

EFFECTOS NO PREVISTOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL GÉNERO MASCULINO Y FEMENIDO.

UNANTICIPATED EFFECTS OF PUBLIC POLICIES FOR THE RECONCILIATION OF FAMILY AND WORK LIFE ON MEN AND WOMEN

Yessica Sánchez Hernández
Universidad de Jaén (España)
ysanchez@ujaen.es

María José Flores Tena
Universidad Autónoma de Madrid (España)
maria.flores@uam.es

Resumen

Debido a las ideologías patriarcales, existe una diferenciación de roles diferentes y desiguales ligados al género femenino y masculino. La situación de sufrir jornadas de trabajo extensas, puestos de trabajo con alto grado de responsabilidad, de implicación laboral, altas aspiraciones laborales, etc., y por otro lado, el deseo de tener expectativas familiares, conlleva y exige un elevado grado de responsabilidad. Las políticas existentes para paliar los desequilibrios de compatibilidad pueden generar tensión social provocando conductas desviadas cuando no se tiene en cuenta al hombre para decidir sobre una excedencia o un permiso paternal para el cuidado de su familia. Este trabajo permite detectar las medidas establecidas en las empresas para poder llevar a cabo una conciliación familiar y laborar de calidad.

Palabras claves: conciliación familiar, políticas públicas, medidas laborales

Abstract

Due to patriarchal ideologies, there is a differentiation of different and unequal roles linked to the female and male gender. The situation of suffering long working hours, jobs with a high degree of responsibility, work involvement, high job aspirations, etc., and on the other hand, the desire to have family expectations, entails and demands a high degree of responsibility. Existing policies to alleviate compatibility imbalances can generate social tension, causing deviant behavior when men are not taken into account to decide on a leave of absence or parental permission to care for their family. This work allows to detect the measures established in the companies to be able to carry out a familiar conciliation and to work of quality.

Keywords: family reconciliation, public policies, labor measures

Introducción

En los últimos años están abundando los estudios dirigidos a la conciliación familiar y laboral, convirtiéndose así en un fenómeno de gran actualidad tanto desde el punto de vista social como político (Cánovas, Aragón y Rocha, 2005).

A consecuencia de la revolución industrial, se configuró una estructura de clases sociales organizada en torno a la labor en el sistema productivo, desempeñada mayoritariamente por los hombres, que determinaba la posición de clase al resto de componentes de la familia. En este sentido, las mujeres quedaban limitadas al espacio doméstico y al cuidado de los niños. Tras esta situación, varios son los años que han tenido que pasar para aceptar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y poder conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en algunos aspectos.

Al hilo de esto, el término que nos ocupa mediante esta propuesta hace referencia a la conciliación del trabajo y la vida familiar. Se trata de un concepto que aparece por primera vez en 1974 (Stratigaki, 2004), definido como el grado en que una persona está comprometida y satisfecha tanto en el trabajo como en la familia (Collins, Greenhaus y Shaw, 2003). La conciliación entre la vida personal y familiar implica encontrar el perfecto equilibrio entre las relaciones familiares y un nivel de desarrollo profesional conforme a las propias expectativas (Gómez, 2003). Los profundos cambios socioculturales acaecidos en las últimas décadas en las sociedades occidentales, que están relacionados con la concepción de hombre y mujer que ha dominado en nuestra cultura y, muy especialmente, con los progresos en la situación de la mujer como sujeto con derechos. Flores-Tena, MJ; Abdulkarim Almadhkhori; Chacón Blanco, (2020).

Desde un punto de vista laboral, puede darse la situación de sufrir jornadas de trabajo extensas, puestos de trabajo con alto grado de responsabilidad, de implicación laboral, altas aspiraciones laborales, etc., y por otro lado, el deseo de tener expectativas familiares, lo que conlleva y exige un elevado grado de responsabilidad. En este sentido, situaciones como el número de hijos, la distancia entre la residencia habitual, el colegio de los hijos y el puesto de trabajo, e incluso tener que faltar al trabajo debido a una obligación familiar como llevar a un hijo al médico, son algunos de los factores que pueden propiciar el conflicto. Este “desequilibrio” entre trabajo y vida personal provoca desórdenes en el sujeto, ya que la dificultad para encontrar linealidad en las diferentes áreas crea tensiones e inconvenientes (Moen et al., 2008) que acabarán afectando a una u otra dimensión de la vida del sujeto. En definitiva, resulta evidente la complejidad del problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral (Instituto de la Mujer, 2005).

La Unión Europea apuesta por implementar políticas igualitarias de género, con el fin de no discriminar ningún tipo de familia, y así contribuir a mejorar la incorporación de la mujer al empleo, protegiendo la infancia y en definitiva promover modelos sociales justos (Merino, 2011).

Por su parte, las políticas públicas representan prácticas dirigidas intencionalmente a la resolución de algún problema con la finalidad de contribuir al bienestar social (Bertranou, 2015). Sin embargo, los estados y sus políticas no consideran los efectos previstos que las mismas producirán en la sociedad. En los últimos veinte años se han promovido diversas iniciativas políticas, empresariales y sociales, con el objetivo de contribuir a la mejora del problema de la conciliación entre la vida laboral y la familiar (Corró y García Ruíz, 2013). El objetivo de estas medidas es conseguir que sea compatible el trabajo con las diferentes esferas de la vida personal, es decir, empleo, familia y tiempo personal (Rico, 2012). Sin embargo, cuando la participación en alguna dimensión dificulta o impide la participación del sujeto en la otra es cuando surge el llamado conflicto trabajo-familia (Chimote y Srivastava, 2013).

Tanto en la Unión Europea como en España, el planteamiento político de la conciliación se efectuó por dos motivos, que a su vez están estrechamente relacionados: el cumplimiento del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y el progresivo incremento de las mujeres en el mercado laboral, modificando la división sexual del trabajo (Durkheim). Algunas medidas que se han tenido en cuenta para abordar algunos de estos “desajustes” serían:

- Permiso de maternidad. De 16 semanas (6 de ellas de obligado disfrute tras el parto).
- Permiso de paternidad. De 15 días para el cuidado exclusivo del hijo o hija. El cumplimiento de la normativa comunitaria obliga a una ampliación hasta las cuatro semanas.
- Permiso de lactancia. El permiso recogido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y actualmente se reconoce como un derecho individual de los trabajadores, al margen de su sexo, pudiendo ser ejercido solo por uno de los padres en caso de que ambos trabajen
- Reducción de jornada por cuidado de hijo. Es un derecho recogido por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores pero tras su reforma por la Ley 3/2012, la reducción solo puede aplicarse en relación a la jornada diaria, desapareciendo la posibilidad anterior de elegir no trabajar tardes, fines de semana o en periodos de vacaciones escolares. Son los convenios colectivos los que deben regular alternativas para ejercer este derecho.
- Permisos por cuidado de hijos (excedencias). La ley permite su uso de forma fraccionada, hasta que el hijo cumpla los 3 años. Al tratarse de un permiso no retribuido impide a muchas familias hacer uso de él o favorece que sean las mujeres quienes lo soliciten (dado que sus sueldos, en muchos casos, son inferiores a los de los hombres)

Autores como Barea (2000), considera que las causas de la incorporación de la mujer al mercado laboral han sido múltiples. En este sentido, considera que la sociedad de consumo trajo consigo nuevas formas de entender las pautas de comportamiento y del gasto tanto dentro del hogar como fuera de él, lo que hizo que se empezase a necesitar igualmente más recursos

económicos. Así, el trabajo femenino supondría una fuente de ingresos añadidos para consumir, dentro de las necesidades creadas por la sociedad de consumo (Bauman, 2010). Este «segundo sueldo» permitiría a la mujer misma y al conjunto de la familia, disponer de una cantidad complementaria para poder participar de los productos del mercado.

Sin embargo, para autoras como Durán (2018), la incorporación de la mujer al mercado laboral tiene su origen por el desprestigio que supone para la economía trabajar en el hogar. Sin embargo, no reconocer el valor económico que supone esta actividad no remunerada equivale a considerar como “no productoras”, “inactivas”, “no ocupadas” y por consiguiente, fuera del ciclo económico a las personas que dedican su tiempo al cuidado de otros sin percibir por ello remuneración económica (Gómez, 2008).

En definitiva se trata de una “economía invisible” para los mercados que no reconoce el esfuerzo que supone trabajar en el hogar. La carencia de valoración para enfatizar la importancia de las actividades económicas no remuneradas, son desarrolladas principalmente por mujeres, permitiendo hacer invisible la verdadera contribución de las mujeres al bienestar y al desarrollo económico y social de los países (Gómez, 2008). Sin embargo, a pesar de estas premisas, el trabajo no remunerado contribuye al bienestar, al desarrollo de capacidades humanas y al crecimiento económico de largo plazo, congrega el mayor número de horas de trabajo que podría representar más de la mitad del producto interno bruto (PIB) (Gómez, 2008).

En definitiva, un gran cambio de la sociedad española ha sido el aumento de la presencia de mujeres en el mercado laboral (Díaz y Dema, 2013). Sin embargo, observando las medidas establecidas para la conciliación femenina entre el hogar y el trabajo, hay que prestar atención a la problemática que estas presentan para el género masculino, es decir, la responsabilidad compartida o corresponsabilidad de la crianza. Con ello se pasa a reconocer al hombre también como sujeto de la conciliación, aludiendo a su voluntad de querer desarrollar su función como padre/cuidador, además de trabajador, y que también tiene barreras en el mercado laboral. Ante esta situación, de acuerdo con autores como Merton (1987), no todo es funcional tal y como defienden los postulados de la teoría funcional como Parsons, sino también hay aspectos disfuncionales que pueden ser manifiestas o latentes si se diseñan políticas para favorecer la conciliación teniendo en cuenta a alguno de los cónyuges.

Las políticas existentes para paliar los desequilibrios de compatibilidad pueden generar tensión social provocando conductas desviadas cuando no se tiene en cuenta al hombre para decidir sobre una excedencia o un permiso paternal para el cuidado de su hijo. En este sentido, autores como Calvo (2014) se sitúan en la línea de argumentación de que el hombre quiere, en esta época, hacerse copartícipe del cuidado de sus hijos y que, de no hacerlo, tendrá sentimientos tales como frustración o tristeza. Una de las consecuencias que pueden preverse, y que de la misma manera genere tensión social, es el hecho de que se generen políticas que favorezcan a la mujer en el cuidado de los hijos, desfavoreciendo al género masculino, e

impidiendo que aquellas mujeres que, tras su lucha por alcanzar un puesto jerárquico en el mundo laboral, se vean “obligadas” a reducir su jornada laboral para el cuidado de los hijos y con ello pueda repercutir en su éxito profesional, ya que se les impide compartir la responsabilidad de ambos en el cuidado familiar. En unos u otros casos, al favorecer una postura, puede generarse una disfunción en alguno de los derechos de los cónyuges.

Metodología

En el presente trabajo, se ha implementado la investigación participativa, con carácter evaluativo, utilizando un método mixto cuantitativo. Se trata de una evaluación diagnóstica, entendida como una evaluación que da cuenta de las necesidades del grupo y el contexto sobre el que se pretende intervenir. Una vez realizado el análisis sistemático y exhaustivo, se pretende ofrecer a la empresa un informe detallado sobre el funcionamiento de la misma respecto a la conciliación familiar. Estas medidas influirán no solo al desarrollo y beneficio de la propia empresa mejorando la calidad de sus resultados, sino que permitirá que mediante la reorganización de los recursos humanos, todos los empleados puedan desarrollar su potencial profesional de acuerdo a sus méritos profesionales y personales independientemente del sexo.

La muestra del estudio estuvo constituida por 130 trabajadores de ambos géneros de varias empresas de la ciudad de Granada. Para recoger la información se utilizó parte de un cuestionario (conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar) elaborado por mediante el proyecto Vertex for Equity para cumplir los objetivos de la investigación, el cual estuvo dividido en las siguientes variables: Género, tipo de empresa (pública o privada), tipo de jornada laboral, medidas disfrutadas por la plantilla y satisfacción laboral con la flexibilidad horaria.

Análisis y Resultados

Tras la recogida de los cuestionarios se obtuvieron los siguientes resultados:

- **Género:** Del total de los resultados podemos apreciar que el 42% pertenecen al género femenino, y el 58% masculino, con edades comprendidas entre los 30 y los 65 años.
- **Tipo de empresa:** se observó que, el 78,5% pertenecía a una empresa pública, mientras que un 21,5% a una empresa privada
- **Tipo de jornada laboral:** del total de los trabajadores, un 42% tiene jornada completa, un 25% realiza una jornada partida, un 26% por turnos y sólo un 2% tiene jornada flexible.
- **Medidas disfrutadas por la plantilla:** Se observó que el 53% trabaja mejor con un aprendizaje cooperativo, frente al 31% que requiere un refuerzo fuera del colegio, el 16% necesita un material adaptado en clase, siendo éste material exámenes y deberes.

Tabla 1.

Medidas disfrutadas por la plantilla

Medidas disfrutadas por la plantilla	Porcentaje
-% de trabajadores que han solicitado excedencia por cuidado de personas dependientes en los últimos 5 años	53%
-% de trabajadores que han reducido su jornada laboral por cuidado de familiares en los últimos 5 años	48.5%
-%de trabajadoras que han solicitado el permiso por lactancia en los últimos 5 años	58%
-%de trabajadoras y número de trabajadores que han disfrutado de otras medidas de conciliación ofertadas por la empresa	24.2%
- %de trabajadoras y trabajadores que han solicitado flexibilidad de horarios	58%

- **Satisfacción laboral:** Al total de los sujetos encuestados se les preguntó si estaban satisfechos con las medidas conciliadoras, un 75.5% indicó que no estaba satisfecho, mientras que un 24.5% refería si estarlo.

Conclusiones

El objetivo de este estudio es, identificar las respuestas de 130 sujetos pertenecientes a diferentes empresas. Los resultados obtenidos en la investigación, generaron que la mayoría de los trabajadores, tanto del género masculino como femenino, no están satisfechos con las medidas establecidas en sus empresas y poder compaginar el trabajo con las responsabilidades que requiere formar una familia y con ello tener hijos.

A la luz de esta situación, uno de los primeros pasos a replantearse en las políticas públicas, es el reconocimiento a todos los trabajos ejercidos tanto dentro como fuera del hogar.

En definitiva y concluyendo con el problema planteado, se expone la rigurosidad de establecer un trabajo sistemático y exhaustivo a la hora de diseñar e instaurar políticas y medidas que contribuyan a la conciliación familiar, con el fin de que las mismas supongan un beneficio para ambos cónyuges familiares, y así se contribuya a mejorar la corresponsabilidad familiar. Con ello, se contribuirá al beneficio de la economía familiar, sin interceder en la educación de los hijos, y como consecuencia de ello, todos los componentes familiares se puedan beneficiar de la misma sin privar los derechos y actos de los sujetos.

Bibliografía

- Bauman, Z. (2010). *Mundo consumo. Ética del individuo en la era global*. Mexico: Paidós.
- Bertranou, J. (2019). El seguimiento y la evaluación de políticas públicas Modelos disponibles para producir conocimiento y mejorar el desempeño de las intervenciones públicas. *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales*, VI (10), p.151-188. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetElSeguimientoYLaEvaluacionDePoliticasyBlicasModel-6868096%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/DialnetElSeguimientoYLaEvaluacionDePoliticasyBlicasModel-6868096%20(1).pdf)
- Calvo, M. (2014). *Padres destronados: la importancia de la paternidad*. Madrid: Toromítico.
- Corró Tormo, A. y García Ruiz, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10, p. 109–129. Recuperado de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/274173Text%20de%20'article-374267-1-10-20140227.pdf>
- Díaz, C. Y Dema, S. (2013). *Sociología y Género*. Madrid: Tecnos.
- Durán, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: ADAMA.
- Flores-Tena, María José; Abdulkarim Almadhkhori, Hikmat; Chacón Blanco, África (2020); La intervención con adolescentes: un programa de emociones e igualdad de género.
- Gómez, E. (2008). La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado. Organización Panamericana de la Salud.
- Greenhaus, J H., Collins, K M. y Shaw, J D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Instituto de la Mujer (2005). Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas (Informe de resultados).
- Merton, R. (1987). *Teoría y estructuras sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Stratigaki, M. (2004). The cooptation of Gender concepts in the European Union Policies: the case of reconciliation of work and family. *Social Politics*, 11 (1), p.30-56.