

GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN AL EMPRESARIADO FRENTE A LA BRECHA SALARIAL Y POR LA CONCILIACIÓN

1. La realidad de la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

2. Corresponsabilidad empresarial

2.1 Conceptos generales

2.2 Principales beneficios

2.3 Medidas de conciliación

2.4 Algunas ideas para hacer de tu empresa una empresa responsable

3. Brecha salarial

4. Experiencias de éxito

5. Bibliografía

1. LA REALIDAD DE LA IGUALDAD O DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aparecen en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, son tanto necesarios como esenciales para constituir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, y vienen a definir el principio de la igualdad como un valor primordial de nuestras leyes.

La ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial, a través ante todo, de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad. Especial atención presta la ley a la igualdad en la empresa, más exactamente a la corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales. En el Título IV "*El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*" se incorporan medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.

Bajo este amparo legislativo, llama la atención sin embargo, que las estadísticas siguen mostrando que todavía persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres.

Con respecto al ámbito laboral, resulta incuestionable que aunque el trabajo femenino fuera del ámbito privado, ha adquirido una legitimidad social, no consigue adquirir las mismas condiciones de justicia que el trabajo masculino.

El aumento del porcentaje de mujeres asalariadas, viene a confirmar que su situación laboral está cada vez más formalizada y socialmente reconocida. Los últimos estudios muestran un aumento en el número de mujeres empleadas con estudios superiores y su presencia se hace presente en casi todos los ámbitos económicos. Este acceso de las mujeres al mercado laboral no está exento de barreras, situándose lejos de las esferas de poder, así por ejemplo, la tasa de incorporación de la mujer a cargos directivos, aún hoy, es muy reducida y existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo.

Más concretamente, según los datos de Women in Business Report de Grant Thornton, en España la presencia de la mujer en puestos directivos es sólo de un 22% y un tercio de las empresas españolas medianas y grandes no cuenta con ninguna mujer en su directiva.

Y según el Informe de Igualdad Salarial creado por UGT para la Jornada por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres de 2014, las mujeres cobran de media un 26,3 % menos que los hombres, situando a España entre los países que presentan una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

También, la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta, especialmente en las edades centrales, coincidiendo con la vida familiar. Este aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha ido acompañado, al menos, con la misma intensidad, de una incorporación de los hombres a las tareas de cuidado, asumiendo por tanto las mujeres en mayor medida, los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Resulta importante señalar que la propia evolución social puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo.

Desigualdad laboral en el medio rural

El artículo 3 de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural, establece las siguientes definiciones respecto a la definición del medio rural:

- a) Medio rural: el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por kilómetro cuadrado.
 - b) Zona rural: ámbito de aplicación de las medidas derivadas del Programa de Desarrollo Rural Sostenible regulado por esta Ley, de amplitud comarcal o subprovincial, delimitado y calificado por la Comunidad Autónoma Competente.
 - c) Municipio rural de pequeño tamaño: el que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural.
-

Una vez contextualizado lo que son las zonas rurales, según Fademur (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), a nivel social existen tres problemáticas en torno al medio rural: el éxodo rural, la masculinización y el envejecimiento. Fademur a través de un meticuloso estudio de las poblaciones rurales de todo el Estado concluye que, el éxodo ha sido fundamentalmente protagonizado por las mujeres debido a la presión social derivada de la presencia de roles y estereotipos de género más presentes si cabe que en el medio urbano, así como la falta de oportunidades, fundamentalmente, para la incorporación y permanencia en el mercado laboral y, por último, ante la falta de servicios e infraestructuras de los municipios de nuestro medio rural. Dicha falta de servicios e infraestructuras, sobre todo, en relación a la atención de personas dependientes, obliga a que la generación adulta tenga que hacerse cargo de dicha atención (por los roles de género), condicionando la calidad de vida de las personas dependientes y de la población cuidadora: las mujeres rurales, en este caso.

Según el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural, existe una falta de oportunidades laborales debido a las características del medio rural, poco dinámico en general, con escasa diversificación y poco cualificado.

Además, como se comentaba anteriormente el medio rural se caracteriza por la masculinización, que conlleva una masculinización de la actividad y la feminización de la actividad laboral. El trabajo de cuidado recae sobre las mujeres, disminuyendo su presencia en el mercado laboral. En cambio, el trabajo productivo sigue siendo la actividad principal para los hombres.

En el Diagnóstico de la Igualdad de género en el medio rural figura que existe una falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres y que este hecho expulsa del mercado laboral al 29,8% de las mujeres, que realizan trabajo doméstico no remunerado como actividad principal.

Respecto a la jornada laboral, nos facilita datos como que la jornada completa es la mayoritaria, tanto para hombres como para mujeres (aunque también existen diferencias entre ambos) y sin embargo, la jornada parcial está claramente feminizada, siendo muy reducida la presencia de hombres, del total de personas con jornada parcial el 77,7% son mujeres, siendo el principal motivo de nuevo el trabajo del cuidado.

El informe también nos proporciona datos sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Así, concluyen que las mujeres se sitúan en los rangos salariales inferiores, entre los 400 € y los 1.000 € mensuales, mientras que los hombres lo hacen

en los rangos salariales centrales y superiores. Esta situación, impide la autonomía e independencia de las mujeres rurales.

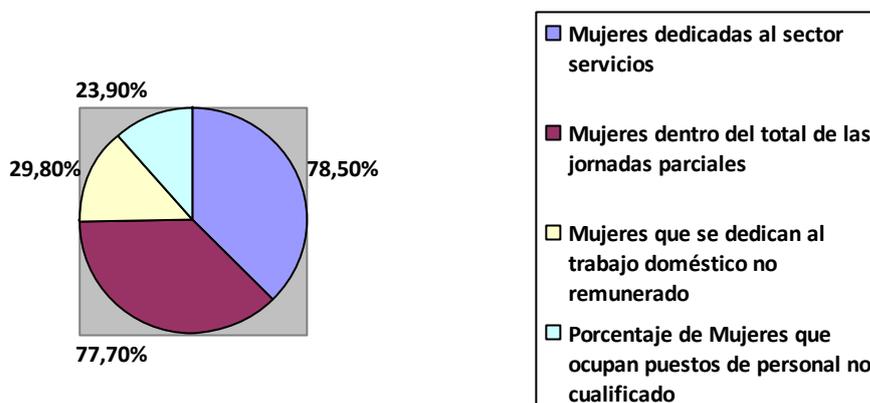
Respecto a las segregaciones horizontales y verticales¹, de hombres y mujeres, el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural, refleja que la segregación horizontal es uno de los aspectos que más contribuye a mantener la discriminación laboral de las mujeres, debido a la existencia de prejuicios sociales sobre la capacidad de mujeres y hombres para realizar determinadas actividades.

Observan que un 78,5% de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios, a diferencia de los hombres que se distribuyen de manera más homogénea en el resto de sectores.

Y los datos nos dicen que mientras un 25,3% de los hombres ocupan puestos de dirección, un 23,9% de las mujeres ocupan puestos de personal no cualificado. Es decir, que las mujeres se encuentran en el eslabón más bajo de la jerarquía laboral, y sin embargo los hombres se hallan en el más alto, que es el que concentra mayor poder.

El Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural, también estudia las diferencias del tiempo de hombres y mujeres, y llegan a las siguientes conclusiones:

- Las actividades feminizadas son todas aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y de cuidado (rol doméstico/familiar), quedando todas las demás (extradomésticas) masculinizadas.
- El incremento del tiempo que invierten las mujeres en tareas de cuidado y trabajo doméstico, los hombres lo invierten, sobre todo en ocio y tiempo libre.
- La desigual distribución de los tiempos de hombres y mujeres, tiene consecuencias: absentismo doméstico en los hombres y mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral en las mujeres.



2. Corresponsabilidad empresarial

2.1 Conceptos generales

Antes de abordar temas como corresponsabilidad, es necesario definir qué es lo que queremos conciliar. Para ello, resulta fundamental conocer qué facetas integran nuestra vida.

- **Faceta laboral:** Es la esfera del trabajo remunerado, le corresponde el espacio público que es el del poder y prestigio. Es por tanto, el ámbito de reconocimiento social.

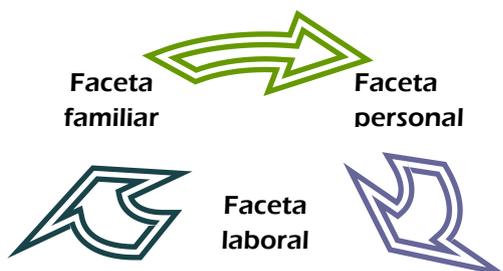
Tradicionalmente, la esfera productiva era de asignación exclusiva a los hombres. Aunque se ha producido una incorporación masiva de las mujeres a la vida laboral, dicha incorporación se percibe, en muchas ocasiones, como una "actividad" secundaria.

Al espacio público y productivo le corresponde un tiempo lineal, tiene un inicio y un fin marcados, inicia con la jornada laboral y finaliza con ésta.

- **Faceta familiar:** Son las actividades que se realizan en el ámbito doméstico: cuidado físico y afectivo, limpieza, gestión, organización, educación.... La producción de bienes y servicios que tiene lugar en la esfera familiar se realiza a través del trabajo no remunerado, y por lo tanto tiene la consideración de no trabajo.

El tiempo para realizar las tareas en el espacio doméstico no tiene un inicio o un fin marcado, sucede sin días libres, sin vacaciones, es cíclico y requiere constante atención.

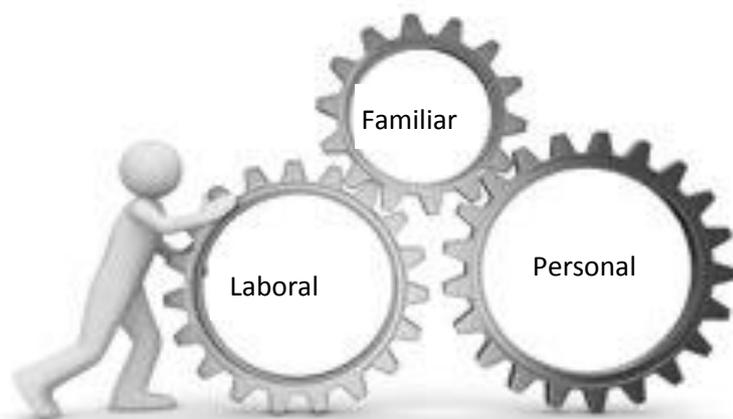
- **Faceta personal:** La faceta personal, "es el espacio de desarrollo, donde nos realizamos a nivel individual, con formación, amistades y cuidado de nuestro bienestar físico y mental", según el Material de Corresponsabilidad para Profesorado del Instituto Andaluz de la Mujer.



Conciliación y corresponsabilidad empresarial

Según la segunda acepción del Diccionario de la Real Academia, conciliar, es “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. El término conciliación, en su definición, pone de manifiesto la existencia de realidades difícilmente conformables, en el caso que nos ocupa, el tiempo familiar, el tiempo personal y el tiempo laboral. La gestión de estas tres realidades se vuelve problemática, cuando se da un desequilibrio entre las mismas, dotándolas de un valor desigual. Por tanto, es necesario comenzar a valorar en igual medida todas las facetas de la vida.

Conciliar significa encontrar el procedimiento adecuado para disponer, de una manera equilibrada, del tiempo personal, familiar y laboral. Como veremos más adelante, para alcanzar ese equilibrio, se deben crear estrategias y medidas que faciliten a hombres y mujeres hacer compatible su desarrollo personal, las responsabilidades familiares y el uso privado de los tiempos.



Según el Instituto de la Mujer, corresponsabilidad en el entorno laboral es responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de su plantilla, y es responsabilizar a la plantilla de las necesidades de la empresa. Es estudiar mejor la forma de repartir la organización del tiempo y el trabajo.

Por tanto, la corresponsabilidad en las empresas es:

- Un pacto de comunicación y negociación para llegar a un acuerdo que sea beneficioso tanto para la empresa como para la plantilla.
- Flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas tanto de la empresa como de la plantilla.

"Conciliar significa ganar. La plantilla gana en bienestar, la empresa en productividad".¹

¹La Corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad. Cruz Roja.

Derechos de la conciliación de la vida familiar y laboral

La Ley para la Igualdad eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La regulación de los derechos específicos de conciliación está establecida en el Estatuto de los Trabajadores para toda persona trabajadora en el ámbito privado y para el personal al servicio de las administraciones públicas en el Estatuto Básico del Empleado Público, instrumentos a los que habrá que acudir para conocer con exactitud cómo se concretan los citados derechos.

Los convenios colectivos pueden, en su respectivo ámbito de aplicación, ampliar estos derechos y en algunas ocasiones los mismos exigen su concreción en los acuerdos colectivos.

Permiso de maternidad y paternidad

El permiso por maternidad, creado a principios del siglo XX, es un derecho perfectamente regulado por la ley. Puede prolongarse más o menos según el estado de salud de la madre o el número de hijos por nacer o nacidos etc.

Desde marzo de 2007, los padres también tienen derecho a un permiso tras el nacimiento de su bebé, sea cual sea su condición conyugal, su tipo de contrato o la antigüedad en la empresa.

La duración del permiso por maternidad/paternidad varía según el país. Más adelante, en las medidas de conciliación veremos lo que dicta la ley en España.

Reducción de Jornada por cuidado

La reducción de jornada es un derecho que surge por el hecho de necesitar las horas, que te quitas del trabajo, para ejercer la guarda legal del menor, discapacitado/a o el cuidado directo de un familiar.

En el apartado de las medidas de conciliación se detallarán las condiciones y requisitos para poder beneficiarse de la reducción de jornada por cuidado.

Flexibilidad de Jornada

Aunque es una definición muy amplia y genérica, frecuentemente contemplan un tiempo de prestación diaria de trabajo que puede comprender la eliminación de las normas relativas a la puntualidad, la eliminación de las correspondientes consecuencias jurídicas y la autoorganización del tiempo del trabajo diario por parte del propio empleado/a, con la existencia de ciertos límites a tal capacidad.

También más adelante, se especificarán qué tipos de flexibilidad de jornada propone la ley como medidas de conciliación.

Segregación vertical

Concentración de puestos de trabajo en los escalones más bajos del sector, normalmente coincide con que las mujeres se encuentran abajo y los hombres en los puestos de mayor responsabilidad.

Segregación horizontal

Concentración de un mismo sexo en determinadas ramas profesionales, por ejemplo, las mujeres se suelen concentrar en puestos de trabajo relacionados con el cuidado (estética, peluquería, cuidado de niños/as, ancianos, cuidado doméstico...).

Techo de cristal

Es una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (por ejemplo, la falta de medidas de conciliación).

2.2 Principales beneficios

Principales beneficios para la empresa

La aplicación de medidas de conciliación reporta a la empresa una Buena imagen que repercute de manera directa en los beneficios de la empresa.

- La empresa adquiere reconocimiento público y prestigio social. Una buena imagen incrementa el valor de la empresa, lo que se traduce en nuevas oportunidades de negocio.
- Implantar un nuevo modelo de gestión empresarial, mejora la reputación externa de nuestra empresa, lo que atrae a inversores y clientela.
- Las Empresas Socialmente Responsables son un valor al alza, ante un producto similar, la clientela, proveedores e inversores optan por empresas Socialmente Responsables.
- Las empresas que aplican medidas de conciliación, pueden beneficiarse de las ventajas para la contratación de las Administraciones Públicas.
- Posibilidad de optar a distintivos o certificaciones que exigen la implantación de políticas de conciliación y el compromiso social de la empresa.
- Aplicar medidas de conciliación relacionadas con la flexibilidad en la hora de entrada y salida, reduce el absentismo, la impuntualidad y la pérdida de horas de trabajo, aumentando la productividad y el beneficio de la empresa.
- La incorporación de medidas de conciliación en la empresa reduce las excedencias por cuidado, reduciendo, por tanto, los elevados costes que una sustitución acarrea. A menor tiempo de excedencia, es más fácil redistribuir de manera temporal el trabajo entre el resto de la plantilla o nos permite ser menos exigentes e invertir menos en la persona en sustitución.
- Reducción de los costes de recualificación y readaptación al puesto de trabajo derivados de la reincorporación tras las excedencias.

Principales beneficios para el/la trabajador/a

- Aplicar medidas de conciliación repercute de manera positiva en la motivación del personal, lo que a su vez provoca un mayor rendimiento empresarial.
 - Captación y retención del talento. La existencia en las empresas de políticas y medidas de conciliación aumenta su atractivo para trabajadores y trabajadoras.
 - Implantar medidas de conciliación favorece un buen clima y satisfacción con el trabajo, evitando la rotación de personal y los elevados costes que conlleva: selección, bajada de la productividad, formación...
-

- Aumenta el desempeño y la calidad en la ejecución de las tareas.
- Aumento de la salud laboral y prevención de enfermedades psicosomáticas de la plantilla. Reducción de estrés, ansiedad y de bajas por enfermedad.
- Reducir el estrés y la ansiedad favorece la concentración, la eficacia y aumenta la competitividad.

Principales beneficios para la sociedad

Las medidas de conciliación traen consigo, además de los beneficios anteriormente descritos tanto para la empresa como para los/las trabajadores/as, beneficios que nos repercuten a la sociedad en su conjunto:

- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: aunque la ley respalda las medidas, es necesario que desde las empresas se apliquen las medidas de conciliación correspondientes, ya que si no la igualdad nunca será real, debido a los valores sociales que sustentan la discriminación de género.
 - Motivación para la maternidad/paternidad: las medidas de conciliación ayudan a que las parejas se sientan más arropadas para emprender un nuevo proyecto familiar, para el que se necesita tiempo familiar y personal, sin miedo a perder el empleo y sin que ningún miembro de la familia se sienta presionado a dejar su trabajo por falta de compatibilidad.
 - Mayor integración entre las diferentes generaciones familiares: debido a la falta de conciliación, y la consecuente falta de tiempo, los miembros de la familia se convierten en prácticamente desconocidos. Con estas medidas se favorecería el que pasen mayor tiempo juntos y por tanto su reencuentro.
 - Mayor participación en la vida pública o comunitaria: es evidente que hay una bajada en la participación social ciudadana, como actos altruistas o voluntarios, asociaciones vecinales, culturales...y esto puede deberse a la falta de tiempo de la mayoría de las personas activas. Si pudiesen conciliar sus tres esferas, seguramente reaparecería dentro de su tiempo personal, esta implicación ciudadana.
-

2.3 Medidas de conciliación

La ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres deja sentados los derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

	TIPO	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS	QUIÉN SE PUEDE BENEFICAR DE ESTAS MEDIDAS
RETRIBUIDOS	MATERNIDAD	16 Semanas	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación a dos semanas más por cada hijo/a en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Ampliación a dos semanas más en los casos de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad. En el caso de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital, hasta un máximo de 13 semanas. Es posible la ampliación del permiso con un máximo de 13 semanas adicionales, en caso de hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días. En el caso de fallecimiento de hija/o no se interrumpe el permiso. 	<ul style="list-style-type: none"> La madre: 6 semanas tras el parto y posibilidad de reparto de las 10 semanas restantes con el padre/el otro progenitor. El padre puede hacer uso de este permiso en caso de que la madre fallezca.
	PATERNIDAD	15 Días (13 días naturales ininterrumpidos que se suman al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo)	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de dos días más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. Ampliación a 20 días en casos de familia numerosa o de ser familia numerosa con el nuevo nacimiento. Ampliación a 20 días en caso de que en la familia haya una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%. 20 días naturales ininterrumpidos en el caso de discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de la hija o del hijo nacido. 	<ul style="list-style-type: none"> En los casos de parto, el permiso de paternidad sólo lo podrá utilizar el padre. El permiso de paternidad es autónomo e independiente del de la madre y puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad, finalizado el mismo, a tiempo completo o a tiempo parcial
			En el caso de maternidad: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 2 semanas más por cada menor, en caso de adopción múltiple o discapacidad del menor (desde el 33%).	<ul style="list-style-type: none"> En el caso de la maternidad la madre o el padre, si ambos trabajan pueden compartir el permiso como deseen y de forma sucesiva o simultánea.

<p>ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN</p>	<p>En el caso de paternidad:</p> <p>15 Días naturales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La adopción se disfrutará cuando sean menores de 6 años o mayores de 6 años con discapacidad, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Sucede lo mismo con el acogimiento pre-adoptivo, permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año. <p>En el caso de paternidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13 días naturales ininterrumpidos que se suman al permiso ya vigente de 2 días ampliables en otros 2 días más por cada hija o hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. • 20 días naturales ininterrumpidos si se trata de una familia numerosa o si la familia adquiere la condición con la nueva adopción (se ampliará en 2 días más por adopción o acogimiento múltiple) • 20 días naturales ininterrumpidos en el caso de discapacidad igual o superior al 33%, de la hija o del hijo adoptado o acogido 	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de la paternidad puede disfrutarlo cualquiera de los dos, siempre y cuando la madre no haya disfrutado del permiso de las 16 semanas, en cuyo caso le corresponderá al otro progenitor.
<p>LACTANCIA</p>	<p>Hasta que el niño/a cumpla 9 meses</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Permite reducir una hora diaria de la jornada, dividida en dos fracciones. • Es posible acumular el permiso en una reducción de media hora diaria previo acuerdo con el empresario/a. • Puede acumularse por jornadas completas, si lo prevé el convenio o si se acuerda con la empresa. • Ampliación proporcional en caso de parto múltiple. • Ampliación de las causas de suspensión de la relación laboral por situación de riesgo durante la lactancia con una prestación del 100% de la base reguladora 	<p>Indistintamente cuando el padre y la madre trabajen, aunque sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>

VACACIONES	Según Convenio (2,5 días por mes trabajado)	<p>Las vacaciones no podrán coincidir con los siguientes periodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el periodo de una incapacidad temporal derivada de un embarazo. • Con el periodo de una incapacidad temporal derivada del parto o la lactancia natural. • Con el periodo de descanso por maternidad. • Permite la posibilidad de disfrutar las vacaciones al concluir el periodo de suspensión por maternidad y paternidad, aun finalizado el año natural. 	Ambos/as
PERMISOS RETRIBUIDOS	2 días (ampliable a 4 días si es necesario desplazamiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Nacimiento de hija o hijo. • Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. • Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario. 	Ambos/as
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES ENFERMOS	Hasta que cese la necesidad del cuidado directo continuo y permanente o hasta que cumpla 18 años	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración. • La persona trabajadora debe reducir, al menos, un 50% su jornada de trabajo para dedicarse al cuidado del menor o la menor. • El cáncer o la enfermedad grave que padezca la menor o el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, 	Ambos/as

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> Hasta que el menor cumpla 12 años Relativo a la duración en caso de persona con discapacidad (hasta 2º grado de consanguinidad) 	<ul style="list-style-type: none"> Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 	Ambos/as
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR		<ul style="list-style-type: none"> Para el cuidado de personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. La reducción mínima de la jornada será de 1/8 (5 horas semanales) y hasta un máximo de la mitad de la jornada habitual de la trabajadora o del trabajador 	Ambos/as
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADOS DE NEONATOS HOSPITALIZADOS		<ul style="list-style-type: none"> En los casos de nacimientos de hijas e hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora de su puesto de trabajo. Existe la posibilidad de reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. 	Ambos/as
JORNADA LABORAL		<ul style="list-style-type: none"> La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa. 	Ambos/as

EXCEDENCIAS	No superior a 3 años	<ul style="list-style-type: none"> Excedencia por cuidado de hijo, hija o menor acogido, y por cuidado de otros familiares. Los progenitores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo e hija, tanto natural como por adopción o acogimiento (tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éste sea provisional). Para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida, se podrá solicitar una excedencia de duración no superior a 2 años,. En cualquiera de los dos casos anteriores se tendrá derecho a reservar el puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de Seguridad Social, en el caso de excedencia por razones de cuidado de menores, y el primer año de excedencia por cuidado de familiares. Si la trabajadora o el trabajador forman una familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo alcanza 15 meses (en la categoría general) o 18 meses (en las de categoría especial). Posibilidad de fraccionar la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si los periodos de excedencia van precedidos de una reducción de jornada las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción 	Ambos/as
	Mínimo 4 meses y máximo 5 años	<ul style="list-style-type: none"> Excedencia voluntaria. Para solicitarla es necesario contar con al menos un año de antigüedad en la empresa 	Ambos/as

2.4 Algunas ideas para hacer de tu empresa una empresa corresponsable

Antes de sugerir algunas medidas que harían de tu empresa, una empresa más corresponsable, es necesario explicar los actores fundamentales en materia de corresponsabilidad, para que ésta se lleve a cabo:



- La **Administración Pública** juega un papel fundamental en la búsqueda de soluciones que permitan equilibrar la vida familiar, laboral y personal. Es indispensable su compromiso, introduciendo marcos legales y generando políticas públicas y recursos destinados a facilitar la conciliación.
 - Las **Organizaciones Sindicales**, mediante la negociación colectiva y el diálogo social pueden ayudar a corregir las desigualdades existentes en las condiciones laborales y sociales entre hombres y mujeres. Juegan un papel fundamental en la elaboración de los planes de igualdad, pudiendo introducir e incrementar medidas de conciliación en la negociación colectiva.
 - La **Población trabajadora**, el rol tradicional de cuidadora, asignado de manera exclusiva a las mujeres, unido a factores culturales, ha sido determinante para que durante muchos años, las mujeres trabajadoras asumieran un sobre-esfuerzo por mantener el equilibrio entre las diferentes esferas de la vida. Este esfuerzo extra llevado a cabo por las mujeres trabajadoras, acarrea, en el ámbito laboral, dificultades en el acceso y promoción laboral, así como, consecuencias para la salud psicosocial, emocional y física.
-

- Las **Empresas** juegan un papel fundamental para facilitar la conciliación de las diferentes facetas de la vida, puesto que son las encargadas de regular una parte importante de las relaciones que trabajadores y trabajadoras tienen con la empresa.

Sería conveniente que cada empresa realizara su propio Plan de Conciliación o Igualdad, con la implicación de todos los actores, ya que ello conllevaría todos los beneficios mencionados anteriormente para todos/as.

Además de las medidas de conciliación que dicta la ley, las cuales sería conveniente ampliar, podemos implantar otras acciones que apenas tengan coste para la empresa, o aunque lo tengan sean una inversión a largo plazo para ella, para la plantilla que se encontrará más motivada, cuidada y por tanto sana, y para la sociedad en general. Algunas ideas para hacer de tu empresa una empresa corresponsable serían las siguientes:

Facilidades a través de las nuevas tecnologías

Como el teletrabajo que consiste en la realización de parte o de la totalidad del trabajo, realizándolo fuera de la sede de la empresa, video-conferencias para determinadas reuniones que implicarían movilidad y por tanto tiempo de desplazamiento.

Limitaciones del uso de dispositivos móviles

Aplicaciones informáticas y móviles que restringen su uso en determinadas franjas horarias o días no laborales (impidiendo la entrada de mails, etc.).

Despachos satélites

Posibilidad de trabajar en Despachos satélites cerca del domicilio para evitar desplazamientos.

Flexibilidad horaria

Consiste en la flexibilización y la adaptación de los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo.

Jornada continua o intensiva

Implica la realización de las horas de trabajo diarias seguidas, sin parones de comida, es decir sin interrupciones.

Una variante de esta jornada podría ser que aunque no sea jornada intensiva, el reducir la hora de la comida, para adelantar la hora de salida.

Jornada comprimida

Acumulación de la jornada laboral semanal en menos de 5 días de trabajo, ya que algunos días el trabajador o la trabajadora realizan más horas pudiendo así compensar el no trabajar medio día o incluso un día entero.

Luces apagadas

La empresa establece un tope máximo de permanencia en el puesto de trabajo, y así todas las personas deben abandonar el puesto a la hora establecida.

Vacaciones no pagadas

Los trabajadores y la empresa llegan a un acuerdo, para que aquellos trabajadores que lo deseen, puedan solicitar unos días de vacaciones sin sueldo.

Becas y/o apoyos económicos por circunstancias de los hijos/as

Apoyos económicos por el nacimiento de los hijos/as, diferentes presentes por el nacimiento, becas de libros escolares, becas para guarderías concertadas con la empresa, becas de comedor...

Guarderías

Sería muy recomendable que las empresas contaran con un servicio de guardería dentro de la empresa, para los hijos/as de los empleados/as, siendo gratuito o subvencionado para éstos.

Campamentos infantiles para periodos vacacionales y no lectivos

Campamentos organizados por la empresa para los hijos/as de los/as trabajadores y también subvencionados para éstos.

Tarde libre por el cumpleaños de los hijos/as

Posibilidad de conceder la tarde libre a la madre y/o padre en el día del cumpleaños de sus hijos/as, para que puedan pasar junto a ellos ese día.

Organización de actividades en familia

Poner a disposición de la plantilla jornadas o actividades puntuales en familia como por ejemplo, pases para distintos áreas recreativas (circo, parques temáticos, cabalgatas etc.) en un determinado día.

Formación dentro del horario laboral y/o modo online

Las acciones formativas para los empleados/as son beneficiosas para el desarrollo del personal, pero deben ser dentro de su jornada laboral, y no una acción extra, para que puedan seguir conciliando con el resto de facetas de su vida.

Apoyos y/o asesoramientos en formación propia

Posibilidad de que el trabajador/a se siga formando fuera de las horas laborales, porque personalmente le interesa: apoyo económico, promoción de becas...

Apoyos para auto-cuidado y gestiones personales

Convenio con diferentes entidades como gimnasios, fisioterapeuta, talleres mecánicos...en los que por ser empleado/a, se hacen descuentos.

Facilidades para el ocio

Ofrecer descuentos en determinadas actuaciones de ocio para la plantilla, como descuentos para teatros, cines, restaurantes etc.

Fomento de la actitud cooperadora

Fomentar la actitud cooperadora entre los compañeros/as de la plantilla y no la competitividad entre ellos/as, ayuda a que entre ellos mismos sean más flexibles y por tanto más capaces de adoptar medidas de conciliación.

Plan de liderazgo femenino: Re-optimizar el talento

Cuyo objetivo principal es apoyar a las mujeres con talento que en un momento determinado de su carrera renuncian a optar a puestos de mayor responsabilidad por hacerse cargo de las responsabilidades familiares.

En la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte existen medidas de conciliación que no solo se implantan en las propias empresas de forma interna, sino que algunas están al alcance de toda la población al ser promovidas por entidades públicas (Ayuntamientos, colegios CRAs, Mancomunidad). En este sentido podemos destacar:

- Oferta de horarios ampliados en los centros educativos, permitiéndose la ampliación de la jornada tanto a primera hora como a última.
- Comedores escolares
- Ruta escolar.
- Campamentos y actividades de ocio para infancia y adolescencia en periodos no lectivos.
- Centros de Día para personas Mayores.

En los municipios que componen la Mancomunidad Sierra Norte son también muy frecuentes sistemas de organización entre la propia población para facilitar la conciliación como puede ser organización de turnos entre varias familias para dar meriendas a varios menores, para impartir apoyo escolar etc. Este tipo de prácticas son habituales en poblaciones rurales y en entornos más urbanos dentro de urbanizaciones.

En cuanto a las empresas de la zona y teniendo en cuenta que la mayoría son pequeñas empresas familiares lo más frecuente es encontrarnos con prácticas de conciliación que no están reflejadas en ningún documento y de las que en ocasiones el empresario ni siquiera identifica como tales. Principalmente hablamos de flexibilidad para acudir a médicos, responder a necesidades puntuales de familiares que impliquen el abandono del puesto de trabajo etc.

Como ejemplo podríamos mostrar algunas de las medidas de conciliación que la propia Mancomunidad de Servicios Sociales y algunos de sus ayuntamientos establecen para sus plantillas, además de las recogidas en la legislación laboral por la que se rigen:

- Flexibilidad horaria en entrada y salida
- 17 Horas anuales para acompañar a familiares a médicos
- Posibilidad de solicitar movilidad dentro de los propios municipios que componen la Mancomunidad.
- Posibilidad de trabajar desde diferentes sedes de la mancomunidad en caso de dificultades para acceder a la propia en caso de malas condiciones climatológicas
- Posibilidad de trabajar desde casa
- Permisos para el cuidado de menores

3. Brecha salarial

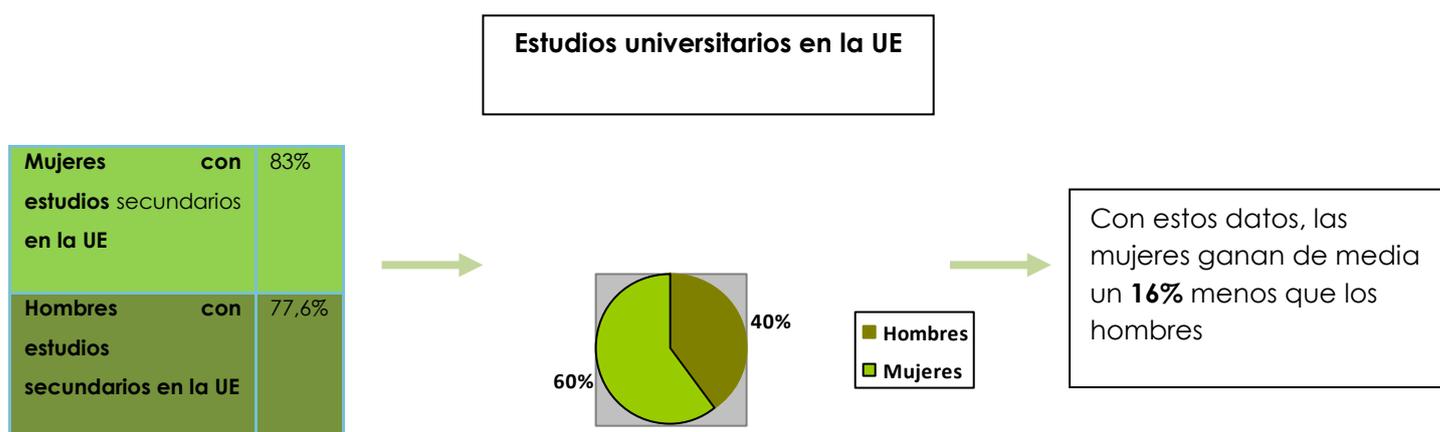
A continuación presentamos diversos estudios en relación a la brecha salarial, para entender y contextualizar este término.

La Comisión Europea, en su guía “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres”, define la brecha salarial entre hombres y mujeres como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores/as de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores/as.

Los datos nos aportan que por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres, aunque evidentemente no son las mismas en todos los países de Europa.

También nos dicen que la brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE.

Evidentemente, la brecha salarial tiene impactos en la vida de las mujeres, como por ejemplo pensiones más bajas, y por tanto mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.



La brecha salarial refleja la discriminación y desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afecta principalmente a las mujeres. Está relacionada con los siguientes factores²:

- Por lo general, el trabajo que realizan las mujeres está peor valorado que el de los hombres, bien porque suele coincidir con una segregación vertical, en la que las mujeres ocupan puestos de más baja cualificación, o bien porque está infravalorado económicamente, es de decir que a igual trabajo no se cobra lo mismo.
- Además de la segregación vertical, las relaciones de género hace que también aparezca la segregación horizontal, es decir que las mujeres suelen estar concentradas en los mismos sectores de actividad, y haciendo que haya otros prácticamente masculinizados.
- Nos encontramos también con grandes dificultades para la conciliación, en mayor medida en las mujeres, que suele provocar condiciones laborales inferiores.
- También nos encontramos con la problemática de la doble o triple jornada que sufren en mayor medida las mujeres. Esto se refiere, a que a raíz que las mujeres se incorporaron masivamente al mundo laboral fuera de casa, los hombres no lo hicieron de igual manera en la corresponsabilidad doméstica, por lo que ello acarrea que las mujeres trabajen fuera y dentro de casa más el cuidado de personas dependientes, como hemos comentado anteriormente en los capítulos anteriores. Esta problemática les genera en muchos casos tener que renunciar a promociones salariales o de desarrollo dentro de la empresa.
- Prácticas laborales y sistemas salariales: Existen diversos factores, culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este “techo de cristal” impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución.
- Algunas medidas de conciliación, como la reducción de jornada, para poder disfrutar de otras facetas de la vida, hace que se produzca una renuncia voluntaria por parte de las mujeres a diversas promociones económicas y de mayor compromiso dentro de la empresa.

² Informe 29 Emakunde: Brecha salarial: Causas e Indicadores. Instituto Vasco de la Mujer.

Recapitulando, según el Informe Emakunde del Instituto de la Mujer Vasco, que lo define muy bien, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, acentuando sobre:

1. La discriminación directa
2. Los criterios de valoración en las distintas ocupaciones
3. Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
4. La cultura empresarial que se genera a partir de de creencias y factores de discriminación.

¿Y cómo se mide la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE?

La brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador/a antes de que se aplique cualquier deducción sobre la rente o para la seguridad social.

[...] La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar también diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extras o los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas³.

¿Qué beneficios tendría eliminar la brecha salarial?

- La creación de una sociedad más justa e igualitaria: la eliminación de la brecha salarial produciría beneficios para la economía y para la sociedad en general.
 - La disminución de procesos judiciales y reclamaciones: si no se aplica la ley vigente en igualdad de oportunidades, las y los trabajadoras que salen perjudicados deben denunciar dichas acciones contra las empresas, esto acarrea gastos económicos y de tiempo, tanto para la empresa, como para la empleada/o como para la sociedad en general.
 - Una base para la recuperación económica: durante la crisis económica que ha sufrido la UE y España en particular, son muchas las mujeres que han sacado adelante sus familias, convirtiéndose en la mayor fuente de ingresos. Es necesario eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres para una mayor recuperación económica por parte de las mujeres, si cabe.
-

- Re-optimizar el talento femenino: si se aplican planes de liderazgo femenino para que aquellas mujeres que por sus circunstancias no pudieron tener puestos de responsabilidad más altos debido a la falta de conciliación, conseguiremos superar esa brecha salarial y un gran beneficio para la sociedad, el re-optimizar el talento femenino "perdido".

Experiencias de éxito

La Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la Mujer y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, viene convocando desde el año 2004 el Premio Madrid Empresa Flexible con el objetivo de reconocer aquellas empresas que favorecen la flexibilidad y la igualdad mediante programas que fomenten la conciliación de la vida laboral y la vida personal de los trabajadores.

Desde el año 2011 se entrega además el distintivo Empresa Más Igual al reconocimiento empresarial en la aplicación de las políticas de igualdad en la región.

En la IX edición los Premios recayeron en Accenture (categoría grandes empresas) por su apuesta por la flexibilidad horaria y espacial.

En la categoría de mediana empresa, el reconocimiento fue para Alphabet España, entre sus políticas, cabe mencionar no convocar reuniones después de las cinco de la tarde, cheques-guardería o cheques-restaurante.

En la categoría de pequeña empresa, el premio fue entregado a CLS Comunicación por facilitar el teletrabajo de sus empleados cuya plantilla cuenta con el 59% de mujeres.

El Gobierno regional hizo entrega del distintivo Empresa Más Igual al Grupo Mahou-San Miguel.

En la X Edición de los Premio Madrid Flexible (2014), todas las empresas premiadas, han implantado en sus procesos de trabajo medidas de flexibilidad laboral que merecen el "reconocimiento" de la Comunidad y además "sirven de ejemplo a todo el sector empresarial" de la región.

³ Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión Europea.

En la presente edición los premios han recaído en Mapfre, como "Empresa más igual", en reconocimiento empresarial a la aplicación de políticas de igualdad en la Comunidad.

Los premios "Gran empresa, categoría especial", han recaído en Philips, por ampliar los permisos de maternidad y paternidad tres días sobre lo que marca la Ley y, en ambos casos, complementar hasta el 100% el salario, lo que también hace en casos de enfermedad o accidente.

La empresa Reale Seguros ha recibido también este premio, por tener una jornada intensiva los cuatro meses de verano para todos los trabajadores y porque las madres y padres con hijos menores de cinco años pueden trabajar de ocho de la mañana a tres de la tarde durante todo el año.

En categoría especial "Mediana empresa", los premios han sido para la empresa Chello Multicanal, del sector audiovisual, por implementar el teletrabajo con planes personalizados a cada caso y contar con numerosos beneficios extra salariales.

La Asociación de Educadores Las Alamedillas también ha recogido este premio porque sus trabajadores son los que organizan su horario durante todo el año, en función de la tarea que realizan y en coordinación con la Dirección.

Además, ha recibido el premio categoría especial "Mediana empresa" UNIFY, que proporciona a todos los trabajadores seguros de vida y jubilación, ayudas de 600 euros por el nacimiento de hijos y posteriores ayudas anuales de 300 euros los dos primeros años de vida.

En la categoría de pequeñas empresas, Prematécnica ha recibido el premio categoría especial por establecer una política de "luces apagadas" a partir de las seis de la tarde y dar a cada trabajador un día libre por su cumpleaños, préstamos sin intereses o posibilidades de teletrabajo.

El premio Madrid Empresa Flexible se caracteriza por su rigurosidad, metodología y objetividad y para cumplir estos requisitos la Comunidad cuenta con un modelo registrado por la empresa Comunicación de Valor Añadido, S.L., que aplica un sistema de evaluación realizado por el Instituto de Empresa ⁴.

⁴ www.lavanguardia.com, 17/6/2014, Madrid y www.madrid.org

4. Bibliografía

- Abril, P y Romero, A., *"Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación"*, Revista de "Sociología del Trabajo", nº 64 año 2008.
 - Amorós, Celia, *"Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de 'lo masculino' y 'lo femenino'"*, en Amorós, Celia, *"Feminismo, igualdad y diferencia"* México, UNAM, PUEG, 1994, pp. 23-52.
 - Carrasco, C., *"Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para Viejos Problemas"*, p.31, Icaria, Barcelona, 2003.
 - Gay Puyal, F., *"El salario emocional, clave para reducir el estrés"*, Gestión Práctica de Riesgos Laborales, nº33, diciembre 2006.
 - Torns Martín, T., *"De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos"*, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, núm.1 págs. 15-33.
 - Williams, F., *"Rethinking Care in Social Policy"*. Paper presented to the Annual Conference of the Finnish Social Policy Association, University of Joensuu, Finland, October 24th, 2003.
 - Rodríguez Zapatero, M y Rodríguez Jiménez, M., *"La mujer en la empresa familiar"*, *Revista de Empresa Familiar*, vol. 1, no. 2, Noviembre 2011
 - García Sainz, C., Meil, G., Luque, M., y Ayuso, L., *"El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas"*, Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
 - Cruz Roja Española, *"La Corresponsabilidad en el entorno empresarial, desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad"*, Madrid, 2012.
 - FADEMUR, *"Datos de Mujeres Rurales Medio Rural" 2012.*
 - Grant Thornton, *"Women in business" 2014.*
 - Jefatura de Estado, *"Ley 39/1999 Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras"*, Madrid 1999
 - Jefatura de Estado, *"Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres"*, Madrid 1999.
 - Madrid, Empresas y Conciliación, *"Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas"*, Madrid, Diciembre 2007.
 - Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, *Documento Divulgativo, "Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural"*, Madrid 2011.
 - Mutua Madrileña, *"Memorias Responsabilidad Social Corporativa" 2011, 2012, 2013* RSC Mutua Madrileña
-

- Instituto Nacional de Estadística, *“Mujeres y Hombres en España”*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Actualización 21 de mayo de 2014.
- Oficina de Publicaciones Unión Europea *“Como Combatir La Brecha Salarial Entre Hombres Y Mujeres En La Unión Europea”*. Bélgica Unión Europea, 2014.
- Bases de Datos Almudena. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.



