



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La incorporación de la mujer al Mercado de Trabajo: conciliación laboral, familiar y personal.

(Cambios en la Participación Femenina en el Mercado de Trabajo:
avances y retos)

Presentado por Rosa María Prieto Bermejo

Tutorizado por María del Mar Maira Vidal

30.05.2014

<u>ÍNDICE</u>	Páginas
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	
CONTEXTUALIZACIÓN	
1.1 Contextualización.....	4-6
1.2 Influencia del contexto social.....	7
1.3 Orientaciones de las políticas públicas. Estrategias de conciliación personal, laboral y familiar.....	8-9
CAPÍTULO II	
METODOLOGÍA	
2.1. Fuentes utilizadas.....	12
2.2. Estudio sobre la relación entre trabajadores mujeres / trabajadores hombres en empresas de Segovia.....	12-16
CAPÍTULO III	
LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ¿LLEGAN A CUMPLIR SUS OBJETIVOS?	
3.1 Permisos por nacimiento en la UE.....	18-20
3.2 Permisos por nacimiento en España.....	20-21
3.2.1 Cuidado de hijos.....	21-24
3.2.2 Excedencias.....	24- 25
3.2.3 La conciliación de la vida laboral familiar y personal y empresa: diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	26-28
3.4. Análisis de las entrevistas realizadas al Jefe de Personal de cuatro empresas de Segovia: políticas de conciliación de la vida laboral familiar.....	28-30
CAPÍTULO IV	
RESPUESTAS Y CONCLUSIONES	
4.1 Conclusiones.....	32
4.2 Nuevos retos de las políticas públicas.....	32-33
ANEXO I. ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS JEFES DE PERSONAL DE LAS CUATRO EMPRESAS ESPAÑOLAS.	
ANEXO II. NOTICIA “REPSOL PREMIADA POR SU POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”	

INTRODUCCIÓN

Dentro del extenso tema “Cambios en la participación femenina en el Mercado de Trabajo: avances y retos”, voy a centrarme en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la mujer, que aunque ha ido evolucionando notablemente durante las últimas décadas, con cambios muy trascendentales tanto para las mujeres como para toda la sociedad, no siempre consigue una igualdad real, que es el fin último que debe conseguir la normativa conciliadora. Por lo tanto, estudiaré si la igualdad perseguida por los poderes públicos mediante la conciliación es real, o si por el contrario mantiene determinadas desigualdades. Hasta ahora, las soluciones conciliadoras se han basado en otorgar permisos, excedencias e introducir nuevos contratos para la mujer (como por ejemplo el contrato a tiempo parcial) pero casi siempre enfocado a que será la mujer quién haga uso de estos instrumentos, lo que puede llegar a propiciar, en sí mismo, una situación de desigualdad. Por lo tanto, el objetivo del trabajo es analizar si las políticas públicas establecidas en España han propiciado un cambio hacia la no discriminación de género, o si efectivamente no se han conseguido los objetivos perseguidos, aunque no sea ese su fin.

En este trabajo hablaré sobre la conciliación laboral-familiar, entendida, según la Guía para la conciliación de la vida laboral y familiar, realizada por el Ministerio de Igualdad en el año 2010, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que “facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: empleo y familia” (pág. 4) Además trataré las políticas públicas sobre igualdad y conciliación en el Mercado de Trabajo, puesto que la regulación de la conciliación familiar vino por el hecho de que la mujer se incorporó al empleo y surgió el problema de quién se hará cargo de los hijos y de otras personas dependientes si tanto la madre como el padre trabajan. Se define Política Pública como aquello que el Gobierno o Estado decide hacer o no hacer (Dye, 2008).

El tema se va a dividir en cuatro capítulos. En el primer capítulo contextualizaré el tema, hablaré sobre la orientación de las políticas públicas y las estrategias de conciliación laboral, familiar y personal en España, trataré la influencia del contexto social en la conciliación y explicaré el efecto negativo que tienen, para la consecución de las Políticas de conciliación, la falta de conciencia e información de la sociedad española. En el segundo capítulo realizaré un estudio sobre la relación que hay entre trabajadores mujeres / trabajadores hombres contratados en empresas de Segovia, intentando averiguar cuáles son las razones por las cuales los/las empresarios/as contratan más hombres que mujeres. En el tercer capítulo, hablaré sobre los permisos por nacimiento existentes en Europa y hablaré sobre los efectos de los permisos y la influencia que tienen sobre su uso los patrones sociales. En el último apartado del tercer capítulo vamos a estudiar por qué en la mayoría de las empresas españolas hay más hombres que mujeres contratados. El último capítulo está compuesto por dos epígrafes, en el primero expondré las conclusiones del estudio, el segundo tratará sobre los cauces que, según diversos autores, deberían seguir las Políticas de conciliación para que hubiese una efectiva igualdad.

He elegido este tema porque creo que es uno de los grandes problemas que aún quedan por resolver tanto por el Estado español como por los gobiernos de muchos países de la Unión Europea (sin mencionar algunos países, no miembros, que ni si quiera tienen en consideración a la mujer, ni su posibilidad de trabajar, pues eso sería objeto de otro estudio), puesto que a pesar de la evolución en materia de igualdad, no se ha podido conseguir un punto óptimo donde mujeres y hombres tengan el mismo salario y gocen de los mismos beneficios.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN

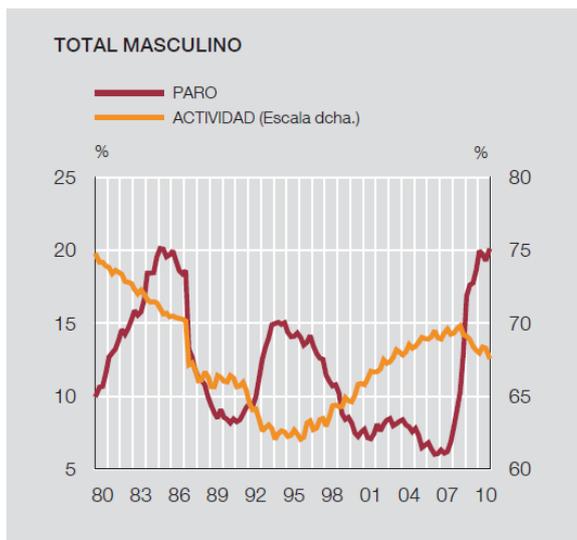
1.1. Contextualización

La incorporación de la mujer, de manera importante, al Mercado de Trabajo ha sido tardía y difícil. Esta incorporación no se produjo en un marco de igualdad de condiciones con los hombres. Ya en la década de los años 30, Alva Myrdal (1934, pág. 123) argumentaba que “los hombres habían sido expulsados de la familia y las mujeres habían sido expulsadas de la producción a partir de la revolución industrial”. En los años 70, en su siguiente libro, Alva Myrdal (1969, pág. 22) estudió y argumentó que una sociedad igualitaria es más eficiente y sostenible. Tal y como comentaremos más adelante, Suecia fue el país pionero de la igualdad de género a través de distintas políticas sociales. En 1978, Suecia se convierte en el primer país del mundo que compatibiliza el permiso maternal con el permiso parental. El permiso parental es un tiempo de descanso que puede disfrutar tanto la madre como el padre, o repartirlo entre ambos, deben hacer uso de este permiso inmediatamente después del nacimiento del hijo. La duración del descanso es de dieciséis semanas para un progenitor u ocho semanas para ambos progenitores, si se reparten. En el caso de Suecia, obligaban y obligan a que el padre disfrute, al menos, de ocho semanas. Con esta medida intentan que no sea la mujer la que tenga que, por un lado, responsabilizarse del hijo ella sola y, por otro lado, perder días de trabajo, potenciando que el hombre también se implique tanto en el cuidado de los hijos como en las tareas del hogar, facilitando la conciliación laboral, familiar y personal de los progenitores (Pazos, 2013, pág. 61).

En muchos casos, la mujer tras su incorporación al mercado laboral, tiene que asumir dos roles, el de mujer trabajadora y el de mujer ama de casa. Ahora los poderes públicos quieren creer y hacernos creer que mediante las políticas públicas han conseguido equiparar a hombres y mujeres en el ámbito laboral.

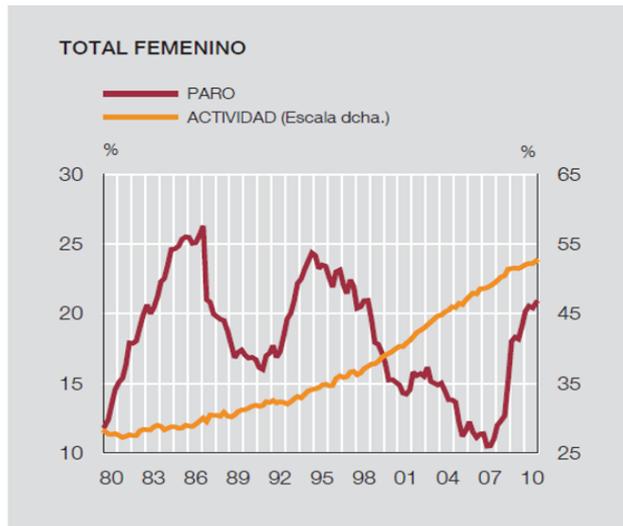
A continuación vamos a estudiar la evolución de la actividad laboral de mujeres y hombres mediante estas dos gráficas que muestran la tasa de actividad masculina (primera gráfica) y femenina (segunda gráfica) desde los años 80 hasta 2010.

Gráfica 1.1. Tasa de actividad masculina de 1980 a 2010. España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2011

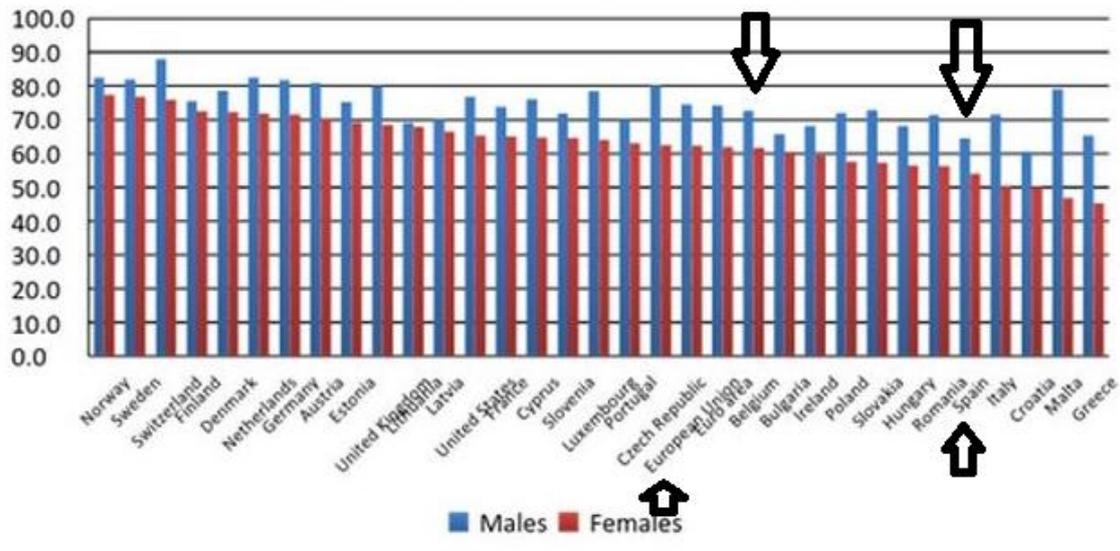
Gráfica 1.2. Tasa de actividad femenina de 1980 a 2010. España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2011

En estas dos gráficas, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, podemos observar que se ha producido una mejora sustancial en la diferencia existente entre la tasa de actividad de hombres y mujeres desde 1980 hasta 2010. En España, durante estos treinta años se produjo un aumento del 20%, aproximadamente, en la tasa de actividad de las mujeres. En 1980 la tasa de actividad masculina era del 75% y femenina del 28%, en 2010 la tasa de actividad femenina ha aumentado hasta el 52% y la masculina ha disminuido al 67%, debido a la crisis económica que comenzó en España en 2007, que afectó principalmente al sector de la construcción, cuyos puestos estaban ocupados mayoritariamente por varones. Se prevé que finalmente se equiparen las dos tasas de actividad.

GRÁFICA 1.3: gráfica de tasa de trabajadores por sexo en países de la Unión Europea.



Fuente: Eurostat. 2012

Según la gráfica realizada por Eurostat, en la Unión Europea la media de trabajadores varones es mayor que la media de trabajadoras; Letonia, Lituania, Noruega y Finlandia son los cuatro países con mayor igualdad entre la tasa de actividad entre mujeres y hombres.

Según L. Pablos, en su artículo "*Participación Laboral Femenina*" (2004) la socialización (educación) es uno de los factores determinantes para el incremento de la participación femenina en el Mercado de Trabajo (pág. 15). Tanto en los colegios como en las propias familias hay que educar a los niños desde pequeños, para ir cambiando poco a poco los estereotipos de que los hombres "no saben" cuidar a los hijos o que "no tienen" facilidad para limpiar, etc. Mediante una diferente socialización de género de las nuevas generaciones y con buenas y nuevas políticas públicas en materia de igualdad podremos conseguir una mejor y mayor conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Para ello hay que conseguir que los hombres se impliquen en el cuidado de los hijos y en las tareas de limpieza para que así la mujer pueda conseguir, primero, una mayor estabilidad en su puesto de trabajo, segundo, mayor independencia, y tercero mayor "poder de negociación" en sus relaciones de pareja. Está comprobado que muchas mujeres no tienen "poder de negociación" en sus relaciones de pareja, y esto es debido a que se le suele encomendar el trabajo de casa a la mujer porque su empleo se caracteriza por tener peores condiciones salariales y laborales en general. Al final entramos en una espiral sin escapatoria en la cual, si los hombres no se implican, la mujer no puede centrarse en su vida laboral, y si no se centra en su vida laboral no puede llegar a tener "poder de negociación" en su relación de pareja.

Como ya hemos anticipado, el país pionero de las políticas de igualdad fue Suecia, numerosos estudios diagnosticaron que la incorporación de las mujeres al empleo era inevitable y deseable, y que si no querían que la tasa de natalidad disminuyera se debían poner condiciones materiales para que las mujeres no tuviesen que elegir entre el trabajo asalariado o la maternidad. Al contrario que en países como Alemania, Holanda o España, en los que se reforzó el modelo familiar tradicional con prestaciones y desgravaciones para permitir la permanencia de la mujer en el hogar, en Suecia se optó por la vía contraria, y llevaron a cabo un cambio estructural hacia una sociedad de "*personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad*". Suecia asumió que cada persona debía tener independencia económica a través de su propia participación en el empleo durante toda su vida. Los cuidados básicos debían proveerse, fundamentalmente, por el Estado, de tal forma que no exigiera la interrupción de la actividad laboral de ninguna persona. El necesario cuidado de la familia debía compartirse entre hombres y mujeres igualitariamente. Suecia realizó muchos cambios en poco tiempo: eliminó las prestaciones para el cuidado de hijos que fuesen incompatibles con el empleo así como las medidas que desincentivaban el trabajo asalariado para las mujeres casadas. En 1974 instauró el permiso parental, el cual debía ser disfrutando en parte por el hombre. Este permiso no se impone en España hasta 1989. Además este permiso en España tiene otras características, por ejemplo, que no es obligatorio. En cuanto al cuidado a la infancia, se universalizó el derecho a la educación infantil pública desde los cero años. (Pazos, 2013, pág. 80)

En el resto de Europa, las políticas de igualdad comienzan a desarrollarse a partir de los años setenta, y un poco más tarde, a partir de los años 80, en España. Hay muchos estudios que valoran de forma positiva las políticas de igualdad llevadas a cabo por los Estados miembros de la Unión Europea (Mazur, 2001; Lovenduski, 2005 y Outshoorn y Kantola, 2007), pero en este trabajo intentaremos averiguar si esas políticas incentivan una desigualdad encubierta, ya que al final es la mujer la que tiene que desempeñar las tareas del hogar a la vez que trabaja, debido a que no existe reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres, y al final es la mujer la que tiene dos roles: el productivo y el reproductivo.

1.2. Influencia del contexto social

Desde pequeños muchos hemos oído en nuestras casas frases tipo: “hija quita la mesa que tu hermano está cansado”, “tú debes venir más pronto a casa porque eres chica” o “que lleve el coche tú hermano que se le da mejor”, entre otras. Desde que tenemos uso de razón estamos influenciados por los estereotipos que existen en la sociedad. ¿Si una madre le hace la cama a su hijo de 20 años por ser hombre, cómo va a actuar cuando tenga pareja? De la misma forma, pensando que no puede realizar las tareas porque no sabe, aunque en realidad nunca lo ha intentado. Y al final es la mujer la que realiza todas las tareas domésticas después de salir del trabajo, porque ella misma, en su casa, también ha visto como tenía que realizar todas las labores mientras su padre y su hermano veían la tele.

Por esto debemos hablar de la conciliación corresponsable (Guía de conciliación corresponsable, Comisiones Obreras, 2010, pág. 76). Existe una necesidad de que se den nuevos cambios y que hombres y mujeres “firmen” una corresponsabilidad social (equilibrando intereses, necesidades y obligaciones de ambos) con el fin de hacer posible un cambio de las diferentes estructuras laborales y familiares orientadas al progreso y mejora de la sociedad en su conjunto.

La conciliación corresponsable pretende superar el conflicto entre la conciliación del empleo y la familia en cuya base se encuentra el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en ambos ámbitos. Esta es una visión tradicional de la conciliación, según la cual, los hombres tienen la principal actividad en el mercado de trabajo y es el principal generador de ingresos en el núcleo familiar. Esto conlleva a “un importante reconocimiento social”. Por el contrario, las mujeres se ubican en el “mundo del trabajo reproductivo”, sus tareas se basan en el cuidado de la familia, ámbito que no genera ingresos, considerado secundario y con escaso reconocimiento social.

Esta visión tradicional colisiona con la progresiva incorporación de la mujer al ámbito del trabajo, muchas mujeres comienzan a trabajar fuera de casa y esto produce un desajuste en la distribución de las tareas, en los usos de los tiempos y de los espacios, que tienen lugar entre las esferas del trabajo productivo y reproductivo.

La incorporación de la mujer al trabajo no viene acompañada de cambios en las estructuras productivas ni en las políticas de empleo, no por lo menos con la misma intensidad. En las formas de organizar el empleo prevalecen los horarios con jornadas largas, la demanda de una plena disponibilidad de los trabajadores y la no consideración de las obligaciones familiares. Aún en nuestros días, en el ámbito familiar, se mantiene una baja participación de los hombres en las tareas domésticas.

La existencia de un modelo tradicional, el cual ve a la mujer como la que principalmente se encarga del cuidado de la familia, junto con la incorporación de la mujer al trabajo, sumado a una insuficiencia de cambios y transformaciones sociales mediante políticas públicas bien reguladas, supone una sobrecarga para las mujeres que han de tener un papel activo en el mercado de trabajo sin abandonar las tareas y responsabilidades domésticas (Guía para la conciliación corresponsable, Comisiones obreras, 2010).

1.3 Orientaciones de las políticas públicas en España. Estrategias de conciliación

En este apartado trataremos, en primer lugar, las políticas familiares españolas; en segundo lugar, las laborales; y por último, hablaremos sobre las estrategias de conciliación laboral, familiar y personal.

Respecto a las políticas familiares españolas, según Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001), "...la política familiar ha sido hasta épocas muy recientes una de las cuestiones más olvidadas en las políticas sociales en España..." (pág. 58). Se entiende por política familiar el conjunto de políticas públicas realizadas por la administración pública destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar, de la mejor forma posible, todas las actividades, tareas y cometidos derivadas de dichas responsabilidades (Flanquer, 2000).

Tabla 1.1. Hitos en el desarrollo de las políticas familiares en España.

HITOS EN EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS FAMILIARES

Período	Hitos
1. 1870-1929	Primeros planes de permisos de maternidad (retribuidos y no retribuidos). Medidas sanitarias y de bienestar preventivas para madres e hijos pequeños. Subsidios para madres, viudas y huérfanos en estado de necesidad. Legislación muy estricta sobre la prohibición del aborto y la contracepción.
2. 1930-1944	Subsidios para trabajadores con hijos dependientes (ya sean gratificaciones a causa de la carestía de la vida o bien subsidios familiares). Políticas pronatalistas explícitas (en algunos países como Francia, Alemania, Italia, Japón y España).
3. 1945-1959	Subsidios familiares universales (en algunos países con una cobertura limitada inicial, que gradualmente se extendió a todas las familias y a todos los hijos menores). Actualización de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones a las familias en el campo de la seguridad social, de la vivienda y de la salud.
4. 1960-1974	Prestaciones bajo condición de recursos para familias con rentas bajas y prestaciones específicas para familias monoparentales. Reforma de las desgravaciones fiscales para personas con hijos a cargo. Liberalización de la legislación sobre la contracepción y el aborto (en algunos países).
5. 1975-	Nueva actualización y mejora de los programas de permisos de maternidad. Otras prestaciones para padres trabajadores. Política familiar integral (en algunos países). Aumento de las guarderías financiadas.

FUENTE: GAUTHIER, 1996 hitos en el desarrollo de las políticas familiares

El artículo 39 de la Constitución Española dice “*Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia*”. Por eso a nivel estatal se establecen las siguientes ayudas (Guía de ayudas sociales para las familias, 2013, pág. 11-39):

- Prestaciones familiares de la Seguridad Social, permisos parentales y excedencias.
- Ayudas en materia de empleo.
- Beneficios fiscales por hijo a cargo, en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.
- Ayudas sociales a familias numerosas.
- Prestaciones sociales del sistema público de servicios sociales a las familias.
- Ayudas para familias con personas en situación de dependencia.
- Ayudas en caso de impago de pensiones de alimentos en situaciones de separación o divorcio.
- Servicios para cuidados de hijos menores de tres años.
- Becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación.
- Ayudas en materia de vivienda.

Tal y como plantea Marta Ortega, respecto a las políticas laborales españolas, las medidas que se han llevado a cabo para proteger el empleo de la mujer han consistido en (2006, pág. 30):

- Permisos laborales más largos para el cuidado de los hijos.
- Mayor seguridad en la incorporación a su puesto de trabajo.
- Ampliación de los servicios de guardería y educación de los niños.
- Ampliación de la edad de escolarización que se ha ido adelantando.

Han avanzando de forma muy lenta las políticas que ayudan a la compatibilización de la familia y el trabajo, y muchas de estas políticas olvidan que es casi siempre la mujer la que ejerce los dos roles.

Por último, hablaremos sobre las estrategias de conciliación según Tobío (2002). Hay que distinguir entre estrategias principales, complementarias, extremas e indirectas. Estas son utilizadas por las mujeres que se enfrentan a los denominados “nuevos roles laborales” y “las formas tradicionales domésticas” (pág. 158).

Las **estrategias principales** son “aquellas que por sí mismas son suficientes para responder a la totalidad de demandas que plantea la maquinaria doméstica”, es decir, es la estrategia basada en que una tercera persona (asistente, niñera, abuela, etc.) se encargue de las tareas propias de la madre trabajadora. Según Tobío (2002), los hombres, “parejas de las madres trabajadoras”, se consideran como “más o menos que una estrategia”, esto quiere decir que los hombres se pueden considerar más que una estrategia si se les incentiva a que participen activamente, pero en verdad se les considera menos que una estrategia porque son únicamente una ayuda en un momento puntual, no se implican y no existe una educación tanto a maridos como a hijos para que se involucren activamente.

Las **estrategias complementarias** son “aquellas que por sí mismas no son generalmente suficientes para resolver todos los problemas que se plantean para hacer compatibles el empleo y la familia pero que, sin embargo, combinadas con otras, componen una estrategia general.” Por ejemplo utilizar varias estrategias complementarias, utilizar guarderías, irse a vivir más cerca de donde trabaja la mujer, etc., puede forma una estrategia principal.

Las **estrategias extremas** son “negativas, tanto para la madre como para los hijos, pero no por ello dejan de existir”, ejemplo de estas estrategias son dejar a los niños solos en casa, llevarlos al trabajo o faltar al trabajo cuando les ocurre algo, entre otras.

Por último, las **estrategias indirectas** son “aquellas prácticas en las que la compatibilidad se asegura eliminando o reduciendo una parte del problema: el empleo o los hijos”.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Fuentes utilizadas.

El estudio realizado está basado en, por un lado, datos del Instituto Nacional de Estadística, y otros textos citados en la bibliografía, y por otro lado, en un trabajo de campo sobre la conciliación en las empresas segovianas. La investigación se ha hecho a través de cuatro entrevistas a altos directivos de cuatro empresas de tamaño mediano de Segovia. Mediante la entrevista queremos averiguar cuáles son las razones por las que hay, según las estadísticas del INE, contratados más hombres que mujeres en general.

2.2. Estudio sobre la relación entre trabajadores mujeres / trabajadores hombres en empresas de Segovia.

La tabla presentada a continuación muestra la evolución de la población activa de Segovia de 2011 a 2013 según la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE en el IV trimestre de 2013.

2.1. Tabla. *Evolución de Población Activa. Segovia*

Tabla 4: EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA			
	2011	2012	2013
Activos (en miles)			
Hombres	44,3	43,3	44,6
Mujeres	31,4	33,9	33,2
Total	75,7	77,2	77,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2013

Por sexo en 2013, el 57% de la población activa eran varones y el 43% mujeres. De 2011 a 2013 a aumentado un 5,42% el número de mujeres activas.

En Segovia, la tasa de actividad femenina es de un 50,24% y la masculina de un 65,22%. Según los datos publicados por el INE a finales de 2013 la tasa de paro de Segovia era de 20,53% ligeramente por debajo de la media regional (22,71 por ciento).

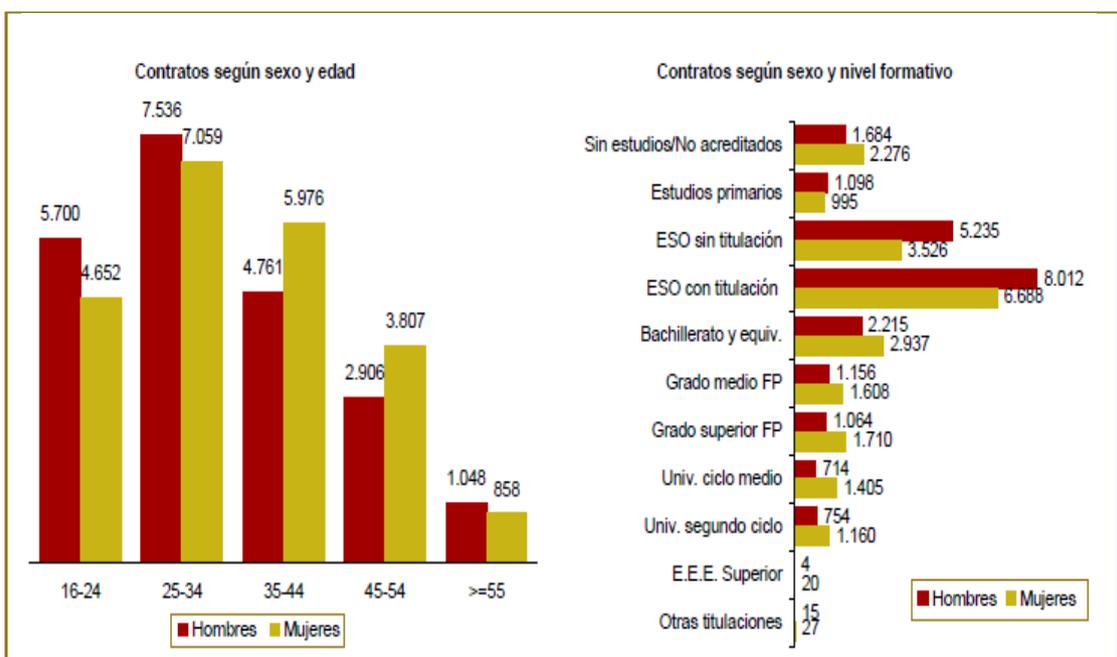
2.2. Tabla. *Trabajadores afiliados al régimen general. Segovia*

Tabla 9: TRABAJADORES AFILIADOS AL RÉGIMEN GENERAL POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA LABORAL						
Contratación	Jornada laboral	Hombres	Mujeres	Total	% sobre total	% variac. 2011/10
Indefinida	Completa	13.854	7.655	21.509	52,92	-4,26
	Parcial	1.128	3.021	4.149	10,21	-0,50
	Fija discontinua	92	451	543	1,34	-4,74
Temporal	Completa	3.248	2.823	6.071	14,94	-12,13
	Parcial	1.358	2.554	3.912	9,63	5,13
	No consta	1.659	2.799	4.458	10,97	2,91

Fuente: Instituto Nacional de estadística. 2012

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en 2012, 13.854 hombres estaban afiliados a la Seguridad Social en jornada completa en Segovia, mientras que mujeres únicamente 7.655, al contrario sucede en el contrato a tiempo parcial que son mayoritariamente mujeres las que tienen este tipo de contratos, en Segovia 3.021 mujeres. La razón por la cual hay más mujeres que hombres trabajando a jornada parcial es porque las tareas domésticas no se reparten equitativamente en los hogares, y es casi siempre la mujer la que tiene que hacerse cargo del cuidado de los hijos y de la casa, y la única forma de hacer frente a ambas actividades es dejando su trabajo de lado o acogiéndose a una jornada parcial, y esto afecta de manera importante a la mujer, por ejemplo a la hora de promocionar en la empresa(entre otros aspectos). Por eso las políticas públicas deberían enfocarse a cómo podríamos evitar que las mujeres tengan que renunciar a su empleo (o parte de su jornada) para poder tener a los hijos atendidos.

2.3. Tabla. Contratos reaistrados en 2011. Segovia



Fuente: Servicio público de empleo. 2011

Según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo de Segovia, en 2011 se registraron mayor número de contratos de mujeres que de hombres en edades comprendidas entre los 35 y los 54 años. Y menos número de contratos de mujeres de 16 años a 34. Según el nivel formativo, se contrataron más mujeres que hombres en niveles formativos altos, a partir de bachillerato: Formación Profesional media y superior y Universidad. Y se registraron mayor número de contratos masculinos en niveles formativos bajos: primarios y E.S.O.

2.4. Tabla. Número de empresas en Segovia por trabajadores según datos del INE. Segovia

	SIN ASALARIADOS	DE 1 A 49 TRAB.	DE 50 A 199 TRAB.	DE 200 A 499 TRAB.	+ DE 500 TRAB.
SEGOVIA	5857	5194	31	7	2
Nº de empresas					
TOTAL					11.091 empresas

Fuente: elaboración propia según datos del INE. 2013

En Segovia hay un total de 11.091 empresas, según datos del Instituto Nacional estadística de 2013.

Yo voy a hacer un estudio sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en cuatro empresas medianas (de 50 a 250 trabajadores) de Segovia. El objeto de estudio será averiguar si hay más hombres o mujeres contratados, saber por qué y saber cuántas mujeres y hombres ocupan puestos de mando y por qué.

2.5. Tabla. Primera empresa. Sector Servicios. Segovia

¿A qué sector se dedica su empresa?	Sector Servicios
¿Qué puesto ocupa en ella?	Responsable de personas (sic)
¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?	134
¿Cuántas mujeres hay trabajando?	99
¿Y hombres?	35
¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?	15
¿Cuántos son ocupados por hombres?	9
¿Y por mujeres?	6

Fuente: elaboración propia.

2.6. Tabla. Segunda empresa. Sector secundario. Segovia

¿A qué sector se dedica su empresa?	Sector secundario
¿Qué puesto ocupa en ella?	Jefe de Recursos Humanos
¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?	163
¿Cuántas mujeres hay trabajando?	27
¿Y hombres?	136
¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?	18
¿Cuántos son ocupados por hombres?	15
¿Y por mujeres?	3

Fuente: elaboración propia.

2.7. Tabla. Tercera empresa. Sector Servicios. Segovia

¿A qué sector se dedica su empresa?	Sector Servicios
¿Qué puesto ocupa en ella?	Gerente
¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?	110
¿Cuántas mujeres hay trabajando?	51
¿Y hombres?	59
¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?	12
¿Cuántos son ocupados por hombres?	8
¿Y por mujeres?	4

Fuente: elaboración propia.

2.8. Tabla. Cuarta empresa. Sector Secundario. Segovia

¿A qué sector se dedica su empresa?	Sector Secundario
¿Qué puesto ocupa en ella?	Jefe de Recursos Humanos
¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?	89
¿Cuántas mujeres hay trabajando?	38
¿Y hombres?	51
¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?	9
¿Cuántos son ocupados por hombres?	7
¿Y por mujeres?	2

Fuente: elaboración propia.

La primera y tercera empresa se dedica al sector servicios y la segunda y la última al sector industrial. Sólo la primera empresa tiene más mujeres que hombres, y cómo explicaremos en la página 28, esto es debido a que antes de la crisis, cuando la empresa se ubicó en Segovia, los puestos que ofertaban eran demandados principalmente por mujeres, puesto que la empresa se dedica al sector servicios. En la época en la que nos encontramos, inmersos en una gran crisis desde 2006, tanto hombres como mujeres demandan estos puestos de trabajo, pero la plantilla está prácticamente consolidada, excepto aproximadamente una décima parte que corresponde a contratos eventuales por necesidades de la producción.

A pesar de que en la primera empresa hay un 70% de mujeres contratadas sólo ocupan puestos de mando un 40% (6 mujeres ocupan un puesto de mando, y el total de puestos es 15). Si analizamos los altos cargos de las otras tres empresas podemos observar que todos son ocupados en su gran mayoría por hombres, en la segunda empresa el 83,3% de los puestos de mando son ocupados por hombres, en la tercera empresa el 66,6% y en la cuarta empresa 77,7%. En la entrevista ningún Jefe de personal quiso explicarnos el porqué de esta diferencia.

Las entrevistas no pudieron ser grabadas porque los entrevistados demandaron una absoluta confidencialidad.

En el Capítulo III explicaré las políticas que se llevan a cabo en cada empresa en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

CAPÍTULO III

LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ¿LLEGAN A CUMPLIR SUS OBJETIVOS?

3.1 Permisos por nacimiento en la UE

Castro (2009) define los permisos por nacimiento como “periodos de ausencia del lugar de trabajo o de interrupción de las prestaciones laborales habituales (...) asociadas a prestaciones económicas y/o a otros derechos de protección social, por motivos de nacimiento, del cuidado, atención y crianza de los hijos e hijas” (pág. 14).

A nivel europeo se ha creído necesario implantar ciertas medidas conciliadoras en los estados miembros. Por un lado, establecer nuevas medidas para hacer más fácil el cuidado de hijos y de personas dependientes, y por otro lado, considerar la modificación de los permisos parentales. El Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres (Comisión Europea, 2009) dice que tienen especial relevancia:

- La conciliación de la vida familiar y laboral: realizada a través de nuevos programas de ayudas para el cuidado de hijos y a través de una distribución más equitativa de las responsabilidades paternales.
- Acabar con los “estereotipos sexistas” existentes en nuestra sociedad a través del papel de los medios de comunicación.
- Aumentar el número de mujeres en puesto de responsabilidad en empresas.
- Mejorar la percepción de los problemas que existen sobre la igualdad entre mujeres y hombres a todos los niveles de la sociedad.

Según el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (Comisión europea, 2006-2010), hay que incentivar a los hombres a que se acojan a los mismos permisos que la mujer (Por ejemplo: la reducción de jornada por cuidado de hijos, que suelen hacer uso de ella mayoritariamente mujeres) e intentar que los estados miembros de la Unión Europea incluyan en sus políticas y normativas los mismos permisos parentales a hombres y a mujeres, para así poder lograr una verdadera igualdad.

Existen tres tipos de permisos: permiso por maternidad, por paternidad y permiso parental. El permiso por maternidad, en la mayoría de los estados miembros, es obligatorio, sirve para una mejor recuperación de la madre y sobre todo para el cuidado del hijo durante los primeros meses. En algunos países es transferible (por ejemplo en España). El permiso por paternidad, no está muy desarrollado y no se da en todos los países miembros. “Existe, como un derecho de titularidad del padre para que pueda reservar parte del tiempo para estar con el otro progenitor y contribuir al cuidado del bebé”. Suelen ser de corta duración y tiene carácter voluntario, salvo en Portugal y Bélgica, dónde hay unos días que son obligatorios, 3 y 5 respectivamente (C. Castro, 2009). Y por último el permiso parental, se utiliza después del permiso de paternidad/maternidad y tiene el objetivo de cuidar al hijo.

La Directiva 2010/18/UE, de 8 de Marzo que deroga la Directiva 96/34/CE, contiene una exigencia mínima con relación a los permisos parentales y, por lo tanto, cada Estado puede legislar aspectos que mejoren ese acuerdo.

Sobre los permisos parentales, establece la directiva, un permiso individual, tanto para hombres como para mujeres, por un período mínimo de cuatro meses (cuatro meses para el hombre y cuatro meses para la mujer), hasta que el hijo cumpla 8 años. En la anterior Directiva (96/34/CE) se establecía un periodo de 3 meses. En principio este permiso iba a ser

intransferible, pero debido a varias críticas, se estableció que los países miembros que lo decidieran se podían transferir a la madre como máximo tres meses de los cuatro.

La regulación de los permisos parentales es diferente en cada país miembro de la Unión Europea, aunque han de respetar, en todo caso, el mínimo impuesto. Lo que se da de forma generalizada en todos los estados miembros es el hecho de que es, casi siempre, la mujer la que hace uso de estos beneficios o permisos, y no el hombre. Por este motivo, hay que centrarse, tanto a nivel europeo como concretamente en cada país, en el análisis y observación del funcionamiento de estos permisos, a fin de poner remedio a este hecho.

Tabla 3.1: Duración (semanas) de permisos y criterios de remuneración por mes

PAÍSES	MATERNIDAD	REMUN.	PATERNIDAD	REMUN.	PARENTAL	REMUN.
Alemania	14	100%	no	no	56	67%
Austria	16	100%	no	no	30	436 €
Bélgica	15	80%	1,4	80%	24	685 €
Dinamarca	18	100%	2	100%	32	100%
España	16	100%	2	100%	32	no
Francia	16	100%	2	100%	128	530 €
Finlandia	17,5	90%	3	70%	26	70%
Grecia	17	100%	0,3	100%	16	no
Holanda	16	100%	0,3	100%	16	650 €
Irlanda	42	70%	no	no	16	no
Islandia	12	80%	12	80%	16	80%
Italia	20	80%	no	no	16	30%
Noruega	9	100%	6	100%	39	80%
Portugal	17	100%	0,7	100%	24	no
Reino Unido	26	90%	2	165 €	26	no
Suecia	8,6	100%	10	100%	51	80%

Fuente: elaboración propia según datos de C. Castro (2009)

En la tabla hay un dato que llama la atención especialmente: algunos países no tienen permiso por paternidad. En Alemania, Austria, Irlanda e Italia el hombre no tiene derecho a disfrutar

de ningún día de descanso para pasarlo con la madre y el hijo. En Alemania concentran todos los días de permiso en la madre porque creen que debe ser ella la que deba descansar, su planteamiento, bastante tradicional, deja al hombre de lado para que sea la mujer la que se encargue de todos los cuidados del hijo y del hogar. Alemania prefiere que sea el hombre y la mujer quienes elijan si quieren disfrutar de los días o no, por eso el permiso parental puede durar hasta 56 semanas, aunque la realidad es que, al final, muy pocos hombres hacen uso del permiso parental. En Alemania, Austria, Irlanda e Italia no se incentiva la igualdad entre hombres y mujeres, se incentiva que sea la mujer la que falte al trabajo y tenga “un parón” en su vida profesional con las consecuencias, ya explicadas, que ello conlleva: dificultad para ascender, más facilidad para despedir, etc.

En Grecia y Holanda el hombre sí tiene derecho a disfrutar de un permiso por paternidad, pero únicamente de dos días, además en Grecia el permiso parental es corto y no remunerado, y el permiso de maternidad largo y con una remuneración del 100%, con lo cual, en este país se impulsa a que sea exclusivamente la mujer la que se quede en casa.

Para que se pueda llegar a una igualdad efectiva en toda Europa, los permisos de las mujeres y de los hombres se deberían equiparar, y dar los mismos días al padre que a la madre y con la misma remuneración. Se cree que dando más días de permisos a la madre se le está beneficiando, pero en verdad impulsan la desigualdad, porque es la mujer la única que renuncia a su trabajo o se ve afectada de manera negativa en su empleo. Con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad se acabarían los pensamientos tipo: “al ser el permiso de paternidad más corto es más fácil sustituirlos, o a veces ni si quiera hace falta hacer la sustitución”, tal y cómo plantearon los Jefes de Personal entrevistados en el estudio realizado. Un permiso semejante para mujeres y hombres daría lugar a que los empresarios elijan a un candidato por sus cualidades y no por otras razones, como por ejemplo que una mujer tenga más días de permiso por maternidad que un hombre por paternidad.

3.2 Permisos por nacimiento en España.

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores dice: “en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo”. La madre podrá distribuirse las semanas como quiera con el límite de que seis semanas han de ser después del parto.

Según el Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:

Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- La maternidad biológica, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.
- La adopción y el acogimiento familiar
- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar

El artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores habla sobre la suspensión del contrato por permiso de paternidad, y dice que “el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos”.

Durante el periodo de legislatura Socialista en España, el Gobierno prometió que en la Ley de Igualdad de 2007 ampliaría la duración del permiso por paternidad de dos semanas a cuatro, pero, finalmente, lo pospusieron para 2010. El actual gobierno aplazó esta propuesta para 2013.

Según datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2013, hay cada vez menos trabajadores y trabajadoras que se acogan a los permisos por maternidad o paternidad. En la época en la que nos encontramos, con una crisis muy acentuada, muchos trabajadores a veces deciden no disfrutar de los permisos o incorporarse al puesto de trabajo antes de lo establecido por miedo a que la empresa tome represarías contra ellos, o que decida destituirlos.

Tabla 3.2. Número de permisos por maternidad y paternidad en España a 2013

AÑO	DESTINADO A PRSTACIÓN POR PERMISO	DESTINADO A PERMISO MATERNAL Y PATERNAL	Nº DE PERMISOS
2013	1808,4 millones de euros	Maternal:1609,5	MUJER: 283.923
		Paternal: 198,9	HOMBRE: 4.919
2012	1940,41 millones de euros	Maternal: 1731,5	MUJER: 288.842
		Paternal: 208,12	HOMBRE: 4.812

Fuente: elaboración propia según datos reflejados en: http://economia.elpais.com/economia/2014/02/02/agencias/1391338372_377457.html basado en datos publicados por el Ministerio de empleo y Seguridad Social en 2013.

3.2.1. Cuidado de hijos.

Sobre el cuidado de hijos en España, el Instituto Nacional de Estadística ha realizado un estudio, actualizado a 2013, sobre la conciliación familiar y laboral y el cuidado de hijos. El estudio analiza a 9,76 millones de personas con al menos un hijo (propio o de la pareja) de 14 o menos años que viva en el hogar.

Tabla 3.3. Personas de 16 a 64 años con al menos un hijo, según utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeños o al de su cónyuge durante su jornada diaria y la relación con la actividad. 2010. ESPAÑA

	Si	No	No sabe
Varones	14,3	85,7	0,0
Ocupados	16,0	83,9	0,0
Parados	7,2	92,8	0,0
Inactivos	5,3	94,3	0,4
Mujeres	15,0	84,9	0,1
Ocupados	21,1	78,9	0,1
Parados	7,8	92,0	0,2
Inactivos	5,2	94,8	0,1

Nota: se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Fuente: INE. Estudio sobre conciliación laboral (2010).

Según la gráfica el 14,3% de los hombres que tienen hijos menores a su cargo sí utilizan servicios de cuidado de hijos. Hay poca diferencia respecto al dato femenino. Un 15% de las mujeres que tienen hijos menores de 14 años a su cargo utiliza estos servicios. Según el estudio realizado por el INE y las encuestas realizadas a distintos trabajadores y trabajadoras que son padres, no llevan a sus hijos a los servicios de cuidado porque son muy caros e inaccesibles, muchas veces sale más rentable no tener empleo, ya que la diferencia dineraria que queda a la familia es mínima. Como demuestra el gráfico 8, un 60,4% de hombres y un 59,4 de las mujeres afirman que los servicios son muy caros.

Respecto al cuidado de los hijos la Recomendación 92/241/CEE del Consejo de 31 de marzo de 1992 sobre el cuidado de los niños y de las niñas, establece una serie de recomendaciones a los países miembros, “para que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos”, tales como:

- Crear Servicios especiales para el cuidado de hijos. Estos servicios deben tener precios bajos, tienen que tener en cuenta las necesidades de los padres, y tienen que estar comprometidos para que la conciliación se haga efectiva.
- Instaurar nuevas medidas tales como: “promover, especialmente en el sector público, acciones que puedan servir de ejemplo para el desarrollo de iniciativas en este ámbito”.
- Repartir las responsabilidades favoreciendo y fomentando “la autonomía de las personas, una mayor participación de los hombres para conseguir un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales entre hombres y mujeres y permitir a las mujeres una participación más eficaz en el mundo del trabajo” (Según la Directiva 92/241/CEE).

Por lo tanto, se deberían favorecer y promover las medidas para facilitar el cuidado de los hijos, para que ni la madre ni el padre tengan, cómo ya vimos en el apartado 1.2, que utilizar estrategias complementarias (cómo tenerse que cambiar de domicilio para vivir más cerca del trabajo), estrategias extremas (llevarse los hijos al trabajo) o indirectas (reducir los hijos o el trabajo).

Tabla 3.4. Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y la relación con la actividad. 2010. ESPAÑA.

	Falta de servicios de cuidado de los niños	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Varones	16,2	60,4	1,0	19,1	3,4
Ocupados	12,8	34,9	..	52,3	..
Parados	20,9	58,5	..	13,5	7,2
Inactivos	11,7	78,6	2,9	6,9	..
Mujeres	17,1	59,4	1,9	20,6	1,0
Ocupados	19,9	53,3	1,9	24,2	0,7
Parados	16,2	65,7	1,5	15,2	1,4
Inactivos	15,6	62,1	2,0	19,4	1,0

(..) dato no disponible

Fuente: INE. Estudio sobre conciliación laboral (2010).

Mediante las políticas públicas de conciliación, tanto europeas como nacionales, se tiene que fomentar que los servicios de cuidado de hijos sean más accesibles para los trabajadores, y que los precios sean más moderados, con la concesión de ayudas y subvenciones que incentiven la creación de estos servicios y que abaraten el precio final. Hasta el momento, teóricamente se ha pretendido llegar a este objetivo, pero realmente, y como vemos en esta estadística realizada en 2013 no se ha conseguido.

Las políticas públicas deberían centrarse en la creación de servicios de cuidados de niños públicos más baratos y asequibles para los padres. O, cómo hicieron en Suecia, introducir la educación pública y gratuita desde los 0 años, para que así los padres (mayoritariamente madres, cómo veremos en la gráfica siguiente) no tengan que decidir renunciar a su empleo para poder atender a sus hijos o no tener hijos.

Esta tabla presenta la relación de personas que han tenido que dejar de trabajar por el nacimiento de un hijo para poder cuidarlo. El 56,5% de los hombres han dejado su trabajo por menos de un mes, y únicamente un 6,8% de hombres ha dejado su trabajo por más de un año. Por el contrario, un 35,3% de mujeres ha dejado su trabajo por más de un año. La cifra tan baja en mujeres que hayan dejado su trabajo antes de un mes se explica por la obligatoriedad de que disfrute de al menos 6 semanas después del parto, para su recuperación.

Tabla 3.5. Personas de 16 a 64 años que hayan dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según periodo y la relación con la actividad. 2010. (%). ESPAÑA.

	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	Más de 1 año	Aún no se ha incorporado	Si, pero no sabe cuánto duró este periodo
Varones	56,5	23,7	..	0,3	6,8	12,8	..
Ocupados	67,6	24,7	..	0,4	7,4
Parados	16,9	46,0	11,9	25,2	..
Inactivos	43,2	56,8	..
Mujeres	3,7	14,0	11,9	19,2	35,3	14,6	1,3
Ocupados	5,1	19,8	14,2	20,3	38,2	1,4	1,0
Parados	2,3	5,2	4,4	26,8	36,2	24,0	1,2
Inactivos	0,4	3,1	10,9	9,3	25,6	48,3	2,3

Fuente: INE. Estudio sobre conciliación laboral (2010)

Son mujeres mayoritariamente las que renuncian al trabajo para el cuidado de los hijos ¿Por qué? Los propios empresarios, por lo general, por prejuicios y estereotipos, cómo ya hemos explicado, contratan a los hombres en los puestos más altos con mejores salarios (porque se considera que los varones desarrollan mejor los puestos de responsabilidad que las mujeres), por lo tanto, cuando la pareja decide quién ha de quedarse en casa, es la mujer, que tiene un salario más bajo, la que ha de quedarse. Y con la pérdida del trabajo, pierde amistades, relaciones personales e independencia económica. Las políticas públicas deberían encaminarse hacia cómo resolver estos problemas e intentar facilitar el cuidado de hijos, para que tanto hombres como mujeres no tuviesen que privarse de su trabajo y lo que conlleva este.

3.2.2. Excedencias.

El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 de la Ley de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras dice que: “los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo...”

EL periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad, tiene derecho a la reserva del puesto durante el primer año de excedencia, tiene derecho a asistir a los cursos de formación que realice la empresa en el centro de trabajo, le periodo de excedencia cuenta en el cómputo de años cotizados.

La gráfica refleja que un total de 242 mujeres solicitaron una excedencia en 2010, en cambio solo 19 hombres. Por lo tanto, esta gráfica demuestra que son las mujeres las que sacrifican su trabajo y se dedican al cuidado de hijos, a pesar de que el derecho a excedencia para cuidado de hijos es tanto para hombres como para mujeres. Esto denota que a pesar de que se cree que hemos evolucionado culturalmente, la mayoría de las personas seguimos pensando igual que hace décadas, y los roles siguen en la misma posición.

Tabla 3.6. Personas de 16 a 64 años que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar a un hijo, según el tiempo que duró este periodo y grupos de edad. 2010. ESPAÑA

	Total	16-24	25-44	45-64
Hombres	18,7	..	16,1	2,7
Menos de 1 mes	9,2	..	8,9	0,3
De 1 a 3 meses	4,2	..	4,0	0,2
Más de 3 pero como máximo 6 meses	1,0	..	1,0	..
Más de 6 pero como máximo 1 año	1,1	..	0,8	0,3
Más de 1 año	0,9	0,9
Aún no se ha incorporado	1,6	..	0,6	1,0
No sabe	0,7	..	0,7	..
Mujeres	241,8	1,0	226,9	14,0
Menos de 1 mes	13,1	..	12,9	0,2
De 1 a 3 meses	47,5	..	45,9	1,6
Más de 3 pero como máximo 6 meses	46,4	..	45,3	1,1
Más de 6 pero como máximo 1 año	78,4	1,0	73,9	3,5
Más de 1 año	44,0	..	37,2	6,8
Aún no se ha incorporado	10,1	..	9,4	0,7
No sabe	2,4	..	2,2	0,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. 2010

Hay más mujeres que se acogen a excedencias por lo que ya hemos comentado anteriormente, los puestos temporales, en su mayor parte, están ocupados por mujeres y suelen tener un sueldo menor, el empleo suele ser más precario y con menor categoría profesional realizando las mismas funciones, y al hombre se le tiene, aún en el siglo XXI, cómo el sustentador principal de la familia.

3.2.3 Conciliación y empresa: diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En este apartado vamos a analizar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres por el desempeño de un mismo puesto de trabajo y las posibles razones de esa diferencia salarial. La siguiente tabla muestra la ganancia anual de hombres y mujeres según sea la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial.

Tabla 3.7. Ganancia media anual por tipo de jornada. 2011.

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	22.899,35	0,5	19.767,59	0,2	25.667,89	0,7
Tiempo completo	25.970,86	0,1	23.692,76	-1,0	27.595,54	1,0
Tiempo parcial	10.442,90	0,6	10.077,81	-0,5	11.232,73	2,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En 2011, la ganancia media anual de los hombres asalariados era de 25.667'89, es claramente superior a la de las mujeres, 19.767'59: los hombres ganan al año un promedio de 5.900 euros anuales más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario anual de las mujeres equivale al 77'01% o que el salario masculino equivale al 129'84% del femenino, por lo tanto para que se equiparase debería aumentar el salario femenino en 29'84 puntos porcentuales.

Tabla 3.8. Encuesta de estructura salarial 2010

Porcentaje de trabajadores por debajo de ese salario		Ganancia anual en euros		
		Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Percentil 10	10%	8.644	7.001	11.391
Cuartil inferior	25%	13.603	11.462	15.770
Mediana	50%	19.017	16.536	21.207
Cuartil superior	75%	28.255	24.752	31.164
Percentil 90	90%	40.811	36.249	44.725
Media		22.790	19.735	25.480

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En la tabla 3.8, el percentil 10 hace referencia a el 10% de la población analizada; cuartil inferior al 25%; mediana al 50%; el cuartil superior el 75%; y percentil 90 al 90% de la población analizada.

En todos los percentiles el salario femenino es inferior al masculino. Las diferencias salariales van reduciéndose conforme nos centramos en la población que mayores salarios recibe. Según los datos analizados por el INE, el 10% de las mujeres entrevistadas que menos ingresos reciben, tienen un salario de 7.001€, mientras que los hombres de 11.462€. Eso supone que el salario anual de las mujeres equivale al 61,45% del salario masculino, y éste último equivale al 162,72% del femenino, por lo tanto para que se equiparase debería aumentar el salario femenino en un 62,72%. La diferencia salarial es de 4.391€. En el percentil 90, el 90% de las personas analizadas se quedan fuera de este percentil. El salario recibido por las mujeres que están dentro de este percentil es de 36.249€ y el de los hombres de 44.725€. El salario anual de las mujeres equivale al 81% del masculino o que éste equivale al 123% del femenino por lo tanto para que se equiparasen debería aumentar el salario femenino en un 23%.

Según Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E. (2012), para estudiar la desigualdad salarial hay que tener en cuenta los factores *a priori* y factores *a posteriori*. Los primeros son “aquellos que caracterizan las condiciones de acceso a la actividad laboral y por tanto condicionan el salario a percibir”, y los segundos son “los que se entiende por discriminación salarial de género en el puesto del trabajo”. La mayoría de los estudios analizan únicamente los factores discriminatorios *a posteriori*, éstos “aluden a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada” (De Cabo, G. y Garzón, M. J., 2007). Además esta discriminación salarial es mucho más sencilla de detectar que la discriminación *a priori*, puesto que si es un puesto de trabajo, realizando las mismas funciones, un hombre gana más salario que una mujer, estamos ante un síntoma objetivo de discriminación salarial. Por el contrario la discriminación *a priori* es complicada de detectar y difícil de erradicar.

Los factores a priori tienen que ver más con aspectos culturales sociales. “Tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género” (Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E., 2012). Estos mecanismos actúan como obstáculos; entre las barreras (mecanismos) más usuales se encuentran: los estereotipos de género, los roles de género y la permanencia de la división sexual del trabajo. Son estereotipos de género:

El Conjunto de ideas simples, previas, irracionales que se atribuyen a las personas en función de su adscripción sexual, tales como que los hombres son dinámicos, competitivos, fuertes, racionales, valientes, agresivos, leales... y las mujeres son tiernas, pasivas, emocionales, irracionales, cobardes, versátiles... En general, contribuyen a redirigir a las mujeres al ámbito familiar y privado (o a tareas y responsabilidades en las que prima el cuidado) y a los hombres al ámbito profesional y público (Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E., 2012, pág. 28).

Se entiende por rol de género:

Actividades, tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo. Esta asignación diferenciada en razón del sexo conduce a una sociedad jerarquizada en la que mujeres y hombres no cuentan con las mismas expectativas y oportunidades ni el mismo trato, concretándose en la división sexual del trabajo (Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E., 2012, pág. 29).

Se entiende por división sexual del trabajo:

Especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo, a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar, con una tendencia general a atribuir a las mujeres como función primordial la crianza, el cuidado de las personas y el trabajo doméstico, mientras los hombres se especializarán en el trabajo extradoméstico y la participación en los asuntos públicos (Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E., 2012, pág. 29).

Los mecanismos citados hacen que la mujer no tenga las mismas oportunidades que los hombres para encontrar un trabajo con las mismas condiciones laborales: mismo salario por mismas horas, igual carga laboral, etc. Y por lo tanto no sería necesario tener en cuenta únicamente los factores discriminatorios en el propio trabajo, sino también los existentes antes de comenzar la relación laboral denominados por muchos autores discriminación en el acceso al trabajo.

Hace varias décadas, y en algunos países actualmente, se reivindicaba el salario para las amas de casa. Esta propuesta consiste en exigir al Estado que compense económicamente a las mujeres por el trabajo que realizan en el hogar gratuitamente. Pazos (2013) dice que esta medida es muy negativa para el progreso de las políticas públicas, puesto que: 1) no existe casi ningún país que pueda sostenerlo; 2) Se necesita no sólo la remuneración del trabajo, si no también lo que implica: socializarse, hacer amistades, etc; y, 3) Al terminar los años como ama de casa cuidadora de sus hijos, la mujer no tendrá experiencia laboral ni ningún derecho social adquirido. Por lo tanto la idea de dar un salario a las amas de casa es, según Pazos (2013), por un lado inviable y por el otro insostenible e indeseable, y por lo tanto es una opción que se debe descartar.

Un trabajo más estable, con mejores condiciones, con un mayor salario, con mejores prestaciones, puede darle más poder a la mujer en las relaciones de pareja. Si el hombre tiene

una mejor posición laboral (mejores condiciones, mayor salario, etc.), y la mujer realizando las mismas funciones no los tiene , sucede que a la hora de intentar negociar en el hogar es más complicado, porque el núcleo familiar cree que el trabajo principal: el que tiene un mayor sueldo y mejores condiciones, es el que ha de prevalecer y en caso de que alguna de las partes tenga que abandonar el trabajo, para cuidar a los hijos, será la mujer, que es la que normalmente ocupa estos puestos de trabajo más precarios, la que renuncie.

3.4. Análisis de las entrevistas realizadas al Jefe de Personal de cuatro empresas de Segovia: políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La empresa 1, que pertenece al sector servicios, tiene más mujeres que hombres contratados, como ya hemos visto anteriormente, esto es debido a que, antes de la crisis, los puestos que ofertaban eran demandados principalmente por mujeres. Ahora tanto hombres como mujeres demandan estos puestos de trabajo, pero la plantilla está prácticamente consolidada.

La empresa 2, del sector secundario, tiene contratados más hombres que mujeres, y esto es debido a las tareas que se realizan son de sobreesfuerzo, se necesita mucha fuerza y son tareas que requieren mucho esfuerzo físico, según el Jefe de Recursos Humanos, llegan más currículos de hombres que de mujeres. El esfuerzo físico se utiliza, muchas veces, como excusa para no contratar a mujeres.

En la empresa 3, del sector terciario, el número de trabajadores y trabajadoras es similar, sólo varía en 8 trabajadores. El Gerente de la empresa afirma que no existen razones subjetivas por las cuales se contrate a un hombre o a una mujer, por eso la tasa de contratados es prácticamente del 50% hombres y el 50 % mujeres.

La empresa 4, que pertenece al sector secundario: fabricación, tiene contratados más hombres que mujeres, según el Jefe de Recursos Humanos, la razón por la cual hay más hombres que mujeres es porque al sector al que se dedican, la automoción, son los hombres los que por lo general están interesados en estos puestos. Además existe el estereotipo de que las mujeres, por naturaleza, no somos muy hábiles con las tecnologías o con la automoción.

A pesar de los avances en política de igualdad, se sigue con el estereotipo de que hay trabajos que la mujer, por naturaleza, no puede realizar, y muchas veces somos nosotras mismas las que no nos atrevemos a afrontar el reto. En este caso se materializa en el hecho de que en ciertos trabajos o sectores: agricultura e industria, presentan más currículos los hombres que las mujeres, y en el sector servicios sucede al contrario. Y esto es debido a la socialización que hemos recibido que nos dice que no podemos realizar determinadas actividades cuando en realidad sí podemos.

Vamos a observar en la siguiente tabla el número de mujeres y el número de hombres ocupados (en miles) en los diferentes sectores.

3.9. Tabla. Ocupados por sexo y sector económico Segovia

Ocupados por nacionalidad, sexo y sector económico

Unidades: Miles de personas

	Española
	2013TIV
Hombres	
Agricultura	457,9 [↗]
Industria	1.565,3 [↗]
Servicios	5.177,3 [↗]
Mujeres	
Agricultura	143,6 [↗]
Industria	504,1 [↗]
Servicios	5.773,2 [↗]

Fuente: Instituto Nacional de estadística

Cómo podemos observar el sector primario y secundario está ocupado principalmente por hombres.

Mediante este estudio también analizamos si los hombres contratados suelen disfrutar de los permisos por paternidad y si supone un inconveniente a la empresa este tipo de permisos. Los entrevistados respondieron que, por lo general, los hombres disfrutaban de las semanas que les corresponden por paternidad. Al ser pocas semanas, no supone ningún “trastorno” a la empresa, puesto que únicamente han de cubrir su puesto durante dos semanas, e incluso la mayoría de las veces no hace falta contratar a alguien para que ocupe su puesto, si no que entre sus compañeros realizan durante ese periodo sus tareas. Respecto al permiso por maternidad son más reticentes, económicamente no afecta a la empresa directamente, pero sí que puede llegar a repercutir en la producción. Únicamente la empresa 1 (que tenía contratadas más mujeres que hombres) afirmó que no suponía problema puesto que solían tener gente ya formada, que ocupaban estos puestos durante el tiempo que fuese oportuno.

Las políticas de conciliación más importantes que llevan a cabo, según lo que me pudieron contar los entrevistados, son:

- La primera empresa permite las vacaciones a los padres y madres con hijos menores de 8 años de forma que coincidan en su mayoría con las vacaciones escolares.
- La segunda empresa han reducido la jornada laboral, y ahora sólo se trabaja en la empresa de lunes a viernes.
- En la tercera empresa eligen las vacaciones primero los que tengan hijos menores de 8 años.
- La cuarta empresa concede un permiso 5 días al año para poder hacer uso de ellos para cualquier motivo: por ejemplo llevar a un hijo al médico.

En estas cuatro empresas hay más hombres que mujeres contratados en Segovia y según los Jefes de personal de las tres últimas empresas, la razón es que es más fácil cubrir un permiso

por paternidad, que por maternidad, debido a que este último es mucho más largo. Así pues, si las políticas públicas igualaran la duración de los permisos de ambos, los empresarios no tendrían problema en contratar a un hombre o a una mujer y se fijarían únicamente en las actitudes, aptitudes y cualidades de la persona. En España, las políticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal van enfocadas a dar “beneficios” a las mujeres, porque creen que de esta forma van a igualar a mujeres y hombres en el Mercado Laboral, pero en realidad lo único que consiguen es que muchos empresarios pongan impedimento para contratar a mujeres.

Tras el estudio de las políticas de conciliación en cuatro empresas segovianas, presento las 20 medidas más utilizadas en las empresas españolas para lograr la conciliación:

Tabla 3.10. Ranking de las políticas de conciliación. 116 empresas Españolas

TOP 20 Conciliación	% implantación
1. Horario flexible de entrada y salida	63%
2. Seguro de vida	53%
3. Retribución flexible	52%
4. Aumento de días de vacaciones / Días festivos adicionales	45%
5. Seguro médico	44%
6. Ayuda económica para estudios o formación del empleado	41%
7. Seguro de accidentes	41%
8. Plan de pensiones	39%
9. Asistencia o reconocimiento médico	39%
10. Condiciones ventajosas en la compra de productos	39%
11. Libre elección de periodo vacacional	37%
12. Jornada laboral intensiva en períodos vacacionales	36%
13. Jornada laboral intensiva los viernes	34%
14. Mayoría de la plantilla con contratación indefinida	33%
15. Comedor de empresa	33%
16. Ventajas en la compra de productos de la entidad	31%
17. Condiciones financieras ventajosas	31%
18. Ayuda económica para la formación de los hijos	30%
19. Aparcamiento de empresa	28%
20. Cesta o regalo de navidad	28%

Fuente: Fundación “Más Familia”. España. 2012

Estas medidas no son suficientes para conseguir una conciliación de la vida familiar laboral y personal efectiva, pero ni si quiera la mayoría de las empresas españolas las tienen implantadas. Adjunto en el anexo II una noticia sobre Repsol que en Noviembre de 2013 premiada por su política de conciliación de la vida laboral y familiar. La noticia habla sobre las buenas y ejemplares políticas de conciliación que sigue Repsol, como por ejemplo: la racionalización de los horarios para conseguir la efectiva conciliación(entre otras).

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES Y NUEVOS RETOS

4.1 Conclusiones

EL objetivo de este trabajo era analizar el Mercado de trabajo femenino para averiguar si las políticas públicas cumplen los objetivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el Mercado Laboral hay más hombres que mujeres y entre algunas de las causas se encuentra el hecho de que las mujeres son, mayoritariamente, las que se encargan del cuidado de los hijos.

Tal y como hemos analizado a lo largo del trabajo, las mujeres son las que se acogen a los permisos y a las excedencias y son las que, en caso de seguir con su carrera profesional, han de compaginar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Las políticas públicas no apuntan hacia la solución de ese problema, sino que se centran en dar, lo que los poderes públicos entienden por, "privilegios" a la mujer, pero que, cómo hemos visto en este trabajo sólo incentiva la desigualdad y es poco beneficioso para la mujer, cómo por ejemplo: permisos más largos después del embarazo. Ya vimos, que para los jefes de personal, tener que cubrir un permiso por maternidad supone un problema debido a que tienen que cubrir el puesto que se queda vacante (por ser un permiso de larga duración); sin embargo en el caso del permiso paternal no supone un problema porque al ser un permiso de corta duración, muchas veces ni se cubre la vacante. En este caso, la única manera de igualar a hombres y mujeres en el mercado laboral es mediante la equiparación obligatoria del número de días de permiso por maternidad y por paternidad.

Además de cambios en las políticas públicas mediante nuevos y diferentes permisos y mediante cambios en el ámbito del cuidado de hijos (guarderías, colegios, etc.), que expondré en el último apartado, ha de haber un cambio sustancial en la sociedad. Esto es más complicado, a más largo plazo, y debe ir unido a buenas políticas públicas en conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay que conseguir que tanto hombres como mujeres se repartan al cincuenta por cien las tareas y el cuidado de los hijos, y la única forma de cambiar esto es comenzando a socializar a las nuevas generaciones, tanto en el colegio, cómo en casa, como en la calle.

Además de la socialización de la población, que es muy importante y es algo que aún no se ha conseguido se ha de tener en cuenta que existen unas condiciones materiales que nos vienen impuestas a las mujeres. El salario, la jornada, la estabilidad en el trabajo, por lo tanto además de cambiar el aspecto educacional de la población habría que incidir en el Mercado de Trabajo y , mediante nuevas políticas que obliguen, asegurar a las mujeres salarios iguales para puestos iguales.

Por lo tanto, si en el mercado de trabajo hay más hombres que mujeres y según las estadísticas, son la mayoría de las mujeres las que han de sacrificar su trabajo, o en todo caso cumplir dos roles: el productivo y el reproductivo, para cuidar a los hijos, y además según los datos las mujeres por la realización de un mismo trabajo con iguales características tiene un salario menor y unas condiciones peores, está claro que las políticas públicas no cumplen con sus objetivos, y por lo tanto no consiguen una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

4.2. Nuevos retos en las políticas públicas

Las nuevas políticas públicas deberían ir encaminadas, en primer lugar, a eliminar la división sexual del trabajo, la perspectiva de que las mujeres se incorporen al empleo accesoriamente, cuando no se tengan hijos o responsabilidades ha de romperse, puesto que por mucho que lo intenten las políticas públicas, no es posible compensar a las mujeres por esa dedicación al cuidado.

La única solución posible es tratar de llegar a un sistema en el que todas las personas puedan permanecer en el empleo de calidad durante toda su vida y en el que las necesidades familiares estén atendidas, sin que ninguna persona deba renunciar a sus ingresos ni a su vida personal.

En cuanto al cuidado de hijos, la primera condición es la equiparación de los permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo. Si los permisos fueran idénticos para mujeres y hombres, intransferibles y pagados al 100%, los hombres se los tomarían en la misma medida y duración que las mujeres, para que así todas las personas tengan los mismos derechos y obligaciones en la atención a la infancia. En segundo lugar hay que universalizar el derecho a la educación infantil gratuita desde los 0 años para conseguir la estimulación cognitiva y la socialización de los niños, además de permitir a los progenitores incorporarse al empleo una vez terminado los periodos de permisos. Y en tercer lugar, hay que reducir las jornadas a tiempo completo, haciéndolas más cortas; en otros países de la Unión Europea tienen 35 horas de trabajo semanales (por ejemplo Francia) frente a las 40 horas semanales que componen la jornada completa en España.

Además de estas tres medidas necesarias habría que eliminar todos los incentivos que existen para acogerse a excedencias o reducción de jornada (Pazos, 2013, pág.234).

Referencias bibliográficas

Bravo, C., Zarapuz, L., Gómez, R. y Antón, E. (2012) *Crisis y discriminación salarial de género*. Madrid, España.

Bustelo, M., Lombardo, E. (2007). Políticas de igualdad en España y en Europa: afinando la mirada: *¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad?* (Págs.11 a 36). Madrid, España.

Castro, C. (2009). *Relación entre políticas públicas, mercado de trabajo y cuidados familiares desde la perspectiva de género*. Jaén, España.

Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral derechos laborales y prestaciones de seguridad social. Comisiones Obreras. (2010)

Constitución Española (1978).

De Pablo, L. (2004). *Participación Laboral Femenina. Análisis de factores determinantes. Lo importante de la educación*. Madrid, España.

Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad

DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental

Dye, Thomas R. (2008): *Understanding Public Policies*, 12th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Estatuto de los trabajadores (1995) (Actualización 2012).

Flanquer, L. (2000) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona, España.

Guía para la Conciliación Laboral y Familiar, Ministerio de Igualdad (2010)

Guía de ayudas sociales para las familias, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013)

Iglesias de Ussel, J. y Meil Landwerlin, G. (2001): *la política familiar en España*. Ariel sociología. Barcelona.

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

Mejías, M. (2012). *La conciliación laboral, familiar y personal. Estudio comparado*.

Mil y una maneras para conciliar. Fundación "Más Familia" (2012)

Moren, A. (2007). *Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo*. Madrid, España.

Ortega, M. (2006). *El cuidado de los hijos y el género. Cómo se distribuyen estos cuidados entre los cónyuges. Causas de la desigual distribución. Futuras consecuencias del permiso de paternidad y su incidencia en el ámbito de la protección social*. Madrid, España.

Pazos, M (2013). *Desigualdades por ley*. Ed.: catarata.

Tobío, C. (2002). *Conciliación o contradicción: cómo lo hacen las mujeres trabajadoras*: revista española de investigaciones sociológicas, nº 97. (Págs. 155-188)

Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Madrid, España.

Treviño, R. (2007). *Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación del empleo y la familia*. Madrid, España.

ANEXO I

ENTREVISTA

1. ¿A qué sector se dedica su empresa?
2. ¿Qué puesto ocupa en ella?
3. ¿Cuál es el número de trabajadores que tiene la empresa?
4. ¿Cuántas mujeres hay trabajando?
5. ¿Y hombres?
6. ¿Cuántos puestos de mando existen en la empresa?
7. ¿Cuántos son ocupados por hombres?
8. ¿Y por mujeres?
9. ¿Por qué tienen más hombres/mujeres contratados?
10. ¿Por qué los puestos de mando están ocupados mayoritariamente por hombres/mujeres?
11. ¿Suelen disfrutar los hombres contratados en esta empresa del permiso por paternidad?
12. ¿Ve como un inconveniente para la empresa los permisos por maternidad, paternidad, la reducción de jornada por guarda legal o las excedencias? Sabiendo que la entrevista es anónima, ¿A la hora de seleccionar a una persona para un puesto, sueles tener en cuenta la posibilidad de que en breves haga uso de este tipo de permisos?

ANEXO II

NOTICIA: “REPSOL PREMIADA POR SU POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR”.

Repsol ha recibido el VII Premio para Racionalizar los Horarios Españoles de la Fundación ARHOE, como reconocimiento a su labor para favorecer unos horarios más racionales que permitan conciliar la vida laboral y familiar. El galardón ha sido entregado durante el VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles, celebrado el 5 y el 6 de noviembre en Zaragoza.

El jurado ha decidido por unanimidad entregar a Repsol el Premio “a la empresa que más se ha destacado por la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales”. Repsol es una empresa pionera en políticas de conciliación: en 2007 puso en marcha el Comité de Diversidad y Conciliación, en el que está implicada la alta dirección de la compañía, con el objetivo de respetar las diferencias, valorar y fomentar la diversidad y facilitar el equilibrio entre la vida personal y familiar de sus empleados. Desde su creación los avances en diversidad y conciliación han sido continuos y se han visto plasmados en grupos de trabajo específicos dedicados a la jornada laboral, la Gestión del Tiempo y el Teletrabajo.

Entre las medidas que disfrutaban los empleados de la compañía destacan la flexibilidad en la hora de entrada y de salida, el Banco de Tiempo, la jornada intensiva durante el verano y todos los viernes del año y el teletrabajo. La acogida de estas iniciativas ha sido muy favorable, por lo que la compañía ha plasmado sus resultados en publicaciones específicas, como el Libro Blanco del Teletrabajo, que el Presidente de Repsol, Antonio Brufau y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, presentaron en Enero de este año, y que pone la experiencia de Repsol al alcance de toda la sociedad.

Este premio se suma a otros reconocimientos de la política laboral de Repsol, como el Premio Reina Sofía y el Premio Foro Justicia y Discapacidad. La sede de la compañía, Campus Repsol, materialización de los valores de responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación de Repsol, también ha sido reconocida con el certificado LEED Platinum: se trata de la máxima distinción del prestigioso U.S. Green Building Council, que garantiza los más altos estándares de sostenibilidad en el diseño y construcción del edificio y reconoce su impacto positivo en el desempeño de las tareas de los empleados.

Gracias a premios como el de la Fundación AROHE Repsol se consolida como un referente en la gestión de la diversidad y la conciliación, que trabaja día a día para seguir adaptándose a las nuevas necesidades y estilos de vida de sus empleados.

El jurado de este año ha contado con la presencia del Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles y de AROHE, D. Ignacio Buqueras y Bach y ha estado formado por D. Félix Barajas, Subdirector General de Familias del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; D. Javier Benavente, Presidente de la Fundación Alares; Dña. Ana Bujaldón, Presidenta de FEDEPE; D. Rafael Fuertes, Director General de la Fundación Másfamilia; Dña. Elsa González, Presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa en España (FAPE) y D. Alberto Manzano, Presidente de la Fundación MAPFRE.

Fundación ARHOE

La Fundación ARHOE forma parte de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE, una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo promover medidas que faciliten una racionalización de los

horarios en España; cada año entrega sus premios a las entidades, empresas y medios de comunicación que más se implican en la consecución de unos horarios de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y la familiar y que se acerquen cada vez más a los del resto de la Unión Europea.