

## 4.1. Conciliación e igualdad

**La sociedad ha decidido que la mujer trabaje**<sup>57</sup>

**El acceso de la mujer al trabajo no se ha visto compensado con un cambio en la estructura social**

La incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. En los últimos años, un mercado laboral dinámico, el progresivo envejecimiento de la población, el descenso de la tasa de natalidad y la creciente cualificación de la población femenina ha provocado la gradual incorporación de la mujer a la actividad profesional. Sin embargo, este proceso se ve dificultado por la difícil sustitución de su papel tradicional en cuestiones como el cuidado de dependientes y del hogar. Esto provoca, en muchas ocasiones, que las mujeres deban sumar a sus obligaciones laborales las domésticas.

Las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con el que se ha transformado el mercado laboral. Ejemplos de ello son la política de horarios de nuestro país o la reticencia de los varones a conciliar, que constituyen asuntos que podemos considerar en el origen de la incompleta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En el artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Los esfuerzos normativos realizados en los últimos diez años para facilitar este proceso han sido importantes. Por un lado destaca la Ley

de Conciliación del año 99<sup>58</sup>, que desarrollaba el primer acuerdo entre los interlocutores sociales conducente a la aprobación de una Directiva del Consejo sobre el permiso parental y los permisos por motivos familiares en 1996<sup>59</sup>. Esta Ley introdujo cambios legislativos importantes en el ámbito de las relaciones laborales, tratando de favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afectara negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. En el texto se facilitaba que los hombres pudieran ser copartícipes del cuidado de sus hijos. La Directiva contemplaba el derecho individual de paternidad para los hombres.

Asimismo, se realizaron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en relación con la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declaraba expresamente nulo el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación. También se ampliaban los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo. Entre ellos se incluyeron el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

### **La ley de igualdad de género**

El 15 de marzo de 2007 fue aprobada por el Congreso de los Diputados la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que, entre sus principales novedades, supone la creación de un permiso de paternidad de 15 días (ampliable a un mes en un plazo de seis años), la ampliación del permiso de maternidad en casos de partos prematuros, la paridad en las listas electorales y en los consejos de administración de las empresas.

La Ley recoge la negociación de medidas de igualdad en los convenios colectivos. Para aquellas compañías de más de 250 empleados se es-

<sup>57</sup> Ramón Jáuregui con ocasión de la reunión del Consejo Asesor de esta publicación en enero de 2008

<sup>58</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266 del sábado 6 de noviembre de 1999

<sup>59</sup> Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DO L 145 de 19.6.1996, pp. 4-9

## El riesgo de promover la igualdad a partir de la lucha contra la discriminación<sup>61</sup>

La norma aprobada por el Congreso de los Diputados persigue dos objetivos: luchar contra la discriminación y promover la igualdad. La primera es claramente perseguible observando prácticas que se pueden demostrar de forma objetiva, sin embargo la promoción de la igualdad es diferente.

Mientras que en el caso de la discriminación se puede considerar efectivo el desarrollo normativo, la desigualdad puede no ser discriminatoria, como muestran, por ejemplo, aquellas profesiones en las que las mujeres se encuentran poco representadas por elección propia.

A la empresa se le puede exigir una actuación positiva a favor de la igualdad. Sin embargo, es difícil que ésta pueda producirse "a golpe de multas". La ley de igualdad crea muchas obligaciones más allá del plan de igualdad. El riesgo en la práctica es tratar de conseguir igualdad a partir de la lucha contra la discriminación.

tablece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para erradicar la discriminación. A finales de 2007, según un reciente cálculo de Comisiones Obreras, más de 600 empresas con más de 250 empleados incluirán en sus convenios estos planes, con una cobertura estimada de tres millones de trabajadores. La Unión General de Trabajadores estima, por su parte, que alrededor de 600.000 mujeres serán potenciales beneficiarias de los futuros planes de igualdad de las grandes empresas<sup>60</sup>.

En 2008 se negociarán 433 convenios colectivos de sector, 21 convenios de grupo de empresas, 308 de empresas con más de 250 trabajadores y la mayoría de los acuerdos generales y sectoriales de las administraciones

públicas en las comunidades autónomas y del personal funcionario en las corporaciones locales.

Por el momento, compañías como Banesto y el Grupo SCH han firmado planes de igualdad en el mes de enero de 2008, después de haberlos negociado a lo largo de 2007. BBVA, Banco de España, Kutxa, La Caixa y Endesa, entre otras, se encuentran actualmente negociando planes similares

### Los hombres no quieren conciliar

Aunque ambas leyes persiguen en sus antecedentes objetivos semejantes, en la práctica empresarial se ha podido comprobar que existen medidas que pueden ser capaces de po-

## Las empresas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados económicos<sup>62</sup>

Un estudio efectuado por la organización americana Catalyst sobre las 500 mayores empresas del mundo concluye que aquellas con mayor número de mujeres en sus puestos de dirección obtienen mejores resultados.

En rentabilidad sobre recursos propios (ROE, en sus siglas inglesas) la diferencia entre las compañías con más mujeres en puestos de responsabilidad con respecto a aquellas donde están infrarrepresentadas es de un 53%. Si se analizan los beneficios por ventas, esa brecha se acorta a un 42% y en cuanto al retorno sobre el capital invertido, la brecha entre unas y otras se eleva al 66%.

En cualquier caso, y como con todos los estudios, cabe resaltar que la correlación no implica necesariamente causalidad.

60 Diario El País, 15 de marzo de 2008

61 Federico Durán López, Catedrático de Derecho del Trabajo, Socio de Garrigues Abogados

62 <sup>↗</sup> <http://www.catalystwomen.org>

tenciar ambos objetivos de evitar la discriminación y de promoción de la igualdad. En muchos casos, se ponen en marcha políticas de conciliación que pueden no ser eficaces para cumplir el objetivo de igualdad de género. Del mismo modo podemos encontrar políticas de igualdad que no tienen como objetivo la conciliación.

Un ejemplo lo podemos encontrar en los permisos parentales contemplados en la Ley de 1999, donde los padres pueden acogerse a un permiso no remunerado de hasta tres años cuando los menores tienen menos de 8 años. Son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a este tipo de medidas, afectando a sus carreras profesionales, mientras que los hombres apenas las usan.

La conciliación presupone la división de roles previa que afecta especialmente a las mujeres trabajadoras, que son quienes habitualmente se ocupan del cuidado de dependientes y del hogar. La conciliación, por tanto, tiene influencia en la igualdad cuando esta presupone la distribución de roles.

*“No todas las desigualdades se deben a la discriminación. Por eso, si se quieren combatir eficazmente, hay que empezar por abandonar las ideas preconcebidas y analizar, en cada caso, si existen desigualdades y cuáles son sus causas. Eso es poner el acento en la diversidad”.*<sup>63</sup>

#### **Modelos diseñados por varones. Los horarios**

La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles estima que una racionalización de los horarios laborales y la implantación de medidas de flexibilidad en la jornada laboral pueden resultar muy beneficiosas para la empresa, el trabajador, la sociedad y la economía en general.

La productividad por empleado o por hora trabajada no tiene por qué verse afectada negativamente. Más bien al contrario; si suponemos que una jornada flexible ayuda al empleado a equilibrar su vida personal y su trabajo, estando de esta forma más motivado y satisfecho.

Las dificultades parecen venir no tanto de un problema económico o de costes, sino más bien de factores llamados *culturales*. Como ya se ha apuntado, es necesario impulsar un cambio cultural en las organizaciones empresariales –y

### **Claves para la transformación de los horarios**

1. Horarios laborales y productividad
2. Horarios en la Administración Pública
3. Horarios comerciales
4. Horarios escolares

seguramente también en empleados y directivos– de manera que las medidas de control basadas en la supervisión directa y la presencia física sean sustituidas por una cultura basada en el compromiso y la confianza de empleados y empleadores.

La Comisión señala como *factores culturales* dos principales:

- La cultura del control y la presencia: los superiores prestan más atención a la presencia del trabajador en su puesto que a la calidad de su trabajo.
- La cultura de la necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo: los empleados creen que no solo hay que trabajar, sino que hay que hacerlo de manera que su trabajo sea percibido, quedándose en la oficina mientras su superior siga en ella.

Las mujeres son especialmente sensibles a la flexibilidad de horarios. Como se ha mencionado, el 59% de las mujeres ocupadas opta por la fórmula de la jornada continua, que en el caso de los varones representa un porcentaje considerablemente inferior, del 43,3%. El peso de la organización familiar sigue recayendo en gran medida en las mujeres y, por tanto, si se desea atraer a las mujeres al mercado laboral –tal como se planea en los objetivos del Congreso de Lisboa– es necesario promover un marco flexible de jornada laboral.

#### **Los horarios en España no fueron siempre diferentes**<sup>64</sup>

Los horarios en España son diferentes de los de nuestros vecinos europeos. Comemos a la misma hora solar que el resto de los humanos, pero en nuestro reloj son las 14:00 o las 15:00. Esta situación está en el origen de numerosos problemas.

<sup>63</sup> E. Carantoña (2007), Igualdad y Diversidad LID Editorial Empresarial

<sup>64</sup> Libro Blanco para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los demás países de la Unión Europea

## Iberdrola introduce la jornada intensiva en toda su plantilla<sup>65</sup>

Iberdrola alcanzó el pasado año un acuerdo con los sindicatos para introducir la jornada intensiva en toda su plantilla, de más de 9.000 personas, durante todo el año.

La medida adoptada por Iberdrola supone un importante avance en el mercado de trabajo español, persigue conciliar la vida laboral con la familiar, y va acompañada de otros aspectos fundamentalmente relacionados con el desempeño laboral de las mujeres.

Los empleados de Iberdrola inician su jornada laboral a las 7:30 de la mañana, que se extenderá hasta las 15:30 horas, siempre con una horquilla de entrada o salida de unos 20 minutos. Iberdrola es la única empresa del Ibex 35 que, hasta el momento, ha adoptado una medida de este tipo.

Nos levantamos con la hora oficial, pero en seguida nos pasamos a la hora solar y prolongamos la jornada por la mañana. Almorzamos a las 14:00 (o incluso a las 15:00, sobre todo en Madrid), cuando nuestros vecinos europeos ya han hecho la digestión. Volvemos al trabajo a las 16:00, cuando nuestros vecinos están a punto de terminar su jornada y... como es lógico, no podemos regresar a casa a las 18:00, sino que prolongamos la jornada, también por la tarde, hasta las 19:00 o las 20:00.

Esta situación no fue siempre así. Un trabajo de investigación encargado por la Fundación Independiente muestra que hasta principios del siglo XX los horarios españoles eran muy similares a los europeos. Pero aparecieron los ferrocarriles de larga distancia, y con ellos la necesidad de armonizar la hora oficial. España participó con tres representantes en la Conferencia Internacional del Meridiano, celebrada en 1884 en Washington. Se estableció el meridiano de Greenwich como referente mundial y 24 husos horarios alrededor de cada meridiano múltiple de 15°. Holanda, Bélgica, Luxemburgo y Francia tenían que haber adoptado la hora de Londres pero, por diversas razones, adoptaron la de Berlín. Y España hizo lo mismo. Pero, sin embargo, nuestro país está mucho más al oeste. Deberíamos tener la hora de Greenwich, pero tenemos la de Praga, Szczecin y Nápoles.

El problema de los husos horarios se agravó en la posguerra. La costumbre de comer tarde (por el hambre y por el pluriempleo) terminó de implantarse en nuestro país. En pleno siglo XXI, la globalización ha venido a plantear dificultades por la falta de coordinación entre los horarios españoles y el horario euro-

peo. Como se ha apuntado, cuando en los países europeos los empleados se van a almorzar (entre las 11:30 y las 13:30), en España estamos casi a media mañana.

### La responsabilidad social corporativa como palanca de la conciliación

#### Nueva concepción del trabajo en la empresa socialmente responsable

Las empresas avanzadas parecen estar avanzando en una nueva concepción del trabajo. Un modelo de empresa que piensa más en el trabajador y en su vida fuera del centro de trabajo. El trabajador, especialmente los hombres, tienen responsabilidades laborales y familiares que van más allá de contribuir a la economía familiar. El paso necesario es conceptualizar socialmente el hombre trabajador que tiene responsabilidades como padre con sus hijos o como hijo con sus mayores.

Según estudios del Instituto de la Mujer, el 42% de los empresarios todavía es de la opinión de que las responsabilidades familiares no atañen a las empresas. Los perfiles de los trabajadores que otorgan importancia creciente a conciliar y una nueva concepción de la empresa y su papel en la sociedad ayudarán a cambiar esta circunstancia.

*Desde el momento en que la diversidad de género o la igualdad de oportunidades se integran en la responsabilidad social, aparecen a los ojos de los actores externos (accionistas, clientes, sociedad...) y de los empleados como el fruto de una evolución social a la que la empresa se adapta con*

65 Diario Expansión, 31 de octubre de 2007

66 E.Carantoña 2007, Igualdad y Diversidad. LID Editorial Empresarial

*naturalidad y responsabilidad, como parte de sus preocupaciones centrales*<sup>66</sup>.

### **Necesidad de un modelo de conciliación para la sociedad y la empresa**

Hace falta una reflexión para articular las diferentes medidas que responden a objetivos como la igualdad de género. La neutralidad de la conciliación es básica en la medida que igualdad y conciliación se encuentran vinculadas.

Para la definición de marcos de conciliación en las empresas deben analizarse algunos asuntos relevantes:

■ Acotar y precisar de qué estamos hablando cuando hablamos de conciliación. Los problemas más comunes:

- Cuidado de los menores de 3 años y/o otros dependientes
- ¿Qué hacer cuando los dependientes se ponen enfermos?
- Coordinación de horarios laborales escolares y laborales
- Vacaciones escolares

■ Definir soluciones diferenciadas para cada problemática. Para cada caso hay que definir políticas y estudiar su influencia y relación

### **Nuevo Plan de Igualdad en Endesa**

Endesa ha diseñado un Plan de igualdad en los términos que define la Ley de Igualdad de género en cuatro programas integrados:

- Acciones positivas para la incorporación al trabajo. Información, promoción y formación preferente en posiciones determinadas con poca representación de las mujeres.
- Conciliación. Incluyendo, entre otros, la flexibilización de los horarios, la extensión de los periodos de excedencia, teletrabajo y un paquete de medidas para facilitar la posterior reincorporación al puesto de trabajo.
- Protección de la maternidad, con nuevos permisos.
- Protección ante potenciales situaciones de violencia de género. Para estas eventualidades se facilitan, entre otros, traslados, permisos retribuidos, suspensión de contrato, ayudas en el caso de traslado. Incluye asimismo otras medidas de ayuda médica, psicológica y jurídica.

con otras, especialmente con la igualdad de género.

■ Definir el papel de la empresa entre los diferentes agentes (administración, empresas como empleadores y como prestadores

### **Medidas recomendadas por la Comisión Nacional para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la UE**

“Hace unos años la calidad de vida de los españoles era sinónimo de buena alimentación, de vivienda digna y de buen coche. Actualmente la calidad de vida pasa por una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral; por bajar nuestra tensión y estrés; y por mejorar nuestras relaciones sociales; por disfrutar de nuestro tiempo de ocio, entre otros;... ¡cuántos de nuestros jóvenes profesionales valoran más su disponibilidad de tiempo que el dinero que puede proporcionarles unas jornadas largas y extenuantes de trabajo!”. Dr. D. Ignacio Buqueras y Bach, presidente de la Comisión.

Existen variadas fórmulas que introducen ciertas dosis de flexibilidad, y que se implantan según las empresas y los sectores. Básicamente son las siguientes:

- Horario laboral flexible: los empleados deben trabajar un determinado número de horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora comenzar la jornada y a qué hora finalizarla.
- Trabajo a tiempo parcial: se ofrece la posibilidad de trabajar media jornada.
- Semana laboral comprimida: trabajar más horas al día y a cambio recibir medio día o un día libre a la semana.
- Jornada reducida: trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior.
- Jornada continua: permite al empleado ahorrar tiempo de la comida y salir antes.

de servicios a familias). Definir qué división del trabajo se ofrece.

### **Medidas que pueden desarrollar las empresas: gestión del tiempo**

Los cambios introducidos en el mundo laboral como consecuencia de la implantación de las nuevas tecnologías afectan a los procesos de producción y a la forma de organizar el trabajo.

El control de horas presenciales de trabajo puede ser sustituido, en muchas ocasiones, por un control sobre los resultados y la productividad del empleado. Un cambio de este tipo implica, sobre todo, cambiar la cultura de la organización y las creencias y hábitos de sus directivos. La relación entre número de horas trabajadas y productividad por empleado o por hora trabajada no es una relación directa. Esto es, no suele ocurrir –más bien al contrario– que a mayor número de horas, mayor productividad.

Las medidas a implantar se refieren a:

- Flexibilización de jornadas.
- Acortamiento de jornadas.
- Permisos, ya se trate de excedencias, permisos no retribuidos temporales para el cuidado de enfermos o permisos express cortos y finalistas.
- Trabajo a distancia.

No es fácil gestionar un escenario con horarios como los españoles, donde los servicios se amplían e impiden también la conciliación de aquellos como los profesores o los comerciantes.

También resulta necesario pensar el papel de los sindicatos para que las empresas puedan cubrir vacantes temporales con mecanismos como la bolsa de trabajo o las empresas de trabajo temporal. En definitiva, todos los agentes del mercado de trabajo tienen un papel que desempeñar en materia de conciliación.

### **Medidas de copago**

Las medidas de copago están destinadas a ayudar, con subvenciones totales o parciales, a que las familias de los trabajadores tengan un mejor acceso a servicios prestados por terceros que les ayuden a cubrir sus necesidades de gestión del tiempo:

- Guarderías
- Campamentos de verano
- Gestión de servicios de ayuda en casa, gestiones y trámites

## **El Observatorio de la Igualdad en Eroski**

El desarrollo de las personas constituye un pilar básico del espíritu cooperativista de Eroski. Por ello, ya en el plan estratégico de la compañía, elaborado con anterioridad a la Ley de Igualdad existía preocupación por relativa poca presencia de mujeres en cargos directivos. Por esta razón, la compañía decidió pasar a la acción tratando de identificar la existencia de techos de cristal a los que se enfrentaban las mujeres a la hora de promocionar. Para ello se creó el Observatorio de la Mujer, que posteriormente pasó a denominarse Observatorio de la Igualdad.

Los procesos de reflexión auspiciados por el Observatorio llevaron al desarrollo de diferentes medidas y la medición de sus consecuencias en el bienestar de las personas y en la operativa del negocio. Entre otras, se han puesto medidas de flexibilidad de horario, jornadas de 19, 29 y 39 horas, medidas de teletrabajo en la sede central, jornadas reducidas de 20 horas para madres con hijos menores de 10 años a las que se han acogido el 60% de las mujeres y, por último, desarrollo de indicadores de igualdad en clave del desarrollo de la aplicación de la norma SA 8000.

Una medida innovadora son los permisos puntuales de 5 horas, que permiten hacer frente a situaciones que demandan la presencia del trabajador ante un dependiente enfermo o situaciones puntuales e inesperadas.

### **Mucho por avanzar. No me compensa**

Las compañías de más de 250 trabajadores suman un total de 4.692, un minúsculo porcentaje de las más de 1,4 millones de sociedades mercantiles existentes en España. A finales del pasado año, según datos del Boletín Oficial del Registro Mercantil, en España había 967.991 mujeres en algún puesto directivo, frente a 3,8 millones de hombres. Las mujeres, por lo tanto, solo ocupan el 19,89% de los puestos de responsabilidad.

El 81,57% de los contratos a tiempo parcial corresponden a las mujeres; el 99% de las solicitudes de jornadas reducidas por obligaciones familiares pertenecen a mujeres.

## Catálogo de medidas observadas en empresas y administraciones en España 2007

---

<b>Jornada intensiva</b>	Jornada laboral a las 7:30 de la mañana hasta las 15:30 horas, siempre con una horquilla de entrada o salida de unos 20 minutos.
<b>Permisos de situaciones sobrevenidas</b>	Permisos express de cuatro horas para cubrir imprevistos.
<b>Teletrabajo</b>	Posibilidad de no tener presencia física en la oficina. Las medidas se diseñan fijando horas o días en los que es prescriptiva la asistencia física.
<b>Maternidad/Paternidad</b>	Diez días de permiso de paternidad. Excedencia maternal de los 12 a los 18 meses, garantizando la reserva del puesto. Acumular vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad: derecho de los empleados a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad. Ampliación de la baja por maternidad. Dos horas diarias de permiso si el hijo nace antes de tiempo. Disponibilidad de tiempo si se somete a un tratamiento de fecundación asistida. Adopción, con un permiso retribuido de dos meses en los supuestos de adopción internacional. Excedencia por cuidado de hijos desde los tres hasta los seis años, así como el derecho a solicitar la reducción de jornada por guarda legal hasta los seis años del niño o por cuidado de familiar incapacitado. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.
<b>Dependientes</b>	Reducir la jornada un 50% durante un mes para atender a un familiar enfermo. Excedencia de hasta tres años. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. Derecho a una excedencia sin necesidad de prestar un tiempo mínimo. A los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad se les presta una especial atención con un paquete de medidas especiales.

### Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración

---

Concilia es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado; un conjunto de medidas que recogen las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión.

Concilia introduce importantes novedades en cuanto a flexibilización de los horarios y la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados públicos de la Administración General del Estado, en línea con la normativa laboral más destacada en los países de nuestro entorno.

En su primer año de funcionamiento seis de cada diez permisos han sido solicitados por mujeres, si bien las cifras correspondientes a los hombres han progresado de forma considerable. En este primer año de aplicación del plan, 2.100 hombres han disfrutado del permiso de paternidad, mientras que 4.000 han avanzado en sus prácticas de conciliación.

Los últimos datos elaborados por el Observatorio de la Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales indican que, según la Encuesta de Población Activa, entre 1994 y 2004 se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por “razones personales o responsabilidades familiares”, especialmente a partir de 1997. Entre 1992 y 2004, esta causa ha pasado de estar en el origen del 3,3% de los casos de retirada del mercado de trabajo en 1992, al 5,4% en 2004.

Con respecto a los hombres, el abandono del empleo por “razones personales o responsabilidades familiares” apenas ha presentado variaciones en términos absolutos en el periodo de referencia. Sin embargo, en términos relativos, esta razón ha perdido peso respecto al total de causas, pasando del 2,5% en 1992 al 0,4% en 2004.

Todos estos datos constituyen el referente fáctico de una realidad: evidencian –aunque sea de forma básica– el modo en que las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente; la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo.

# I+C en la empresa

**Constanza Tobío**

CATEDRÁTICA DE SOCIOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Los primeros planes de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que la Comisión Europea puso en marcha a partir de los años setenta del pasado siglo XX se centraban en el empleo como ámbito clave para superar la discriminación de género. El balance de estas primeras políticas europeas mostró que, a pesar del incremento rápido de la actividad laboral femenina, persistían fuertes diferencias salariales o en el acceso a puestos directivos, y que tal desigualdad se explicaba por las responsabilidades familiares, mayoritariamente asumidas por las mujeres. Es entonces cuando se empieza a plantear la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar que reorienta las políticas hacia las mujeres, dando lugar a diversas directivas europeas, progresivamente incorporadas a los países miembros, en el nuestro en la Ley de Conciliación de 1999. La experiencia europea muestra que abordar la igualdad de género en el empleo no es posible si no se tiene en cuenta la carga del cuidado de las personas, dependientes e incluso independientes, que recae sobre las mujeres.

Ahora bien, las políticas de conciliación no son necesariamente coincidentes con la igualdad efectiva en el mundo laboral. En algunos casos, como en el Reino Unido o los Países Bajos, la inmensa mayoría de las mujeres trabaja, incluyendo las madres, pero lo hacen generalmente a tiempo parcial, lo cual en sí mismo marca una trayectoria laboral secundaria que raras veces conduce a puestos de responsabilidad. Es lo que la experta británica en políticas sociales Jane Lewis ha denominado modelo familiar de “perceptor y medio”, en el que la mujer asume la carga doméstica y de cuidado, además de trabajar, mientras que los hombres se dedican plenamente al mundo profesional. En otros países, como en Alemania, las políticas sociales apoyan económicamente de forma generosa la permanencia de las madres con hijos pequeños en el hogar, a pesar de los altos niveles de cualificación de las mujeres. Se ha dicho por ello que es el país del mundo con las amas de casa mejor formadas. La pauta dominante es la elección entre tener hijos o hacer carrera profesional; ambas cosas a la vez se consideran difícilmente factibles.

El reto consiste precisamente en articular formas de organización social que permitan la compatibilidad efec-

tiva entre el empleo y la familia, tanto para las mujeres como para los hombres. Ello implica la integración de igualdad y conciliación, dos objetivos sólo en parte coincidentes y cuya suma (I+C) permite vislumbrar un modelo que transforma retos en oportunidades. Frente al envejecimiento de la población y la creciente necesidad de trabajadores altamente cualificados, la incorporación de las mujeres al empleo constituye una respuesta viable a nuevas demandas que se intensificarán en un futuro próximo.

El mundo de la empresa ocupa un lugar central en la doble problemática de la conciliación y la igualdad. La inercia del pasado, del trabajador como hombre proveedor de la familia y cuya remuneración la incluye, pesa todavía, pero no responde ya a la realidad del presente. La lógica social ha cambiado. De cada diez trabajadores, cuatro son mujeres, muchas de ellas madres. La pareja con hijos es un equipo en el que compartir es la palabra principal; compartir, en primer lugar, la responsabilidad económica de sostenimiento de la familia y, en segundo lugar, la atención al cuidado. La disponibilidad de trabajadores casi se ha doblado para las empresas; en contrapartida, tienen que asumir que han cambiado. Si antes se aceptaba implícitamente que el salario debía ser suficiente para mantener a una esposa encargada de la totalidad de la infraestructura doméstica, ahora las condiciones de trabajo deben asegurar esas otras actividades imprescindibles. Esto es, en definitiva, de lo que trata la conciliación. Lo que no sería posible es un modelo en el que el viejo trabajador masculino único proveedor se duplica, porque se estaría olvidando una parte fundamental de la vida de las personas. Las empresas no pueden ya permanecer ciegas a lo que ocurre antes y después de fichar.

La igualdad sin conciliación es imposible. Sí es posible, en cambio, conciliación sin igualdad, pero no es deseable. Para las empresas, incorporar la igualdad supone un cambio cultural importante. El ámbito posible de capacidades se abre ahora a media humanidad, con el lógico enriquecimiento que ello supone. El pensador liberal Stuart Mill ya señaló hace siglo y medio el despilfarro de recursos, además de la injusticia, que era excluir a las mujeres del acceso a todo tipo de ocupa-

ciones. El corporativismo masculino ha actuado como un freno para el desarrollo en la actividad laboral, y en el mundo de lo público en general, de todo lo que pueden aportar las mujeres. Ahora, mejor formadas que nunca, se trata de remover obstáculos para que su contribución al trabajo enriquezca la economía y la sociedad.

El binomio I+C es un objetivo que nos atañe a todos: al Estado, a los individuos, a las familias, a las empresas y a la organización social en su conjunto. No se trata, sin embargo, de que todas las instituciones hagan

lo mismo. A las políticas sociales de los distintos niveles y ámbitos corresponden tareas diferenciadas, así como a las distintas empresas y lugares de trabajo según su tamaño, actividad o localización. Los instrumentos que aportan respectivamente la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad deben adaptarse a cada caso concreto según su especificidad para avanzar en un camino tan justo como necesario. Frente a respuestas simplificadoras que sacrifican alguno de los términos del problema (el empleo o la fecundidad), integrar I+C permite vislumbrar un nuevo modelo personalmente satisfactorio y socialmente posible.