BALLESTEROS, J., “El paso del feminismo de la Igualdad al neofeminismo de la complementariedad como respuesta a los retos de la sociedad

- contemporánea”, en APARISI, A., BALLESTEROS, J., *Por un feminismo de la complementariedad*, Eunsa, Pamplona, 2002.
- BALLESTEROS, J., “La constitución de la imagen actual del hombre”, *Tópicos*, Revista de Filosofía, nº 15, 1998.
 - BARRERE UNZUETA, M^a Ángeles, *La Acción Positiva, Análisis del Concepto y posterior revisión*. Facultad de Derecho UPV/EHU Disponible en: <http://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf>
 - BARRERE UNZUETA, M^a Ángeles, *Normativa básica en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico*. EMAKUNDE. EUSKO JAURLARITZA/GOBIERNO VASCO. Cofinanciado por el FONDO SOCIAL EUROPEO Bloque 3. Tema 3.1 Mayo 2004.
 - BINGHAM, J., “Middle class mothers deserting workplace to care for children, Government study shows” *The Telegraph*, 30/01/2014. Disponible en: <http://www.telegraph.co.uk/women/10608528/Middle-class-mothers-deserting-work-place-to-care-for-children-Government-study-shows.html>
 - BOSQUE, I., “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer” Disponible en: http://imagenes.publico-estaticos.es/resources/archivos/2012/3/4/1330855020468Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer.pdf
 - BRACERO, F., LÓPEZ, C., “Fomentar la natalidad sólo con palabras. El Govern sólo sube en 25 euros al año las ayudas a las familias con niños pequeños”, *Sociedad*, LA VANGUARDIA, 7 de Marzo 2007, <http://www.siiis.net/documentos/hemeroteca/703071.pdf>
 - BUQUERAS i BACH, I., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS

- CAGIGAS VILLALBA, J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*, Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D 10 de octubre de 2013 Núm. 339 en la sesión celebrada 30-04-2013 (219/270)
- CALVO CARBALLO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*, Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 10-04-2013) (219/241)
- CALVO, M., “La importancia de la figura paterna en la educación de los hijos: estabilidad familiar y desarrollo social”, *Informe The Family Watch*, Abril 2015 Disponible en: <http://www.thefamilywatch.org/Informe20151.pdf>
- CANOVAS, A., ARAGON, J., ROCHA, F., “Las políticas de Conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades autónomas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, Vol. 23 nº.1 pp. 73-93
- CAPRONI, Paula J., “Work/life Balance. You can’t get there from here”, Universidad de Michigan, Departamento de Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol 33 No 1, Marzo 1997 p. 46-56 1997 NTL Institute
- CARRILLO MARQUEZ, D., HIGUERA GARRIDO, A., JUSTE PICON, G., LOPEZ-IBOR ALIÑO, B., VILLA ALCÁZAR, M., “Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave, una propuesta normativa”, *Mujer Familia y Trabajo*, Madrid 2007.

- CAVADA HOYO, J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p. 51 (celebrada 20-03-2013) (219/214).
- CEGARRA, D., SANCHEZ VIDAL, E., CEGARRA NAVARRO, J.G., *Conciliación en la pyme: una ventaja competitiva. innovación en gestión de recursos humanos*. Coautores de la guía conciliación en pymes junto con María Eugenia Sánchez Vidal y Juan Gabriel Cegarra Navarro. Los tres trabajan en el Departamento de Economía de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena.
- CHAPARRO, Carmen, “No cuela que digáis que lo hacéis por nosotras”, *Blog de Yahoo Noticias* disponible en: <https://es.noticias.yahoo.com/blogs/carme-chaparro/no-cuela--no-cuela-que-dig%C3%A1is-que-lo-hac%C3%A9is-por-nosotras-101700100.html>
- CHINCHILLA ALBIOL, N., MORAGAS, M., *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*”, Ariel, Barcelona, 2007.
- CHINCHILLA ALBIOL, Nuria, presentación de la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Conferencia IV Congreso Educar para Conciliar de la Asociación Mujer Familia y Trabajo Madrid 2005. IESE, disponible en <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadervalue1=filename%3DGUIA+BUENAS+PRACTICAS.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1119142277352&ssbinary=true>

- CHINCHILLA, N., Jornada “Maternidad/ Paternidad y trabajo: retos para el Siglo XXI” IESE, 14 Mayo 2013 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. *IESE* Disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2014/05/conclusionesPlataforma2014.pdf>

- CHINCHILLA N., LEON C., “Presentación del estudio Diez años de conciliación en España (1999-2009)”, *Centro Trabajo y Familia IESE*, Barcelona, 2010. Disponible en; <http://www.thefamilywatch.org/act-2inf-es.php> .

- CHINCHILLA, Nuria y LEÓN, Consuelo, *La ambición Femenina. Cómo reconciliar Trabajo y Familia*, Editorial Aguilar, Madrid, 2004.

- CHINCHILLA, Nuria, MAYO Margarita, SANCHEZ, Esther, “Guía para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Cómo aplicar los criterios de la Ley Orgánica de Igualdad a la Dirección de personas”, Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid, IESE, IE, ESADE, Madrid, 2006.

- CHINCHILLA, N., “Valores y Ecología Humana”, Blog IESE, disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2011/05/bebesymaspropuestas/>

- COLLIN; J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 27-11-12) (219/151).

- CONDE-PUMPIDO GARCÍA, José Luis, “Ley valenciana de custodia compartida”, Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, disponible en: <http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista62/art1.pdf>.

- D'YVOIRE, R., “Bélgica aprueba la eutanasia a niños de cualquier edad » que disciernen» y aún quiere ampliarla más”, *La Croix*, Bruselas, 14 de febrero 2014. Información disponible en: <http://www.religionenlibertad.com/articulo.asp?idarticulo=33918>

- DE LA FUENTE, Inmaculada, “La conciliación el gran imposible para las mujeres: Conciliación: ¿el gran imposible? (para las mujeres)”, Blog- El País, 19 de julio 2011. Enlace disponible en <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/07/conciliacion-el-gran-imposible-para-las-mujeres.html>

- DE LUCIO, J., DEL VALLE, M., VALERO, M., “Determinantes de la Brecha Salarial. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa” *Servicio de Estudios Consejo Superior de Cámaras Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad elaborado con la colaboración de Economía Mujer Empresa*. Madrid 2012. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf

- DEBEN ALFONSO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339, (celebrada 20-03-2013) (219/232).

- DOMINGO MORATALLA, A., *Ética de la vida Familiar. Claves para una ciudadanía comunitaria*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2006.

- ELÓSEGUI ITXASO, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/141).
- ELOSEGUI, M. “Por un nuevo estado social innovador en equidad de género”, *Anales de la Catedra Francisco Suárez*, 45 (2011), p 65-87.
- ELÓSEGUI, M., “Tres diversos modelos filosóficos sobre la relación entre sexo y género”, en APARISI MIRALLES, A., (coordinadora), *Persona y Género*, Aranzadi, Zizur Menor (Navarra), 2011.
- FERNÁNDEZ, E., *Igualdad y Derechos Humanos*, Tecnos, Madrid, 2003.
- FERNÁNDEZ E., “Derechos de las Mujeres”, en BALLESTEROS, J., (Ed.) *Derechos Humanos, Conceptos, Fundamentos, Sujetos*, Tecnos, Madrid, 1992.
- FERNÁNDEZ, T., “Vida personal y profesional... ¿Conciliación o integración?”, *Expansión*, Madrid, 25/03/2015. Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2015/03/20/550c7046ca4741c3748b4585.html>
- FLAQUER VILARDEBO, L. G., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 , en la sesión celebrada 5-02-13 (219/179).
- FONTECHA LÓPEZ, Almudena., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y*

Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares, CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 23-10-12) (219/129)

- FRANCISCO. Discurso del Santo Padre Francisco al Parlamento Europeo Estrasburgo, Francia 25 de noviembre de 2014.
- GARG D., RANI S., “Work life Balance: A Key Driver to Improve Organizational Performance”, *International Journal of Research (IJR)*, Vol-2, Issue-1, January 2015, Universidad de Kurukshetra, India.
- GARIBO, A.P., “*Los derechos de los niños: Una fundamentación*”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.
- GARIBO. A.P., “Niñas soldado: un caso particular de violencia contra las niñas”, *Revista de Derechos Humanos*, Vol.3/2012, enero –diciembre 2012, pp. 187-198.
- GARZÓN BENÍTEZ, L., Entrepreneurship y el papel de los emprendedores en la sociedad: el caso del Instituto Ideas como pionero universitario” Tesis doctoral dirigida por Dr. Ignacio Gil Pechuán y Dr. Domingo Ribeiro. Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YaQbEvD5XOQJ:https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/7523/tesisUPV3245.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es>
- GOLEMAN, D., *Inteligencia Emocional*, Kairos, Barcelona, 1996.
- GUALTIERI, T., “España, el país desarrollado en que más sube la Desigualdad por el paro”, *El País*, Madrid, 2014 Disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2014/12/05/actualidad/1417770534_603645.html

- JIMENEZ, E., GRAU M., CHINCHILLA N., “Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y calidad de vida en España”, *Centro Internacional Trabajo y Familia IESE VIDA CAIXA*, Abril 2014 Disponible en: <http://www.vidacaixa.es/uploads/files/impacto-de-las-pensiones-en-la-mujer-jubilacion-y-calidad-de-vida-en-espana.pdf>

- JORDI JULIA, D., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339, Durante la sesión celebrada 13-03-2013 (212/863)

- JUAN PABLO II , Carta Encíclica “Laborem excercens”, 14 Septiembre 1981. Disponible en: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

- JUAN PABLO II, Carta Encíclica “Centesimus Annus”, 1 de Mayo de 1991. Disponible en: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html

- JUSTE, G, “*Conciliar es Rentable*”, Comunicación en el Congreso de la Fundación Mujer Familia y Trabajo, Madrid 2008.

- JUSTE, Gloria, Conferencia inaugural VIII Congreso Fundación, Mujer Familia y Trabajo: “La igualdad, ¿a quién beneficia? Igualdad y Conciliación en tiempos de crisis”, celebrado en Madrid en Marzo 2007.

- LOPEZ DIAZ E., SANTOS DEL CERRO J., “La Mujer en el Mercado Laboral Español”, *Economía Española y Protección Social*, V, (2013) pp. 145-167.

- LÓPEZ LÓPEZ, M., VALIÑO CASTRO, A., “Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea”. CES, 2004,
- LÓPEZ PRECIOSO, M., “T. XVIII Perfil profesional de las agentes de igualdad, Curso de Formación a Distancia. Master de Agentes de Igualdad 4 Edición”. Fundación ADEIT, Universitat de Valencia. 2006
- LOPEZ QUINTAS Alfonso, *Inteligencia creativa. El descubrimiento personal de los valores*, BAC, Madrid, 1999;
- LÓPEZ QUINTAS, A., *Cómo lograr una formación integral. El modo óptimo de realizar la función tutorial*, San Pablo, Madrid, 1996;
- LOPEZ QUINTAS, A., *Manual de formación ética del voluntario*, Rialp, Madrid, 1998.
- LOPEZ QUINTAS, A., *Descubrir la grandeza de la Vida*, Editorial Verbo Divino, Estella (Navarra), 2007.
- LOPEZ QUINTAS, A., “Un método para humanizar la empresa VII” – *El ideal del servicio, alma de la empresa*. Disponible en: http://www.riial.org/espacios/dpersona_doc54heVII.pdf
- LOPEZ QUINTAS, A., “Un nuevo estilo en la vida empresarial”. *El pensamiento relacional y la teoría de los niveles*. Disponible en: <http://www.congresomashumano.org/wp-content/uploads/2013/05/Alfonso-L%C3%B3pez-Quint%C3%A1s.Un-nuevo-estilo-en-la-vida-empresarial.pdf>
- LOUSADA AROCHENA J., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339

- MACCINES, J., “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, núm. 1 pp. 35-71.

- MAGANTO, J., ETXEBARRIA, J., PORCEL, A., “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 28 nº 1, 2010, pp. 69-84 Disponible en: <http://revistas.um.es/educatio/article/view/109731>

- MARTÍN LAGUNO M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 sesión del Congreso de los Diputados celebrada el 5 de febrero 2013 (219/178).

- MARTINEZ DE AGUIRRE C., *La Convención sobre los derechos del niño: una aproximación desde la perspectiva de familia*, ESCRITOS JURÍDICOS TFW 3/20214 producido por el área de Derecho de The family watch. Disponible en la siguiente dirección: www.thefamilywatch.org

- MARTINEZ R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 p 26 y ss. En la sesión celebrada 27-11-12 (219/153)

- MEROLLA, A., (coordinador). “Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy. Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market”. European Institute for Gender Equality, 2011

http://eige.europa.eu/sites/default/files/Review-of-the-Implementation-of-the-Beijing-Platform-for-Action-in-the-area-F-Women-and-the-Economy_0.pdf

- MONTERO, J. M. y MONDÉJAR, J., “El empleo femenino en las regiones españolas. Un análisis estadístico desde la perspectiva de la Estrategia Europea para el Empleo”, *CLM.Economía*, Nº 7, Segundo Semestre de 2005. p. 19-60. Disponible en: http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/montero_clm7.pdf
- MONTOYA MEDINA, David, “La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012”, *Boletín Social Quantor*, Nº 139, 1 de octubre de 2012.
- MORENO, A., “Algunas consideraciones sobre la política familiar en España y algunos países de la UE”, *Universidad Católica de El Salvador, Anuario de Investigación*, Vol. 3, Marzo 2014.
- MURILLO DE LA VEGA S., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 10-04-2013) (219/152)
- NELSON, M., “State of the art: reconciling work and welfare in Europe”, *Neujobs Policy Brief*, State of the art report no. D 5./d 5.1 marzo 2012 <http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2012/03/NEUJOBS%20SoA%20%20No.%20%205%20Del%205.1.pdf>
- ONEGA, S., *Nosotras que lo quisimos todo*, Editorial Planeta, Barcelona, 2015.
- ORTIZ DE LEJARAZU, H., “Trayectoria profesional de las mujeres en Euskadi: evolución de obstáculos e identificación de casos de éxito”, Proyecto elaborado en el marco de las becas para la realización de trabajos de

investigación para la Igualdad mujeres y hombres, de *Emakunde -Instituto Vasco de la Mujer*, 2010. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_publicaciones/es_def/adjuntos/B-1_2010.pdf

- OSCA SEGORIVA, A., SEGADO SÁNCHEZ-CABEZUDO, S., LÓPEZ PELÁEZ, A., “Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo”, *Cuadernos de trabajo social*, Vol. 26, Nº 2, 2013, págs. 253-26.
- PAPI GALVEZ, N., “La Conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad”, *RES* nº 5, 2005, pp. 91-107.
- PASAMAR REYES, S., VALLE CABRERA, R., “Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal”, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 2011, 14 (4).
- PEREIRA, J., Conferencia “*Trabajo Conciliación y vida*”, VII Congreso Asociación Mujer Familia y trabajo Recursos para Conciliar, Madrid 2008.
- PEREZ BERNARDEZ, C., QUESADA ALCALA C., “La regulación de la conciliación de la vida privada/familiar y laboral en la unión europea”, En *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, Coordinado por Ruth Abril Stoffels CEU. Universitat Cardenal Herrera. Facultat de Dret, Empresa i Ciències Polítiques. Pág 78
- PERIS CERVERA, R., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 30-04-2013) (219/271).

- PONCE NUÑEZ, J. M., “La Conciliación entre la vida personal y profesional: un reto para las empresas y sus empleados”. *Empresa y Humanismo*. Vol. X, nº 1/07, pp. 181-208

- PORTER, M. E. & KRAMER, M., “Creando Valor compartido: Redefiniendo el capitalismo y el papel de las empresas en la sociedad”, “Creating Shared Value: Redefining Capitalism and the Role of the Corporation in Society”, *Harvard Business Review*, Enero 2011.

- QUINTANILLA, B., “La Conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 1 , 2005.

- RAMIREZ, J.M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios*, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 , sesión del Congreso de los Diputados celebrada 12-12-12 (219/162)

- RODRIGO LÓPEZ, M. J., MÁIQUEZ CHAVES, M.L., MARTIN QUINTANA, J.C., “Parentalidad positiva y políticas locales de apoyo a las familias. Orientaciones para favorecer el ejercicio de las responsabilidades parentales desde las corporaciones locales”, *Ministerio de Sanidad y Política Social y la Federación Española de Municipios y Provincias FEMP*. Madrid 2010. Disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/folletoParentalidad.pdf>

- RODRIGUEZ GONZALEZ, S., “Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE”, *Anales de la Facultad de Derecho*, 28 Diciembre 2011, pp. 227-249.

- RODRIGUEZ PIÑEIRO, M., “Igualdad de género y políticas comunitarias”, *Relaciones Laborales*, 2000 año 16, n. 6 (23 marzo 2000){10194 R. 035759}; p. 1-10

- ROMAN GONALEZ, Y., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339, sesión celebrada 17-04-2013 en el Congreso de los Diputados 219/254).

- ROMEO, M., YEPES-BALDO, M., y BERGER, R., “Contribución española e iberoamericana al estudio del “work life balance”: claves para la intervención”, *Papeles del Psicólogo*, Vol. 35(1), año 2014.

- ROUGHTON J., “Mothering in the work-life balancing act”, *Human Edge Family*, 14/2/2014, disponible en: http://www.mercatornet.com/family_edge/view/13560

- SAEZ GIOL, L., SALADO FABUEL, L., OBESO ABALDE, C., “VII Informe gestión del talento opinan los jóvenes, profesionales y urbanos”, *Instituto de Estudios Laborales ESADE RANDSTAD*, Madrid, Marzo 2007. http://www.ibrarian.net/navon/paper/VII_Informe_Randstad_Gesti_n.pdf?paperid=11781644

- SAN JOSE, B., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/137).

- SANCHEZ VIDAL, M. E., CEGARRA LEIVA, D., CEGARRA NAVARRO, J.G., “Conciliación en la pyme: una ventaja competitiva. Innovación en gestión de recursos humanos.”, Universidad Politécnica de Cartagena. Fundación Española de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Economía y Competitividad. Cátedra Cede: Cultura y Ética Directiva y Empresarial, Murcia, 2009. Disponible en: www.conciliapyme.es
http://www.conciliapyme.es/documentos/guia_conciliacion_en_pymes.pdf

- SÁNCHEZ-ARJONA BONILLA, M., *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/139).

- SANZ CABALLERO, S., “Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y la Conciliación profesional y Familiar”, en ABRIL STOFFELS, R., et alt. *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, CEU Universitat Cardenal Herrera, Facultat de Dret, Empresa i Ciències Polítiques, 2010.

- SEN, A. *Desarrollo y Libertad*, Planeta, Barcelona, 2000. Disponible en original <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial.pdf> .

- SOLETO ÁVILA, María Luisa, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad*. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339 (celebrada 20-11-2012) (219/138)

- TOBIO SOLER, C., Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS X LEGISLATURA Serie D: GENERAL 10 de octubre de 2013 Núm. 339, sesión celebrada 13-03-2013 (219/209).
- TORNS MARTIN, T., “Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad ¿mismo discurso?”, *RIDEG*, 01/11 (diciembre de 2011).
- TORNS MARTIN, T., “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, Nº 1, 2005, págs. 15-33.
- TORNS, T., “Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano”, *Ararteko*, Septiembre, 2014, Disponible en: http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3452_3.pdf Última visualización 18 de abril de 2015
- TSOKOS, M., y GUDDAT, S., “Deutschland misshandelt seine Kinder” (“Alemania mata a sus niños”), *Verlag Droemer HC*, 2014.
- VIÑAS, J., ”España el país con menos ayudas fiscales por tener hijos”, *Cinco días Economía y Profesionales* 02/02/2014 Disponible en: http://www.clipmedia.net/ficheros/2014/02_feb/ew987.pdf

LEGISLACIÓN

Internacional

- Convenio OIT C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301 .
- Recomendación R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). *Recomendación sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R165 Última visualización 31 de Agosto 2014

Europea

- 84/635/CEE: Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer *Diario Oficial n° L 331 de 19/12/1984 p. 0034 – 0035 Edición especial en español: Capítulo 05 Tomo 4 p. 0124*. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML>
- Artículo 29 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/c 364/01). Disponible en: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Directiva 2006/54/ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

- Documento COM: Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Bruselas, 3.10.2008 COM(2008) 635 final
Traducción propia. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:en:PDF>
- Informe intermedio de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la aplicación del programa de acción comunitario a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres: 1996 – 2000. Información de la publicación: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, (1999) P.35
- Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

Nacional

- BOE Núm. 3 Jueves 3 de enero de 2013 Sec. III. Pág. 486 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 103 Resolución de 17 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2012, convocadas por Resolución de 13 de junio de 2012 http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2012.pdf
- BOE Núm. 309 Martes 23 de diciembre de 2014 Sec. III. Pág. 105014 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 13402 Resolución de 5 de diciembre de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la

elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2014, convocadas por Resolución de 13 de mayo de 2014 [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/Historico entidades beneficiarias/Resolucion concesion 2014.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2014.pdf)

- BOE Núm. 310 Viernes 27 de diciembre de 2013 Sec. III. Pág. 105838 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD 13713 Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, correspondientes al año 2013, convocadas por la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio. [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/Historico entidades beneficiarias/Resolucion concesion 2013.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2013.pdf)
- BOE Núm. 41 Jueves 17 de febrero de 2011 Sec. III. Pág. 18224 III. OTRAS DISPOSICIONES. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD. 3155 Resolución de 24 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/PdI 2009/Resolucion concesion 2009.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/PdI_2009/Resolucion_concesion_2009.pdf) Última visualización el 15 de febrero 2015
- BOE Núm. 46 Lunes 22 de febrero de 2010 Sec. III. Pág. 17110 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE IGUALDAD 2860 Resolución de 29 de enero de 2010, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1738/2009, de 19 de junio. [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/Historico entidades beneficiarias/Resolucion concesion 2009.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2009.pdf)

- BOE Núm. 5 Martes 6 de enero de 2009 Sec. III. Pág. 1186 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE IGUALDAD 246 Resolución de 19 de diciembre de 2008, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden subvenciones destinadas al establecimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en el periodo 2008-2009. última visualización 30 de noviembre 2014.
- BOE Núm. 71 Viernes 23 de marzo de 2012 Sec. III. Pág. 25455 III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD 4085 Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Comisión de igualdad Expediente 661/000267 de la Iniciativa Parlamentaria: Acuerdo de la Comisión: N° de documento: 661/ 000267/ 0004: <http://www.senado.es/web/expedientdocblobobservlet?legis=10&id=40327> Última visualización 20 Enero 2015 Estas tres iniciativas parlamentarias están recogidas en: <http://www.senado.es/web/actividadparlamentaria/iniciativas/detalleiniciativa/textos/expedientes/index.html?legis=10&id1=661&id2=000267>
- Grupo parlamentario popular en el Senado Iniciativa: N° de documento: 661/ 000267/ 0001 <http://www.senado.es/web/expedientdocblobobservlet?legis=10&id=35371>
- Grupo parlamentario socialista Enmienda: N° de documento: 661/ 000267/ 0003.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones <http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/NormativaDoctrina/Control%20Publico/LEYES/LeySubvenciones.pdf>

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,
- PROPOSICIÓN DE LEY. 122/000119 Proposición de Ley de apoyo a las actividades de los emprendedores sociales. Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). Congreso de los diputados X Legislatura Serie B: Proposiciones de ley 18 de octubre de 2013 Núm. 140-1 Pág. 1 Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/B/BOCG-10-B-140-1.PDF
- Resolución de 18 de mayo de 2011 [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/Historico entidades beneficiarias/Resolucion concesion 2011.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2011.pdf)
- Resolución del Consejo, de 7 de junio de 1984, relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino Diario Oficial nº C 161 de 21/06/1984 p. 0004 – 0006 Edición especial en español: Capítulo 05 Tomo 4 p. 0115
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Publicado en BOE núm. 189 de 08 de Agosto de 2000. Vigencia desde 01 de Enero de 2001

JURISPRUDENCIA TJCE

- Asunto Coleman /Attridge Law C-303/06 de 17 de julio de 2008
- Asunto C366/99 de 29 de noviembre de 2001
- Asunto Mary Brown/Rentokil C-394/96 de 30 de Junio de 1998

- Sentencia 11 de noviembre 2000 C 409/95
- Sentencia 15 de Mayo 1986 C 222/84
- Sentencia de 17 de octubre de 1995 C405-93
- Sentencia de 19 de marzo de 2002, C-476/99
- Sentencia de 28 de marzo 2000 C-158/97 Asunto Badek
- Sentencia de 29 de noviembre de 2001 C366/99
- Sentencia de 6 de Julio 2000 C-407/98

OTRAS FUENTES

- “¿De qué depende la productividad de una empresa?” *Revista Polivalencia.com Antiguos Alumnos UPV* Disponible en: [http://polivalencia.com/not/1136/de que depende la productividad de una empresa /](http://polivalencia.com/not/1136/de_que_depende_la_productividad_de_una_empresa/)
- “16 empresas colombianas recibieron el certificado EFR “CESA Colegio de Estudios Superiores de Administración. Colombia. 2014. Información disponible en la plataforma digital Universia. Disponible en: <http://noticias.universia.net.co/actualidad/noticia/2014/10/15/1113275/16-empresas-colombianas-recibieron-certificado-efr.html> Última visualización 18 de Octubre 2014
- “2.000 MILLONES DESDE 2001. Mercadona reparte el 25% del beneficio entre sus empleados La plantilla de la empresa, formada por 74.000 personas, ingresó de media 3.472 euros en 2013.” *Libremercado.com*, Diciembre 2014

<http://www.libremercado.com/2014-11-13/mercadona-reparte-el-25-del-beneficio-entre-sus-empleados-1276533325/> Última actualización 03/04/2015

- “7 claves de éxito de Roberto Servitje para futuros líderes”. *Altonivel.com.mx*
Disponible en: <http://www.altonivel.com.mx/35146-7-claves-de-exito-de-roberto-servitje-para-futuros-lideres.html>
- “Alemania propone crear un permiso de paternidad similar al de conducir”, DPA
Berlín publicado el 02/02/2014 El Mundo Disponible en:
<http://www.thefamilywatch.org/nos/nos-3507-es.php>
- “Alonso, partidario de cambiar horario laboral para favorecer conciliación”
EUROPA PRESS, Madrid, 4 de marzo 2015. Disponible
en :<http://www.europapress.es/epsocial/politica-social/noticia-alonso-partidario-cambiar-horario-laboral-favorecer-conciliacion-esto-muy-mal-organizado-20150304185512.html>
- “Bienestar Social ha visado 197 Planes de Igualdad en empresas de la Comunitat”,
Elperiodic.com Valencia publicado el 27 de Noviembre 2014
http://www.elperiodic.com/noticias/340232_bienestar-social-visado-planes-igualdad-empresas-comunitat.html
- “El Gobierno fomentará la natalidad con incentivos a empresas "familiarmente responsables”
SERVIMEDIA.es Enero 2015 Disponible en:
<http://www.servimedia.es/Noticias/DetalleNoticia.aspx?seccion=1&id=419447>
- “Los 'padres solteros' se convierten en una realidad en España” *La Información.com*
publicado el 26/01/2014 disponible en: http://noticias.lainformacion.com/asuntos-sociales/los-padres-solteros-se-convierten-en-una-realidad-en-espana_jMHgOFITk7oyQHupYMQ1i/ última visualización 1 de marzo de 2015

- “RRHH: España, uno de los países con menos ayudas fiscales por tener hijo” *Cinco Días*, publicado el 10 de febrero 2014. Disponible en: <http://www.rrhhmagazine.com/noticias.asp?id=4447>
- Artículo de Prensa ABC Sección Internacional día 13/02/2014 <http://www.abc.es/internacional/20140213/abci-unos-ninos-soldado-reclutados-201402121851.html>
- Buenas Prácticas en Políticas de Familia que hace: Desarrollo de Políticas de Familia, Seguimiento e Implementación: Lecciones Aprendidas. Recomendaciones finales del Grupo de Expertos de la ONU reunidos en Nueva York del 15 – 17 Mayo 2012 para elaborar las recomendaciones. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/egm12/EGM2012FINALRECOMMENDATIONS.pdf>
- CHRISTENSEN, B. J., Estudio publicado en "The Family in America" extracto en la *Revista Nueva Lectura* Nro. 4 pág. 40. <http://www.aciprensa.com/Familia/abuelos.htm>
- Comissió d'estudi de la reforma horària parlament de catalunya informe final anàlisi, conclusions i propostes. Informe disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2015/04/Informe-Final-Comissio%CC%81-dEstudi-Parlament-de-Catalunya.pdf>
- COMUNICADO: La ley belga de eutanasia pediátrica viola la Convención de derechos del niño de Naciones Unida”, Montreal, 13/02/2014 /. Publicado en España por Europa Press el 17 de Febrero 2014. Disponible en: <http://www.europapress.es/comunicados/noticia-comunicado-ley-belga-eutanasia-pediatica-viola-convencion-derechos-nino-naciones-unidas-20140213201038.html>
- Conferencia: "Familia Creadora de Humanidad", Congreso celebrado el 7 de Agosto 2014 Universidad de los ANDES. Disponible en:

<http://www.uandes.cl/noticias/congreso-familia-creadora-de-humanidad-reunio-cerca-de-250-personas-en-la-uandes.html> . Última visualización 27 de agosto 2014

- Curso el Comercio Más Humano. Organizado por la Cámara de Comercio de Valencia e impartido el día 28 de Octubre de 2014.
- DÍAZ MARTÍNEZ C., Conferencia sobre la Brecha Salarial 20/02/2015 organizada por la Dirección General Familia y Trabajo de la Generalitat Valenciana.
- ENCUESTA ¿Dejarías de trabajar para cuidar a tus hijos si pudieras? Disponible en: <http://www.serpadres.es/familia/vida-en-familia/Encuesta-Dejarias-de-trabajar-para-cuidar-a-tus-hijos-si-pudieras.html>
- Entrevista realizada desde la redacción del blog del IESE a Nuria Chinchilla. Disponible en: <http://blog.iese.edu/un-nuriachinchilla/files/2012/05/Mujer-familia-y-profesi%C3%B3n.pdf> Última visualización 13/05/2015
- Escuela de Abuelos y Abuelas. Información disponible en: http://www.academiaemprende.com/index.php?option=com_content&view=article&id=123&Itemid=594
- Estatutos de la Asociación de Horarios Racionales Disponible en: <http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/ESTATUTOS%202013.pdf> Última visualización 8 de julio 2014
- Estudio “Guardería y Familia 2013” ENRED disponible en: <http://es.slideshare.net/EdenredES/estudio-ticketguarderia2013> Última visita el 27 de marzo de 2015
- Estudio Los beneficios de la Conciliación Europea 2014: European Reconciliation Package 2014 Year of Reconciling Work and Family life in Europe. Confederación de Organizaciones de la Familia en la Unión Europea, COFACE Marzo 2015 Disponible en: <http://www.coface->

eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf última visualización 22 de Marzo 2015

- Estudio sobre Conciliación y Familia”. *Fundación Pfizer* disponible en: https://www.fundacionpfizer.org/sites/default/files/pdf/informe_final_estudio_foro_debate_social_2014.pdf Última visualización 22 de Julio 2014
- Estudio sobre la flexibilidad horaria en el comercio y en la hostelería en la CAPV”. *Departamento de Empleo y Asuntos sociales Comunidad Autónoma del País Vasco*.
- Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales - Gobierno Vasco. Conclusiones del proyecto. Mayo 2010.
- Guía Aclarando Dudas sobre los Planes de Igualdad, *Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO*. Madrid, Junio 2011. Pág 17 y ss. Disponible en: http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15621/doc69851_Aclarando_algunas_dudas_sobre_planos_de_igualdad.pdf
- Guía Conciliación PYME
http://www.conciliapyme.es/documentos/guia_conciliacion_en_pymes.pdf Última visualización 1 noviembre 2014
- Guía de la innovación social. *Comisión Europea*. Versión en castellano disponible en:
<http://www.chap.gva.es/documents/599445/599488/Traducci%C3%B3n+de+la+Gu%C3%ADa+de+Innovaci%C3%B3n+Social.pdf/86278f94-5f81-4df7-b949-61e69c583588>
- Informe ”Compartimos un sueño: Claves para conciliar la Vida Personal, Familiar y Laboral”, *Fundación Universitaria San Pablo-CEU*, CEU Ediciones, Madrid, 2007, P. 21. Disponible en:

http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Compartimos_un_sueno.pdf

última visualización 28/02/2015

- Informe de impacto de Conciliación de la vida familiar, laboral y sobre el bienestar de la infancia. Información Disponible en: www.observatorioefr.org Última visualización 04/05/215
- Informe de la Fundació Barcelona i Família. Información disponible en <http://www.thefamilywatch.org/amaf/DPREE.pdf> Última visualización 06/04/2015
- Informe de la Fundació Barcelona i Família. Información disponible en <http://www.thefamilywatch.org/tfw/tfw-0346-es.php> y <http://www.thefamilywatch.org/nos/nos-3225-es.php>
- Informe de Naciones Unidas Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995 Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> p. 83
- Informe de Naciones Unidas, Nueva York, 28 de febrero al 11 de marzo de 2005, Disponible en: <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>
- Informe de Naciones Unidas. Informe del Secretario General, 2012. Preparativos y celebración del vigésimo aniversario del Año Internacional de la Familia en 2014. Resolución nº 12-61662, 28.XI.2012 (A/68/61-E/2013/3)
- Informe EKAMUNDE Instituto Vasco de la Mujer, en el marco de un proyecto europeo, con la colaboración de Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea EHU/UPV, Asociación de Municipios Vascos EUDEL, Ayuntamientos de Bilbao, Ermua, Arrásate, Antzuola, Eskoriatza, Elgeta y Oñati, Asociación Bagabiltza; Greater Bristol Play Training Unit y Busa A/iboso

- Informe: “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa”. *Colección Economía, Mujer Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*. Marzo 2015.
- Informe: “Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un Análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales, y de la competitividad en la empresa”. *Colección Economía, Mujer Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad*. Marzo 2015. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/Brecha_salarial_III.pdf
- Informe: “Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia”, *Protección del Menor de la Comunidad de Madrid*, Elaborado por MAS FAMILIA, TATUM, Fundación ADECCO y Análisis e Investigación en 2011. Disponible en: <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/165.pdf> Última visualización 03/04/2015
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm> Última visualización 13 de enero de 2014.
- Jornada sobre horarios racionales, conciliación y productividad organizada por la asociación *Aedipe* 26 Septiembre 2013
- LEVY E., ”La mayor parte de las mujeres tenemos un problema emocional con el dinero”: información publicada en <http://www.evaleyandpartners.com/>
- Libro Blanco del IMSERSO sobre la dependencia. Disponible en: <http://www.dependencia.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/libroblanco.pdf>

- Listado de entidades beneficiarias de la concesión de ayudas para elaborar los Planes de Igualdad. Ministerio de Sanidad [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/Historico entidades beneficiarias/Resolucion concesion 2008.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/Historico_entidades_beneficiarias/Resolucion_concesion_2008.pdf)
- LOPEZ DIAZ Elvira, SANTOS DEL CERRO Jesús “La Mujer en el Mercado Laboral Español” *Economía Española y Protección Social*, V, Año 2013 P. 163
- LÓPEZ P., + Datos Blog de El Mundo información disponible en: <http://www.elmundo.es/blogs/elmundo/mas-datos/2015/03/02/confirmado-casarse-ya-no-esta-de-moda.html> Última visualización 08 de marzo 2015
- Manifiesto Por unos Horarios Racionales de la Asociación de Horarios Españoles <http://www.horariosenespana.es/manifiesto/manifiesto.php>
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual para elaborar un Plan Igualdad en la empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.” *Instituto de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Coordinación: Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Europeos. Subdirección General de Programa*, Madrid, 2007 . p 5 y ss. Disponible en:
- MARSH, Nigel, Conferencia “Work Life Balance is an Ongoing Battle” TEDxSydney. Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=SXM7MpoVAD0>
- Metodología de implantación de un nuevo modelo horario laboral en la empresa Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Manual de usuario. Conclusiones del Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales - Gobierno Vasco.

- NAVARRO VALLS. R., Conferencia I Congreso Mujer Familia y Trabajo de la Asociación Mujer Familia y Trabajo Madrid 2001
- Nota de Prensa del 27 de Enero 2007 del Ministerio de las Administraciones Públicas. Disponible en: http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/prensa/notas_de_prensa/notas/2007/02/2007_02_/parrafo/0/20070228Balanceuna-oConcilia.pdf
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016”. *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, Madrid, 2014 Disponible en: http://www.unav.edu/matrimonioyfamilia/b/planes.php?c=7&c2=a&listado=01spana#espania_mujer
- Plan Integral de Apoyo a la Familia Abril 2014 Disponible en: http://www.unav.es/matrimonioyfamilia/b/uploads/31968_Espana_Plan_Familia-2014-borrador.pdf 2015
- Plan Nacional de Acción para el Empleo Octubre 2004. Reino de España. disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/es/PNAE.pdf Última visualización 21 de marzo 2015
- Propuesta 6 de www.Principios.org.es (Principios es un nuevo movimiento de reflexión y debate surgido en febrero 2015 para ilustrar y debatir con rigor profesional, es resultado de la iniciativa popular. No es un movimiento político).
- Propuesta 9 de www.principios.org.es
- Resultados sobre la mujer y la igualdad de género”. Naciones Unidas. 49º Período de sesiones
- SALA FRANCO, T., “El principio de igualdad en la negociación colectiva”. En : Eficacia de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, a la luz de la

ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: hacia un respeto igualitario de las reformas parentales”, Conclusiones VI Jornades de la Facultat de Dret, Universitat de Valencia, Disponible en: <http://www.uv.es/idh/cas/conclusion.pdf>

- Video “Ser madre es un plus”: Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=zqSISPX4PEE&feature=kp> Última visualización 4/07/2014. Existe este otro video titulado: Director de Operaciones. Se pregunta a los candidatos a un puesto de trabajo si aceptarían un puesto de trabajo sin sueldo. Se describe el puesto de trabajo de una madre que no cobra y trabaja 24hrs sobre 24hrs. Disponible aquí <https://www.youtube.com/watch?v=X6ovB-UFKX0> Director de Operaciones Aceptarías un puesto de trabajo sin sueldo

- VV/AA Infodonas Recomendaciones para la Elaboración del Informe Anual de Resultados”, Dirección General Familia y Mujer. Valencia 2010 Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/web/mujer/recomendaciones-elaboracion-informe-de-evaluacion-anual-de-resultadosa16>

- VVAA Infodonas “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de la Comunitat Valenciana”, *Conselleria de Benestar Social GVA*, Valencia, 2007, p. 49 y ss Disponible en: <http://www.bsocial.gva.es/documents/610706/950563/Gu%C3%ADa%20del%20Visado%20de%20Planes.pdf/575b991f-a2bc-4bc3-b751-55a48fdb62ff>