



**HOMBRES, EMPLEO Y CUIDADOS. HACIA
UN MODELO PRODUCTIVO
CORRESPONSABLE**

PROYECTO IMPLICA
PACO ABRIL
9 de mayo 2019

Fomento del equilibrio laboral y familiar desde las empresas



Proyecto de Investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, 2016-2018



PERSPECTIVA TEÓRICA

1. Los hombres usan en su mayoría las medidas de conciliación que no merman sus ingresos/posibilidades de promoción:
 - **Permiso de paternidad** frente a excedencia o permiso de maternidad transferible
 - **Jornadas compactas/intensivas** frente a reducción de jornada por guarda legal
 - **Teletrabajo**
2. Ciertas condiciones laborales son más favorables a una conciliación corresponsable, a la implicación paternal y su encaje con los horarios escolares: **los horarios, el tiempo de trabajo y el tipo de jornada**
3. La conciliación corresponsable está también relacionado con **las expectativas de la dirección sobre la disponibilidad de los padres** y con la **cultura organizativa** de la empresa.
4. **Teoría del cambio** en las empresas: Las personas directivas y representantes de la plantilla son agentes de cambio:
 - La escasez de mano de obra (atraer y retener talento) (Carvajal y Martín 2015)
 - La legislación o regulación pública (permisos de paternidad/maternidad, reducción de jornada, planes de igualdad, regulación de horarios en el comercio) (Milner y Gregory 2014)
 - Demandas feministas y cambios culturales (representación de la plantilla) (Ferragina y Seeleib-Kaiser 2015)
 - Ideología /visión de los/las fundadores/as
 - Nuevos modelos organizativo (flexibilidad autónoma)



Preguntas de investigación:

- ✓ ¿Cómo son las condiciones que favorecen una conciliación corresponsable de los hombres que son padres ?
- ✓ ¿Cómo se explica que haya empresas españolas que están innovando en esa dirección?

Entidades colaboradoras



Fases del trabajo de campo

Fase 1

Colaboraciones con entidades que otorgan sellos de conciliación y/o igualdad en la empresa.

Fase 2

Se solicitó a empresas distinguidas que rellenen un cuestionario.

Fase 3

Se escogió a empresas que cumplen con los criterios teóricos.

Fase 4

Conversación telefónica con persona que contestó a encuesta. En caso de disponibilidad se mantuvo entrevista con esa persona en la empresa. Se solicitaron contactos para realizar entrevistas personales a padres de interés para el proyecto.

Fase 5

Se incentivó la participación de padres con una tarjeta regalo por valor de 50€ y se realizaron entrevistas a padres en restaurantes o cafeterías.

Fase 6

Se transcribieron las entrevistas, se codificaron mediante *Atlas.ti* y se analizaron de forma colaborativa por el equipo de investigación.

PERFIL DE LAS 11 EMPRESAS

Grado de conciliación responsable	Sector							
	3. Servicio							
	2. Servicio							

1. Jornada semanal de menos de 41 horas

2. Jornada laboral compacta o partida hasta máximo las 16.30 horas con flexibilidad horaria de entrada (en algún departamento).

3a. Control total de horario y lugar de trabajo por las y los trabajadores,

3b. Teletrabajo regular posible para toda la plantilla,

3c. Se facilita la reducción de jornada a hombres,

3d. Se facilita el uso de las 4 semanas de permiso de paternidad en modalidad a tiempo completo o parcial.

Grado de Conciliación

Características

Mejorable

- Cultura del presentismo. No hay teletrabajo o es puntual.
- La flexibilidad horaria está orientada a los intereses de la dirección y las necesidades de la clientela.
- Organización del trabajo jerárquica.
- Liderazgo paternalista/maternalista (o incluso machista). Se espera de los empleados amplia disponibilidad horaria, especialmente de los hombres que son percibidos como proveedores.
- Mejoras económicas o en especies para atraer /retener talento.

Grado de Conciliación

Características

Medio
Alto

- **HORARIOS / JORNADAS LABORALES**
 - Tienen **autonomía horaria** total (Alta2), **flexibilidad autogestionada** del 50% (Media2) o pasaron de la jornada partida a una **jornada intensiva o compacta** (Alta1,3,5, Media1), media hora para comer (37,5-40 horas semanales).
 - La jornada intensiva/ compacta ha ayudado a **reducir el absentismo laboral** (ha disminuido la reducción de jornada)
 - **Flexibilidad horaria de entrada y salida** (Alta1,2, 3 y media 2). Al ser empresas pequeñas, el control se da por la presencia y por una relación personal cercana entre la dirección y la plantilla.
- **OTRAS CARACTERÍSTICAS**
 - **Cultura del diálogo** con la plantilla para estudiar qué mejoras laborales se podrían introducir. Se tiene en cuenta el estado emocional de las personas empeladas
 - Se ha **educado a los clientes** en los nuevos horarios.
 - El **teletrabajo es posible** aunque no siempre de forma regular
 - **Mujeres en puestos de dirección** (u hombres), sensibilizadas y concienciadas con la necesidad de la conciliación.
 - El Permiso de paternidad de un mes se concede sin problemas (Alta1,3,4,5) y no ponen trabas a la reducción de jornada a padres (Alta1, 5)

¿POR QUÉ FACILITAN ALGUNAS EMPRESAS LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE?

En todas las empresas de alta conciliación:

1. Liderazgo dialogante y transformador con las necesidades personales y mejoras de la plantilla, no como intercambio de favores. Se consulta y escucha a la plantilla.
2. Las necesidades y experiencias personales de conciliación de directivos/as influyen en su gestión de personal
3. Búsqueda de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la gestión de personal. La conciliación corresponsable no es un obstáculo

¿QUÉ MEDIDAS EMPRESARIALES FACILITAN A LOS HOMBRES LA CONCILIACIÓN DE EMPLEO Y CUIDADOS A MENORES?

Medidas que ofrecen **tiempo y flexibilidad horaria** sin una reducción de los ingresos.

Para los cuidados de **bebés**:

- poder usar el permiso de paternidad intransferible y remunerado al 100%

Para los cuidados de **menores en edad escolar**:

- Horarios laborales que se complementen con los horarios escolares.
- Poder optar a una jornada compacta, con una pausa corta para comer
- Flexibilidad horaria de entrada y salida que permita turnarse *con la pareja* en llevar y recoger a hijas/os del centro escolar.
- Una jornada semanal efectiva de entre 35 a 40 horas que deje tiempo suficiente para la crianza

Medidas que permiten conciliar empleo y cuidados en caso de **enfermedad** o de **vacaciones escolares**, como el teletrabajo ocasional, bolsa de días para asuntos propios o servicios de cuidados en la empresa para días festivos.

¿CÓMO PUEDEN INNOVAR LAS EMPRESAS PARA FAVORECER UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE?

Cualquier trabajador/a debe poder conciliar su empleo con su la vida personal.

Cuidar a la plantilla desde una visión de largo plazo y de retención del talento.

Combinar turnos con necesidades familiares cuando hay atención directa a clientes.

Cambiar el horario laboral. Pasar de una jornada partida a una jornada compacta reduciendo el tiempo para la comida y explicando el nuevo horario a clientes y si es necesario crear guardias de tarde para la atención a la clientela.

Conceder máxima flexibilidad y autonomía en la gestión del propio horario laboral cuando sea posible para que las/los empleados puedan ajustarla a sus necesidades y fijando un horario central para el de trabajo en equipo y las reuniones. Usar tecnologías de gestión individualizada de la flexibilidad laboral.

Confiar en el teletrabajo.



GRACIAS POR LA ATENCIÓN

