

SESIÓN DE APRENDIZAJE

Corresponsabilidad y Participación en la definición y seguimiento de las medidas de conciliación (I)

breve contexto

En el contexto de pandemia actual, los cuidados se han “refamiliarizado”, al suprimirse (de forma temporal, con reaperturas y cierres continuos) buena parte de los servicios de cuidados (personas dependientes, menores...) y de los centros educativos, al tiempo que se hace más difícil el acceso a los recursos familiares (abuelas y abuelos...), situando así en las familias una carga de tareas difícilmente compatible con las jornadas laborales habituales (8 horas/día).

Esta nueva situación pone de manifiesto la necesidad de revisar las medidas para la conciliación de las empresas, desde una perspectiva de corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado, atendiendo al gran impacto de la Covid 19 en las vidas de las y los trabajadores.

Si en el tiempo "pre Covid" ya existía un esfuerzo desigual en los cuidados que repercutía en las posibilidades reales de desarrollo profesional de las mujeres y que se traducía en su menor presencia en puestos de responsabilidad, menor dedicación al trabajo remunerado, salarios inferiores, etc. actualmente considerar que las medidas tradicionales para la conciliación pueden facilitar que una persona (mujer en la inmensa mayoría de los casos) se haga cargo sola del sobreesfuerzo de los cuidados y, al mismo tiempo, mantenga una presencia "normal" en el mundo laboral es totalmente irreal.

Intentar mantener ambas situaciones genera, además, importantes perjuicios en la salud de la persona y se resiente su actividad laboral. Ante esta imposibilidad, la opción de reducir el tiempo de trabajo o de salir temporalmente del mercado laboral recae, previsiblemente, en quienes vienen haciéndose cargo habitualmente de las tareas de cuidados, las mujeres.

Esta píldora reflexiona sobre las nuevas necesidades de trabajadoras y trabajadores generadas por la pandemia con un enfoque de corresponsabilidad en los cuidados, único modo de asegurar a medio plazo la sostenibilidad de la empresa y de su empleo.



Ha dinamizado las sesiones **Silvia Muriel**, consultora homologada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades, y que cuenta con una gran experiencia pedagógica y práctica en el ámbito laboral.

Corresponsabilidad en las medidas de conciliación

Punto de partida

Evolución en las reivindicaciones de conciliación y de las necesidades sentidas

Necesidad de atender a la evolución del estilo de vida.

- El desarrollo de las medidas de conciliación ha ido evolucionando a lo largo de los años. Inicialmente, el patriarcado influía en la definición de las normas de juego de las empresas, de los convenios. Enfoque que tenía exclusivamente al hombre como medida media. Hace unos años, el mercado laboral, el convenio de la empresa,... señalaba que un padre reciente debía volver a los dos días a su mesa de trabajo o su máquina en la línea de producción. Su lugar no era la casa, el cuidado.
- Actualmente las medidas son iguales para hombres o para mujeres, y algunas incluso específicas para la madre o el padre. Además de las reivindicaciones de conciliación es preciso atender a la evolución del estilo de vida. Seguramente cuando hace décadas se empezaron a regular las condiciones de trabajo, se pensaba en una pareja hetero que nunca se iba a separar. Hoy en día existe una heterogeneidad de situaciones: familias monoparentales, monomarentales, separaciones, divorcios, custodias compartidas, enfermedades en nuestro entorno... situaciones que precisan asimismo una diversidad de medidas y soluciones. Estas reivindicaciones se van poniendo, cada vez en mayor medida, en las mesas de negociación. Sin olvidar, eso sí, los recursos disponibles para dar apoyo a estas situaciones.

La empresa y la conciliación corresponsable

Responsabilidad de la empresa con las necesidades de conciliación de la plantilla.

- Cuando se habla de conciliación corresponsable pensamos que se invoca al hombre, que nos dirigimos a los padres o a los hijos, o a los hombres que tienen alguna necesidad de cuidado en su entorno... No obstante, es preciso ampliar este planteamiento e incluir en la reflexión la responsabilidad que tiene la empresa y las personas que lideran la gestión de personas para vincularse y relacionarse con las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Muchas veces, se espera que sea la Administración la que obligue a que el permiso de paternidad o de enfermedad sean de una manera determinada. Se espera que sea la sociedad, o sobre todo las disposiciones públicas, las que nos obliguen a evolucionar. Pero si estamos a la espera de que se modifique el permiso de paternidad, nos estamos perdiendo que un montón de trabajadores de nuestra organización participen, por ejemplo, en una parte importante de la crianza. Como los marcos laborales no han incorporado la perspectiva feminista, pueden ser las propias empresas las que planteen avances en ese cumplimiento. No esperemos a que un convenio sectorial, provincial o incluso estatal vaya evolucionando, es necesario el compromiso de la empresa con la plantilla.

- Es necesario analizar el contexto desde el que se plantean las medidas de conciliación: en base al estudio de la plantilla (qué necesitan las personas, cómo son sus vidas, qué necesidades sentidas tienen), o se diseñan desde una óptica egocéntrica, es decir, desde la visión de la persona responsable de la empresa. Y unido a esta reflexión será necesario conocer si estas medidas sirven al objetivo para el que se han diseñado. ¿A qué objetivo atienden? Dependiendo de la respuesta será preciso reformular el objetivo al que pensamos que van a atender nuestras medidas. Muchas veces se plantean acciones de conciliación porque están de moda, porque lo ha hecho la empresa de enfrente o por una necesidad que ha surgido de la plantilla. Pero en muchos casos se nos olvida chequear si hemos cumplido con la expectativa, con la necesidad.
- Costes de las medidas de conciliación ¿Qué coste tiene la medida de conciliación que yo planteo para mi organización?, ¿Qué coste tiene para mi entidad?, ¿Qué coste tiene para las personas? Gran parte de las medidas de conciliación tienen un coste, a veces emocional, a veces económico, a veces un coste de desarrollo profesional, de oportunidades de desarrollo. Son cuestiones que a la hora de plantear una medida en muchas ocasiones no se miden o no se tienen en cuenta.

Conciliación corresponsable e impactos que provocan en las personas (en lo personal y en lo laboral)

Cuando diseñamos medidas de igualdad, y centrándonos en temas de conciliación, es preciso contemplar dos planos.

- **Las necesidades prácticas.** Detecto que en mi organización hay un problema, por ejemplo, en los meses de verano dado que hay trabajadoras y trabajadores con menores y jornadas de verano y largas vacaciones en los centros de formación. En este caso nos encontramos con unas necesidades prácticas. Las y los trabajadores necesitan saber quién va a estar en casa o recoger a las criaturas, ... Hay una necesidad práctica del hoy que yo tengo que intentar resolver. Muchas de las medidas de conciliación de las empresas se centran en estas cuestiones. Como solución, la organización puede plantear el teletrabajo; un permiso de un mes sin sueldo para quien lo desee; flexibilidad en la hora de entrada... estoy solucionando una necesidad práctica.
- **El interés estratégico.** Pero, en muchos casos, no llegamos al siguiente escalón, el interés estratégico que podemos denominar también social, cultural. ¿En qué medida ese planteamiento que yo hago en mi organización está ayudando a remover una dificultad social o a remover una división sexual del trabajo que nos deja en peor lugar a las mujeres?

Las Necesidades Prácticas de Género

Son aquellas que las mujeres tienen por el papel que se les ha dado en la sociedad: madre, esposa y ama de casa. Tienen que ver con lo material y las condiciones de vida: alimentación, salud, educación, vivienda,...

Se caracterizan por:

- generar insatisfacción, falta de recursos...
- se pueden ver y medir
- se pueden satisfacer a corto plazo, incluso por terceros (Estado, ONGs...)
- movilizan a las mujeres de forma puntual
- no cuestiona la desigualdad ni transforma los roles de género
- consigue mejorar la vida práctica de las mujeres y sus familias.

Los Intereses Estratégicos de Género

Son aquellos fruto de la desigualdad y la posición de las mujeres con respecto de los hombres: en lo económico, social, político y cultural. Tienen que ver con las normas y la tradición cultural.

- el mundo del trabajo y su acceso
- los modelos de familia, paternidad y maternidad establecidos
- la sexualidad
- el acceso y control de los recursos
- la violencia de género
- la participación y la toma de decisiones
- la discriminación de lo femenino

Se caracterizan por:

- ser comunes a todas las mujeres
- ser más difíciles de ver y medir
- ser más difíciles de satisfacer a corto plazo
- necesitar toma de conciencia y organización de las mujeres
- implicar la transformación de los roles de género
- conseguir una mayor igualdad de género

Fuente. Pikara Magazine.

<https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&sec=terminos&let=N&ter=necesidades-practicas-de-genero-e-intereses-estrategicos-de-genero#>

Intereses estratégicos en el ámbito de los roles de género: en el ámbito del empleo y en el ámbito de lo personal | ¿De qué manera tratamos problemas que son comunes a las mujeres, que son difíciles de ver, que están en un plano más social?

Hay cuestiones que es posible satisfacerlas en el corto plazo: un problema para solucionar las vacaciones de mis criaturas. Pero otra muy diferente son los grandes problemas que compartimos las mujeres como por ejemplo el empleo de menor calidad, el impacto en el desarrollo profesional... Estamos hablando de esa transformación de roles de género, de mirar un poco más allá, y no de tener como meta dar solución a una necesidad práctica en los meses de verano.

Conciliación corresponsable e impactos en las personas

Cuestiones para la reflexión en las empresas

¿Qué tipo de medidas aplica la empresa?

Las del convenio, las estándar, o existen otras que se han adoptando en base a las necesidades de la plantilla...

¿Cómo están formuladas?

Qué tipo de necesidades cubren: si solucionan problemas del día a día, si puede tener un impacto en el futuro, ahora...

¿En qué medida atienden a necesidades prácticas / intereses estratégicos?

¿Quiénes se acogen a estas medidas?

Es preciso tener en cuenta el impacto de las medidas. Si por ejemplo sólo se acogen mujeres a la reducción de jornada será necesario plantearse el porqué. Muchas veces se piensa que la explicación está fuera de la organización (la sociedad, ellas han querido estar en su casa,...). Pero deberíamos pensar quiénes se acogen a estas medidas o qué tipo de puestos.

¿Qué tipología de puestos?

¿Por qué otros no?

¿Por qué otras personas no se acogen a ellas? ¿Por qué hay otras personas en disposición de poder cogerlas con problemas de conciliación en su casa, en su ámbito doméstico y no las están cogiendo?

¿Qué coste económico y subjetivo tienen para la persona?

El coste económico es claro, por ejemplo, si aplicamos una reducción de jornada. Los costes son cuantificables. Pero ¿conocemos el coste subjetivo de la persona en reducción de jornada? ¿qué está sintiendo? ¿sabemos si está más o menos integrada en el día a día de la organización...? ¿siente que ha perdido protagonismo? ¿siente que está en la periferia de su organización?

¿Y para la empresa?

Por ejemplo sabemos que el tema del teletrabajo supone un coste y muchas empresas están asumiendo el coste de incorporar herramientas para compartir documentos, pagar las conexiones, etc, Pero ¿y el coste subjetivo? El teletrabajo también supone un coste para su propia cultura.

¿Hay medidas que llevan implícitas una compensación a la persona por el coste económico/subjetivo? ¿Hay medidas que previenen ese coste económico/subjetivo?

Conceptos de interés

- **Discriminación directa**¹. Difícil de identificarla en la época de lo políticamente correcto, donde es muy difícil toparnos con empresas/personas que directamente apuntan que la empresa no contrata a mujeres o no contratan mujeres porque se van a quedar embarazadas.
- **Discriminaciones indirectas**². Discriminaciones no expresas que sí están generando desigualdades en las personas. Son consecuencias que se provocan con una medida aparentemente neutra, pero que tienen un impacto distinto en un determinado colectivo. Las discriminaciones indirectas pueden ser no solo en mujeres y hombres, sino también en otros colectivos discriminados por edad, por origen, por cultura. Hay otras variables de la diversidad humana que podrían estar aquí incluidas. Ejemplo: Yo planteo el teletrabajo en mi organización (fuera del contexto de la pandemia), y se me suman a la medida sobre todo mujeres. Posteriormente me doy cuenta que con el paso del tiempo he penalizado el desarrollo profesional de estas personas, han perdido posibilidades de promoción. Es una discriminación indirecta, una medida aparentemente neutra y aparentemente igual para todo el mundo. Sabemos o podemos intuir que no va a tener el mismo resultado. Ese es el impacto de género.
- **Impacto de género**. En ocasiones, a la hora de aplicar alguna acción de conciliación se nos olvida imaginarnos qué consecuencias puede conllevar. Impacto lo podríamos traducir como las consecuencias o las evidencias que vamos a encontrarnos a futuro sobre lo que hemos aplicado. A veces no hacemos impacto de género cuando abordamos un proceso de selección de personas. A veces no hacemos una previsión de cómo va a darse ese impacto de género cuando planteamos salidas de nuestra organización, o planteamos despidos o finalización de contratos, prejubilaciones. En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad sí tendríamos que tener claro que las medidas que yo voy a implantar van a tener un impacto.
- **Evaluación previa del impacto de género**. Está relacionada con evaluar antes de hacer nada. Por ejemplo, imaginarnos previamente qué impacto va a tener el teletrabajo; qué impacto puede tener plantear un permiso para el mes de julio sin sueldo... Sería como ponerte la tiritita antes de la herida. En la administración pública esta evaluación es una exigencia. En las políticas, programas, servicios que definen las administraciones es preciso aplicar esta evaluación previa ya que históricamente se han diseñado políticas sin tener en cuenta hacia quién iban dirigidas o qué efecto iban a producir.
- **Participación**. Es importante cuando definimos medidas de conciliación conocer con quiénes vamos a abordar ese diseño, esa previsión para imaginarnos el futuro. Y esto tiene mucho que ver con la división sexual del trabajo. Seguimos en una sociedad en la que se sigue percibiendo que el hombre está principalmente vinculado a lo productivo, el trabajo; y las mujeres al trabajo y a los cuidados. Aunque tampoco es algo tan puro que las mujeres sólo estamos vinculadas a los cuidados porque no es verdad. Tenemos que borrar esa división de que nosotras hacemos una cosa y ellos otra. Nosotras estamos en lo productivo y en los cuidados.

1. Discriminación directa: Cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación, por razón de sexo o circunstancias asociadas al mismo, sin existir una justificación objetiva y razonable. <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-glosario/>

2. Discriminación indirecta: Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudica más a los miembros de un sexo, salvo que ésta sea adecuada y necesaria, y se justifique con criterios objetivos no relacionados con el sexo. <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-apoyo-glosario/>