

Flexibilidad, jornada continua y teletrabajo: las medidas más demandadas por las personas trabajadoras

[Multimedia](#)

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles presenta las conclusiones del programa 'Conciliación de la vida laboral y personal: igualdad y corresponsabilidad', subvencionado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (convocatoria IRPF 2018). Culpabilidad, ansiedad, cansancio, frustración, indignación e infelicidad son algunos de los sentimientos que han manifestado las personas encuestadas ante la dificultad de poder conciliar

[ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles](#) presenta las conclusiones del programa '[Conciliación de la vida laboral y personal: igualdad y corresponsabilidad](#)'. Esta iniciativa, subvencionada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (convocatoria IRPF 2018), ha tenido por objetivos conocer la percepción que tienen las personas respecto a la conciliación de su vida laboral y personal (pensamientos, sentimientos, barreras, alternativas); el nivel de corresponsabilidad que existe entre los hombres, así como su orientación hacia esta; la visión que del problema y de su resolución tienen las organizaciones empresariales, sindicatos, empresas, tercer sector, Administración pública y Gobierno; y el enfoque que sobre estas mismas cuestiones tienen expertos en materia de conciliación e igualdad.

Para alcanzar estos propósitos se han utilizado diferentes metodologías:

Encuesta sobre conciliación, corresponsabilidad e igualdad, cuyas respuestas han permitido conocer la percepción que, tanto hombres como mujeres, tienen de su conciliación: nivel de satisfacción, dificultades para alcanzarla y propuestas para reducir dicho desequilibrio y mejorar su calidad de vida. Con un enfoque de género, se ha buscado también conocer las diferencias entre hombres y mujeres, invitando a quienes han respondido a reflexionar sobre esta materia.

Elaboración de un estudio documental basado en informes e investigaciones anteriores de la entidad, que han aportado un mayor conocimiento sobre el objeto de estudio.

Entrevistas en profundidad con expertos del ámbito de la Administración pública, los sindicatos, las organizaciones empresariales y el tercer sector.

Grupo de discusión con representantes de diferentes áreas, que junto a las

entrevistas en profundidad y la revisión documental, han proporcionado otras fuentes de conocimiento.

Difusión a través de redes sociales y diferentes medios de comunicación del trabajo realizado con el propósito de sensibilizar y favorecer propuestas para promover el cambio hacia una conciliación igualitaria y, por lo tanto, corresponsable para alcanzar un mayor bienestar de las personas y de la sociedad.

Entre los datos diferenciales que arroja el análisis de las respuestas de la encuesta mencionada, cabe señalar que las medidas que manifiestan las personas tener en su mano para conseguir mejorar su situación actual son, por este orden: organizar mejor su tiempo y planificarlo (36,98 %), renunciar al ocio y aficiones personales (34,14 %) y contratar ayuda externa para el cuidado de familiares (30,42 %).

En lo que respecta a la diferencia entre sexos, las mujeres proponen, de forma significativa, acciones vinculadas al ámbito doméstico, personal y laboral, mientras los hombres solo al contexto laboral.

Llama la atención, asimismo, que el 59,65 % de las mujeres encuestadas afirma que la maternidad le ha perjudicado, o le podría perjudicar, en su desarrollo profesional, frente al 18,29 % de los hombres.

En lo relativo a las propuestas sugeridas que pudieran emprender las Administraciones públicas y las empresas, los hombres proponen, en mayor medida que las mujeres, iniciativas vinculadas al ámbito laboral y, por su parte, las mujeres, al educativo y al doméstico, con medidas que vengán a paliar el trabajo orientado a los cuidados de familiares y las tareas del hogar. Atendiendo a una respuesta global, ambos sexos consideran prioritarias, por este orden, las siguientes: horario flexible de entrada y salida en el trabajo (66,52 %); jornada continua permanente o en periodos del año (61,27 %); facilitar el teletrabajo (54,70 %) y reconocimiento a las empresas que promueven la conciliación (54,49 %).

Por otra parte, a los participantes en el estudio (tras valorar diferentes aspectos de su vida laboral, personal y familiar) se les pidió que manifestaran sus sentimientos y pensamientos al respecto, teniendo, prácticamente el 100 % de los producidos, connotaciones negativas, hasta tal punto que podrían calificarse de preocupantes. Algunos de estos fueron: culpabilidad, ansiedad, cansancio, frustración, injusticia, indignación, infelicidad, hasta un total de 50 calificativos diferentes. El mismo sentido tienen los razonamientos y declaraciones expresadas que giran en torno a la irracionalidad de los horarios laborales, la falta de servicios de apoyo provenientes de la Administración que facilite la conciliación, el escaso tiempo dedicado a la educación y crianza de los hijos/as, la falta de corresponsabilidad, la renuncia al desarrollo profesional por priorizar la crianza, la consideración de que la conciliación es un problema de mujeres, o de padres y madres, pero no de personas y la carencia de tiempo personal.

Además, las mujeres declararon tener más dificultad que la que manifiestan los hombres para dedicar tiempo a su vida personal (ocio, formación, relaciones sociales), y el nivel de satisfacción fue igualmente menor que el expresado por ellos.

También se acudió a los diferentes protagonistas en materia de conciliación, igualdad de oportunidades y corresponsabilidad para conocer su punto de vista sobre la situación actual y alternativas para promover cambios positivos. Entre las principales conclusiones que se extrajeron, cabe destacar:

- Necesidad de abordar el problema con una visión global, holística y con perspectiva de género, orientada más hacia un pacto de Estado que a políticas parciales y efímeras
- También, a la vista de los recientes movimientos populistas discriminatorios y misóginos que están apareciendo en algunos países del entorno, incluido España, es preciso dar una respuesta colectiva para combatirlos.
- Promover a las mujeres a posiciones de poder y en la toma de decisiones en las Administraciones y entidades públicas, sociedad civil, organizaciones empresariales y sindicatos, en la empresa y en los medios de comunicación.
- La educación y la formación como pilar para la consecución de la igualdad de oportunidades, para luchar contra los estereotipos de género y la segregación por sexos, a través de los valores, los conocimientos y las actitudes. El ámbito educativo y el de la formación son los principales instrumentos de socialización, además del propio entorno familiar.
- El papel de las empresas, en la promoción de la conciliación y la igualdad, es tan importante para su sostenibilidad y competitividad, como para la consecución de una sociedad fuerte, justa y democrática.
- El Estado es responsable no solo de generar normativa orientada a la consecución de la igualdad de género, sino también de proveer de servicios, prestaciones e iniciativas no legislativas que propicien un contexto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los hombres deben asumir un papel activo en el proceso de cambio, pues son parte de la solución.

En palabras de José Luis Casero, presidente de ARHOE, "las políticas de conciliación solo serán eficaces si quienes las promueven están sensibilizados con la necesidad vital que las personas tienen de desarrollarse de forma plena. Así pues, los responsables, protagonistas en materia de conciliación, como lo son aquellos que participan en los partidos políticos, los gobiernos de todo ámbito (estatal, autonómico o local), los sindicatos, organizaciones empresariales, sociedad civil, etc., deben estar a la altura de las responsabilidades que en este sentido tienen".

Por su parte, Mariano Ruipérez, director del programa , señala que "n el presente trabajo se ha podido evidenciar que los progresos orientados a la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son claramente insuficientes y muy lentos, aunque se percibe un cambio hacia el que pudiéramos denominar 'nuevo hombre'. Y es que, según Ruipérez, es fundamental que "los hombres pongan la mirada en el cambio social, en el futuro que quisieran para sus hijos e hijas, para generar nuevas y positivas maneras de ser padre, pareja, amigo, compañero de trabajo, ciudadano y sobre todas las

cosas, ser una nueva persona. Para ello se requiere consciencia, empatía, interiorización de valores y acción".

Además, añade que las medidas a adoptar para alcanzar una sociedad más equitativa y libre deben ser transversales y globales."Todos, en mayor o menor medida, somos corresponsables de la situación actual, del cambio positivo y de lo que será nuestra sociedad en el futuro. Aunque en su origen más íntimo los cambios parten siempre de las personas, somos nosotros mismos, con nuestras decisiones, con nuestras acciones y omisiones, quienes promovemos cambios, o quienes seguimos siendo cómplices del mantenimiento de esta situación", concluye Ruipérez.

El informe de conclusiones completo puede descargarse desde la web de ARHOE : <https://horariosenespana.com/wp-content/uploads/2019/10/INFORME-DE-CONCLUSIONES-ESTUDIO-CONCILIACION-2019.pdf>

Sobre ARHOE

ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro, cuyos fines son concienciar a la sociedad sobre el valor del tiempo y la importancia de su gestión, y promover medidas que faciliten una racionalización de los horarios en España. Entre los socios de ARHOE, contamos con representantes de diferentes instituciones y entidades, ministerios, comunidades autónomas, empresarios, sindicatos, universidades, sociedad civil, etc.
