

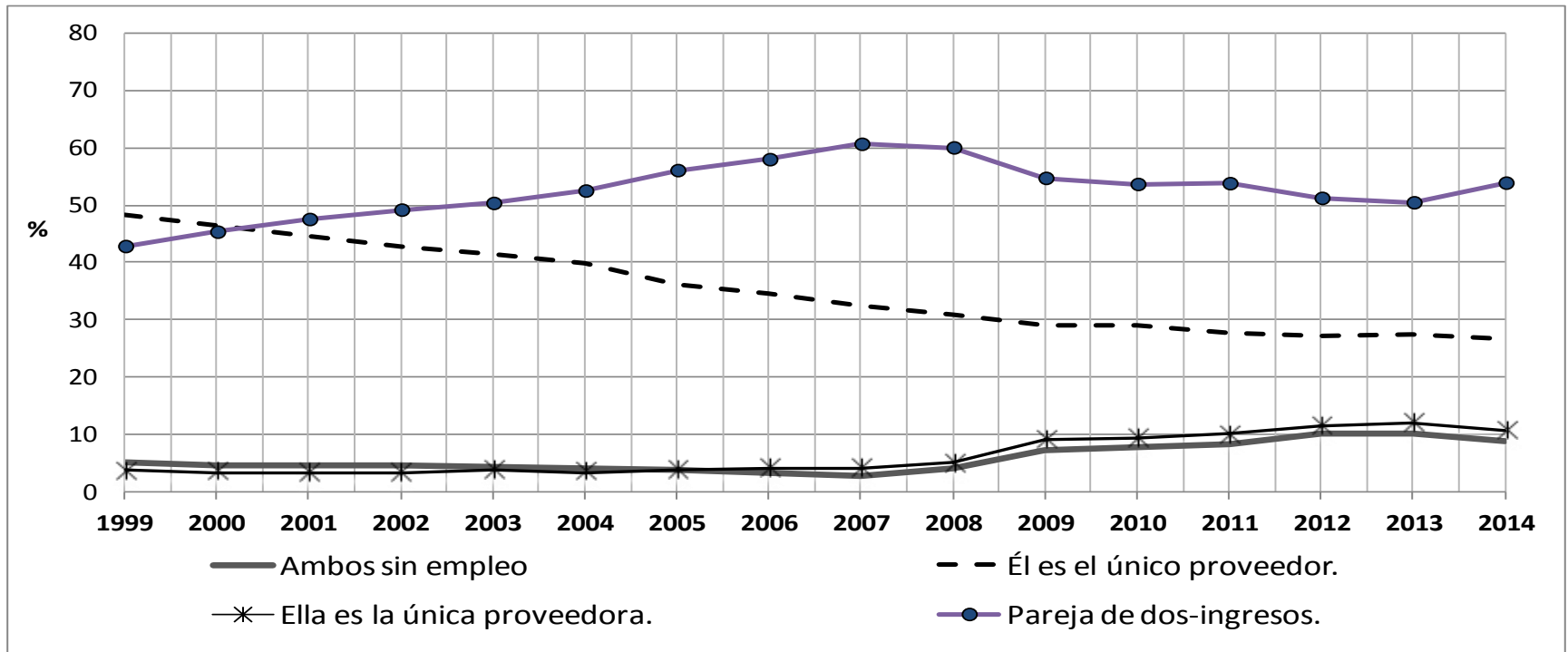
**EMPRESAS CORRESPONSABLES
QUE PERMITEN CUESTIONAR
EL MODELO DE MASCULINIDAD
TÓXICA**

PACO ABRIL
VI. JORNADA RED
denBBora SAREA
15 de octubre 2019
Bilbao.

CONTEXTO DE TEÓRICO

- Cambio del modelo de hombre proveedor (breadwinner) a modelos alternativos más implicados, especialmente en la paternidad (Puchert, Gärtner & Höyng, 2005; Gärtner, 2012; Abril, 2018)
 - **Sustitución del “breadwinner” por un modelo familiar de doble ingreso** (García-Román, 2013). Mayor diversidad y fluidez en las relaciones entre la esfera productiva y reproductiva (Morgan, 2001)
 - La **división desigual de género en la esfera reproductiva** (Collison y Hearn, 2005; Haywood y Mac an Ghail, 2003; Hochschild, 1989) con ligeros incrementos de la participación masculina en el trabajo doméstico (Bianchi et al. 2000) y en el cuidado de los hijos (Doucet, 2006; Pleck y Masciadrelli, 2004)
- Cambios en los entornos productivos: flexibilización de los espacios, tiempos y relaciones laborales (Beck, 1992; Bielenski, 1994; Carnoy, 2002; Castells, 2000)

PAREJAS DE ADULTOS JÓVENES SEGÚN SU RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO: ESPAÑA, 1999-2014



Fuente: González, María J. (2015) Padres primerizos en tiempos de crisis. En González M.J y Jurado, T. *Padres y madres corresponsables . Una utopía real* (pp.28- 52). Madrid: libros de la Catarata

CAMBIO DE PERSPECTIVA:

DE “¿ QUIEREN LOS HOMBRES CUIDAR?”

A “¿ FACILITAN LAS ORGANIZACIONES QUE LOS HOMBRES CUIDEN? “

En muchos casos la respuesta es:

- las **organizaciones apenas cambian**, y la mayoría de las organizaciones se basan y **reproducen los roles tradicionales de género**.
- **Falta de oportunidades para el equilibrio entre la vida laboral y familiar**
- **Barreras** en la carrera profesional de los hombres que cuidan a otras personas (Langvasbråten & Teigen, 2006)
- Cuando hay oportunidades para conciliar, éstas suelen estar, formal o informalmente, **dirigidas a las mujeres**.

Por lo tanto, fomentar y facilitar el cuidado en los hombres sería un elemento central para dar respuesta a nuevas realidades sociales:

- **Mayor implicación** de los hombres en los cuidados y el **reto** de los hombres de conciliar el trabajo con la vida familiar
- Para **mejorar** las condiciones de trabajo y la **carrera profesional de las mujeres**. (Stone, 2007)

MASCULINIDAD Y ORGANIZACIONES

Joan Acker (1991, 1992, 2006) muestra la conexión entre la estructura y procesos organizacionales y la influencia masculina en los valores e ideologías en las empresas.

“La masculinidad, la racionalidad y la gestión están fuertemente conectadas - por lo tanto las personas, las estructuras, los procesos y la práctica en **las organizaciones están influenciados por la masculinidad hegemónica, el trabajador abstracto sin cuerpo es un mito**”.

LAS RELACIONES DE GÉNERO TAMBIÉN EN LAS ORGANIZACIONES

Dentro de las organizaciones, las expectativas sobre los actos de hombres y mujeres son diferentes:

- Por ejemplo, se supone que los **hombres son más activos**, mientras que las **mujeres deben dar apoyo emocional**.
- Se **reproducen las nociones tradicionales de género**, donde se atribuye a las mujeres la esfera del cuidado y la familia en oposición al mundo del poder y la carrera profesional
- Y también la **división entre un trabajo masculino más cualificado y un trabajo femenino menos cualificado** (Cockburn, 1983).
- El **tipo ideal** de alto directivo es "exitoso", "activo", "competitivo", "estratégico" y "racional"
- Las mujeres en puestos de dirección suelen mostrar **atributos "masculinizados"**, porque es la forma tradicionalmente legítima de liderar en nuestra cultura
- Las organizaciones dominadas por hombres suelen estar caracterizadas **por redes informales que reproducen los modelos hegemónicos de masculinidad**.

LAS TRES FASES DEL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES (SCAMBOR, HOLTER Y RIESENFELD, 2005)

Fase 1 (temprana):

- En la mayoría de los casos se hace caso omiso de las **desigualdades de género** y el cuidado no se considera.
- Por lo general, se espera un **comportamiento tradicional** de género.
- **Los hombres en roles de cuidado están invisibilizados** o reciben sanciones (promoción laboral, etc.).
- El liderazgo masculino hegemónico **no es cuestionado**.

LAS TRES FASES DEL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES (SCAMBOR, HOLTER Y RIESENFELD, 2005)

Fase 2 (media):

- La desigualdad de género es considerada como una cuestión que suele causar conflictos y que **requiere medidas y recursos** (que ya se están probando).
- Las personas cuidadores, también los hombres, son considerados (**a nivel individual**).
- La masculinidad hegemónica crea conflictos con las mujeres pero también con algunos **hombres que no están satisfechos con la cultura del trabajo** (exceso de trabajo, políticas familiares poco favorables, mal ambiente de trabajo, etc.).

LAS TRES FASES DEL GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES (SCAMBOR, HOLTER Y RIESENFELD, 2005)

Fase 3 (avanzada):

- La igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar **se consideran una parte necesaria de las políticas de Recursos Humanos.**
- Se **amplia la noción del cuidado** (quién y a quién)
- **Las medidas son estructurales**, de modo que los empleados no se sientan obligados a "mendigar" o a luchar por opciones de reconciliación/equilibrio de la vida laboral y familiar.
- Se encuentran **mujeres líderes y políticas estructurales** que permiten avanzar a los empleados independientemente de su género, responsabilidades familiares, etc.

TEORÍA DEL CAMBIO EN LAS EMPRESAS

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)



Proyecto implica:

- ✓ ¿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 corresponsable	Sector de actividad	Tamaño de plantilla	Horas semanales	Empresa Masculinizada/ Feminizada	Sexo persona(s) en Dirección	Tipo de jornada	Año de fundación	Condiciones teóricas que se cumplen
Alta	1. Servicios tecnológicos	45	38	Equilibrada	Mujer	Compacta	2007	1, 2, 3c, 3d
	2. Servicios tecnológicos	13	37	Masculinizada	Hombre	Flexibilidad autónoma	2013	1, 2, 3a, 3b
	3. Servicios tecnológicos	9	39	Masculinizada	Hombre	Compacta	2010	1, 2, 3b, 3c
	4. Servicios a personas	100	37,5	Feminizada	Mujer	Compacta, partida, turnos	1985	1, 2, 3c, 3d
	5. Industria	17	40	Masculinizada	Hombre	Intensiva	1997	1, 2, 3c, 3d
Media	1. Servicios de gestión y consultoría	4	35	Feminizada	Mujer y Hombre	Intensiva	2007	1, 2
	2. Servicios tecnológicos	33	40	Masculinizada	Hombre	Partida, flexible	1989	1, 3b
Mejorable	1. Servicios de gestión y consultoría	100	38	Equilibrada	Hombre	Partida	2005	1
	2. Industria	82	40	Masculinizada	Hombre	Partida e Intensiva	1973	1
	3. Servicios a personas	90	40	Feminizada	Mujer	Partida y turnos	2014	1, 3d
	4. Servicios tecnológicos	48	40	Masculinizada	Hombre	Partida	2006	1

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 un 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

