

por lo tanto...

Las empresas no pueden seguir funcionando como si las actividades estuvieran divididas por sexos, el trabajo remunerado para los hombres y las tareas domésticas y de cuidados para las mujeres, ya que es algo que no se corresponde con la realidad actual.

El mercado laboral está compuesto por hombres y mujeres, lo cual implica la necesidad de reorganizar los tiempos de trabajo, de manera que se tenga en cuenta por una parte, que la conciliación no es un tema de mujeres y por otra, que condiciones laborales que la promueven conllevan beneficios como los siguientes:

- Atrae y fideliza a personal cualificado.
- Incrementa el compromiso con la empresa.
- Aumenta la satisfacción laboral y por tanto la productividad.
- Disminuye el absentismo y las bajas.
- Mejora la imagen de la empresa. El Gobierno de Extremadura, a través de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura y de la Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura, contempla las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como algo indispensable en la obtención de la Marca de Excelencia en Igualdad y de la Calificación de Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

“(…) cuando estamos inmersos en una crisis económica extraordinaria, hemos debido reflexionar sobre nuestro pasado reciente y nuestro futuro más a largo plazo. Y desde esa reflexión, empezamos a vislumbrar la salida, que, necesariamente, ha de gravitar sobre otros valores, otros principios, otras fórmulas, otros métodos.”

**Ley 15/2010, de 9 de diciembre,
de responsabilidad social empresarial en Extremadura**



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

una realidad de
hombres y mujeres

GOBIERNO DE EXTREMADURA



CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

una realidad de
hombres y mujeres

GOBIERNO DE EXTREMADURA





A pesar de los cambios que se han producido en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo durante las últimas décadas, la igualdad de género sigue siendo un reto. Un reto que requiere no sólo la aplicación de leyes que corrijan y prevengan posibles situaciones de discriminación, sino también del compromiso de la ciudadanía en general y del empresariado en particular.

Más dificultades en el acceso al empleo remunerado, peores retribuciones, desaprovechamiento de las capacidades profesionales al existir un desequilibrio entre la cualificación y el puesto desempeñado, más dificultades para promocionar y, por tanto, escasa presencia en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, son ejemplos que ilustran la realidad de las mujeres en el mercado de trabajo.

Realidad que se agrava ante el contexto de crisis socioeconómica en el que nos encontramos, ya que, si bien es cierto que durante los primeros momentos de la crisis el desempleo masculino se incrementó significativamente, en el caso de las mujeres ha ido creciendo de manera paulatina hasta suponer el 53,8% de las personas desempleadas en Extremadura en mayo de 2013.

Sin embargo, no es el desempleo el único problema, el recorte en el gasto público destinado a la atención de personas mayores y menores, tiene un impacto diferente en hombres y mujeres, ya que son éstas las responsables de las tareas de cuidado.

Por ello, es fundamental tomar conciencia del importante potencial que suponen las mujeres para la empresa y desmontar aquellas posibles ideas equivocadas que el empresariado tiene respecto a las trabajadoras, consecuencia de los distintos roles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, tales como la menor disponibilidad, el absentismo, la incapacidad de realizar determinados trabajos o las limitaciones a la hora de asumir puestos de responsabilidad.

desmontando ideas

Idea 1 Las mujeres abandonan el empleo cuando forman una familia.

Realidad laboral

Por desgracia, la conciliación sigue considerándose un tema de mujeres. Según el último informe “Empleo del Tiempo, Conciliación, Trabajo y Familia” elaborado por el INE, sólo el 7,4% de varones ocupados frente al 38,2% de mujeres ocupadas han dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados.

¡Opciones!

- Maternidad: la madre puede ceder 10 semanas del permiso al padre.
- Paternidad: permiso de 13 días que sólo pueden disfrutar los padres.
- Reducción de jornada: pueden disfrutarlo hombres y mujeres indistintamente. La Seguridad Social abona el 100% de la base reguladora.
- Lactancia: en caso de que la madre y el padre trabajen, este derecho puede ejercerlo cualquiera de ellos.
- Excedencias por cuidado de menores o familiares dependientes: pueden disfrutarlo el padre o la madre. Se reserva el puesto de trabajo un año.

Idea 2 Las mujeres le dedican más tiempo al cuidado de la familia que al trabajo.

Realidad laboral

Según los últimos datos publicados por el INE, las mujeres dedican 4 h. 7' al las tareas domésticas y de cuidados, frente a 1 h. 54' que dedican los hombres. Sin embargo, esto no quiere decir que las mujeres prefieran no trabajar o tener contratos a tiempo parcial, de hecho en las universidades es mayor el número de mujeres que de hombres.

¡Solución!

El problema radica en la carencia de políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad y en la necesidad de que el empresariado tome conciencia de los beneficios que supone una política de gestión de recursos humanos que tenga en cuenta la esfera personal y familiar de sus trabajadores y trabajadoras.

desmontando ideas

Idea 3 Las mujeres tienen un índice mayor de absentismo que los hombres.

Realidad laboral

Distintas estadísticas y estudios apuntan que el absentismo laboral es mayor en mujeres, sin embargo, debemos tener en cuenta que estas estadísticas contemplan la baja por maternidad como una enfermedad común por una parte, y no se tiene en cuenta, por otra, que son las mujeres las que se hacen cargo del cuidado de menores y mayores, de acompañarles al médico, etc.

Por lo tanto, el absentismo no debería atribuirse a la necesidad de conciliación de la vida familiar, sino a la falta de compromiso de los hombres en relación a las tareas domésticas y de cuidados, así como a la ausencia de condiciones laborales que permitan compatibilizar trabajo y familia.

¡Opciones!

- Derechos como la maternidad, excepto las 6 semanas posteriores al parto, que sólo pueden disfrutarlas las madres por una cuestión de salud, la lactancia, las reducciones de jornada o las excedencias por el cuidado de hijos, hijas o familiares, pueden ejercerlos mujeres u hombres indistintamente.
- Facilitar la flexibilidad laboral y la adaptación de la jornada sin llegar a reducirla, a aquellas personas que tengan a su cargo personas dependientes (menores o mayores).
- Regular como permiso retribuido el acompañamiento al médico de personas dependientes.
- Establecer en los convenios colectivos días de libre disposición como permiso retribuido.

Idea 4 La presencia de mujeres en equipos de trabajo compuestos fundamentalmente por hombres es conflictiva.

De nuevo, debemos hablar de las condiciones laborales y de las políticas de recursos humanos de la empresa, al ser los factores que verdaderamente inciden en el clima laboral. Así, la presencia de mujeres en el equipo supone la aportación de nuevas perspectivas, una imagen más moderna de la empresa, e implica la necesidad de contemplar medidas de conciliación que puedan disfrutar tanto los trabajadores como las trabajadoras.