



universidad
de León



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

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015 – 2016

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR,
LABORAL Y PERSONAL. IMPLICACIÓN
EMPRESARIAL**

CONCILIATION OF FAMILY, WORK AND PERSONAL
LIFE. BUSINESS INVOLVEMENT.

Realizado por la alumna: Gimena Calvo Martínez

Tutorizado por la Profesora D^a. María del Rosario Marcos Santiago

ANEXO 2

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El Profesor D. _____, en su calidad de Tutor ¹ del Trabajo Fin de Grado titulado “_____” realizado por D. _____ en el Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a ___ de _____ de _____

VºBº

Fdo.: _____

¹Si el Trabajo está dirigido por más de un Tutor tienen que constar los datos de cada uno y han de firmar todos ellos.

Índice

Resumen.....	1
Abstract.....	1
Objetivos	2
Metodología.....	2
1. Introducción.....	3
2. ¿Qué es la conciliación? ¿Qué se trata de conseguir con la conciliación?.....	5
3. Influencia del contexto social.....	8
4. Evolución de la sociedad en el ámbito laboral.....	10
5. La conciliación y la igualdad de género.....	12
5.1. Aproximación a la División Sexual del Trabajo.....	13
5.2. La familia y el trabajo productivo: dos ámbitos conflictivos para la mujer.....	16
5.3. Reparto de las tareas entre ambos géneros.....	19
5.4. Dificultades para el cambio masculino.....	20
6. Estrategias de conciliación.....	20
7. Aspectos legales que promueven la conciliación.....	24
8. Las empresas y la conciliación.....	27
8.1.La Organización Empresarial y la conciliación.....	30
8.2. Ventajas e inconvenientes de la aplicación de distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.....	32
8.3. Empresas galardonadas por sus planes de conciliación de la vida familiar y laboral.....	35
9. Conclusiones y opinión personal.....	38
Referencia Bibliográfica.....	39

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y período (2009-2014).....	12
Gráfico 2. Duración Media Diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan (2009-2010).....	13
Gráfico 3. Duración media diaria dedicada a actividades del hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad (2009-2010).....	16
Gráfico 4. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad (2011-2014).....	21
Gráfico 5. Porcentajes de empresas de todos los tamaños con flexibilidad horaria y formas de compensación de los tiempos en la Unión Europea.....	29

Índice de Tablas y Figuras

Tabla 1. Percepción sobre los costes y beneficios de la introducción de medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresa según el tamaño de la empresa.....	26
Tabla 2. Permisos de maternidad y porcentaje de varones que disfruten de la prestación por maternidad.....	27
Figura 1. Estructura Organizativa en forma de Trébol.....	31

Abreviaturas

LPIVG	Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social.
LOIEMH	Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
IT	Incapacidad Temporal.
MSSSI	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas

Resumen

En este trabajo se presenta un análisis sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los individuos, especialmente la intervención de las empresas a la hora de tomar medidas que fomenten dicha conciliación.

Se analiza, cómo a pesar de los cambios que se han producido en la sociedad, sigue existiendo una gran división sexual que sigue perpetuando la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito familiar como personal, público y profesional.

La creciente participación de las mujeres en el mundo del trabajo productivo, ha favorecido a la implementación de nuevas y mejores medidas que fomentan y favorecen a la conciliación tanto en la esfera laboral como personal y profesional. Estas medidas se aplican en los distintos ámbitos de la sociedad como son la familia, el estado y las empresas.

Palabras clave: Desigualdad, Medidas Conciliadoras, Empresas, Trabajo Productivo, Conciliación.

Abstract

It presents an analysis about conciliation of family life, labor and personnel of the individuals, especially the intervention of the companies at the moment of taking measures to promote such conciliation.

Is analyzed how, despite the changes that have occurred in society, there is still a great sexual division that continues to perpetuate the inequality between men and women, both in the family and personal, public and professional order.

The growing participation of women in productive works, has led to the implementation of new and better measures that promote and favor conciliation both in the labor sphere, personal and professional. These measures are applied in the various areas of society such as the family, the state and the companies.

Key words: inequality, conciliatory measures, companies, productive work, conciliation.

Objetivos

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la realización de este TFG son los siguientes:

- Obtener un concepto más detallado y profundo de la conciliación y las dificultades para alcanzarla.
- Analizar cómo influyeron los cambios en la sociedad sobre la percepción que se tiene sobre la conciliación.
- Profundizar en el papel que desempeña tanto el Estado, como las familias y las empresas en la facilitación de la conciliación.
- Describir las medidas de conciliación que se adoptan en el ámbito empresarial, el grado de implantación, los problemas y desafíos que suponen y los beneficios que se obtienen aplicándolas.
- Conocer cómo afectan las medidas de la conciliación al funcionamiento de las empresas, teniendo en cuenta la satisfacción de los empleados, la flexibilidad y la productividad.

Metodología

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica para la búsqueda de información. Esta información se obtuvo a partir de distintas bases de datos como Dialnet o Google Académico, así como material presente en la Biblioteca General “San Isidoro” y la biblioteca de la facultad de Ciencias del Trabajo.

Seleccionando así aquellos libros y artículos de internet, relacionados con el objeto de estudio, utilizando aquellas citas que hablaban sobre el tema a tratar en este caso la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los individuos.

1. Introducción

El tema de la conciliación es un asunto de mucha controversia en la actualidad, que lleva a hablar de distintos aspectos de la sociedad actual, como son el lugar de la mujer y el hombre, en el ámbito laboral y familiar, la desigualdad de género, los roles que deben asumir tanto unos como otros.

La situación real de hoy en día es que el modelo de varón sustentador ya no existe, tanto mujeres como hombres están presentes en el ámbito productivo y reproductivo, por lo tanto hay que hacer modificaciones en las bases de la sociedad para amoldarse a esta nueva situación logrando así el mayor beneficio para ambas partes.

En estos últimos años se han desarrollado distintas políticas enfocadas a este tema intentado reconstruir el Estado de Bienestar español. Un ejemplo de esta situación es la Ley de Dependencia, la cual se considera el cuarto pilar del Estado de Bienestar, ya que atribuye responsabilidades al Estado en el cuidado de personas mayores y de personas con discapacidad (Bustelo y Peterson, 2007).

El Estado de Bienestar español brinda un papel crucial al trabajo no remunerado realizado por las mujeres en el hogar (Carrasco, 1997; Threlfall, 2005). Debido a los continuos cambios en la sociedad el Estado de Bienestar español tiene algunos problemas que solucionar como son: problemas de déficit de cuidado, en lo que se refiere a la provisión de servicios públicos de cuidado, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, el envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad y un desigual reparto del cuidado y trabajo domestico entre hombres y mujeres.

Por estos motivos se busca la conciliación de la vida familiar, laboral y personal tratando de construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres logrando así desarrollarse en ámbitos vitales, progresar a nivel profesional, atender responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto personal como familiar.

Estos temas se desarrollarán más adelante en profundidad analizando cómo ha evolucionado la situación de la mujer tanto en el ámbito profesional como personal y explicando los obstáculos que siguen existiendo hoy en día para llegar a compatibilizar

tanto mujeres como hombres las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

2. ¿Qué es la conciliación? ¿Qué se trata de conseguir con la conciliación?

La Real Academia Española (RAE), define conciliar como “Hacer compatibles dos o más cosas. *“Conciliar la vida laboral y la vida familiar”*”

Rivero (2008) y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en adelante **MSSSI² (2015)**, coinciden en que la conciliación se refiere a la capacidad de los integrantes de la sociedad española para desempeñar de forma compatible tareas del ámbito productivo y reproductivo. Además, estas funciones deberán ser desarrolladas de una manera equitativa entre mujeres y hombres sin que lleguen a constituir costes laborales no esperados en las personas y sin afectar al resto de familiares.

Es por esto que, deberíamos hablar de una igualdad de oportunidades para cualquier persona en el ámbito productivo y el reproductivo, debido a que conciliar es sinónimo de cooperación entre hombres y mujeres en las actividades del hogar familiar.

Existen en España dos leyes que regulan la conciliación y la igualdad entre hombres y mujeres. Por un lado, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre³**, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley, se limita, a la transposición de varias directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. También incluye entre otras medidas como son, las excedencias, reducciones de jornada para el cuidado de hijos, permisos puntuales por razones familiares, suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Por otro lado, se encuentra la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo⁴**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Lo que pretende esta ley es hacer real la igualdad de oportunidades y trato a mujeres y hombres, sobre todo, en el ámbito de la vida, civil, cultural, laboral, política, económica y social.

² *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral (2015).* <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>.

³ *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

⁴ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017).*

Para Fernández-Cordón y Tobío (2006), para conseguir un modelo de conciliación adecuado es necesario cumplir con los siguientes criterios:

1. Las medidas de conciliación deben conectarse con la igualdad de género, tanto en el trabajo productivo como el que se realiza dentro del hogar familiar.
2. La igualdad social: Las políticas de conciliación pueden ser instrumentos importantes de redistribución social y de promoción de la igualdad entre clases y grupos sociales, pero también pueden tener un efecto negativo.
3. Bienestar de los niños.

El principal objetivo de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se centra en modificar las bases de nuestra sociedad, logrando así una mejora en la calidad de vida de las personas, ofreciendo oportunidades similares tanto para hombres como para mujeres y permitiendo así una adecuada compaginación de la vida familiar y laboral.

Para conseguir estos objetivos será necesario cumplir con una serie de cuestiones:

- Desarrollar recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (Con esto no referimos a menores, mayores, personas con discapacidad o enfermas).
- Reorganizar los tiempos y espacios de trabajo.
- Establecer medidas en las empresas que permitan a las personas trabajadoras compatibilizar las diferentes facetas de su vida.
- Modificar los roles tradicionales de mujeres y hombres con respecto a sus roles en la familia, hogar y trabajo.

La promoción de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral es sumamente importante para la Unión Europea, debido a que los resultados negativos obtenidos de la dificultad de la conciliación generan problemas, tanto a corto como a largo plazo, en toda la estructura social y económica.

Algunos aspectos que se ven afectados por estas dificultades son el envejecimiento de la población y la caída de la fecundidad por debajo de los niveles de reemplazo generacional. Esto amenaza tanto al crecimiento económico como a la viabilidad de los sistemas de pensiones a largo plazo.

Es por esto que se considera esencial la promoción de la conciliación para lograr el aumento de la fecundidad y para mejorar la empleabilidad de las mujeres. Aportando así una mejora en la política de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo.

La conciliación ha emergido de esta manera debido a la masiva incorporación de la mujer en el mundo laboral, pero los efectos negativos que surgen de la conciliación afectan a la calidad de vida de los trabajadores, a su salud y también afecta a la productividad en el puesto de trabajo.

Es muy importante también la intervención de los agentes sociales para lograr la modificación de las bases de nuestra sociedad enfocada a la conciliación. Los agentes sociales tendrán distintas responsabilidades para alcanzar estos objetivos:

- Las **Administraciones Públicas** tienen la tarea de impulsar acciones informativas para la ciudadanía y empresas. Por ejemplo la Junta de Castilla y León ha desarrollado un programa llamado “Conciliamos” que consiste en un recurso de calidad para el desarrollo lúdico de niños y niñas, lo que permite a sus progenitores o representantes legales conciliar su vida familiar y laboral en los períodos de vacaciones de semana santa, verano y navidad. Este programa es desarrollo de la **Ley 1/2007, de 7 de marzo**⁵, de medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León.

Las Administraciones Públicas también poseen unas medidas para la reorganización del trabajo de sus empleados como es el “Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la administración” elaborado en el 2005 (**BOE-A-2005-20661**)⁶.

- Las **empresas** tienen además de la obligación, un interés objetivo en facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, debido a que los efectos derivados de una mala conciliación le afectan gravemente ya sea por desmotivación, problemas de salud, absentismo y retrasos en el trabajo. Por otra parte deben cumplir con la legislación vigente en base a la conciliación,

⁵Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León (Vigente hasta el 20 de Septiembre de 2014).

⁶Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

que es la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre*, para promover la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de las personas trabajadoras y la *Ley 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Los *sindicatos* intervienen de manera informativa en esta materia tanto para trabajador como para empresario y por otra parte en las negociaciones del convenio colectivo pueden establecer cláusulas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- La intervención de los *trabajadores* es esencial en este asunto, es importante llevar a cabo un cambio de mentalidad debido a que se sigue considerando que el mayor problema de la conciliación se atribuye a las mujeres trabajadoras. El problema se encuentra en que sigue sin considerarse que las tareas del hogar deban ser compartidas entre ambos cónyuges, por tanto, la responsabilidad recae sobre las mujeres. Es por esto que es necesario un cambio en la percepción social del problema y es necesario llevar a cabo un cambio de los roles de género.
- *Iniciativa social*, detectan las necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes. Por otro lado, realizan estrategias de información y sensibilización de la ciudadanía.

3.Influencia del contexto social

Desde la infancia nos encontramos influenciados por estereotipos que marcan nuestra manera de comportarnos y de igual manera sucede con las responsabilidades del hogar en lo que se refiere a los sexos. Se considera que estas actividades deben realizarlas las mujeres, es por esto que las mujeres se encuentran luchando cada vez más y en todos los ámbitos para disminuir la desigualdad que sufren en relación a los varones.

En Europa el interés de conseguir igualdad entre hombres y mujeres es cada vez mayor y es por eso que se están incorporando términos como *reparto de responsabilidades*, *corresponsabilidad*, *conciliación de la vida familiar y laboral*, *nuevos pactos o democracia paritaria*(Bonino, L. 2000).

En el ámbito doméstico este cambio hacia la igualdad se está notando por dos factores principalmente: Por un lado el abandono de la dedicación total del tiempo propio a la familia, por entrar al mundo del trabajo remunerado y la segunda, el reclamo a los varones de corresponsabilidad en el trabajo doméstico.

En los años 60, se comenzó a hablar de un fenómeno conocido como la *puerta giratoria*, este término era una hipótesis que se sostenía que implicaba que en la medida que las mujeres salieran a trabajar fuera del hogar, los hombres se implicarían más con las tareas del hogar (Young y Willmott, 1957). En la actualidad se puede ver que este fenómeno no resultó tal y como se esperaba, ha mejorado la situación pero sigue sin existir una igualdad total de género. La paridad en el hogar es más difícil de conseguir que en otros ámbitos, como el laboral y el político, donde las leyes han logrado que los hombres tengan que aceptar la igualdad con las mujeres (Sineau, 1999).

Se llevan desarrollando hace años discursos que impulsan el cambio en estos aspectos y que cada vez se aplican más, se intenta conseguir una “familia simétrica” y se considera que va a alcanzarse (McMahon, 1999).

Estos cambios se ven reflejados por ejemplo en la conducta de los hombres, existen tres tipos de modelos de hombre distintos que reivindican este cambio que se está llevando a cabo:

- *El Nuevo Varón Sensible*: Presentado como progresista, legitima el lado femenino de los varones (entendido como emocional y receptivo), con el que estaría en condiciones de ingresar al mundo de lo doméstico.
- *El Nuevo Padre*: Este modelo presenta un varón que conservando la autoridad masculina, puede ligarse emocionalmente a sus hijos, dedicarse a ellos, poseyendo por ello todas las habilidades necesarias para su atención (Hood, 1993).
- *El Varón Familiar*: Representa a aquellos que cansados de la vida laboral productora de tensiones deshumanizantes, no escapan del hogar sino que valoran pasar más tiempo en él.

4. Evolución de la sociedad en el ámbito laboral

La creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral ha sido uno de los fenómenos laborales de mayor repercusión tanto en España como en el resto de Europa.

Escario, Alberdi y López-Accotto (1996) explican que desde las últimas décadas del siglo XX, se produce en España una transformación del modelo tradicional de familia originado por el creciente movimiento de las mujeres hacia el mercado laboral.

Este conjunto de cambios no lograrán que se consolide la identificación de una estructura familiar equitativa. Por lo tanto, si se perpetúa una sociedad tradicional donde coexisten espacios y tiempos diferentes para hombres y mujeres, esto provocará un asentamiento más profundo de la estructura tradicional de la familia.

Referente a lo que señalaban Escario et al. (1996) sobre que la incorporación de la mujer al ámbito productivo no facilitaría una estructura familiar equitativa, es cierto, debido a que su presencia en la esfera productiva no logrará que se desencadenen los siguientes factores:

- Un respiro en sus tareas dentro del hogar familiar.
- Ni se va a producir una alteración de los roles familiares.
- Ni tampoco va a ir acompañada de un reparto equitativo de las tareas domésticas entre los miembros de la organización familiar.

Estas circunstancias harán que la mujer se encuentre en una situación de doble jornada laboral y tendrá que compaginar su tiempo para atender las tareas del trabajo productivo y el reproductivo. En la sociedad española nos encontramos con una carga de trabajo desigual y del empleo del tiempo, debido a que las mujeres disponen de menos tiempo libre para las actividades que deben realizar fuera del trabajo. Es por estos motivos que conciliar la vida familiar, laboral y personal es un gran desafío y en especial para las mujeres.

Fernández-Villanueva, Domínguez-Bilbao, Revilla, Anagnostou y Sancho (2003) analizan la repercusión que tiene el trabajo productivo y reproductivo en el tiempo libre de las mujeres, ya que este se convierte en secundario para ellas debido a la dependencia que tiene con el trabajo. Es importante tener en cuenta las barreras sociales existentes

contra el tiempo de ocio que deben disfrutar las mujeres, por las presiones relacionadas a la permanencia de la mujer en el hogar familiar.

El colectivo femenino no es el principal perjudicado por esta situación sino el desequilibrio que se ha implantando en la concepción de la familia. El reconocimiento tardío de un nuevo sistema social no masculinizado ha ocasionado, un freno a la familia como institución y, también, a las nuevas responsabilidades familiares que de la misma derivan para los miembros de aquélla. (Marin Alonso y GorelliHernandez, 2001).

Estos factores hicieron que el Derecho Laboral, comenzara a articular mecanismos jurídicos capaces de armonizar el desarrollo de un trabajo asalariado o autónomo, fuera del hogar, con aquel que tradicionalmente ha sido asignado a la mujer, llevado a cabo en el entorno familiar.

Para cumplir dicho objetivo son numerosas las normas legales que se han encargado de regular cuestiones como el descanso por maternidad, los permisos para el cuidado de hijos o familiares, las reducciones de jornada por la misma razón, las prestaciones de Seguridad Social destinadas a disminuir el descenso de los recursos económicos por estas causas.

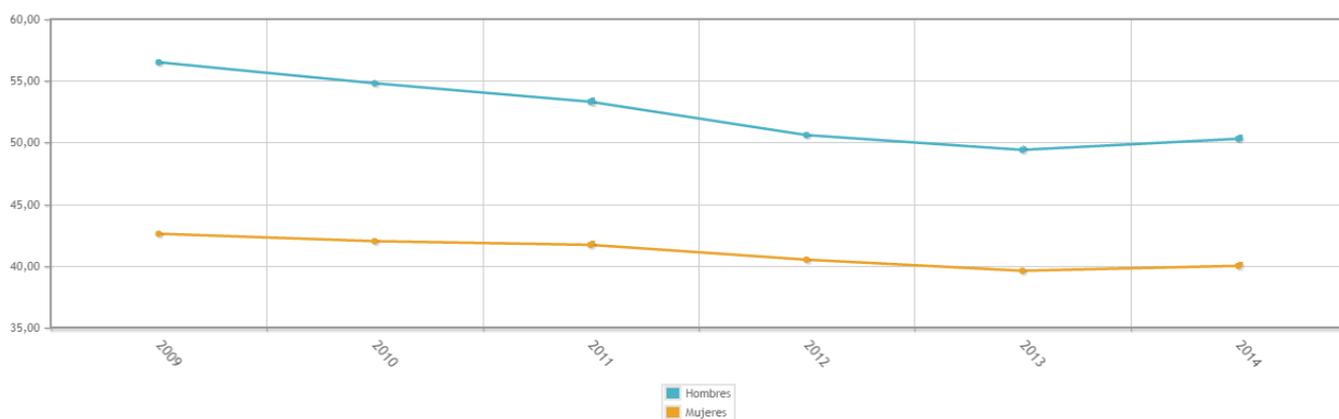
También cabe incluir las modificaciones introducidas por la LPIVG, que incorpora una serie de modificaciones tanto en el ET como en la LGSS para proteger la situación laboral y de Seguridad Social de una mujer maltratada por su cónyuge o pareja, y, el diseño, de la mano de la LOIEMH, de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla en el marco del acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones laborales.

Todas estas normas intentan conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, siendo el Derecho del Trabajo un claro exponente en esta lucha, no en vano la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres en la atención de la familia ha de ser el punto de partida de las políticas públicas de protección familiar dentro de un modelo social fundado en la igualdad de trato y de oportunidades (López López, 2002).

Existen varias causas para que este aumento de las tasas de la actividad femenina se haya dado, y no son solo factores económicos. El hecho de la existencia de nuevas

ofertas de trabajo en el sector servicios con una menor necesidad de uso de la fuerza física, con horarios y jornadas más flexibles han provocado esta situación.

Gráfico 1. Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y período (2009-2014).



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

En el gráfico 1, podemos observar que la tasa de empleo y la brecha existente entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo desde 2009 a 2014, pero se sigue apreciando una gran diferencia entre ambos.

5.La conciliación y la igualdad de género

Rivero (2008) hace referencia al término de desdiferenciación, el cual nace a partir de que anteriormente la maternidad fisiológicamente representaba la identidad de la mujer, sin embargo, hoy en día refleja lo contrario, ya que en la actualidad es concebida como un hecho que no tiene que provocar ningún tipo de distinción social entre hombre y mujeres.

Por lo tanto, si antes el hombre era considerado como aquel que debía desempeñar las tareas del ámbito productivo, ahora se considera que debería realizar también las del ámbito reproductivo. Y lo mismo ocurre con la mujer, antes se consideraba que era quien debía encargarse de las tareas del hogar única y

exclusivamente, pero ahora además de conservar ese papel también se le atribuye el del trabajo del mundo productivo.

Es por todo esto que las diferencias existentes entre hombres y mujeres deberían eliminarse si hablamos del concepto de desdiferenciación, debido a que ambos poseen las mismas capacidades, responsabilidades y derechos en la sociedad.

5.1. Aproximación a la División Sexual del Trabajo

Al ser un tema importante para esta revisión conocer el uso diferencial del tiempo entre hombres y mujeres y cómo ha afectado a estas en el ámbito profesional, analizaremos ciertos conceptos que son importantes para identificar de la mejor manera posible las actividades que ha llevado a cabo cada género.

Siempre ha existido una división sexual del trabajo donde la mujer ha estado sometida al hombre. La aparición del capitalismo provocó una división de espacio entre el tiempo de vida (familia y hogar) y el tiempo de trabajo (fábrica). Es a partir de este acontecimiento que va a producirse una tensión entre el trabajo productivo y el reproductivo, ya que el hombre estará destinado a la esfera pública, el trabajo productivo; y la mujer a una esfera privada, el trabajo reproductivo. Sin embargo, aun con la aparente diferencia de tareas a realizar entre ambos, hombres y mujeres guardan una interdependencia, ya que son indivisibles al ser dos aspectos de un mismo proceso, por lo que, no se puede entender el trabajo productivo sin el reproductivo, ya que ambos son indispensables (Marcos Santiago, 2005).

Es importante para comprender mejor la división sexual del trabajo existente entre hombres y mujeres, conceptualizar el trabajo productivo y reproductivo partiendo de sus características principales.

El trabajo productivo puede definirse como aquel en el que el individuo desempeña funciones en la esfera pública (mercado de trabajo) siendo el único reconocido económica y socialmente como trabajo.

Por otro lado, el trabajo reproductivo engloba actividades dirigidas al cuidado familiar y del hogar. Las principales actividades establecidas serán las de

mantenimiento del hogar y la familia, pero además, se tendrá en cuenta la atención y el cuidado de los integrantes del núcleo familiar.

Según, Carrasquer, Torns, Tejero y Romero (1998), existen varias características que definen el trabajo reproductivo:

- La no remuneración mediante salario. Al no ser remunerado este tipo de trabajo queda marginado del mercado laboral, por lo que es necesario resaltar que no debe confundirse con la llamada “economía sumergida”. Tampoco deben incluirse en este tipo de trabajo las actividades profesionales del servicio doméstico.
- Se califica por ser principalmente desarrollado por mujeres siendo consideradas como “amas de casa”. También son identificadas las mujeres que realizan actividades reproductivas con trabajos en el mercado laboral estando así presentes en ambas esferas.
- La invisibilidad es otro factor, debido a que este tipo de trabajo no es reconocido como tal, incluso no es reconocido por la gran mayoría de mujeres que lo realizan.
- Por último, consideran que, no es algo natural del ser biológico el desempeño que ofrecen las mujeres al trabajo reproductivo, sino que ha surgido como resultado de una elaboración social ocasionada por las diferencias de género. Esto conlleva, lo que ya se ha venido diciendo, a que el hombre esté destinado al ámbito público, es decir, el mercado de trabajo y, la mujer al ámbito privado, el hogar familiar ocasionando de esta manera, una subordinación de la mujer respecto al hombre y un uso del tiempo desigual entre ambos.

Gráfico 2. Duración Media Diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan (2009-2010)



Fuente: INE. Encuesta de Empleo del Tiempo.

Gráfico 3. Duración media diaria dedicada a actividades del hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad (2009-2010).



Fuente: INE. Encuesta de Empleo del Tiempo.

Lo que estos gráficos nos enseñan es que aún no se ha podido cambiar por completo el pensamiento de la sociedad en el que el varón es el sustentador del hogar y la mujer se dedica única y exclusivamente a las tareas del hogar, de hecho aunque la mujer realice un trabajo remunerado cuando llega al hogar se sigue considerando que las tareas familiares siguen siendo responsabilidad de la mujer.

Como se ve reflejado en los gráficos los hombres dedican más tiempo a su vida personal, que la mujer. Y es la mujer la que tiene que dedicar menos tiempo al trabajo remunerado para poder hacerse cargo de las tareas domésticas y de los familiares.

5.2. La familia y el trabajo productivo: dos ámbitos conflictivos para la mujer

Según Rivero (2008) es indispensable tener en cuenta los dos ámbitos productivo y reproductivo cuando se intenta analizar el papel de las mujeres en la esfera familiar, debido a que no es posible entender el trabajo productivo sin el reproductivo.

La separación sexual va a provocar conflictos tanto para la sociedad, como para la familia y en especial para la mujer, ya que, se le continúan atribuyendo las tareas de cuidados, crianza y todas aquellas que guardan una conexión con el mundo doméstico.

Por otra parte, el autor explica que las empresas consideran la conciliación como un importante problema para su competitividad en el mercado. Esta situación se debe a las atribuciones de tareas que se han realizado, las cuales llevan a que las mujeres ocupen una posición menos favorable respecto a la posición de los hombres, ya que son ellas las que más solicitan medidas que favorezcan la conciliación como por ejemplo, reducciones de jornada, suspensión durante el embarazo y lactancia, bajas por maternidad, excedencias, entre otras. Es por todo esto que desde el punto de vista de las empresas, la conciliación es interpretada como un coste que no están dispuestas a soportar teniendo que ser el Estado el que se encargue del asunto.

Los empresarios observan dos problemas más sobre esta cuestión, basándose en los siguientes aspectos:

1. Las medidas de conciliación que se soliciten en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), podrían ocasionar conflictos en el ámbito laboral, debido a que al no disponer del capital suficiente y ahorrarse el salario de un nuevo trabajador que sustituya al anterior, las funciones de los trabajadores ausentados pasarían a manos de otros compañeros generando una doble carga de trabajo para éstos últimos.
2. Si se habla de criterios competitivos, según la idea de los empresarios tales medidas conciliadoras limitarían la competitividad de la empresa que las adoptara.

Existen diversas particularidades entre empresa, familia y sociedad. Estas diferencias contrarían los ideales de la conciliación con las verdaderas prácticas que se llevan a cabo (Rivero, 2008, citado en Ponce, 2007):

- Familia y trabajo son dos valores reconocidos, pero en muchas veces sus prioridades no se manifiestan correctamente.
- Se aprecia la familia, pero también hay poco apoyo a tal institución.
- Las tareas que realiza la familia (cuidado de niños, ayuda económica a los jóvenes parados y cuidado de ancianos) son consideradas como un bien para la sociedad, en cambio, el Estado no contribuye con un apoyo económico en esas funciones.
- La incorporación de la mujer a las empresas es valorado positivamente, pero todavía el diseño de estas reflejan poca consideración con la mujer.

- Se lamenta las bajas tasas de natalidad, pero no se facilita la maternidad.

Por lo tanto, como bien establece el autor, existe un grave conflicto entre el ámbito laboral y el familiar, creando complicaciones en el trabajo reproductivo y más, en la mujer, porque no se interpretan con claridad los objetivos que tenía la conciliación de la vida familiar y laboral. Es por esto, que la conciliación ya no debería ser considerada un problema de la mujer, sino de la sociedad.

Existen varias consecuencias desencadenadas de una mala interpretación de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal por no realizar las previsiones pertinentes para analizar los posibles problemas que esta podía conllevar. Lo curioso de esta apreciación es que estos problemas afecten al género que se pretende proteger, en este caso, el femenino.

Como explica el MSSSI (2015) la falta de conciliación conlleva efectos perjudiciales tanto para el ámbito familiar como para el laboral, algunos de ellos son:

- Son más las mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares que los hombres.
- La tasa de actividad es menor en mujeres que en hombres.
- Las mujeres abandonan más el mercado laboral que los hombres.
- La mayoría de los contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres.
- Son más las mujeres que hacen uso de la baja por maternidad.
- Las mujeres solicitan más excedencias por cuidado de hijos que los hombres.
- Las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas.
- Genera un grave impacto en la natalidad, casi la mitad de las mujeres españolas entre 20 y 40 años no tienen hijos y más de la mitad afirma que no tienen hijos porque les perjudica en su vida laboral.
- Todavía se atribuye la conciliación a la mujer, ya que cuando esta no puede conciliar la vida laboral y familiar recurre a otras mujeres de la propia línea familiar o, contrata a otra mujer externa a su familia.

Tobío (2002) explica el empleo de estrategias de tipo informal y privado cuando las mujeres no son capaces de llevar a cabo la conciliación, e incluye las siguientes:

- Recurrir a la ayuda familiar (hoy en día las familias españolas todavía constituyen un gran apoyo para los integrantes de la familia).
- Servicio doméstico externo.
- Estrategias espaciales como intentar disminuir la distancia entre la casa, el trabajo y la escuela.
- Simplificación de las tareas domésticas.
- Optimización del uso del tiempo.
- Participación de la pareja masculina en las tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar, aunque ellos lo verán como una actividad colaborativa.

5.3. Reparto de las tareas entre ambos géneros

Como dijimos antes, según Rivero (2008), la conciliación se basa fundamentalmente en la existencia de una división sexual del trabajo donde aparecen dos ámbitos diferentes que se encuentran en tensión. Esto se debe a que el problema de una organización social basada en el reparto diferencial de tareas entre hombres y mujeres, continua, teniendo que soportar soportando las mujeres la mayor carga de las tareas domésticas (Fernández-Cordón y Tobío, 2006).

Los dos ámbitos a los que se refiere la división sexual del trabajo son los siguientes:

- **Ámbito de la vida profesional** donde se lleva a cabo el trabajo productivo. El sujeto es identificado como trabajador-hombre-padre.
- **Ámbito de la vida familiar** donde se realizan funciones de cuidados como el cuidado de hijos, de familiares, trabajo reproductivo. El sujeto es identificado por ser trabajadora-mujer-madre.

Como señala Marcos Santiago (2005), ser hombre y mujer conlleva realizar o no una serie de tareas impuestas por roles y estereotipos llegando a manifestar la identidad masculina y femenina. Es por eso que este tema no es de carácter natural, sino que se

trata de una atribución de tareas en función del género. Esto va a perpetuar esa división sexuada del trabajo en ambos ámbitos (productivo y reproductivo) llegando a dificultar la obtención de la igualdad real.

5.4. Dificultades para el cambio masculino

Los factores que impiden que se lleven a cabo los cambios de los que hablamos previamente en los hombres, pueden ser ajenos a ellos o bien que estén en su mente.

Existen al menos cinco discursos que justifican estas dificultades:

- *La retórica de la conformación del mercado de trabajo:* En este caso se justifica la poca participación del hombre en el hogar por la poca cantidad de horas que dispone, debido a la poca flexibilidad de horario de trabajo.
- *La retórica del mundo simbólico y de los roles:* Se basa en los roles preestablecidos en cuanto a el lugar que le corresponde a la mujer y al hombre en la sociedad y son muy difíciles de cambiar.
- *La retórica de la confusión masculina:* En este caso se considera que al hombre le sería muy difícil adaptarse a sus nuevos roles y a los cambios de los roles de las mujeres.
- *La retórica psiquis masculina defensiva y frágil:* Esta se basa en que el hombre al construir su identidad masculina se aleja de lo femenino.
- *La retórica de la mujer como obstáculo:* Está centrada en la defensa femenina del espacio doméstico como propio y el hecho de no cuestionar a los hombres por su falta de ayuda en las tareas domésticas.

6. Estrategias de conciliación

Los distintos sujetos implicados en el problema de la conciliación han desarrollado diferentes estrategias de respuesta según ha evolucionado el contexto familiar, empresarial, legislativo y cultural.

- a) *Estrategias familiares:* Para muchas familias, el término conciliar sigue significando encontrar arreglos privados, frente a las demandas del mundo

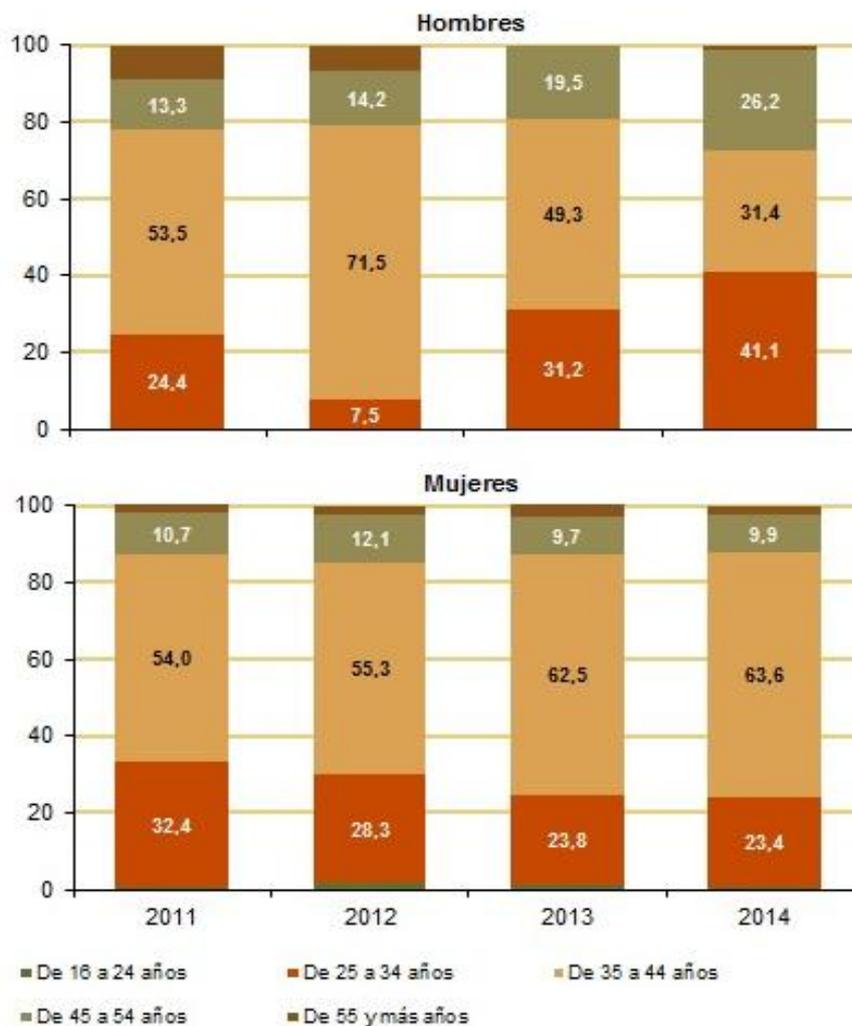
del trabajo y de la esfera doméstica (Crespo y Moretón, 2010; Borrás, Toms y Morena, 2007). En estos “arreglos privados” se encuentran: el retraso de la maternidad, la reducción de la jornada laboral, ayuda de otros familiares, entre otros.

El peso de esta estrategia suele recaer en las mujeres. Según datos del INE, en 2010, en España, casi 700.000 personas redujeron su horario laboral para cuidar a un hijo menor de ocho años. El 85% eran mujeres y el 15% hombres.

La participación de los hombres en las estrategias familiares de conciliación ha aumentado en los últimos años, pero aún así sigue siendo muy dispar con respecto a la participación de las mujeres en el ámbito del hogar.

En el siguiente cuadro podemos apreciar un ejemplo de lo desarrollado en el apartado de “estrategias familiares”, podemos observar un aumento de la participación de los hombres, pero sigue existiendo una gran diferencia entre hombres y mujeres (Gráfico 4).

Gráfico 4. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad (2011-2014).



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE

Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra INE

- b) *Estrategias en las empresas*: La cantidad de empresas tanto públicas como privadas que mejoran las medidas de conciliación, ha aumentado en estos últimos años. Por un lado, se encuentran obligadas por los cambios en la legislación. Pero por otro lado, responden poco a poco ante esta nueva mentalidad social que es cada vez más favorable para la conciliación, además de comprobar que las políticas de conciliación afectan positivamente a la empresa y no del contrario (IFREI, 2006; Mercader, 2008). Las principales medidas que toman las empresas con mayor frecuencia son aquellas que quieren conseguir los siguientes objetivos (Meil y otros, 2010):

flexibilizar el tiempo de trabajo mediante la adaptación de los horarios a las circunstancias personales, del calendario o del turno de trabajo; flexibilizar el lugar de trabajo, con medidas como el teletrabajo, las videoconferencias, entre otros métodos; servicios como guarderías o centros de día. Las PYMES tienen mayor dificultad para tomar este tipo de medidas por la falta de recursos económicos y organizativos para implantar estas medidas de conciliación que se pueden observar en las grandes empresas (Chinchilla, 2007). Es por esto que las medidas de conciliación se gestionan y desarrollan en función del contexto empresarial en que se precisan.

Desde el punto de vista empresarial las políticas de conciliación se utilizan principalmente para fidelizar a los empleados con alto valor añadido, buscan beneficios para la empresa, como pueden ser la mejora de la imagen corporativa; un mejor clima laboral, reducción del absentismo y como consecuencia de todos estos factores un aumento de la productividad.

- c) *La perspectiva política:* Las Estrategias de Empleo derivadas del Tratado de Lisboa propusieron como objetivo aumentar el empleo femenino. Desde entonces se han impulsado distintas políticas específicas de conciliación, de las que ya hemos hablado anteriormente que son la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de Personas Trabajadoras (Ley 39/1999); **la Ley de promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006)**⁷ y la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007).

El propósito buscado por todas estas políticas propuestas en materia de conciliación es estimular la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los varones.

⁷Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

7.Aspectos legales que promueven la conciliación

El mundo empresarial en la actualidad se está enfrentando tanto a cambios tecnológicos como organizativos que necesitan una nueva concepción de las formas de organizar tanto el trabajo como los recursos humanos.

Situándonos en el ámbito empresarial, la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, no sólo afecta a los trabajadores sino que también afecta negativamente a las empresas. Es por esto que es necesario que las organizaciones sean más flexibles en lo referente a este tema, obteniendo ellas así un valor diferencial en comparación con el resto de empresas del sector.

Esta nueva situación de la actualidad, ha logrado hacer ver a las empresas que el bienestar de los trabajadores está relacionado con el rendimiento, por lo tanto mejorar la calidad de vida de su plantilla ofreciendo una mejor conciliación logra aumentar la productividad y el rendimiento económico.

Este hecho ha logrado que las organizaciones modifiquen sus políticas e introduzcan mejoras en lo que respecta a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus empleados, obteniendo beneficios tanto en el área de recursos humanos como en las áreas económicas, de producción y de imagen de la empresa, algunos de los beneficios son:

- Mejora en el clima laboral.
- Mejor gestión y planificación del tiempo.
- Aumento de la satisfacción personal.
- Retención de talento.
- Aumento de fidelidad y estabilidad de la plantilla.
- Mayor compromiso de la plantilla.
- Mayor rendimiento de los trabajadores.
- Aumento de la implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
- Disminución del índice de absentismo.
- Atracción de nueva clientela.
- Atracción de trabajadores que valoran el compromiso de la empresa con la conciliación e igualdad.

- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).

Por otra parte este cambio de mentalidad en el mundo laboral se vio impulsado también por las medidas legislativas y políticas que buscan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal para lograr así promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unión Europea fue la principal impulsora de que se lleven a cabo estos cambios ya que desarrollo una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a hacer compatibles las condiciones de vida y empleo de los trabajadores.

En cumplimiento de estas Directivas que establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento la normativa española facilita la conciliación a partir de estas leyes:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual reconoce el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Tal y como lo establece el Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1 de la LOIEMH.

Otras medidas que se han contemplado para mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal son las siguientes:

- Permisos retribuidos como son:
 - Permiso por maternidad.
 - Permiso por paternidad.
 - Permiso por lactancia.
 - Vacaciones (fuera del período de IT por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad).
 - Otros permisos retribuidos como son por fallecimiento, accidente o enfermedad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario.

- Permisos no retribuidos:
 - Reducción de jornada para el cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, o cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.
 - Excedencias tanto voluntaria, de guarda legal o por cuidado de familiares.

Por otra parte se han creado métodos de incentivo para fomentar a que las empresas se preocupen por conseguir un mejor nivel de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores en su empresa.

Por ejemplo las bases reguladoras de los planes estratégicos de subvenciones y los contratos de las Administraciones Públicas valorarán la consecución de igualdad efectiva de mujeres y hombres como está especificado en el Título IV. Capítulo II. Artículos 33, 34 y 35 de la LOIEMH.

Otro ejemplo de esto es que para obtener el Distintivo de “Igualdad en la Empresa” se tendrán en cuenta aquellas empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo así como en otros ámbitos. Entre otros criterios de valoración se tendrán en cuenta los establecidos en el Artículo 10. 2e. del Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo de “Igualdad en la Empresa”.

8.Las empresas y la conciliación

Previamente hablamos del tema de la conciliación enfocado hacía las empresas, en este apartado hablaremos con mayor profundidad del papel que éstas tienen y de los resultados que se consiguen mejorando las medidas de conciliación familiar y laboral.

Algunas empresas se ciñen a lo impuesto por la legislación, sin embargo otras intentan ir más allá y mejorar la ley en muchos aspectos. Los resultados que las empresas obtienen a partir de las medidas de conciliación implementadas se observan en el siguiente cuadro (Tabla 1).

Tabla 1. Percepción sobre los costes y beneficios de la introducción de medidas que fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas según el tamaño de la empresa.

	De 3 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	250 o más personas	Total
Beneficios					
Se incrementa la motivación del personal	79	69	80	80	76
Mejora el clima laboral ya que las relaciones se vuelven más personales y de confianza en el seno de la empresa	79	74	74	80	78
Se aumenta la productividad de la empresa, ya que los períodos y horarios de mayor carga de trabajo pueden concentrarse en los momentos de mayor demanda del mercado	66	53	62	45	61
Costes					
En general, limita la competitividad empresarial	44	44	36	23	41
Existen dificultades de adaptación y de formación del personal de sustitución	67	63	57	43	63
Se produce un incremento de la carga de trabajo sobre la plantilla cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso	74	76	62	46	71
Generación de conflictos entre los trabajadores	6	10	16	18	9

Fuente: Instituto de la Mujer (2005): Encuesta sobre la conciliación de vida familiar y laboral. Cuestionario a empresas. Estudio realizado en 2004 por GPI consultores.

A continuación detallaré cómo se valoran y gestionan las bajas por maternidad, el permiso de paternidad compartido y las excedencias para el cuidado de niños y personas mayores.

- a) Las *bajas por maternidad* no son medidas de conciliación realmente, sino que son una necesidad natural. Muchas empresas tienen previstas mejoras por el nacimiento de hijos, como por ejemplo la concesión de hasta veinte días libres retribuidos antes del parto, la existencia de distintas distinciones por nacimiento y puede que incluso ayudas económicas de media mensualidad durante un período determinado.

- b) El *Permiso de paternidad*: Hasta que se llevó a cabo la aprobación de la Ley de Igualdad, de marzo de 2007, no se podía hablar del permiso de paternidad como tal. Dicha medida era considerada como parte del permiso de maternidad utilizado por los hombres. Son pocos los hombres que optan por hacer uso de estas bajas, aunque han aumentado en los últimos años, como podemos observar en la (Tabla 2).

Tabla 2. Permisos de maternidad y porcentaje de varones que disfrutaron de la prestación por maternidad.

Año	Permisos de maternidad	Porcentaje de varones respecto al total
2004	282.080	1,6
2005	299.605	1,8
2006	320.554	1,7

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

El poco éxito de esta iniciativa se ve ligado a un problema de carácter sociocultural, es decir, que la sociedad no se encuentra preparada para este tipo de cambios. También se cree que existen motivos del tipo económico, ya que al ser los hombres aquellos con mayor ingreso, se considera que este tipo de bajas deben ser utilizadas única y exclusivamente por las mujeres.

- a) La *reducción de la jornada*: Esta medida suele ser utilizada para el cuidado de los niños en gran mayoría y no para el cuidado de familiares dependientes. Las mejoras a la legislación vigente que son más vistas son, por un lado, permitir reducciones hasta que el hijo cumpla los ocho años y por otro lado, facilitar las reducciones por debajo de los establecido de sólo 1/5 de la jornada de una hora, con una importante flexibilidad en su

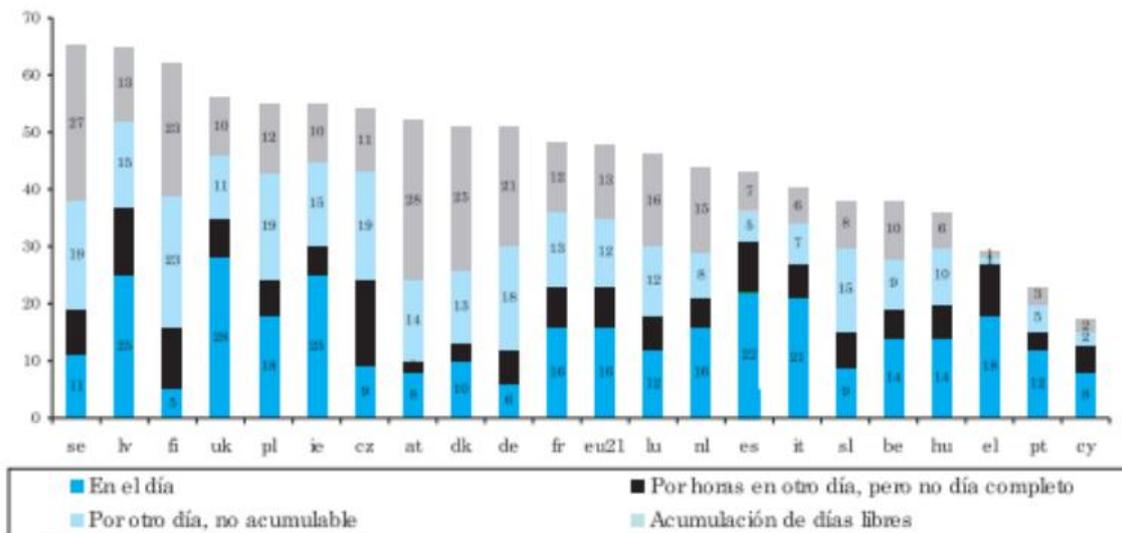
aplicación de manera que permite a los trabajadores hacer más compatible y rentable esta medida.

La valoración negativa que se le aplica a esta medida repercute en los problemas que puede provocar para la empresa. Los argumentos en los que se basa esta negativa son aquellos que se refieren a que en algunos casos coinciden varias reducciones de jornada a la vez y esto puede afectar al normal desarrollo de la empresa. Por otro lado, este permiso por parte de los hombres sigue siendo poco frecuente.

- b) La *excedencia por motivos familiares*: Es aún menos habitual que la solicitud de reducción de la jornada. El número de personas que se acogieron a esta medida es muy limitado. Según la encuesta del Instituto de la Mujer (2004), un 6% del total de las mujeres asalariadas con hijos hicieron uso de esta medida, porcentaje que aumenta al 6,7% en el caso de las asalariadas de las grandes y medianas empresas.

- c) La *flexibilidad horaria en España*: En comparación con otros países y según un estudio de la Fundación Europea para la mejora de la Calidad de Vida y de Trabajo, la flexibilidad horaria entre las empresas españolas se encuentra menos desarrollada que en el resto de países de la Unión Europea (Gráfico 5). En España son un 43% de las empresas, con más de 10 empleados las que facilitan flexibilidad para todos o para parte de sus empleados mientras que la media de los demás países analizados alcanza un 48%.

Gráfico 5. Porcentajes de empresas de todos los tamaños con flexibilidad horaria y formas de compensación de los tiempos en la Unión Europea.



Fuente: European Fundation for the improvement of working and living coditions (2006): Working tim and work-life balance in European companies, Dublin, p.7. Base: Todos los tamaños de empresas.

8.1. La Organización Empresarial y la conciliación

Los factores organizativos que más influyen en la capacidad de conciliación de las organizaciones son los siguientes:

- a) El *sistema Cultural de la empresa*: Se entiende que la cultura organizativa de la empresa puede ser un claro determinante de la aplicación y desarrollo de elementos de conciliación.
- b) El *modelo directivo de la organización*: Tal y como la cultura, la dirección tiene efecto sobre alguno de los aspectos relacionados con la conciliación como son: la confianza; la motivación, que mejorará el clima laboral y el rendimiento; y los procesos de control que facilitarán o inhibirán la capacidad conciliadora de las empresas.
- c) Las *variables del diseño organizativo*: Desde el punto de vista organizativo, la organización podría ser desagregada en varios niveles en función del

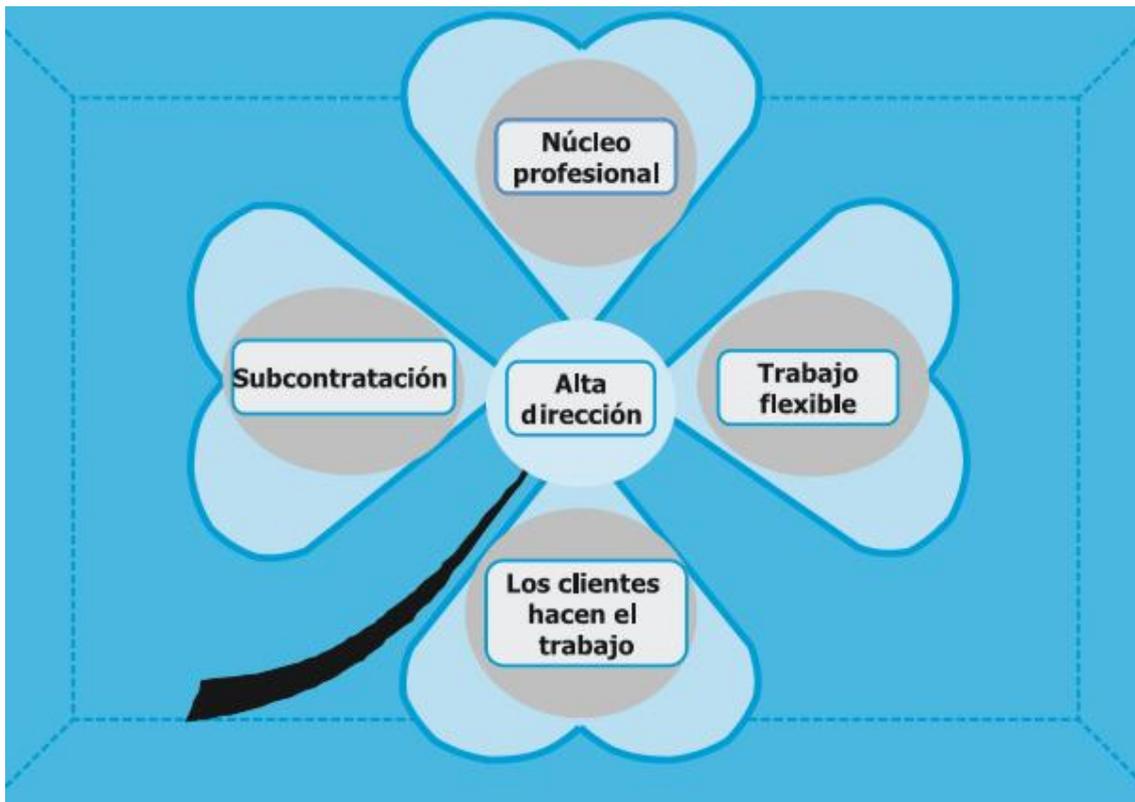
puesto de trabajo, del nivel jerárquico y del área organizativa que ocupan las personas.

- d) Los *elementos que configuran la estructura organizativa*: En el caso de las grandes empresas, se puede analizar el impacto de la estructura organizativa de la empresa sobre la conciliación desde una perspectiva macro o desde una perspectiva micro. Cuando hablamos de estructura macro nos referimos a la visualización de la misma como grupo empresarial; así bien, cuando nos referimos a la estructura micro estudiamos la estructura como filial, con independencia del grupo.

Se establece así una estructura organizativa en forma de trébol de cuatro hojas, propuesta por Handy (1989), basándose en una estructura organizativa donde prima la idea de flexibilizar la organización a partir de la fragmentación de la cadena de valor.

En la estructura de trébol, alrededor del núcleo, donde se encuentra la alta dirección de la empresa, se situarán en las otras cuatro partes: El núcleo profesional, donde se situarán los directivos medios y trabajadores que componen la organización; la subcontratación, compuesta por todas las funciones exteriorizadas de la organización; el trabajo flexible, que corresponde a trabajadores que debido a determinadas circunstancias, cubren situaciones de trabajo creciente, y a diferencia de la subcontratación, se encuentran bajo la normativa interna de la organización; por último, en la cuarta hoja nos encontramos con las fases de creación de valor en las que participa el cliente de manera directa (figura 1).

Figura 1. Estructura Organizativa en forma de Trébol



Fuente: Handy, C. (1989)

8.2. Ventajas e inconvenientes de la aplicación de distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Las empresas pueden aportar distintas medidas que contribuyan a mejorar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Cada empresa aplicará estas medidas o no según el alcance que le quiera dar a la política de conciliación de la vida familiar, laboral y personal (Gerardo Meil; Cristina García Sainz; M^a. Ángeles Luque; Luis Ayuso).

Mencionaremos algunas de las medidas que se aplican con sus respectivas ventajas e inconvenientes.

- *Medidas relacionadas con los permisos.*
- *Medidas relacionadas con la flexibilidad de los tiempos de trabajo.*
- *Medidas relacionadas con el lugar de trabajo.*

- *Prestaciones sociales relacionadas con la conciliación.*

Las medidas relacionadas con los *permisos* se refieren a una ampliación de la duración de los permisos legalmente establecidos en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y vida laboral.

Algunas de las ventajas que se pueden observar a partir de estas ampliaciones de plazos son:

- Mejora la imagen social de la empresa, tanto externa como internamente. Estas medidas permiten lograr a cualificaciones del tipo “best place to work” o “empresa conciliadora”, lo que hará que sean empresas más competitivas a la hora de atraer o retener talento.
- Reduce el nivel de estrés de los trabajadores afectados.
- Siempre que no sobrecargue a los demás trabajadores, estas medidas reforzaran la motivación y la lealtad.

Algunos de los inconvenientes que se pueden observar a partir de estas ampliaciones de plazos son:

- Dependiendo de las circunstancias y dependiendo de cómo se lleven a cabo estas ampliaciones pueden llegar a suponer gastos económicos.
- La sobrecarga en compañeros por ampliar la duración de los permisos puede generar conflictos internos.

Las medidas relacionadas con la *flexibilidad de los tiempos de trabajo* se refieren a la posibilidad de disponer de un margen de horario de entrada al trabajo, tiempo para comer y de salida, también se refiere a la elección de turnos de trabajo, así como a las medidas de flexibilidad vacacional o la semana laboral comprimida, que se centra en la idea de centrar las horas semanales en un menor tiempo semanal.

Algunas de las ventajas que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- El hecho de que los empleados puedan gestionar el tiempo de acuerdo con sus intereses personales y familiares, fomenta la motivación y mejora el clima laboral.

- La determinación de los tiempos de trabajo repercute positivamente en el rendimiento.

Algunos de los inconvenientes que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- Puede existir una descoordinación cuando existe trabajo en equipo sino se regulan los tiempos de coincidencia.
- Cuando la flexibilidad impuesta no está correctamente regulada puede generar efectos negativos en los trabajadores.

Las medidas de *flexibilización del lugar de trabajo*. *El teletrabajo*, se refiere a la posibilidad de que los empleados realicen su actividad en una localización geográfica que no sea la empresa. Para hablar de teletrabajo tenemos que tener en cuenta que debe existir conexión telemática con la empresa.

Algunas de las ventajas que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- Reduce los costes asociados a la estructura de la empresa.
- Brinda a los empleados un elevado nivel conciliador.
- Brinda una mayor flexibilidad organizativa.

Algunos de los inconvenientes que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- La totalidad de los puestos no pueden realizarse de manera telemática.
- Para desarrollar el teletrabajo son necesarias herramientas telemáticas altamente desarrolladas.
- No todos los trabajadores poseen las competencias necesarias para desarrollar este tipo de trabajo. Es necesario un fuerte grado de compromiso y responsabilidad.

Las medidas relacionadas con las *prestaciones sociales relacionadas con la conciliación* se refieren a facilitar servicios como son las guarderías, campamentos o contratos con empresas especializadas en el servicio para la conciliación.

Algunas de las ventajas que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- Suponen un recurso más para facilitar la conciliación de la vida familiar laboral y personal de los trabajadores.
- El instalar una guardería supone para los padres ahorrarse tiempo de desplazamientos, mayor tranquilidad y concentración.
- Los campamentos logran que los padres no tengan que pedir días libres para cuidar de sus hijos.
- Los contratos con empresas especializadas en el servicio para la conciliación, facilitan la concentración en el trabajo y la productividad del trabajador, evitando el absentismo y mejorando el clima laboral.

Algunos de los inconvenientes que se pueden observar a partir de estas mediadas son:

- La instalación de guarderías puede suponer un coste importante para la empresa, sobre todo para las pequeñas.
- El ofrecer campamentos a veces requiere un mínimo de niños para llevar a cabo el proyecto y muchas veces no son suficientes.
- La contratación de empresas puede ser percibido como un coste elevado.

8.3. Empresas galardonadas por sus planes de conciliación de la vida familiar y laboral

En este apartado voy a mencionar algunas empresas que han sido premiadas por desarrollar medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus empleados.

He elegido hablar de los premios otorgados por la Fundación Alares que celebró la IX Edición de la Gala de entrega de los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social (2015).

La Fundación Alares fue constituida para equilibrar solidariamente y de forma institucionalizada, las demandas de protección social y de bienestar de los ciudadanos.

Su finalidad es impulsar y colaborar en iniciativas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de las personas y al fomento de la competitividad, empresarial e institucional.

Los premiados y galardonados de la IX Gala de entrega de los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y a la Responsabilidad Social fueron:

- **Instituciones:**
 - Ayuntamiento de Pedro Muñoz (primer premio).
 - Concello de Ordes, de A Coruña (accésit).

- **Gran Empresa:**
 - LeroyMerlin (primer premio).
 - Reale Seguros (accésit).

- **Mediana Empresa**
 - Ecoembes (primer premio).
 - Finconsum (accésit).

- **Pequeña Empresa**
 - Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid (primer premio).
 - Museo Thyssen-Bornemisza (accésit).

- **Agentes Sociales**
 - Asociación Española de Expertos en la Relación con Clientes, AEERC (primer premio).

- **Directivos**
 - Jerónima Bonafé, presidenta de Cooperativas Agroalimentarias, (primer premio).
 - Marcos González, Director de Medioresponsable (accésit).

- **Profesionales de Medios de Comunicación**
 - Laura Prieto Guijarro (primer premio).
 - Rosa Villacastín (accésit).

- **Medios de Comunicación**
 - RTVE (primer premio).
 - ABC, sección Conciliación (accésit).

- **Información o Programas en Medios Audiovisuales**
 - "El Reto de la Corresponsabilidad" de la Campaña "Te Corresponde, Nos Corresponde" de Cruz Roja (primer premio).
 - "Ser Madre es un plus" de Hirukide (accésit).

- **Innovación y Ensayo**
 - "Clínica Online" de la Mutua Universal Mugenat (primer premio).
 - Dharma: la vida tras un despido (Eduardo Gismena) (accésit).

- **Universidades, Escuelas de Negocio, Otras Instituciones Educativas y de Investigación**
 - Universidad de Salamanca (Unidad de Igualdad) (primer premio).
 - Institución Educativa Los Sauces (accésit).

9. Conclusiones y opinión personal

Como podemos observar en el trabajo desarrollado, el tema principal es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y cómo esta ha ido evolucionando y mejorando a lo largo de los años.

Hemos observado cómo las distintas instituciones contribuyen a mejorar la conciliación y buscan implementar medidas que la mejoren para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Participan en la promoción de la conciliación distintos agentes sociales como son la familia, el estado, las empresas y los sindicatos; dentro de estos últimos los más implicados son la familia y las empresas.

Observamos como la concepción de la conciliación por parte de las empresas ha ido cambiando ya que en un principio consideraban que sólo había aspectos negativos y en estos últimos años han sabido ver el lado positivo de tener una buena política de conciliación, tanto para la empresa como para sus empleados que se sienten más cómodos y apoyados.

Por otro lado, hemos tenido en cuenta también el papel de la familia que ha hecho un progreso con respecto a este tema, pero no se ha logrado llegar a un cambio real y profundo.

En mi opinión el apoyo y la implementación de medidas que mejoren la conciliación por parte de instituciones como el estado, los sindicatos y las empresas es muy importante, pero considero que el mayor cambio debe realizarse de puertas para dentro. Es importante que cambiemos la mentalidad dentro de la familia y que se eliminen los estereotipos y roles establecidos, debido a que el ingreso de la mujer en el ámbito productivo debería ser considerado algo sumamente importante y debería tener las mismas posibilidades que los hombres para conciliar su vida familiar, laboral y personal.

Referencias Bibliográficas

- Bonino, L. (1998a). *Micromachismos, La violencia invisible*. Madrid: Cecom. (1998b). Los varones frente al cambio de las mujeres. Lectora. *Revista de dones I intertextialitat*(Universidad de Barcelona) 4. (2000). Varones, género y salud mental. *Nuevas visions de la masculinidad*. Barcelona: Icaria.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Torns Martín, M. T. (2011). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata.
- Bonino, L. (1998a). *Micromachismos, La violencia invisible*. Madrid: Cecom. (1998b). Los varones frente al cambio de las mujeres. Lectora. *Revista de dones I intertextialitat*(Universidad de Barcelona) 4. (2000). Varones, género y salud mental. *Nuevas visions de la masculinidad*. Barcelona: Icaria.
- Borrás, V; Torns, T; Morena, S. (2007). *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempos*. *Papers*, 83:83-96.
- Bustelo, María y Peterson, Elin (2007). *The representation of domestic work(ers): Intersections of gender, clases, and nationality in care debate in Spain: The Case of the new Dependancy Lay*, Fourth General Conference ECPR, Pisa, Italia, 6-8 septiembre de 2007
- Carrasco, Cristina Anna Alabart (1997). *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Report No.51. Madrid: Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. y Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers*. *Revista de Sociología*, 55, 95-114.
- Casado Aparicio, E. y Gómez Esteban, C., (coords.). (2006). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Chinchilla, N. (2007). *Ser una empresa familiarmente responsable. ¿Lujo o necesidad?* Madrid: Pearson, Prentice Hall.

- Crespo, M. y Moretón, F. (2010). *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: Eficiencia empresarial e implicación masculina*. Madrid: Colex.
- Durán Heras, M. Á. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán Heras, M. Á. y Rogero García, J. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Escario, P., Alberdi, I. y López-Acotto, A.I. (1996). *Lo personal es político. El movimiento feminista en la transición*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales Instituto de la Mujer.
- Fernández Cordón, J. A. y Tobío Soler, C. (2006). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales* (1ª ed.) Madrid : Fundación Alternativas, 2006.
- Fernández-Villanueva, C., Domínguez-Bilbao, R., Revilla, J.C., Anagnostou, A y Sancho, M. (2003). *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*. Barcelona: Icaria Editorial.
- García Sáinz, C., Legarreta Iza, M. y Rodríguez, R. (2005). *Relaciones laborales y relaciones de género: el empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Gómez, L. N. (2010). *El mito del varón sustentador: Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo* (1ª ed.). Barcelona: Icaria.
- Handy, C. (1989). *The Age of Unreason*. Boston, MA: Harvard Business Scholl Press.
- Hood, J. (1993). *Men, Work and Family*. London: Sage.
- IFREI (2006). *Análisis sectorial de las políticas de conciliación*. Barcelona: Centro Internacional Trabajo y Familia IESE.

INE – Tasa de desempleo y brecha de género según grupos de edad y período en España (2009-20014). Recuperado el 15/06/2016 de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10879>

-----. Duración Media Diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan (2009-2010). Recuperado el 15/06/2016 de http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925472448&L=0

-----. Duración media diaria dedicada a actividades del hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad (2009-2010). Recuperado el 15/06/2016 de http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925472448&L=0

-----. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad (2009-2010). Recuperado el 15/06/2016 de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

López López, J. (2002). “Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad”, TL, núm. 67, p. 69.

Macionis, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 35-71.

Marcos Santiago, M.R. (2005). Reflexiones acerca del trabajo de las mujeres. *Cuestiones de género*, 111-153.

Marin Alonso, I. y Gorelli Hernández, J. (2001). *Faamilia y trabajo. El regimen jurídico de su amortización*, Murcia (Laborum), p. 15.

Martín Artiles, A. y CarrasquerOto, P. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negación colectiva: un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 131-150.

- Martín Criado, E. y Prieto, C. (2015). *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género* (1ª ed.). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas CIS.
- Meil, G; García, C; Luque, M. Á. Y Ayuso, L. (2010). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Mercader, J.R. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal. Análisis de situación y propuestas para el futuro*. Madrid: Fundación Telefónica.
- McMahon, A. (1999). *Taking Care of Men*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Núñez, J. M. P. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista empresa y humanismo*, 10(1), 181-208.
- Rivero, Á. (Coord.). (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Sineau, M. (1999). Las dos caras de la paridad, *Le Monde Diplomatique*, 28-12-99.
- Threlfall, Monica (2005). *Gendering Spanish Democracy*. New York: Routledge.
- Tobío Soler, C. (2002). Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, (97), 155-188.
- Tobío Soler, C. (2002). Políticas públicas y estrategias privadas: la conciliación familia-empleo en España. *El Campo de las ciencias y las artes*, (139), 263-284.
- Torns Martín, M. T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 15-33.
- Torns Martín, M. T. y CarrasquerOto, P. (2005). Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 9-14.

Torns, T., Borràs, V. y Carrasquer, P. (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿ un horizonte posible? *Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral De Empleo, Trabajo y Sociedad*, (50), 111-137.

Young, M. y Willmott, P. (1957), *Family and Kindship in East London*. London: Routledge.

Referenciaselectrónicas

<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/43070/2/1a%20desigualdad.pdf>

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal._.pdf

https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/conciliacion_articulo.pdf

http://www.fundacionalares.es/ndp/Premios_Nacionales_2015/online.html