

BENEFICIOS DE LOS PPIINA 100% PARA LAS EMPRESAS Y PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

Es evidente que en España ha habido importantes avances legislativos en materia de igualdad, sin embargo y pese a que la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real entre la ciudadanía en general, en la práctica, se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares con una responsabilidad exclusivamente de las mujeres, existiendo la idea de que quien necesita conciliar somos fundamentalmente nosotras. Esta asociación de ideas claramente nos perjudica no sólo en nuestro acceso laboral, sino también en lo que se refiere a la permanencia y promoción.

Una clara demostración de que esto es así, es el importante desequilibrio en el reparto del uso del tiempo en España entre hombres y mujeres. La mujer que trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón sigue dedicando a las tareas domésticas casi el triple de tiempo que su pareja.

Por ello desde la FMP una de las primeras ideas que intentamos combatir es la asociación de la necesidad de que las mujeres concilien su vida personal, familiar y laboral. Desde este punto de visto incluso abogamos por revisar el **concepto de conciliación** poniendo especial atención a los derechos y deberes de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y de otras personas dependientes.

Cuando hablamos de conciliación siempre parece referido a las mujeres y en concreto a las madres trabajadoras, cuando nosotras entendemos que:

CONCILIAR vida personal, familiar y laboral significa encontrar la mejor fórmula para compaginar horarios de trabajo con los requerimientos de nuestra vida personal o responsabilidades familiares.

Esta definición que creemos bastante acertada no menciona en ningún momento a las mujeres, ni a las madres. Es más, nosotras creemos que la necesidad de conciliar es una necesidad de todos y todas.

Sin embargo este concepto se ha articulado, en demasiadas ocasiones, en torno al papel de las mujeres como conciliadoras de tiempos y tareas para compensar el haber entrado masivamente a un espacio tradicionalmente considerado masculino: el mercado de trabajo. Por esta razón abogamos por la **CORRESPONSABILIDAD** entendida como la *distribución equilibrada* de las

tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación, el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir *justamente* los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad social implica una actuación de todos y todas y deriva este término a lo público, mientras que conciliación es un término un tanto ambiguo, que además de haber enmarcado el papel de conciliar como algo que debemos hacer las mujeres, se ha articulado demasiado en torno a lo privado.

Según el estudio “Mujeres y Hombres en España” realizado por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2.012:

- ✓ la inserción laboral de mujeres que venía produciéndose de forma progresiva y constante, en la actualidad ha retrocedido de manera que España encabeza el paro de mujeres en la Unión Europea con un 20,5%
- ✓ la tasa de riesgo de pobreza es mayor en el caso de las mujeres: 21,3% frente al 20,1% en el caso de los hombres
- ✓ el 38,2% de las mujeres ha dejado de trabajar durante más de un año tras nacer su hijo/a, frente al 7,4% de los hombres que lo ha hecho
- ✓ el trabajo a tiempo parcial es eminentemente femenino, con repercusiones en el salario, promoción profesional y protección social. De cada cinco contratos a tiempo parcial, cuatro son de mujeres
- ✓ en las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría y, además, consiguen más aprobados: 55,7% por 44,3%, el 54,1% de los estudiantes universitarios son mujeres y su rendimiento en los títulos de grado y máster supera en diez puntos porcentuales al de los hombres: el 71,4% frente al 61,8%. Si bien en su vida laboral la gran mayoría, desarrollan trabajos en sectores feminizados, peor remunerados y con menores posibilidad de acceder a promoción a puestos de responsabilidad
- ✓ el acceso a prestaciones por desempleo se ve perjudicado por sus retribuciones más bajas y menores cotizaciones a la Seguridad Social, por lo que la situación de desempleo para muchas mujeres conlleva acercarse a límites de pobreza

La causa de muchos de los indicadores que aparecen en el informe es la falta de corresponsabilidad, que como se aprecia incide de forma directa en la empleabilidad. Pero, ¿qué es la empleabilidad?. Es la capacidad de una persona para adaptarse a una oferta de empleo, gracias a la conjunción de actitudes,

intereses, motivaciones, conocimiento, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente ante el mercado de trabajo.

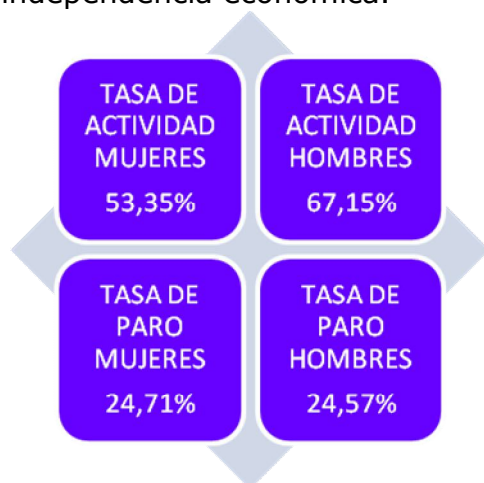
La falta de corresponsabilidad va a incidir en los cuatro elementos fundamentales de la empleabilidad: actitud, intereses, motivaciones, aptitudes. Pero también sobre las competencias técnicas: la doble jornada, laboral y familiar incide directamente en el acceso a formación no sólo para reorientar objetivos profesionales, sino también para su promoción laboral.

Consecuencias de la falta de corresponsabilidad en las mujeres

1. EN LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL MERCADO LABORAL

Los datos demuestran que la mujer presenta no sólo una menor tasa de actividad, sino también una mayor tasa de paro. Si analizamos la tasa de inactividad, que proporciona la EPA, nos encontramos que cuándo preguntan a las mujeres la causa de su inactividad, el porcentaje más elevado es por responsabilidades familiares.

Nos encontramos por tanto que la asunción de este tipo de responsabilidades, supone una verdadera barrera para la consecución de sus objetivos profesionales y su independencia económica.



2. SEGREGACIÓN VERTICAL: TECHO DE CRISTAL O SUELO PEGAJOSO

La promoción laboral de las mujeres es otro de los obstáculos que presentan las mujeres en el ejercicio de su desarrollo profesional. El hecho de que las posibilidades de promoción suele coincidir cronológicamente con las responsabilidades familiares limita más en estos casos sus posibilidades de promoción.

En este sentido es necesario trabajar sobre los estereotipos ligados a la falta de “ambición profesional”, estereotipos empresariales sobre el “liderazgo femenino” y la falta de referentes femeninos.

3. PARCIALIDAD

Las mujeres son las que cuentan con mayor número de contratos a tiempo parcial, como medida para conciliar su vida profesional y laboral. Esta parcialidad tiene claramente consecuencias a largo plazo, que deriva no sólo de mayores dificultades para promoción laboral, sino también menores prestaciones y pensiones futuras.

4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Uno de los elementos que determinan la brecha salarial de género es la asignación de complementos salariales basados en el factor tiempo y no en evaluaciones de desempeño y en la consecución de los objetivos.

Ejemplo de ello son:

- ✓ plus de antigüedad: hay que tener en cuenta que las mujeres tienen mayor tasa de temporalidad.
- ✓ plus de disponibilidad horaria, plus de difícil acceso para mujeres con responsabilidades familiares (favorece a un escaso número de mujeres) y que dificulta no sólo la mejora económica sino el acceso a puestos de responsabilidad.

5. ESTRÉS LABORAL

La doble jornada, profesional y familiar, supone un aumento del estrés laboral, que no sólo perjudicará gravemente su salud, sino que también puede producir un descenso en su calidad de trabajo y aumento de siniestralidad laboral.

La distribución equitativa del trabajo doméstico y familiar, posibilita una mejora en la calidad de vida, que redundará positivamente también en el ámbito profesional. Y este beneficio no es únicamente a nivel individual, sino que beneficiará a las empresas.

Por tanto, desde la Federación de Mujeres Progresistas consideramos que es necesario fomentar la corresponsabilidad, llevando a cabo un trabajo coordinado entre la Administración, el tejido empresarial, trabajadores/as y demás agentes sociales.

Con las mujeres es necesario trabajar sobre las barreras autoimpuestas que presentan las mujeres que asumen sus responsabilidades familiares de forma exclusiva. Lo que implica limitaciones temporales:

- ✓ para la búsqueda de empleo
- ✓ para la formación no sólo para acceder a puestos de trabajo, sino también para promocionar en los mismos, o cambiar a sectores más competitivos.
- ✓ la doble carga de trabajo produce frustración, estrés, falta de autoestima, ansiedad, lo que redundará en sus posibilidades de inserción laboral.
- ✓ cuando definen su objetivo profesional para realizar búsqueda activa de empleo, lo limitan no tanto a sus intereses/competencias y/o talento sino a su disponibilidad según las responsabilidades familiares.
- ✓ normalmente eligen sectores feminizados que plantean jornadas laborales más adecuadas a sus necesidades.

Asimismo es preciso trabajar con las empresas el tema de la corresponsabilidad en el entorno laboral y responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de sus trabajadoras y trabajadores, mediante una mejor organización del tiempo y del trabajo. ¿Cómo implantarlo?, a través de medidas de corresponsabilidad, un plan de conciliación, y sobre todo un Plan de Igualdad que recoja medidas que amplíen y mejoren la normativa en materia de conciliación:

- ✓ medidas de flexibilidad (horaria, turnos, etc..)
- ✓ medidas para aproximar servicios para el cuidado de menores y de personas dependientes

¿Por qué es bueno para todas y todos conseguir lo que denominamos corresponsabilidad?. Porque con estas medidas de corresponsabilidad en las empresas consiguen:

- mejorar la empleabilidad de las mujeres
- favorecer la diversificación profesional
- aprovechar el talento de las mujeres
- permitir el desarrollo de la carrera profesional y acceso a promoción de las mujeres

- evitar que las mujeres tengan que utilizar reducciones de jornadas e incluso abandono laboral para conciliar
- implicar a los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado

En el caso de las mujeres porque facilitaríamos:

- el acceso, permanencia y promoción laboral
- no postergar la maternidad
- que las mujeres no ocupen fundamentalmente trabajos a tiempo parcial, lo supone un grave perjuicio en la promoción laboral
- no realizar una doble jornada o doble presencia que llega en muchos casos a ocasionar problemas de salud (estrés, ansiedad....)
- mejorar la autoestima

Y en el caso de los hombres porque evita:

- dedicarse de forma completa al ámbito laboral, lo que conlleva reducción de estrés.
- tener poco tiempo para la familia y tareas domésticas, reduciendo así costes familiares
- llevar el “peso económico” de la familia
- no ejercer una paternidad responsable
- ser personas más dependientes

Desde luego los beneficios son del todo evidentes a nivel individual, pero también a **nivel global** puesto que estos beneficios se traducen:

- en el ámbito familiar: ya que aumenta la cantidad y calidad el tiempo dedicado a la familia y la educación de los hijos/as es compartida.
- en el ámbito social viviremos en una sociedad más igualitaria y justa, más cívica y solidaria. Se favorece el avance hacia un nuevo modelo de organización de la sociedad y se incrementa la tasa de actividad.

Para las empresas, pasar por alto la existencia del conflicto trabajo-familia y la necesidad de darle una respuesta es arriesgado. Retener y atraer el talento de los/as profesionales, lograr que los trabajadores y trabajadoras se integren plenamente en la organización de la empresa, ser más competitivos y obtener mejores rendimientos y resultados, hace necesario, hoy más que nunca, conocer, analizar y medir el impacto de las políticas de corresponsabilidad, sus ventajas y los inconvenientes de su ausencia.

Una buena forma de implicar a los hombres en los cuidados es aplicar la propuesta de reforma de la PPIINA de permisos iguales, intransferibles y pagados 100% para cada uno de los progenitores/as y cito textualmente: *“según datos oficiales, en 2010 el 84% de los padres disfrutaron de un permiso*

de paternidad. Sin embargo, menos de un 2% de de estos disfrutaron de alguna parte de las 10 semanas transferibles de los permisos de maternidad; y de las excedencias no pagadas o pagadas a tasas bajas, menos de un 5% fueron disfrutadas por hombres. En definitiva, después de 4 años de aplicación de un permiso intransferible para el 'otro progenitor', ha quedado demostrado que esta es una medida efectiva de corresponsabilidad.”

Creemos que una medida como esta es necesaria para favorecer la igualdad y la conciliación de los trabajadores y trabajadoras. Sólo así, conseguiremos mejorar la empleabilidad de las mujeres y consecuentemente un mercado laboral más justo e igualitario.