



# alltogether



## IMPLICACION DE LOS HOMBRES EN IGUALDAD EN EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL Guía para las organizaciones

**ALL TOGETHER ... para compartir los beneficios de la igualdad**

Promotor:



Socios:



Asistencia  
técnica:



Kaunas County  
Governor's Administration  
Lithuania



# alltogether

**IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN  
IGUALDAD EN EL EQUILIBRIO  
ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**Guía para las organizaciones**

**Publicación final del Proyecto All Together**

# Proyecto All Together

## *Organización promotora:*

Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas de Europa (CPMR),  
Rennes, Francia

## *Socios:*

Bernard Yves Consultant, Marsella, Francia  
FIC, Copenhague, Dinamarca  
Administración del Gobernador de Kaunas, Lituania  
Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Delegación de Igualdad y Salud  
Programa "Hombres por la Igualdad", a través del  
Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad, España

## *Asistencia técnica:*

CRIA, SL, Barcelona, España

© Organizaciones participantes en el proyecto ALL TOGETHER

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Unidad de Igual de Oportunidades de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión de la Comisión Europea.

Rennes, febrero de 2007

# Índice

<b>Presentación</b>	2
Socios del Proyecto	4
<b>Parte 1: Introducción a los decálogos europeos</b>	7
Decálogo para los hombres	8
Decálogo para las organizaciones y empresas	10
<b>Parte 2: Cuestionario de auto-evaluación para organizaciones</b>	13
Cuestionario de auto-evaluación para organizaciones	14
Auto-evaluación de organizaciones y medidas propuestas para promover la igualdad entre hombres y mujeres	16
<b>Parte 3: Consejos prácticos para las organizaciones</b>	19
<b>Sección A: Medidas para impulsar el cambio cultural</b>	20
Punto 1: Estrategia corporativa: en línea con la igualdad de género	21
Punto 2: Comunicación y comportamiento no sexistas	24
Punto 3: Educación interna y concienciación	26
Punto 4: Reglas de organización	30
Punto 5: Servicios para los empleados	32
<b>Sección B: Acuerdos de flexibilidad laboral y baja por paternidad</b>	34
Punto 6: Horario laboral flexible	36
Punto 7: Baja por paternidad	38
Punto 8: Concienciación / promoción de la paternidad activa	40
Punto 9: Servicios de apoyo organizativo para padres y madres	42
<b>Más información recopilada en la página <a href="http://www.all-together.org">www.all-together.org</a></b>	44
<b>Anexo 1: Testimonio personal sobre el cambio para los hombres en el equilibrio entre trabajo y vida</b>	46
<b>Agradecimientos</b>	48



# Presentación

Esta guía es un compendio de medidas y prácticas que las organizaciones pueden emplear para lograr que los hombres se impliquen más en las tareas y deberes domésticos y familiares. Está dirigida a gerencias, direcciones, personal experto, sindicatos y a todas aquellas personas interesadas por este tema que puedan influir en las políticas relacionadas con los equipos humanos dentro de las organizaciones.

Su preparación se ha efectuado en el marco del proyecto europeo All Together, promovido por la Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas de Europa (CPMR) e implantado en cooperación con un grupo de diferentes organizaciones públicas y privadas representantes de cuatro zonas geográficas de Europa:

- Bernard Yves Consultant de Marsella, Francia.
- Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, Delegación de Igualdad y Salud, a través de su innovador "Programa de Hombres por la Igualdad" en España.
- Administración del Gobernador de Kaunas, Lituania.
- Fagligt International Center, Copenhague, Dinamarca.

El proyecto ha sido cofinanciado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, dentro de la Estrategia Comunitaria de Igualdad de Género, desarrollada entre diciembre de 2005 y febrero de 2007.

El esfuerzo global por la igualdad de género, en cuanto a políticas, asignación de recursos o implantación de prácticas se refiere, se ha aplicado tradicionalmente bajo la premisa de que la igualdad de género mejoraría con la consolidación de las aptitudes de las mujeres o la promoción de nuevas oportunidades para que éstas accedan a la igualdad de condiciones en las distintas esferas sociales, económicas y políticas.

No obstante, estas acciones han sido menos efectivas de lo esperado debido en parte a la escasa atención prestada a la desigualdad de género en las relaciones entre hombres y mujeres. Por consiguiente, las tradicionales acciones positivas enfocadas en la igualdad de género deberán ser redirigidas con un nuevo enfoque y una nueva estrategia que implique igualmente a los hombres que actualmente ocupan los puestos relevantes en la sociedad, considerando así las dos caras de la moneda de la igualdad de género.

Hombres y mujeres deben estar igualmente implicados y preocupados por resolver las desigualdades basadas en la discriminación de género y esto exige una mayor concienciación y apoyo para cambiar las actitudes culturales que dan forma a la sociedad, a través de conceptos y valores colectivos, tanto en el hogar como en el trabajo.

En este sentido, el proyecto All Together ha desarrollado distintas actividades:

- Investigación europea para conocer hasta qué punto los hombres participan en asuntos de igualdad de género en contextos nacionales.
- El desarrollo de dos Decálogos europeos, uno para los hombres, el otro para empresas y organizaciones, en los que se presenta la necesidad de que los hombres tome parte importante en las tareas del hogar.
- Una guía para las organizaciones en la que se establecen las condiciones prácticas que favorecen una mayor participación de los hombres en la vida familiar y profesional.
- Por último, la implantación de actividades para una mayor concienciación y su difusión en los países participantes en el proyecto y en Europa mediante la influencia de la organización a la cabeza, la CPMR.

- Visite la página [www.all-together.org](http://www.all-together.org) para obtener más información sobre el proyecto, conocer los datos recopilados y los resultados obtenidos.

Un estudio realizado en 2006 por IESE, España, revelaba los problemas de las empresas por la falta de equilibrio de las responsabilidades: dificultades en la contratación de personal altamente cualificado (50% de las empresas consultadas), absentismo laboral (32%), baja motivación del trabajador (26%), falta de compromiso con la empresa por parte del trabajador (26%), bajas por estrés (5%)... Estas son algunas de las caras consecuencias originadas por no afrontar una realidad fácil de percibir por las dificultades evidentes de las personas a la hora de cubrir todas las exigencias laborales y familiares.

Las organizaciones públicas y las empresas deberían buscar formas de aliviar la carga general de las personas tanto de responsabilidad profesional como familiar, con el objetivo de compartir en mayor medida dicha carga entre los agentes económicos y sociales y los individuos, dentro de la familia y con apoyo social y empresarial a la misma. La desigualdad de género implica elevados costes ocultos que soportamos, especialmente las empresas; por ejemplo, disminución de la capacidad de trabajo, estrés y problemas de salud, conflictos. Por tanto, también debería corresponder a las organizaciones colaborar para compartir la carga de trabajo de forma más justa entre hombres y mujeres.

A pesar de muchos años de políticas de igualdad de género y medidas de apoyo a la necesidad de compaginar las responsabilidades personal y profesional, el esfuerzo recae generalmente en las mujeres, dificultándoles el desarrollo personal y la promoción profesional.

Pero los temas familiares y domésticos son claramente aspectos que afectan tanto a hombres como a mujeres. En las últimas décadas se han producido numerosos cambios en las sociedades europeas, entre ellos un acceso más amplia de las mujeres al mercado laboral, en busca de independencia económica y un papel productivo como mujer, independientemente de su situación personal y familiar. Sin embargo, el movimiento de la mujeres hacia este papel en el mercado económico no se ha correspondido con un movimiento de los hombres hacia las responsabilidades familiares y domésticas.

La principal ambición de All Together ha sido aumentar la concienciación pública sobre el papel del hombre en la promoción de la igualdad de género, en particular, el papel del hombre y los padres en la conciliación de la vida profesional y la privada. En los esfuerzos para promover la igualdad de género, el equilibrio de la vida laboral es crucial y condicionante de la capacidad para obtener la debida participación en recursos, oportunidades, tiempo y capacidades para el desarrollo y el bienestar personales. El equilibrio de la vida laboral se refiere a la tensión entre la vida profesional y la personal, especialmente elevada cuando existen personas dependientes a las que cuidar, ya sean hijos/as, ancianos/as o enfermos/as, unido al cuidado y el mantenimiento del hogar.

Esperamos que el trabajo de nuestro proyecto All Together, parcialmente presentado en este documento, contribuya a una mayor atención, información, entendimiento, debate público y fomento de la participación de los hombres en el ámbito de los cuidados, asumiendo tareas familiares y domésticas o una mayor responsabilidad. Estamos convencidos de que este asunto constituirá un componente sustancial en el desarrollo social futuro.

# Socios del proyecto



**CRPM** - Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas de Europa, Rennes, Francia

6, Rue Saint-Martin

35700 RENNES

France

Tel. +33 299 354 050

Contacto: Angelo Parello: [a.parello@virgilio.it](mailto:a.parello@virgilio.it)

La CRPM engloba a 155 regiones de 26 estados, miembros y no miembros de la Unión Europea. Hace campaña a favor de un desarrollo más equilibrado en el territorio comunitario. Su Presidente es Claudio Martini, Presidente de la Región de Toscana. El Secretario General es el Sr. Xavier Gizard, y su sede está en Rennes.

Dado el elevado número de regiones representadas, la CPMR se subdivide en 6 comisiones geográficas localizadas según los mares de la Unión (Báltico, Mar del Norte, Atlántico, Balcanes / Mar Negro Mediterráneo). Inicia y promueve programas y proyectos de cooperación entre las Regiones sobre temas de interés común, y actúa para fomentar el desarrollo regional.

La CPMR, como organización europea interregional (aunque abierta a las Regiones colindantes, en particular las pertenecientes a la zona del mar Mediterráneo y Regiones del Este) tiene como objetivo promover un modelo de desarrollo territorial con menos diferencias, más equilibrado y policéntrico, con mayor cohesión económica, social y territorial, mediante la implicación de los agentes institucionales intra-estados y la sociedad civil en la emisión de políticas públicas (gobierno).

Dentro de este marco, el amplio tema horizontal de igualdad de género se ha tenido en gran consideración como uno de los criterios de orientación necesarios para promover una mayor democracia en Europa y países vecinos. En 1997 se creó un grupo de trabajo interregional para la igualdad de oportunidades, especialmente entre hombres y mujeres, y se llevaron a cabo varios proyectos, dos de los cuales fueron cofinanciados por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, "Carpe Decision" (participación de las mujeres en procesos de decisión: [www.carpedecision.org](http://www.carpedecision.org)) y el proyecto "ALL TOGETHER": [www.all-together.org](http://www.all-together.org)

En este proyecto, la CPMR pudo formar una asociación compuesta por las distintas zonas geográficas marítimas siguientes: (Lituania: Kaunas), Mar del Norte (Dinamarca: Copenhague), Mediterráneo (Francia: Marsella) y Atlántico (España: Jerez), con la aportación de un experto italiano (Toscana).



**Bernard YVES Consultant, Marsella, Francia**

12 rue Colbert

13001 Marseille

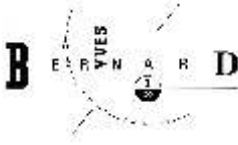
FRANCIA

Tel. + 33 (0)4 91 18 40 30

**bernard.yves@wanadoo.fr**

**<http://www.byconsultant.com>**

Contacto: Flore Nonchez / Bernard Yves



Bernard YVES Consultant (BYC) es una empresa consultora de estrategia empresarial y comunicación que trabaja para distintas instituciones comerciales y administraciones públicas.

El trabajo que realizan se basa en una amplia labor de investigación dentro de la organización, su mercado y su entorno, y se crea gradualmente con la cooperación entre cliente y asesor. Entre los servicios que presta BYC se encuentran la planificación estratégica, la asistencia técnica y la provisión de recomendaciones técnicas, formación, estudios, evaluaciones e investigación.

En los últimos años la sociedad ha ganado experiencia en la igualdad de género con misiones de evaluación e implantación de políticas públicas en la región de Provenza-Alpes-Costa Azul, tratando asuntos relativos a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

**FIC Copenhague, Dinamarca**

Lygten 18, 1. sal

2400 København NV

DENMARK

Tel. +45 33 25 38 54

**fic@fic.dk**

**[www.fic.dk](http://www.fic.dk)**

Contacto: Camilla Torp Olsen



FIC (Fagligt Internationalt Center) es una ONG sin ánimo de lucro danesa que trabaja para la integración social y étnica, así como para reforzar los derechos de los asalariados en Dinamarca, Europa y a escala mundial.

FIC es una organización del proyecto con un amplio abanico de cooperadores entre los que se encuentran sindicatos, organizaciones de empresarios y comerciantes, autoridades, instituciones educativas y negocios, que participan en una red de conocimiento para mejorar la situación de las personas.

En cooperación con sus socios, FIC inicia, nacional e internacionalmente, desarrollos organizacionales a través de la educación y la mejora de capacidad. Entre otros campos, FIC se preocupa por los siguientes:

- El entorno laboral.
- Las oportunidades de trabajo para grupos vulnerables y marginados en el mercado laboral.
- La integración étnica en el mercado laboral y la sociedad.
- Los esfuerzos de la juventud.
- Las oportunidades para mayores en el mercado laboral.
- Proyectos y debates de colaboración europeos en áreas de trabajo, educación e igualdad de oportunidades.



## Administración del Gobernador de Kaunas, Lituania



L.Sapiegos 10

44501 Kaunas

LITUANIA

Tel. + 370 37 205269

[international@kaunas.aps.lt](mailto:international@kaunas.aps.lt)

[www.kaunasregion.com](http://www.kaunasregion.com)

Contact: Inara Zariene

Este Condado participa también en el proyecto basándose en su experiencia en la materia.

El Condado de Kaunas es la región central de Lituania. La región comprende la ciudad de Kaunas, Birstonas y los distritos de Kaunas, Kaisiadorys, Prienai, Raseiniai, Kedainiai y Jonava. Cubre un área de 8.060 kilómetros cuadrados y su población es de 693.000 habitantes. Kaunas, la segunda ciudad más grande del país, tiene 368.917 habitantes y constituye con ello el 74% de la población urbana de la región. Es el centro geográfico, educacional, así como industrial y de transporte del país.

El Condado de Kaunas es, por encima de todo, cuna de los futuros científicos de Lituania. Una serie de institutos en toda la región dirigen investigaciones en las áreas de producción de alimentos, textil, ingeniería forestal, agricultura, medicina, gestión del agua y otras. Los institutos sostienen estrechas relaciones con muchas instituciones extranjeras y se benefician de la cooperación que mantienen con ellas. La Universidad de Tecnología de Kaunas es famosa por la acumulación y la aplicación de conocimientos científicos y la experiencia con fines prácticos mediante la organización de recursos tanto técnicos como intelectuales.

## Ayuntamiento de Jerez Delegación de Igualdad y Salud Programa Hombres por la igualdad, Andalucía, España



**Ayuntamiento de Jerez**  
Igualdad y Salud



c/ Cristal s/n

E-11404 Jerez de la Frontera

ESPAÑA

Tel. +34 956 999 944

[hombres.sygenero@aytojerez.es](mailto:hombres.sygenero@aytojerez.es)

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

Contacto: Daniel Leal. Programa Hombres por la Igualdad

Este Ayuntamiento, a través del Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad, participa en el proyecto basándose en su experiencia en este campo y en particular en el Programa "Hombres por la Igualdad" de la Delegación de Igualdad y Salud, programa creado en 1999, gestionado y ejecutado por hombres. El objetivo del programa es incluir a los hombres en el reto que plantea la igualdad de género dentro de la perspectiva integral que representa la Delegación municipal.

Asimismo, se anticipa implicando a los hombres en la concienciación de las ventajas de las relaciones igualitarias entre hombres y mujeres. Los principales resultados de este programa son los siguientes:

- Especial atención prestada a los hombres desde una perspectiva igualitaria. Principalmente en lo relativo a las relaciones sociales, problemas familiares y laborales.
- Programas de formación dirigido a hombres desde una perspectiva igualitaria.
- Acciones para concienciar aún más al sector educativo (profesores, padres) del sexismo y trabajar hacia una sociedad más igualitaria.
- Investigación para implicar a los hombres en acciones que conduzcan a la igualdad de género, materiales divulgativos y recursos didácticos dirigidos a varones desde una perspectiva igualitaria.

# Parte 1:

## Introducción a los decálogos europeos

---

Los siguientes dos decálogos fueron redactados en un ejercicio realizado para dar solidez a los argumentos que justifican la necesidad de una mayor implicación de los hombres en las tareas y deberes familiares y domésticos, así como para mostrar sus ventajas para los individuos y las organizaciones.

Existe un decálogo para los hombres y otro para las organizaciones y empresas. Ambos consideran y reflejan los distintos aspectos en los que hombres y mujeres pueden mejorar su vida personal y sus relaciones familiares con la participación compartida de los miembros de la pareja en las tareas del hogar y productivas en ambas caras de sus vidas.

El texto resultante es un consenso global sobre los valores y las ideas procedentes de distintas resonancias culturales. Estos decálogos van dirigidos a personas conscientes y preocupadas por asuntos de justicia social.

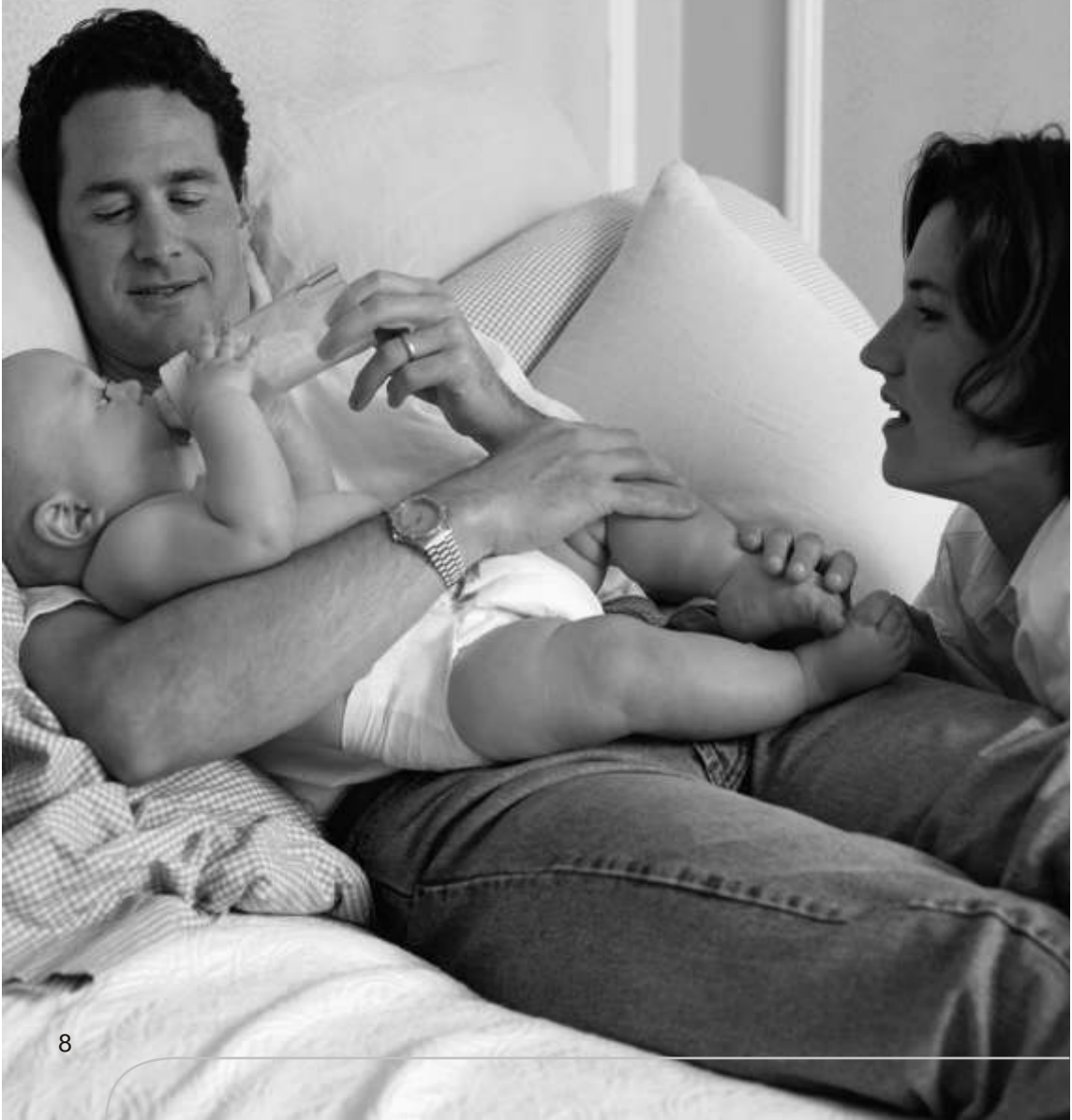
Desde la modestia de esta aportación, puede añadirse un potencial enorme a la vida de las personas si hombres y mujeres aprenden a compartir e intercambiar los papeles familiares y profesionales.

Al igual que las mujeres aportan a los campos profesionales multitud de cualidades y una gran riqueza, los hombres pueden ofrecer un rendimiento y contribución importantes en la esfera privada, en la que ofrecen el tiempo que reciben las ventajas de mejores aspectos relacionales y emocionales, superando barreras y estereotipos para compartir e igualar condiciones entre todos.

# Decálogo para los hombres

## **Hombres, depende de vosotros. La igualdad empieza en casa**

La tradicional división de roles entre hombres y mujeres ya no es relevante en una sociedad moderna que busca más igualdad y justicia



# Hombre, si incrementa su participación en las tareas domésticas obtendrá:

## 1. MÁS TIEMPO PARA COMPARTIR CON SU PAREJA.

Disfrutará de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir juntos.

## 2. AUMENTARÁ SU BIENESTAR PERSONAL Y SOCIAL.

Está preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quiere? Siendo un hombre igualitario será más feliz, y su pareja dispondrá del justo tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.

## 3. MEJORARÁ SU COMPLICIDAD CON SU PAREJA.

Tendrá más libertad y autonomía para la comprensión mutua, y relaciones más satisfactorias y placenteras. Tendrá una mejor vida sexual y emocional.

## 4. DISFRUTARÁ Y CONOCERÁ MEJOR A SUS HIJOS/AS.

No se pierda una de las cosas más importantes en la vida: Participar en la crianza de sus hijos/as y verlos crecer. Aumente su bienestar y autoestima y el de sus hijos/as compartiendo más tiempo juntos.

## 5. APRENDA NUEVAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES.

Alguna vez se ha preguntado porque es habitual que las mujeres se organicen y compaginen mejor su vida familiar, personal, y laboral? Y usted? Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.

## 6. COMPARTA LA CARGA DE SER EL SOSTENEDOR DE LA FAMILIA.

Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquel en el que sólo el hombre es el soporte económico de la familia: Comparta las responsabilidades económicas.

## 7. SEA INDEPENDIENTE CONOCIENDO POR USTED MISMO CÓMO COMPAGINAR EL CUIDADO DE LOS/AS NIÑOS/AS Y LAS TAREAS DOMÉSTICAS.

Su autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino además doméstica. Esté seguro de que está viviendo con su pareja por decisión propia y no sólo porque usted necesita a alguien que le realice las tareas domésticas que usted debería hacer.

## 8. APRENDA CÓMO CUIDARSE MEJOR A SÍ MISMO APRENDIENDO A CUIDAR A SU FAMILIA.

Si aprende a cuidar de sí mismo y de sus seres queridos, vivirá mejor y más tiempo, aumentando sus hábitos saludables.

## 9. ASUMA SUS RESPONSABILIDADES Y SEA COHERENTE CON SUS VALORES DE IGUALDAD.

Cree en la libertad y la justicia? Ponga en práctica estos valores en casa.

## 10. CONVIÉRTASE EN UN BUEN EJEMPLO: PONGA SU GRANO DE ARENA EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA.

Conviértase en un modelo para sus hijos/as. Ayude a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con su ejemplo usted sentará las bases de una ciudadanía responsable.

# Decálogo para las empresas y organizaciones

La igualdad en casa es buena para el espíritu,  
imagen y productividad de su empresa



# **Diez razones por las cuales debería fomentar la implicación de los hombres de su organización en las tareas domésticas y familiares:**

## **1. UN HOMBRE FELIZ ES UN TRABAJADOR PRODUCTIVO.**

Una mejor armonía en la familia se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo. Dar la posibilidad a los trabajadores de mejorar sus vidas familiares es una solución económica: Con una pequeña inversión obtendrá una mayor productividad y eficiencia. Si considera a su personal no sólo como trabajadores/as, les facilitará y transformará sus vidas.

## **2. ES UNA FORMA DE INCREMENTAR LA MOTIVACIÓN DE SU PERSONAL, FACILITANDO SUS DESEOS DE EQUILIBRAR VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Las encuestas de opinión lo muestran: La joven generación de hombres trabajadores valoran este equilibrio más que sus mayores. Valoran como principal criterio de un puesto de trabajo ideal la posibilidad de equilibrar la vida familiar, personal, y laboral.

## **3. ES UNA FORMA DE SATISFACER LA CONVIVENCIA DE PERSONAL DE AMBOS SEXOS, MOSTRANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL NO ES UN ASUNTO EXCLUSIVO DE MUJERES.**

No hacer diferencias entre hombres y mujeres trabajadoras en sus necesidades de conciliación convertirá su organización en igualitaria, favoreciendo eficientes trabajos en equipo. Si evita reuniones a última hora de la tarde, los padres trabajadores no se sentirán culpables por no conciliar vida familiar y laboral.

## **4. EL RESULTADO SERÁ LA IMPLANTACIÓN EN EL PERSONAL MASCULINO DE NUEVAS HABILIDADES HABITUALMENTE ASOCIADAS A LAS MUJERES, QUE ENRIQUECERÁN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS HOMBRES.**

La habilidad en las tareas domésticas y familiares proporcionará beneficios estratégicos para su organización: Mejora las relaciones personales, de empatía, comunicación y escucha.

## **5. PODRÁ SACAR PARTIDO DEL POTENCIAL PERSONAL Y LABORAL DE SUS EMPLEADOS.**

No diferenciar a hombres y mujeres en los equilibrios de tiempo puede suponer una gran diferencia en la forma en la cual las mujeres perciben sus posibilidades de promoción laboral, incrementando así la motivación de todo su personal.

## **6. EL RESULTADO SERÁ EL INCREMENTO DE LA LEALTAD DE SU PERSONAL HACIA SU EMPRESA, DISMINUYENDO LA ROTACIÓN DE SUS TRABAJADORES.**

La baja de trabajadores eficientes es un importante problema para las direcciones. Esta política progresista podría marcar la diferencia entre su empresa y las demás. Ayudando a su personal a compaginar sus responsabilidades profesionales y personales aumentará la lealtad a su empresa.

### **7.UNA MAYOR IGUALDAD ENTRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS MASCULINOS Y FEMENINOS CONducIRÁ A UNAS MEJORES RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO.**

No diferenciar entre hombres y mujeres trabajadoras es una forma de equilibrio de tiempos que podría marcar la diferencia en las relaciones entre hombres y mujeres de su organización. Este estilo de dirección le llevará a tener menores problemas y conflictos, menos frustración y más colaboración entre géneros.

### **8.ES UN MEDIO DE MARKETING SOCIAL QUE MEJORA LA IMAGEN Y ÉTICA DE SU EMPRESA.**

La dirección progresista del personal es un valor añadido que podrá representar una gran diferencia en un mercado competitivo al construir lealtad tanto de los clientes como de los asociados.

### **9.ABRE UN CAMINO HACIA UN NOVEDOSO, MODERNO Y SOCIALMENTE RESPONSABLE ESTILO DE DIRECCIÓN.**


Construirá un novedoso estilo de dirección, donde hay vida fuera del trabajo. De esta forma estará abierto a soluciones sociales innovadoras que sólo pueden conducir a mejoras.

### **10.ES UN MEDIO DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA, QUE EXPRESA LA PREOCUPACIÓN DE SU COMPAÑÍA POR LA IGUALDAD Y EL BIENESTAR SOCIAL.**

Estableciendo mejores condiciones para la igualdad de género en su organización, estará obteniendo un impacto positivo en su entorno social; (por ejemplo: Haciendo más fácil la vida privada de su personal), y como resultado pondrá su granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.

Todos juntos, para compartir los beneficios de la igualdad

# Cuestionario de auto-evaluación para organizaciones



Forma en la que las organizaciones pueden valorar su implantación de medidas para implicar al hombre en la conciliación entre vida familiar y personal y trabajo

Este capítulo ofrece una herramienta de auto-evaluación que le ayudará a recabar información y reflexionar sobre el ideal de igualdad para los hombres y las mujeres de su organización.

La obtención de información sobre la situación actual es el primer paso para conseguir un conocimiento y entendimiento de calidad que le ayuden a identificar posibles situaciones de desequilibrio o conflictos y le permitan tomar las decisiones adecuadas para superarlos y contribuir a un entorno más favorable para la consecución de los objetivos de la organización.

Por tanto, consideramos que la simple realización de un auto-diagnóstico facilitará el cambio futuro. Estamos convencidos de que promoverá el bienestar de las personas de su organización, al tiempo que aumenta su rendimiento.

El cuestionario se compone de 20 puntos. El apartado siguiente proporciona algunas notas sobre los resultados de los puntos. Consideramos que este cuestionario puede ser un buen punto de partida para implantar o continuar la implantación de medidas que promuevan una igualdad de oportunidades real de derechos y deberes entre hombres y mujeres.

Aclaración:

Los puntos empleados en esta guía son únicamente a modo de orientación. Los puntos propuestos deben adaptarse a las características específicas de cada organización / empresa / asociación / sindicato. Hemos elegido el término genérico "organización".



# Cuestionario de autovaloración para las organizaciones

Nombre de la organización:.....  
Persona que rellena el cuestionario: .....  
Cargo que ocupa en la organización: .....  
Número de personas de la organización:.....  
Porcentaje de hombres y de mujeres de la organización: .....

1. Respecto a la igualdad de género y la no discriminación, están basadas en los principios de género adoptados por su organización a nivel estratégico o de gestión? En caso afirmativo, de qué modo.

2. Ha firmado su organización algún documento por el que se comprometa a implantar prácticas que promuevan una igualdad de oportunidades, derechos y deberes reales entre hombres y mujeres? En caso afirmativo, indique cuáles.

3. Existe algún procedimiento para detectar posibles necesidades especiales del personal con respecto a sus familias?

4. Existe en su organización algún órgano consultivo/decisorio sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres? En caso afirmativo, describa su funcionamiento.

5. En los ámbitos en los que existan hombres o mujeres infra-representados/as, existen medidas positivas para recuperar el equilibrio? En caso afirmativo, indique cuáles.

6. Existen medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida familiar y personal y laboral de hombres y mujeres? En caso afirmativo, descríbalas.

7. Revise las siguientes categorías del convenio colectivo / código de buenas prácticas, asignándolas a la categoría profesional y de género correspondiente.

-Permisos retribuidos por nacimiento de un hijo/a.

-Permisos retribuidos por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de parentesco \*.

-Permisos retribuidos por accidente de un familiar hasta el segundo grado de parentesco \*.

-Permisos retribuidos por hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de parentesco.

-Permiso por revisiones prenatales.

-Permiso por procesos de adopción.

-Permisos por clases de preparación al parto y/o programas sobre paternidad y maternidad.

-Permisos para el cuidado de miembros de la familia.

Indique los porcentajes de hombres y mujeres que han solicitado dichos permisos durante un determinado periodo de tiempo, por ejemplo, durante un año. Valore las conclusiones.

8. Existe en su organización alguna especie de fondo común de permisos que facilite la conciliación entre vida laboral y familiar? Describa su funcionamiento.

---

9. Existe algún tipo de excedencia para el cuidado de familiares y/o hijos menores de tres años? En caso afirmativo, indique el porcentaje de hombres y de mujeres que usan dicha excedencia.

---

10. Existe algún servicio guardería para los hijos de los empleados? En caso afirmativo, describa su funcionamiento. Depende de su organización o se trata de un servicio de apoyo externo?

---

11. Ha firmado su organización algún tipo de manifiesto público / documento vinculante contra el acoso sexual en el trabajo? En caso afirmativo, descríbalos.

---

12. Emplea un lenguaje y una comunicación conceptual no sexista, evitando estereotipos u otras expresiones discriminatorias para mujeres u hombres? En caso afirmativo, descríbalos.

---

13. Aplica políticas de igualdad de oportunidades en la contratación y la selección del personal? Describa cuáles.

---

14. Ha promovido alguna actividad relacionada con la formación / transmisión de conocimientos / concienciación de directivos y trabajadores sobre la igualdad de género? En caso afirmativo, indique cuáles.

---

15. Considera que los salarios y las prestaciones complementarias de su organización son neutros en cuanto a género? Cree que tanto hombres como mujeres reciben los mismos sueldos y las mismas condiciones teórica y realmente por el mismo tipo de trabajo? Desarrolle su respuesta.

---

16. Cómo fluye la información en su organización? Tienen hombres y mujeres las mismas facilidades para acceder a ella? Es claramente accesible para todos/as?

---

17. Dónde y cuándo se toman las decisiones? Se toman en circunstancias en las que tanto hombres como mujeres pueden contribuir con su opinión y experiencia de forma igualitaria?

---

18. Qué tipo de criterios tiene en cuenta a la hora de efectuar algún ascenso? Son criterios no sexistas? Ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres?

---

19. Valora y promueve entre el personal de su organización el desarrollo de competencias flexibles como valía profesional para relacionarse, comunicarse y desarrollar la capacidad de apoyo y diversificación de tareas, entre otras competencias?

---

20. Tiene en cuenta y respeta la situación familiar y personal de sus empleados/as, intentando no interferir en la organización de sus vidas para cumplir sus compromisos y deberes como padres y madres, hijos/as u otros papeles que puedan tener?

---



## *Por qué implicar a los hombres en las cuestiones de igualdad?*

---

En primer lugar, reflexione sobre los decálogos europeos de hombres igualitarios, especialmente sobre el decálogo para las organizaciones. En segundo lugar, estudie las propuestas siguientes de cambio organizacional y las ventajas que tendría la implicación de los hombres de su organización en cuestiones de igualdad.

### **Punto 1**

Una organización moderna y eficaz necesita tanto de hombres como de mujeres trabajando en equipo y respetándose mutuamente. Manifieste públicamente su apoyo a la igualdad.

La igualdad entre hombres y mujeres también concierne a los hombres. Respalde de forma activa los cambios dirigidos a una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

---

### **Punto 2**

La igualdad también concierne a los hombres. Considérelos y céntrese en ellos como un grupo que necesita medidas específicas para su incorporación al esfuerzo de compaginar vida laboral y familiar.

---

### **Punto 3**

La igualdad entre hombres y mujeres necesita que la organización cree órganos y posturas que resalten su compromiso con una cultura realmente igualitaria. Refleje la creación de estos órganos con una composición paritaria de hombres y mujeres como reflejo de que esta cuestión concierne a ambos sexos.

---

### **Puntos 4, 5 y 6**

Las medidas de acción positiva pueden garantizar el equilibrio entre los hombres y las mujeres de su organización. Es imprescindible el reparto equitativo de hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales. Es muy importante garantizar que el porcentaje de hombres frente al de mujeres en puestos de dirección u otro tipo de puestos no sea superior a 60/40%.

---

### **Punto 7**

Investigue, evalúe y reflexione sobre los motivos por los que las labores de cuidados y conciliación de determinadas categorías profesionales recaen generalmente en las mujeres. Si apuesta por una igualdad real y la implicación activa de los hombres en el proceso de conciliación, tome las medidas necesarias para promover un aumento del porcentaje de hombres que concilien la vida familiar y personal con la laboral.

---

### **Punto 8**

El fondo común de permisos constituye uno de los instrumentos más eficaces para que su personal logre un equilibrio adecuado entre vida laboral y vida familiar. Esta flexibilidad regulada no debería interpretarse como precariedad, sino más bien como una forma de garantizar el cumplimiento de los compromisos de la organización de forma efectiva y eficaz.

---

### **Punto 9**

Los servicios de guardería y/o de apoyo de su organización para la conciliación de la vida laboral y familiar favorece el bienestar social de su personal. Se trata de una herramienta de marketing que promueve una actitud positiva del personal hacia su organización.

Muchos hombres de su organización desearían participar en el cuidado de sus hijos/as. Facilíteles su deseo.

---

### **Punto 10**

La erradicación de la violencia de género promoverá un buen ambiente de trabajo y facilitará el trabajo en equipo. Cuando una organización no respeta la autonomía de su personal o no muestra públicamente su apoyo a dicha autonomía, su silencio puede dar lugar a sospechas de su connivencia.

Muchos hombres callan ante el acoso sexual. La organización debe erradicar esta posibilidad de forma efectiva rechazando públicamente tal comportamiento.



## Consejos prácticos para las organizaciones

---

**SECCIÓN A:** MEDIDAS PARA IMPULSAR EL CAMBIO CULTURAL

**SECCIÓN B:** ACUERDOS DE FLEXIBILIDAD Y BAJA POR PATERNIDAD

## SECCIÓN A:

# MEDIDAS PARA IMPULSAR EL CAMBIO CULTURAL

*La mayoría de las mujeres de la sociedad europea actual, ya sean madres o hijas, trabajan fuera de casa. Este es el resultado de una rápida evolución cultural acaecida durante el último medio siglo. Este profundo cambio ha estado acompañado de políticas públicas y aparece como respuesta al deseo de independencia económica de las mujeres. Se trata de un gran avance.*

*Sin embargo, mientras las mujeres aumentan su participación como fuente de ingresos de sus familias, los hombres no han asumido su parte de responsabilidad en la vida familiar. Este desequilibrio doméstico ha generado persistentes desigualdades en los ámbitos profesional, político y social. Si persiste la idea de que las mujeres son responsables de la mayoría de las tareas domésticas y familiares, cómo podrían dedicarse a su vida profesional en la misma medida que los hombres? Y los padres que deseen cuidar de sus hijos/as cómo podrían hacerlo sin medidas o razones que les animen a actuar de este nuevo modo? Cómo podrían las empresas obtener el máximo provecho de las aptitudes de todo su personal?*

*La igualdad entre hombres y mujeres lleva consigo el fomento de una mayor participación de los hombres en las responsabilidades domésticas y la insistencia en el reconocimiento en su caso de la paternidad igualitaria. Este hecho representa un gran reto para las nociones tradicionales de género que mantienen hombres y mujeres y cuestiona el comportamiento individual así como la cultura colectiva. En este contexto, qué medidas puede implantar la organización en el lugar de trabajo para impulsar el cambio cultural?*



## ESTRATEGIA CORPORATIVA: EN LÍNEA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

### **Descripción**

*En términos generales, la empresa u organización que opte por la igualdad, deberá incluirla entre sus valores corporativos principales y esforzarse por llevar a la práctica este principio.*

*Por consiguiente, la empresa se ocupa de las distintas necesidades y limitaciones de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, para lograr la igualdad de género y un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar para todos. La dirección aplica este principio a cada una de las decisiones que afecten a la estrategia de la organización. Las prácticas de trabajo de la organización respetan plenamente la igualdad de oportunidades tanto de los hombres como de las mujeres que contrata.*

### **PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS PARA AYUDAR A LAS ORGANIZACIONES EN LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SU PROPIA ESTRATEGIA Y CULTURA**

#### **COMPROMISO O DECLARACIÓN DE LA EMPRESA**

Una vez reconocida la importancia y las posibles ventajas que se obtienen con el respeto de dicho principio, las organizaciones pueden decidir formalmente contemplar la igualdad de género en todas sus prácticas y servicios.

- **Renault SAS, Francia: Un compromiso empresarial por la igualdad profesional entre hombres y mujeres y por un mayor equilibrio entre vida laboral y familiar**

El 18 de febrero de 2004 la Dirección de Renault y cuatro sindicatos firmaron este acuerdo que beneficia a los 44.000 empleados de Renault S.A.S. y representa el reflejo de que la igualdad es uno de los valores de la empresa y la puesta en práctica de este principio una prioridad.

Persona de contacto:

Jean-Michel KEREBEL, responsable del Departamento de Recursos Humanos de Renault  
infocorporate.communication@renault.com

[www.renault.com](http://www.renault.com)



## **UNIDAD ESPECÍFICA / DIRECTOR PARA TRATAR CUESTIONES DE GÉNERO**

---

La organización puede contratar a un profesional específico que se encargue de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. El grado de responsabilidad y el estatus de este experto dependerá del tipo de organización y del nivel de prioridad que los valores corporativos asignen al respeto por la igualdad de género. Esta persona podrá contratarse para ejercer esta labor específica o ser un miembro del personal (generalmente del departamento de recursos humanos) debidamente formado en esta materia para encargarse de esta nueva competencia.

- **Agente de igualdad de oportunidades, Consejería de Trabajo e Industria, Generalitat de Cataluña, España.**

Profesional que se encarga de promover y controlar la igualdad de género en las diferentes políticas y prácticas del gobierno regional, tanto para las de nivel interno como las dirigidas a objetivos públicos.

<http://www.gencat.net/treballiindustria>

## **PLANES DE IGUALDAD**

---

Las organizaciones pueden diseñar planes de actuación y objetivos con el objetivo de mejorar las condiciones de igualdad de género en un plazo de tiempo determinado. Los planes deberán establecerse con la aprobación del consejo de administración, la dirección y los representantes de los trabajadores.

- **Planes de igualdad en empresas de Finlandia.**

Estos planes son obligatorios para empresas con 30 o más personas trabajadoras. Cada año se diseñará e implantará un plan de igualdad de género en cooperación con el personal. Dicho plan puede incluir objetivos a corto o largo plazo. El contenido y la implantación del plan de igualdad de género se corresponden principalmente con igualdad de salarios para hombres y mujeres y otras condiciones de contratación. El plan debe incluir una valoración de la igualdad de género, medidas para mejorar la situación y reducir desigualdades, así como una revisión de los resultados del plan del año anterior.

<http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/equalityplan260906.htm>

## **CERTIFICADO / ETIQUETA**

---

La etiqueta de igualdad de género es una marca distintiva que identifica a las organizaciones comprometidas con la igualdad de género en el trabajo. El procedimiento para obtener la etiqueta de igualdad está normalmente dirigido por una organización autorizada independiente. Como cualquier otro estándar de calidad, se concede por un tiempo determinado y exige una inspección previa para comprobar que sus titulares continúan cumpliendo los criterios impuestos, distintos según el caso.

- **Ministro francés de cohesión social y paridad: La etiqueta de igualdad “La marca de las empresas del mañana”, Francia**

Los criterios se clasifican en tres campos: Acciones implantadas a favor de la igualdad profesional, acciones relativas a los recursos humanos y la gestión general, acciones que incluyen la paternidad en el marco profesional.

Diecisiete son las empresas y organizaciones que han obtenido la certificación desde su lanzamiento: Airbus France SAS, Airbus SAS, Astrium, Barbin Associés Assurances, BETC Euro RSCG, CETELEM, Deloitte, DEXIA SOFAXIS, EADS France, EADS Space Transportation SAS, Eau de Paris, Eurocopter SAS, Matra Electronique, Orange France, PSA Peugeot Citroën, Services Funéraires Ville de Paris, Transports Wim Bosman Paris SA.

Contacto: Catherine.LARET-BEDEL@sante.gouv.fr

<http://www.femmes-egalite.gouv.fr>

- **Fundación + Familia: Certificado de responsabilidad familiar para Empresas Familiarmente Responsables (EFR), España**

Conjunto de normas y reglas de ámbito privado que las empresas deben respetar para obtener la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable. Doce empresas certificadas en España.

<http://www.masfamilia.org/efr.htm>

### **Delegación específica para hombres en cargos públicos de igualdad de género**

Las administraciones públicas con unidades específicas dirigidas a la igualdad de género también deberán orientar sus esfuerzos hacia la implicación de los hombres en cuestiones de igualdad y equidad, como parte interesada y agente de las discriminaciones de género ejercidas contra las mujeres.

- **Programa de Hombres por la Igualdad de la Delegación de Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.** Programa público iniciado en 1999 e incluido en la perspectiva de género de la Delegación de Igualdad y Salud. Creado por hombres y dirigido a hombres para favorecer su cambio hacia actitudes más igualitarias de las que se beneficiarían enormemente. Los principios éticos se basan en la autocrítica y en perspectivas de diversidad "profeminista" y "prosexual".

Contacto: Daniel Leal. Antonio Martínez. José Antonio Chamizo Equipo del programa

Tel.: 956/999946 956/999944

Fax: 956/999945

[hombres.sygenero@aytojerez.es](mailto:hombres.sygenero@aytojerez.es)

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

### **INDICADORES:**

Sugerimos que se tengan en cuenta los siguientes aspectos a la hora de examinar la organización y realizar una valoración para que su estrategia corporativa se corresponda con las exigencias de igualdad de género.

- Número de empleados hombres / mujeres de la organización.
- Número de empleados hombres / mujeres en la organización por área de responsabilidad.
- Número de empleados hombres / mujeres en la organización por grado de responsabilidad.
- Proporción de mujeres en la dirección.
- Proporción de mujeres en la administración.
- Valoración de la desigualdad de salarios en función del género.
- Número de hombres que se benefician de su derecho a baja por paternidad.
- Proporción de hombres / mujeres que se benefician de su derecho a baja por paternidad / maternidad.
- Proporción de hombres / mujeres que se benefician de su derecho a baja por enfermedad de un hijo/a.
- Existencia de instalaciones internas o externas o apoyo económico para el cuidado de los hijos/as
- Posibilidad de modificar los horarios del personal por conciliación.



Punto 2

## COMUNICACIÓN Y COMPORTAMIENTO NO SEXISTAS

### **Descripción**

*El término igualdad debe ser adoptado tanto en la estructura como en el contenido de la actividad de la organización. Dado que el lenguaje modela nuestros procesos mentales, los estereotipos de género se manifiestan con fuerza a través del lenguaje y otros medios de comunicación. De hecho, las prácticas actuales del lenguaje son sexistas en los sentidos siguientes, tan habituales que a menudo pasan inadvertidos:*

- *Marginan a las mujeres y reflejan una sociedad dominada por el sexo masculino.*
- *Hacen que uno de los géneros sea invisible en el lenguaje que refleja nuestra realidad.*

*Por ejemplo, en muchos casos, la conciliación entre vida laboral y familiar alude tácitamente a las mujeres, por lo que no prevé que sea el hombre quien opte por la baja de paternidad... En este sentido, las palabras crean y reproducen una imagen / idea / percepción de la realidad y legitiman de forma implícita las desigualdades existentes. Las organizaciones que favorecen la igualdad deben considerar el modo en que se expresan si quieren evitar difundir y reforzar mensajes sexistas.*

*Por consiguiente, una empresa igualitaria debe asegurarse de que sus medios de comunicación no sean sexistas y estén exentos de connotaciones sexistas. Esto exige una atención permanente pues el sexismo puede ser tan sutil y estar tan profundamente arraigado en nuestra cultura que sea difícil de percibir.*

### **FORMAS NO SEXISTAS DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA**

---

Se comprueban todas las formas de comunicación para eliminar estereotipos o indicios sexistas en informes corporativos, documentos, páginas web, etc. Las imágenes, símbolos y ejemplos utilizados deberán respetar plenamente el principio de la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, la empresa deberá prestar atención a las comunicaciones escritas u orales y no olvidar nunca que tanto los padres como las madres tienen derecho a la baja por paternidad o maternidad y a la baja por enfermedad de los hijos.

- **Directrices para el uso de un lenguaje no sexista, Universidad James Cook,**

<http://www.jcu.edu.au/office/Policy/pubgen.htm>

- **Lenguaje no sexista:**

Wikipedia [http://en.wikipedia.org/wiki/Gender-neutral\\_language](http://en.wikipedia.org/wiki/Gender-neutral_language)

- **Regender: traductor para un uso del lenguaje no sexista**

<http://regender.com/index.html>

### **PROCESOS NEUTRALES DE INFORMACIÓN DE CONTRATACIÓN**

---

En la contratación es obligatorio legalmente expresar la función o el perfil requerido en términos no sexistas. Por ejemplo, una secretaria no es siempre una mujer y una oferta de empleo debería tener esto en cuenta.

### **PUBLICIDAD NO SEXISTA**

---

Las organizaciones deberían evitar el empleo de símbolos, imágenes o publicidad sexistas basados estereotipos de género. Las empresas orientadas hacia la igualdad pueden ir más lejos y cuestionar los estereotipos de género en sus campañas publicitarias para promover de este modo la igualdad de género.

- **Campaña de la división de electrodomésticos de LG Electronics**

La Meute, una red feminista internacional que cuenta con miembros de 50 países, organiza una votación anual para premiar los anuncios menos (Premio Femenino) y más (Premio Macho) sexistas. La división de electrodomésticos de LG Electronics recibió en 2005 el premio de oro por la campaña publicitaria menos sexista de Francia. Una campaña sin duda muy interesante pues trata en clave de humor la implicación del hombre en las tareas domésticas.

<http://www.lameute.fr/prix/2005.php3?pub=lg>

### **INDICADORES:**

Sugerimos que se tengan en cuenta los siguientes aspectos a la hora de examinar la organización y realizar una valoración de su educación interna y su mayor concienciación.

- Parte del personal ha asistido a un curso de concienciación / formación o ha participado en grupos de debate sobre igualdad de género.
- Las comunicaciones corporativas se establecen sobre la igualdad de género en la empresa: en la página web, en las reuniones, etc.
- La organización tiene una política familiar.
- La igualdad de género se incluye como evaluación de referencia para las direcciones.
- Se tiene en cuenta las propuestas de los sindicatos.



Punto 3

## EDUCACIÓN INTERNA Y CONCIENCIACIÓN

### **Descripción**

*Para impulsar el cambio cultural, las empresas orientadas hacia la igualdad pueden llevar a cabo actividades o destinadas a la concienciación y la sensibilización o prácticas entre su personal para promover la reflexión y el debate.*

*Por ejemplo, algunos grupos de debate para una mayor concienciación podrían dirigirse a animar a los/as trabajadores/as a replantearse lo que consideran actitudes “normales” y darse cuenta de que comportamientos, tales como dejar la carga de los hijos/as a las mujeres, son discriminatorios.*

*Incluso cuando no se trate del papel principal de la organización, los directores socialmente responsables pueden ser capaces de entender que el fin justifica los medios, sin mencionar el hecho de que las organizaciones juegan un papel estratégico en la concienciación y el cambio cultural de la sociedad, pues promueven valores y constituyen un segmento social como la familia, el colegio y los medios de comunicación.*

**PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS PARA AYUDAR A LAS ORGANIZACIONES A LLEVAR A CABO ACTIVIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y PRÁCTICAS EDUCATIVAS Y DE CONCIENCIACIÓN EN SU PROPIA ESTRATEGIA Y CULTURA**

### **INFORMACIÓN Y FOMENTO DE LOS DERECHOS**

El desconocimiento de sus derechos constituye una de las principales limitaciones de la implicación de los hombres en sus deberes familiares. Por consiguiente, el objetivo de una organización que pretenda impulsar el cambio cultural en la igualdad de género es informar plenamente a mujeres y hombres de sus derechos laborales (baja por maternidad o paternidad, baja por enfermedad de un/a hijo/a, negociación de horarios en caso de lactancia, etc.), sin intentar influir en ellos de forma sexista, para que puedan elegir libremente.

## PROMOCIÓN DE VALORES DE IGUALDAD ENTRE EL PERSONAL

---

Una actuación esencial es publicar una justificación de la estrategia para mejorar la igualdad de género. Deberá tenerse en cuenta cada escala de la organización pues un mensaje de este tipo actúa como corriente que lleva a todo el personal la cultura de la corporación, factor a tener en cuenta a la hora de tomar decisiones o ejecutar su trabajo.

- **Comunicación con los directores ejecutivos a través de sus sindicatos**

Los sindicatos pueden poner en marcha actividades dirigidas a los directores ejecutivos y consejos de directores, por ejemplo en forma de seminarios. Pueden, por ejemplo, dar una perspectiva del trabajo y otros aspectos de la vida cotidiana, insistiendo en la importancia y las ventajas de la responsabilidad conjunta en las tareas del hogar. Asimismo, pueden dar ejemplos de medidas corporativas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar del personal, en un intento por mostrar que las políticas organizacionales juegan también su papel.

- **Objetivo principal directores / personal a través de un curso de concienciación / formación**

Un curso para promover la concienciación de directores podría mezclar demostraciones, testimonios personales, brainstorming y talleres con juegos de imitación. Si ya se lleva a cabo la formación de la dirección en la empresa, ya sea interna o externa, se incluirá en la misma el módulo de concienciación para la igualdad profesional.

- **Concienciación entre los representantes de los sindicatos y los colectivos de trabajadores**

El curso de concienciación para directores deberá adaptarse para los representantes de los sindicatos y los colectivos de trabajadores, de forma que estos últimos entiendan y apoyen las medidas para la igualdad profesional en la organización. Se deberá crear una relación real entre empresario y representantes de los trabajadores para lograr la igualdad profesional y el equilibrio entre la vida profesional y la familiar, por el bien de todos los componentes.

[www.renault.com](http://www.renault.com)

## PROMOCIÓN DE VALORES CORPORATIVOS DE IGUALDAD DENTRO Y FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

---

Para aumentar la concienciación de la igualdad de género dentro pero también fuera de la organización, pueden promoverse valores igualitarios a través de distintas formas de comunicación, por ejemplo, con campañas en la que participen los medios de comunicación o con el uso de redes de información de los distintos proyectos existentes como fuente de ideas.

- **Campaña Coole Jungs, Ministerio alemán de Familia, Mayores, Mujeres y Jóvenes**

Esta campaña trata de orientar la formación profesional de los chicos jóvenes, empezando por el principio, es decir, por un enfoque cultural contra los comportamientos estereotipados "tradicionales" del sexo masculino. Con el fin de debilitar los prejuicios chovinistas masculinos, así como abrir nuevas perspectivas profesionales para chicos y hombres jóvenes, el gobierno alemán decidió lanzar una campaña por correo dirigida por actuaciones en una red de colegios de todo el país. Las tres partes de la campaña son la orientación profesional, los modelos masculinos y las aptitudes flexibles.

Parte del material y de las ideas diseñados para esta campaña podría adaptarse al personal de la organización con vistas a impulsar el cambio cultural.

[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

- **“¿Por qué no?” Campaña de información pública, Letonia (octubre - diciembre de 2004)**

Esta campaña consistía en la emisión de anuncios en televisión, anuncios publicitarios en espacios abiertos de las cinco ciudades más grandes de Letonia, actividades de relaciones públicas (cooperación con periodistas para crear artículos sobre aspectos relacionados con la igualdad de género), y un acto poco habitual, una “Marcha solidaria de hombres”. La campaña fue diseñada para llegar al máximo número de personas de una audiencia concreta, hombres de entre 15 y 35 años. Se eligieron tres cadenas de televisión que juntas cubren el 74% de la audiencia elegida.

Se produjeron dos anuncios sociales en dos idiomas (letón y ruso) con los temas “Las mujeres en la toma de decisiones” y “La implicación de los hombres en las tareas del hogar”. Se colocaron los dos tipos de anuncios en paradas de transporte público cercanas a colegios, centros comerciales y otras zonas socialmente activas de las cinco ciudades letonas más grandes.

La simbólica marcha atrajo a más de 50 hombres con sus hijos/as. Este acto fue objeto de una amplia difusión positiva en los medios.

El diario nacional de mayor tirada “Diena” inició un nuevo debate sobre la vida privada con el título “Los hombres no lloran”. Se publicaron nueve artículos durante dos semanas en noviembre, en los que se debatían distintos aspectos relacionados con la igualdad de género. Los artículos fueron diseñados no sólo para expertos en género, sino también para un público extenso. (Ejemplos de los títulos son: Damas y caballeros; La cuenta del café; Hombres en la prestación de guarderías; Damas al derecho, caballeros al izquierdo; Atrapado por los estereotipos; Cocinan y caminan con un bebé).

Contacto:

Secretaría del Estado, Ministerio de Asuntos del Menor y la Familia, Letonia

[inga.liepa@bm.gov.lv](mailto:inga.liepa@bm.gov.lv)

[www.kapecne.lv](http://www.kapecne.lv) & <http://www.bm.gov.lv>

- **Revista “Robin”, Francia “La revista del hombre sensible”**

ROBIN fue una publicación innovadora en forma de revista bimensual francesa, lanzada desde diciembre de 2005 a marzo de 2006, cuyo objetivo era el hombre moderno (a veces llamado “nuevo padre”, “übersexual”...). En esta nueva revista se podían encontrar artículos sobre noticias, cuestiones familiares y de pareja, relaciones personales, sociedad, moda, tiempo libre, cocina, etc., con un discurso alternativo que la diferenciaba totalmente de las tradicionales revistas de hombres.

De hecho, esta revista fue una innovación mundial sin par en otros países. Desafortunadamente, se dejó de publicar tras su segunda edición por dificultades económicas.

[www.robinmagazine.com](http://www.robinmagazine.com)

## **AFRONTAR DIVERGENCIAS O CONFLICTOS PRODUCTO DE CONCEPCIONES Y VALORES MACHISTAS**

Cuando en una organización surgen conflictos relacionados con temas de género, éstos deben afrontarse de forma eficaz, justa y pública para que el personal aprenda con el ejemplo. De forma alternativa, pueden llevarse a cabo actuaciones que eviten dichos conflictos.

- **Intervención en casos de acoso sexual**

El acoso sexual no debe tolerarse ni encubrirse, y debe remediarse con penas severas.

- **Creación de grupos de debate compuestos por miembros del personal**

Además de la comunicación con los empleados sobre la igualdad profesional, la organización podría, con ayuda de los sindicatos y los colectivos de trabajadores, crear grupos de debate en los que participe el personal con libertad para debatir sobre tópicos tales como el equilibrio de la vida laboral, las obligaciones como padres, etc. Existe material de difusión específico que podría emplearse, como por ejemplo el disponible en el proyecto Coole Jungs.

[www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

## **COMPORTAMIENTO EJEMPLAR DE DIRECTORES**

---

No puede producirse cambio alguno en el lugar de trabajo o en la cultura empresarial sin fuerza de voluntad y el ejemplo de la dirección. En particular los directores hombres deberían servir de modelo para su personal, por ejemplo disfrutando la baja por paternidad o saliendo antes del trabajo para recoger a sus hijos/as del colegio.

## **PROMOCIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO ALTERNATIVOS ENTRE LOS DIRECTORES**

---

Una organización que promueve y reconoce estilos de liderazgo informales entre el personal y los directores, está facilitando el desarrollo y la implantación de un tipo de "competencia ligera" y actitudes valiosas y muy eficaces en el ámbito empresarial. Cuando hablamos de competencias flexibles nos referimos a relaciones de colaboración y apoyo mutuo, delegación basada en la confianza y la cooperación, y comunicación expresiva y abierta. Estas competencias y actitudes se desarrollan en gran medida en contextos privados y familiares, creando una correcta conexión entre las capacidades de las personas en la vida profesional y privada.

### **INDICADORES:**

Sugerimos que se tengan en cuenta los siguientes aspectos a la hora de examinar la organización y realizar una valoración de su educación interna y su mayor concienciación

- Parte del personal ha asistido a un curso de concienciación / formación o ha participado en grupos de debate sobre igualdad de género.
- Las comunicaciones corporativas se establecen sobre la igualdad de género en la empresa: en la página web, en las reuniones, etc.
- La organización tiene una política familiar.
- La igualdad de género se incluye como evaluación de referencia para directores.
- Se tiene en cuenta a los sindicatos.





Punto 4

## REGLAS DE ORGANIZACIÓN

### **Descripción**

*La adopción de una perspectiva de género implica coherencia en todos los niveles empresariales, incluidas las reglas de organización.*

*Las organizaciones han de asegurarse de que sus reglas respeten el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Asimismo, pueden promover normas que impulsen estos valores. Dado que todas las personas que componen la organización participan de la creación de la cultura corporativa, estas reglas deben aplicarse a todos los empleados si la intención es que reflejen el estilo y la postura ética de la organización.*

## PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS PARA ORIENTAR A LAS ORGANIZACIONES EN EL USO DE REGLAS ALTERNATIVAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE SU PROPIA ESTRATEGIA Y CULTURA

### IMPLANTACIÓN DE REGLAS DE COMPORTAMIENTO PROFESIONAL

---

Las organizaciones pueden crear reglas que definan el modo en que desean que su personal ejecute su trabajo, se reúna con clientes, establezca prioridades o produzca los servicios o productos de la empresa. Estas reglas deberán respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y su cumplimiento debería garantizarse mediante su incorporación en los parámetros de evaluación del personal.

### BUENAS PRÁCTICAS DEL HORARIO LABORAL

---

Las horas extraordinarias y los horarios atípicos son una práctica extendida en muchas organizaciones, aunque a menudo considerada contraproducente para aumentar la productividad cuando se emplea regularmente. Sin mencionar el hecho de que la ultra-disponibilidad en el trabajo es incompatible con una vida familiar armoniosa. Sin embargo, existen algunas soluciones flexibles que fomentan la productividad sin sacrificar la vida familiar del personal.

- **Limitar la duración de la jornada laboral**

Algunas organizaciones terminan la jornada laboral a una hora concreta para evitar que los empleados se queden más tiempo. De este modo todos los trabajadores y directores pueden ir a casa y optar por pasar este tiempo con su familia.

[www.sanitas.es](http://www.sanitas.es)

- **Introducir y gestionar la flexibilidad laboral** Guía para directores y supervisores Comisión de Igualdad de Oportunidades Gobierno británico Mayo de 2006 Reino Unido

Esta guía pretende mostrar a los directores la forma en que su organización y sus empleados pueden beneficiarse de la introducción de la flexibilidad laboral sin sacrificar la igualdad de oportunidades. Ofrece una lista de comprobación e incluye casos prácticos.

[http://www.eoc.org.uk/PDF/flexible\\_working\\_checklist.pdf](http://www.eoc.org.uk/PDF/flexible_working_checklist.pdf)

### INDICADORES:

Sugerimos que se tengan en cuenta los siguientes aspectos a la hora de examinar la organización y realizar una valoración de sus reglas

- Número de empleados hombres / mujeres que trabajan a tiempo parcial.
- Número de empleados hombres / mujeres que trabajan con horarios atípicos.
- Número de empleados hombres / mujeres que trabajan por turnos.
- Consulta con el personal antes de establecer los horarios.
- La igualdad de género se incluye como parámetro de evaluación para los directores.
- Posibilidad de variar los horarios personales.
- Medidas para garantizar igualdad de salarios para hombres y mujeres.



## SERVICIOS PARA LOS EMPLEADOS

### Descripción

*A medida que avanzamos en nuestra sociedad actual, basada en el conocimiento, se hace más patente para los intereses de una organización la necesidad de contar con personal cualificado y experto. Por tanto, la oferta de otras ventajas laborales en forma de servicios de apoyo para corregir las limitaciones de tiempo y espacio puede mejorar tanto la motivación como la productividad del personal, liberando sus mentes de los problemas cotidianos. De este modo, la mejora del equilibrio entre horario laboral y vida familiar puede ser una sabia estrategia para conquistar y reforzar la lealtad del personal capacitado, así como aumentar su satisfacción tanto el trabajo como en su vida personal. Las personas tituladas recientemente manifiestan sentirse cada vez más atraídas por este tipo de servicios.*

### PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS PARA AYUDAR A LAS ORGANIZACIONES A CREAR SERVICIOS DE APOYO QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SU PROPIA MISIÓN Y ESTRUCTURA

#### SERVICIOS DE PORTERÍA

Existen muchas dificultades diarias que pueden distraer al trabajador durante su jornada laboral, creando tensión y obligándolo a salir antes del trabajo, hacer las tareas del hogar durante el descanso para comer y correr durante todo el día para intentar compaginar el horario laboral con otras responsabilidades. Se ha demostrado que esta situación disminuye la productividad. El objetivo de crear servicios de portería es que desde el lugar de trabajo se cuiden todos los asuntos relacionados con la vida privada del personal: lavandería, compra de comestibles, etc. Este servicio responde a un problema muy concreto: Cuando el horario laboral coincide con el horario de los colegios, las tiendas, etc., o cuando debe compaginar trabajo y familia, ¿cómo puede hacerlo sin dejar de lado a uno de los dos? La solución ofrecida en algunas grandes empresas (de más de 1.000 empleados) que pueden permitírselo, ha sido contratar a un servicio de portería que se encarga de estas obligaciones de los empleados sin coste para ellos. Este tipo de servicio se ha generalizado en los Estados Unidos favoreciendo a un tercio de los empleados.

- **Empresas especializadas que ofrecen a los empleados servicios laborales.** El equilibrio de la vida laboral representa una nueva oportunidad de mercado para cubrir nuevas necesidades y demandas de empresas comprensivas que entienden la tensión que se genera entre las obligaciones del trabajo y las del día a día y desean ayudar proporcionando tales servicios como empresa o ventaja corporativa. Podemos ver algunos ejemplos en Francia y España...

[www.25eme-heure.fr](http://www.25eme-heure.fr)

[www.masvidared.com](http://www.masvidared.com)

## APOYO PSICOLÓGICO

---

Algunas organizaciones ofrecen apoyo psicológico gratuito a sus empleados que padezcan estrés pues éste tiene un efecto negativo en la productividad, ya esté motivado por un trabajo exigente, cambios laborales o dificultades en la vida privada.

- Para un mayor bienestar del personal, **Oracle está lanzando un programa internacional que permite a los empleados beneficiarse de ayuda psicológica gratuita.** Los trabajadores e incluso los miembros de su familia pueden acudir a un máximo de 5 entrevistas con un psicólogo externo (para Oracle Francia se ha elegido a la sociedad belga Eupora Counselling Services), garantizándose el anonimato de los empleados.

[www.eupora.be](http://www.eupora.be)

## PREPARACIÓN DE PROFESIONALES

---

La preparación es un proceso interactivo que ayuda a los individuos y a las organizaciones a desarrollar y producir con mayor rapidez resultados más satisfactorios. La labor de preparación se lleva a cabo con clientes de todas las áreas, incluida la comercial, profesional, financiera, sanitaria y social. Como resultado de la labor de preparación, los clientes establecen objetivos más concretos, participan de forma más activa, toman decisiones más acertadas y optimizan el uso de sus aptitudes naturales.

Los preparadores profesionales reciben formación para escuchar y observar, para ajustar su visión a las necesidades individuales de los clientes y para ofrecer soluciones y estrategias desde la perspectiva del cliente. Creen que el cliente es por naturaleza creativo y recurrente y que la labor de preparación sirve para ayudar a mejorar las aptitudes, los recursos y la creatividad con los que el cliente ya cuenta. Mientras el preparador ofrece una respuesta y perspectiva objetivas, el cliente es responsable de llevar a cabo las medidas necesarias para obtener los resultados que desee.

[www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org)

## OTRAS VENTAJAS

---

Otros servicios que pueden ofrecer las organizaciones son:

- Seguro de vida
- Seguro de accidentes
- Seguro médico para miembros de la familia
- Plan de jubilación
- Vales para restaurantes

## INDICADORES

Sugerimos que se tengan en cuenta los siguientes aspectos a la hora de examinar la organización y realizar una valoración de su situación relativa a los servicios para empleados

- Número de hombres que hacen uso de su derecho de baja por paternidad.
- Proporción de hombres/mujeres que hacen uso de su derecho a baja por paternidad/ maternidad.
- Proporción de hombres / mujeres que hacen uso de su derecho a baja por enfermedad de un hijo.
- Existencia de instalaciones de guardería internas o externas o ayuda económica: estructuras de recepción, becas ...
- Existencia de apoyo o instalaciones para el cuidado de personas mayores o dependientes.
- Existencia de facilidades o ayuda económica para cubrir los desplazamientos: servicio de autobuses, vehículos compartidos ...
- Existencia de servicios relacionados con la vida privada: compras, lavandería, tareas administrativas ...
- Posibilidad de variar los horarios personalizados ...

# ACUERDOS DE FLEXIBILIDAD Y BAJA POR PATERNIDAD

*A medida que en la Unión Europea aumentan los retos sociales y económicos tales como el desarrollo tecnológico, mayor competitividad económica o aumento del papel y la participación de la mujer en el mundo laboral, crece a su vez el reconocimiento de la necesidad de ciertas ventajas y compensaciones en el trabajo, por ejemplo, horarios flexibles y otras formas de lograr equilibrio más satisfactorio entre las necesidades laborales y las familiares.*

*Por toda Europa vemos una preocupación creciente entre los organismos principales de la UE, socios sociales, gobiernos nacionales de los estados miembros y un amplio número de multinacionales y empresas nacionales sobre políticas y herramientas para la conciliación de la vida laboral y familiar de madres y padres trabajadores.*

*Por consiguiente, cada decisión relacionada con el ámbito laboral, provenga de sindicatos, directores o empleados, o políticos locales / nacionales interesados en crear y/o aplicar medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, deberá tener en cuenta que dichas medidas no serán efectivas si se aplican únicamente a la mujer olvidando el papel del hombre en el reparto de las obligaciones laborales y familiares.*



*Por otro lado, una vez finalizada la baja por maternidad, se concede a padres y madres durante un tiempo una baja que permita a los padres y madres trabajadores cuidar de su hijo recién nacido, a la vez que se les concede cierto grado de seguridad con respecto al empleo, la seguridad social y los ingresos. Se trata del cuidado y la educación de hijos/as menores y ambos padres reúnen los requisitos necesarios.*

*La promoción de una baja por paternidad adecuada, compartida por ambos padres, es otro punto en la agenda para el crecimiento y el empleo de la UE. Se anima a los estados miembros para que fomenten la baja por paternidad entre los hombres, desarrollando incentivos financieros y de otro tipo. Esta forma de reparto de las responsabilidades familiares puede ayudar tanto a mujeres como a hombres a lograr un mayor equilibrio entre vida y trabajo. Una baja por paternidad compartida puede también ayudar a evitar los posibles efectos negativos que una baja prolongada podría tener en las perspectivas de empleo de las mujeres, en particular, la falta de incentivos relacionada con perspectivas de salario y sistemas de prestaciones inferiores junto con el riesgo de pérdida de aptitudes y posible pérdida de empleo tras largos periodos fuera del mercado laboral. Asimismo, proyectos financiados por la UE han tratado la necesidad de apoyo a la reintegración de los padres que vuelven a trabajar tras un periodo de baja. A menudo se trata de un gran paso que puede facilitarse empleando mecanismos como la formación continua y el contacto con los compañeros durante el periodo de baja.*

## HORARIO LABORAL FLEXIBLE



### **Descripción**

*Cuando el tipo de trabajo que deba realizarse permita la flexibilidad, las organizaciones pueden adaptar fácilmente el horario laboral a las necesidades de los empleados para el cuidado de su familia, con el fin de ayudarles a gestionar el tiempo y afrontar las distintas responsabilidades ante las que se encuentran. Esta medida puede costar poco o nada y genera una gran satisfacción a sus beneficiarios, algo que probablemente mejore su compromiso profesional.*

*Algunas de las medidas pueden también aplicarse a la baja por paternidad cuando sea necesario.*

### **PROPUESTAS PARA LA FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO**

Estas son algunas de las prácticas más comunes para compaginar vida y trabajo en las organizaciones. Las enumeramos para mostrar la diversidad de posibilidades que existe según las distintas circunstancias y necesidades. Por supuesto, cada medida puede sólo aplicarse en determinados trabajos y circunstancias específicos.

#### **HORARIO LABORAL FLEXIBLE, FLEXI-HORARIO**

Dentro de un marco de tiempo previamente acordado, el personal tiene flexibilidad para iniciar y terminar su jornada laboral. Por lo general, existe un periodo central durante el cual se debe trabajar.

#### **SALIDAS EN CASOS DE EMERGENCIA**

En casos de emergencia o por problemas familiares, el personal puede dejar el trabajo y recuperar el tiempo de ausencia en los días posteriores o en una fecha futura.

#### **ACUMULACIÓN DE HORAS**

Acuerdo laboral para registrar las horas extraordinarias trabajadas y cambiarlas por tiempo libre o acumularlas en periodos de vacaciones.

#### **HORARIO COMPRIMIDO**

Acuerdo laboral para trabajar las horas pactadas en menos días.

#### **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Reducción permanente de la jornada laboral para permitir al empleado que atienda los asuntos o responsabilidades de su vida privada, con una reducción de salario proporcional.

## **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL OCASIONAL**

---

Reducción de la jornada laboral durante un periodo específico para permitir al empleado que atienda responsabilidades concretas de su vida privada (enfermedad, trabajos comunitarios, etc.).

## **REPARTO DEL TRABAJO**

---

Dos o más personas comparten un trabajo a tiempo completo trabajando a tiempo parcial.

## **ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO**

---

Los empleados pueden organizar su trabajo libremente siempre y cuando cumplan los objetivos previamente acordados.

## **PLANIFICACIÓN ANUAL ANTICIPADA**

---

Esta previsión anual cubre periodos de vacaciones, reuniones y viajes de trabajo y el cuidado de los niños en vacaciones para organizar y gestionar lo mejor posible el tiempo y los recursos existentes.

## **TRABAJO EN CASA**

---

Esta posibilidad permite realizar el trabajo desde casa de forma regular, con una oficina instalada en casa. Por implicación, existe un acuerdo laboral para compartir los gastos ocasionados por la creación y el mantenimiento del lugar de trabajo en casa.

## **VIDEOCONFERENCIAS**

---

Las nuevas estrategias corporativas incluyen la conexión y cooperación entre organizaciones de distintos lugares. Este hecho aumenta a menudo la necesidad de desplazamiento, representando una sobrecarga de esfuerzo y una disminución del tiempo para asuntos personales. Con el fin de reducir la necesidad de reuniones, las videoconferencias pueden ser una alternativa válida para reunirse con gente de otros lugares, especialmente cuando los avances tecnológicos ofrecen cada vez más formas de simular y acercar la realidad a través de medios de realidad virtual.

## **EXCEDENCIA**

---

Esta posibilidad permite al empleado no ocupar su puesto sin retribución durante un periodo que puede durar meses o años, al tiempo que conserva su trabajo. Se puede optar por la excedencia por razones de paternidad (maternidad, paternidad, adopción, enfermedad, cuidado de personas mayores, etc.), para recibir una formación especial sobre nuevas competencias profesionales o por otros motivos personales.

## **DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS**

---

Algunas organizaciones conceden a su personal algunos días de asuntos propios a petición del mismo.

## **EL ACUERDO 48/52**

---

Se trata de una fórmula de trabajo especialmente diseñada para ofrecer a padres con hijos en edad escolar 2 meses de vacaciones que coincidan con las de sus hijos. Se calcula su salario durante 48 semanas y después se reparte en 52 semanas, de forma que ganan un poco menos durante el resto del año pero a cambio tienen vacaciones durante 2 meses.

### **Algunas referencias:**

- Business Link, Reino Unido: Ofrece una amplia variedad de modalidades de flexibilidad en el trabajo además de ayuda y asesoramiento sobre el tipo más adecuado para las necesidades específicas de cada persona. Herramienta interactiva para buscar la mejor opción para cada caso particular. <http://www.businesslink.gov.uk>
- Working families, Reino Unido. Guía interactiva que ayuda a elegir los acuerdos más adecuados para cada persona, su familia y su lugar de trabajo. [www.workingfamilies.org.uk/](http://www.workingfamilies.org.uk/)
- BBVA, España. Esta entidad bancaria ofrece horarios flexibles, jornadas laborales más cortas y otras facilidades a empleados con cargas familiares, todo ello recogido y acordado en el convenio colectivo.





Punto 7

## BAJA POR PATERNIDAD

### *Descripción*

*El nacimiento de un/a hijo/a es un hecho que afecta particularmente a las madres trabajadoras pues son las que normalmente interrumpen su carrera profesional para alimentar y cuidar al recién nacido. Pero este no es un papel que deban asumir dado que los padres son perfectamente capaces de asumirlo también. Cada vez más hombres y mujeres exigen un cambio en este sentido pues cada vez les preocupa más el compartir experiencias vitales como el crecimiento y la educación de los hijos desde el principio.*

## PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CUMPLIMIENTO / ABUSO DE LAS LEYES.

Las condiciones de acceso y normas detalladas que rigen la baja por paternidad deben estar definidas por la legislación nacional y/o los convenios colectivos. Las disposiciones nacionales pueden determinar si se concede la baja por paternidad "a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma sistemática o a modo de crédito de tiempo", y pueden incluir disposiciones sobre la duración en el puesto ocupado durante un año máximo, las circunstancias de adopción especiales, los periodos de notificación, las circunstancias en las que los empresarios pueden posponer la baja, así como los acuerdos especiales para cumplir los requisitos operacionales y organizacionales de pequeñas empresas.

### ACUERDOS DE BAJA

---

La baja puede tratarse en políticas que concilien el tiempo de familia y trabajo, y años, sabáticos, con la posibilidad de elegir entre 2 y 12 meses.

- **Diageo, España**

Esta posibilidad garantiza en todo momento el mantenimiento del empleo de los trabajadores y el pago de su seguridad social, con reconocimiento del tiempo en su puesto y algunas prestaciones sociales. Este plan ganó en 2004 el Premio Especial a la mejor práctica de conciliación concedido por el Great Place to Work Institute. [www.diageo.com](http://www.diageo.com)

- **Microsoft, Noruega:**

El paquete para padres en Microsoft Noruega es un ejemplo de cómo pueden influir las organizaciones en el uso de la baja por paternidad con incentivos económicos e iniciativas concretas. Uno de los importantes motivos que se esconden tras esta estrategia es animar a las mujeres para que se cojan una baja más corta. El paquete para padres consta de los siguientes elementos:

- Se requiere a los empleados hombres que cojan una baja por paternidad más larga (preferiblemente de 6 meses).
- Plena compensación de salario.
- Uso de directores como modelo.

### COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE BAJA POR PATERNIDAD

---

Para permitir que los padres tomen parte en condiciones óptimas del nacimiento y la llegada a casa de un nuevo hijo, se puede estimular a los empleados para que hagan uso de su derecho a baja por paternidad o incluso ofrecerles otras condiciones.

- **Renault SAS, Francia:**

Los padres que optan por la baja por paternidad reciben el 100% de su salario neto durante toda la baja. La baja por paternidad es un incentivo para compartir mejor las tareas relacionadas con el crecimiento del hijo, tareas familiares y obligaciones profesionales entre hombres y mujeres. El aspecto monetario preocupa principalmente a gerentes y directores cuyo salario supera el tope establecido por la seguridad social.

- **Intermon-Oxfam, España:** En esta ONG las horas extraordinarias se compensan con tiempo libre o periodos de baja en lugar de compensación económica.

<http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=1&idioma=1>



Punto 8

---

## CONCIENCIACIÓN / PROMOCIÓN DE LA PATERNIDAD ACTIVA

### *Descripción*

*La promoción de una baja por paternidad adecuada, compartida por ambos padres, es otro punto en la agenda para el crecimiento y el empleo de la UE. Se anima a los estados miembros para que fomenten la baja por paternidad entre los hombres, desarrollando incentivos financieros y de otro tipo. Esta forma de reparto de las responsabilidades familiares puede ayudar tanto a mujeres como a hombres a lograr un mayor equilibrio entre vida y trabajo.*

## PROPUESTAS / CASOS PRÁCTICOS SOBRE LA FORMA EN QUE LAS ORGANIZACIONES INFORMAN Y ANIMAN A LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A LA BAJA POR PATERNIDAD.

### CAMPAÑA PARA ELEGIR / DISFRUTAR LA BAJA POR PATERNIDAD

---

- **“Fars Kram”** (cosas de papás), TDC Dinamarca: El objetivo es que los empleados hombres disfruten de 10 semanas de baja por paternidad como mínimo, tiempo que pagará la empresa a los hombres que cojan la baja.

Cuando los empleados hombres son padres, reciben una carta de la empresa animándoles a coger la baja, junto con una mochila con un biberón para el bebé.

- **Papá, actúa!** Anuncio de televisión de la Oficina eslovena para la Igualdad de Oportunidades que promueve la baja por paternidad.

Ofician para la Igualdad de Oportunidades. Gobierno de la República de Eslovenia

<http://www.uem.gov.si/en/>

- **Hombres, hacedlo! Historias de padres de baja por paternidad**

En esta ocasión presentamos junto con socios de Islandia, Lituania y Malta en un proyecto de igualdad de género de la UE, una serie de buenos ejemplos de países participantes de padres de la vida real que han elegido disfrutar la baja por paternidad y están encantados por ello.

- **Padres de baja por paternidad, 2005:** Un informe conjunto basado en el estudio cualitativo de padres de baja, empresarios y órganos decisorios de Lituania, Islandia, Dinamarca y Malta. El estudio de padres, empresarios y órganos decisorios combina métodos cuantitativos y métodos cualitativos.

### CERTIFICADO Y PREMIOS DE RECONOCIMIENTO

---

Instauración de mecanismos de evaluación y reconocimiento público de prácticas responsables familiarmente de las organizaciones.

### REDUCCIÓN DE IMPUESTOS

---

Incentivos fiscales para aquellas organizaciones que realmente lleven a cabo prácticas igualitarias o fomenten el equilibrio entre trabajo y vida.

### BONIFICACIONES E INCENTIVOS

---

Bonificaciones o condiciones ventajosas en contratos públicos para las organizaciones que demuestren su política sobre equilibrio entre trabajo y vida e igualdad de género.

### CONCURSOS Y CONCESIÓN DE PREMIOS

---

Sistema por el que se conceden galardones y premios, reales o simbólicos, a organizaciones con un papel activo en el equilibrio entre trabajo y vida y la igualdad de género.

### COOPERACIÓN E INTERCONEXIÓN

---

Compartir experiencias e intercambiar información es la intención de redes de hombres que desean mejorar su papel en la paternidad o proteger sus derechos frente a la concepción cultural que atribuye a las madres el papel principal en el cuidado de los hijos.

- **AHIGE Asociación de Hombres por la igualdad de género.** La red de redes española de grupos locales de hombres que se comunican para debatir e intercambiar experiencias a través de reuniones presenciales y las habituales listas de distribución de correo, intercambiando información, experiencias, actividades e iniciativas.



Punto 9

---

## SERVICIOS DE APOYO ORGANIZATIVO PARA PADRES Y MADRES

### *Descripción*

*Las organizaciones pueden poner a disposición de sus empleados una serie de servicios que faciliten sus vidas en circunstancias especiales. Dichos servicios estarán disponibles para todos los empleados.*

### INSTALACIONES DEPORTIVAS PARA EMPLEADOS

---

- **Kraft Foods, Letonia:** La empresa financia un centro deportivo para uso de sus empleados y familias.

### OFICINAS DE PADRES E HIJOS/AS

---

- **Umwelt Bundes Amt, Alemania: ofertas UBA.** Estas oficinas se encuentran disponibles para aquellos padres que ocasionalmente tengan que llevar a sus hijos/as al lugar de trabajo. Esta práctica herramienta les ayuda a resolver las emergencias que surjan durante el cuidado del/a hijo/a sin ausentarse del trabajo. Las oficinas cuentan con las habituales instalaciones para trabajar y diferentes opciones de juego para niños/as de distintas edades, incluido un ordenador con juegos para niños/as más mayores.

<http://www.beruf-und-familie.de>

### AYUDA FAMILIAR DE GUARDERÍA

---

- **ASEPEYO, España:** Los empleados con un año en la empresa pueden beneficiarse del Programa de Apoyo a la Familia que beneficia al empleado de dos formas distintas, por cada hijo natural o adoptado menor de dos años y una Ayuda Familiar Escolar por cada hijo natural o adoptado de tres a dieciséis años.

[http://www.asepeyo.es/Homease.nsf/RecursosHumans/Archivos/\\$FILE/beneficios\\_social.es.pdf](http://www.asepeyo.es/Homease.nsf/RecursosHumans/Archivos/$FILE/beneficios_social.es.pdf)

### AYUDA ECONÓMICA PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS

---

- **ASEPEYO, España:** La empresa ofrece una ayuda económica complementaria para contribuir a los gastos escolares de los/as hijos/as de un empleado hasta la edad de dieciséis años.

### VALES PARA RESTAURANTES

---

- **ASEPEYO, España.** Ayuda para comidas para aquellos trabajadores que deban trabajar por la tarde al menos tres días a la semana.

### SALAS FAMILIARES

---

Salas acondicionadas en las organizaciones que las familias pueden emplear ocasionalmente por necesidades específicas tales como la lactancia en el trabajo.

- Nombre** “Pères présents, enfants gagnants - Guide à l'intention des pères”  
**Referencias** Denis Beauchamp et al. Ed. Hôpital Sainte-Justine, 1996  
**Breve descripción** Libro de consulta sobre las ventajas que tiene para el menor la implicación del padre en su educación.
- Nombre** **Los hombres y la crianza de los hijos por una paternidad activa**  
**Breve descripción** Proyecto europeo bajo la Estrategia del Marco Comunitario por la Igualdad de Género en 2001-2005
- Nombre** **El proyecto para promover la masculinidad de los cuidados (FOCUS)**  
**Breve descripción** El proyecto para promover la masculinidad de los cuidados (FOCUS) tiene como objetivo estudiar y mejorar las oportunidades de los hombres para conciliar vida laboral y privada / familiar a modo de preparación para hacerse cargo de las tareas del hogar.
- Nombre** **New Faces**  
**Breve descripción** **New Faces**, o nuevos conceptos de paternidad en las ciudades europeas, es un proyecto destinado a concienciar a los padres de su derecho a hacer uso de la baja por paternidad.
- Nombre** **Experiencias nórdicas en la baja por paternidad**  
**Breve descripción** Experiencias nórdicas de bajas por paternidad y su efecto en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Nombre** **Hombres modernos en una Europa ampliada**  
**Breve descripción** Investigación dirigida para el proyecto “Hombres modernos en una Europa ampliada” (octubre de 2004 - mayo de 2005). Los resultados de la investigación refleja las principales razones para hacer o no uso de la baja por paternidad.
- Nombre** “Prenoms le temps d’être père”  
**Breve descripción** Folleto informativo francés sobre el proyecto europeo “Hombres iguales, hombres diferentes”
- Nombre** “Prenoms le temps d’être père”  
**Breve descripción** Factores que influyen en el uso de la baja por paternidad. Comisión de Igualdad de Oportunidades 2006. El informe se centra en las actitudes de los padres y las prácticas habituales en un contexto familiar.
- Nombre** “Hombres construyendo igualdad”  
**Breve descripción** Iniciativa por la igualdad de género centrada en cambiar las actitudes de los hombres de Málaga hacia valores igualitarios y no sexistas.
- Nombre** “Los hombres toman el mando”  
**Breve descripción** Historias con éxito del programa EQUAL.
- Nombre** **Transformando la masculinidad. Trabajo, familia y cultura.**  
**Breve descripción** Artículo traducido al español de Victor Seidler, profesor de Goldsmith College de Londres.
- Nombre** **Varones, conciliación en lo doméstico y caminos hacia el cambio.**  
**Breve descripción** Artículo de Luis Bonino, director del Centro de Estudios de la condición masculina de Madrid.

- Nombre** **Hombres europeos ante la conciliación de la vida familiar y laboral**  
Breve descripción Artículo de Daniel Leal, coordinador del Programa de Hombres por la Igualdad, de Jerez.
- Nombre** **Interacción entre las transformaciones del trabajo y la masculinidad en la sociedad de la información.**  
Artículo de Francisco Abril Universitat Oberta de Catalunya.
- Nombre** **Las representaciones del hombre nuevo y los permisos de paternidad.**  
Breve descripción Artículo de José María Espada Calpe, miembro de la red de hombres profeministas Heterodoxia.
- Nombre** **Programa Hombres por la Igualdad.** Delegación de Igualdad y Salud.  
Breve descripción Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.  
Página web del programa [www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com). El primer programa institucional en España que desarrolla propuestas específicas por la igualdad de género destinadas a hombres.
- Nombre** **Cómic ganador de la V Edición de "Hombres en proceso de cambio"**  
Breve descripción V EDICIÓN DEL CERTAMEN DE FOTOGRAFÍA Y CÓMIC 'HOMBRES EN PROCESO DE CAMBIO' Delegación de Igualdad y Salud del Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.
- Nombre** **Ganas con el cambio**  
Breve descripción Anuncio radiofónico español. Campaña de concienciación.
- Nombre** **El trabajo cambia de género**  
Breve descripción Hombres e Igualdad en la transición de las formas laborales. Ralf Puchert Marc Gärtner Stephan Höyng (eds.) Barbara Budrich ediciones. Marzo de 2005.
- Nombre** **Artículo francés sobre la implicación de los hombres en las tareas domésticas y las responsabilidades familiares.**  
Breve descripción Artículo publicado en el diario francés "Liberation" sobre la implicación de los hombres en las tareas domésticas y familiares: "Papa, boulot à temps plaint".
- Nombre** **Artículo francés sobre la implicación de los hombres en las tareas domésticas y las responsabilidades familiares**  
Breve descripción Artículo publicado en el diario francés "Liberation" sobre la implicación de los hombres en las tareas domésticas y familiares: "Papa file et maman court".
- Nombre** **Ser padre: Reacciones de los hombres ante la paternidad**  
Breve descripción Los padres y la depresión posparto. Resultados de la investigación del proyecto: Transición psicológica de los hombres hacia la paternidad Alteraciones del carácter en hombres que son padres.
- Nombre** **Artículo español "Hombres camino de la igualdad"**  
Breve descripción Hombres camino a la igualdad. Antonio García Domínguez. Presidente de AHIGE
- Nombre** **Artículo español "Educar para el cuidado y la ternura"**  
Breve descripción Vicenç Fisas.
- Nombre** **Artículo español sobre género y reparto del trabajo**  
Breve descripción Hombres, género y reparto del trabajo, por José Ángel Lozoya Gómez. Presentada en asignatura de Facultad de Ciencias del Trabajo.
- Nombre** **Informe final de "Hombres iguales, hombres diferentes"**  
Breve descripción Ed. Karen Sjørup, Centro de Investigación danés sobre igualdad de género, noviembre de 2006.



# Anexo 1:



## Testimonio personal sobre el cambio para los hombres en el equilibrio entre trabajo y vida

### Una ilustración del “nuevo padre”:

Pierre BOREL, 27 años, francés, vendedor en Aix-en-Provence, tomó la decisión, aún inusual en un padre, de pedir algunos meses de baja para cuidar de su bebé Bastien. Hemos estado con él y hablado sobre su experiencia.

Pierre, tenemos entendido que usted se cogió la baja por paternidad<sup>1</sup>, ¿cuáles fueron las ventajas? ¿Tuvo algún problema para hacer uso de su derecho a baja por paternidad?

*“Para poder obtener la prestación de baja por paternidad, me dijeron en la CAF<sup>2</sup> que no podría trabajar entre la baja por paternidad y la baja por ser padre. Como resultado, sólo cogí los 3 días clásicos justo después de nacer Bastien y tuve que esperar hasta el final de la baja por maternidad de mi mujer para poder disfrutar mi baja por paternidad. Es una pena porque el bebé tenía ya casi 3 meses. Por supuesto habría preferido dividir la baja, coger la baja por paternidad para estar con mi mujer y mi hijo justo después de nacer, luego volver al trabajo y coger mi baja por paternidad después de la baja de mi mujer). Supongo que no estábamos bien informados porque en la CAF nos dieron varias respuestas, de hecho no sabían contestar a nuestras preguntas porque era muy raro que un padre pidiera una baja por paternidad.”*

<sup>1</sup> Desde enero de 2002, todos los nuevos padres de Francia se benefician de una baja por paternidad de 11 días, además de los 3 días que ya concedía y pagaba el empresario.

<sup>2</sup> Administración de la Seguridad Social responsable de las prestaciones familiares

¿Por qué decidió disfrutar la baja por paternidad<sup>3</sup>?

*“Primero, debo reconocer que siempre he querido participar mucho en la educación de mis hijos. Ya estuve pensando en ello antes de casarme y ser padre. Además, mi mujer es profesora, lo que significa que su jornada laboral acaba antes que la mía y gana más dinero que yo. Nos decidimos por una mezcla entre mi propio deseo y la situación profesional de los dos. Sin duda, mis ganas explican en gran medida esta decisión porque un subsidio total de sólo 500€ conlleva un sacrificio económico. La prestación es demasiado baja como para suponer un atractivo.”*

¿Qué tipo de dificultades encontró a su alrededor durante su baja por paternidad?

*“Mi jefe (hombre y soltero) no sabía que un padre pudiera coger una baja por paternidad. Se sorprendió cuando le comuniqué que iba a coger la baja pero no se opuso. Durante el tiempo que estuve sin trabajar un nuevo director (hombre pero con familia) empezó a llevar la tienda en la que trabajo y cuando volví me felicitó por mi elección. El problema real que tuve fue que mi seguro sanitario (facilitado a los trabajadores de mi empresa) dejaba de ser válido durante mi baja, ¡se suspendió mi contrato! Pensaba que continuaba vigente pues me dijeron que mantendrían mi seguro, de nuevo, creo que me informaron mal. Logré que mis médicos aplazaran los pagos hasta que volviera a trabajar aunque no fue fácil.*

*Disfruté realmente del tiempo que pasé con mi hijo y no me sentí aislado, por el contrario, como mi mujer no trabaja muchas horas a la semana pasábamos mucho tiempo juntos y vimos mucho a nuestros familiares y amigos.*

*Las personas cercanas a mí estaban un poco sorprendidas, decían que era original, pero todos me apoyaron y animaron. No percibí ninguna reacción negativa.*

*La verdadera dificultad estuvo en volver al trabajo, primero ponerte al día después de 6 meses sin trabajar, y después dejar mi bebé con una niñera. Por suerte, Bastien no lloró cuando lo dejamos con esta extraña y es un niño muy sociable, algo que ayuda a la hora de separarnos”.*

¿Qué es lo que más le gustó y aprendió durante esta experiencia? ¿La repetiría con un próximo hijo?

*“Me encantó cuidar de mi hijo. Ha sido una experiencia maravillosa y creo que ha creado un vínculo muy fuerte entre Bastien y yo. Además, creo que la participación desde el principio del padre en el cuidado de su bebé es muy importante porque el padre no tiene el vínculo físico que el bebé tiene con su madre. Dada la existencia de esta desigualdad natural, depende del padre crear un mayor equilibrio en la relación entre el bebé, la madre y él mismo.*

*¿Que si repetiría la experiencia con mi próximo hijo? Por supuesto. La próxima vez seré más inflexible con mis derechos para que no decidan cuándo empiezo la baja y no suspendan mi seguro sanitario. No obstante y a pesar de algunos pequeños problemas, cuidar de Bastien ha sido tan maravilloso que me muero de ganas por jugar a ser padre otra vez.”*

<sup>3</sup> Los padres franceses tienen la opción de disfrutar de la baja por paternidad desde el primer hijo (con un subsidio de 6 meses). Para el segundo hijo y los posteriores, la duración de la baja (y del subsidio) es de un año renovable dos veces hasta que el hijo cumpla tres años. En Francia las madres cogen el 98% de las bajas por maternidad.

# Agradecimientos

▪ A las organizaciones y las personas que han colaborado en la realización del trabajo de campo de la investigación de All Together, en particular:

▪ A las organizaciones y las personas que han facilitado la información sobre la que hemos basado nuestros productos.

▪ A todas las personas que han participado en los distintos congresos geográficos (Copenhague, Dinamarca, noviembre de 2006; Kaunas, Lituania, diciembre de 2006; Marsella, Francia, diciembre de 2006) y la última Conferencia Internacional celebrada en Jerez de la Frontera, España, en febrero de 2007).

▪ A Impec Toonga, empresa responsable de la programación de la página web de All Together.

▪ A Núria Cayuelas, webmaster de dicha página.

▪ A la experta en igualdad de género Angelina Gerardi, Atelier Vantagio Donna, Italia.

▪ A Lago Consulting, Ltd por la revisión y la corrección del texto en inglés.

▪ A CRIA, SL Empresa y Desarrollo, Barcelona, por la asistencia técnica del proyecto.

▪ A Laura Bosch por la coordinación transnacional del proyecto.

▪ **A la Comisión Europea por la financiación de este proyecto.**

**[www.all-together.org](http://www.all-together.org)**