



¿Cómo logran los padres adaptar su empleo para ser capaces de implicarse en los cuidados? Un análisis de entornos laborales que permiten que padres empleados logren conciliar su vida familiar y laboral. (#6264)

Paco Abril Morales ¹;

Carmen Botía-Morillas ²; Teresa Jurado-Guerrero ³;

Jordi M. Monferrer ⁴

1 - Universidad de Gerona (UdG). 2 - Universidad Pablo de Olavide (UPO). 3 - Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). 4 - Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).

Email contacto: carmenbotia@upo.es

Analizamos entornos laborales que permiten que padres trabajadores cuya pareja está empleada a tiempo completo, logren implicarse en los cuidados de su criatura. Para ello se ha generado información cuantitativa sobre actitudes y prácticas empresariales. En su parte cualitativa se han realizado tres grupos de discusión con padres trabajadores implicados en los cuidados, así como estudios de caso en empresas que fomentan la conciliación familia-trabajo, a partir de entrevistas abiertas a trabajadores con distintos grados de responsabilidad. La propuesta que presentamos se basa en el análisis de los tres grupos de discusión. Estos padres trabajadores tienen al menos un hijo de 12 años y dedican al menos dos horas diarias a los cuidados. Uno de los grupos se realizó en Barcelona con padres de grandes empresas, otro en Madrid con padres de la administración pública y un tercero en Sevilla con padres de pequeñas empresas o que se habían empleado como profesionales autónomos. La propuesta explora las barreras y oportunidades que los padres encuentran en sus lugares de trabajo para poder implicarse en los cuidados. Estos padres son capaces de adaptar su tiempo de trabajo, sus horarios laborales o sus lugares de trabajo a la crianza de sus hijos; o son padres que tienen un empleo que les permite conciliar su vida familiar y su trabajo. Hasta el momento, la mayoría de las investigaciones realizadas en España sobre empresas que facilitan la conciliación familiar y laboral se basaban en encuestas realizadas por las áreas de recursos humanos o por la dirección de las empresas, y tratan de describir y publicitar las medidas de apoyo que estas empresas ponen en marcha. Sin embargo, sabemos muy poco sobre cómo los padres perciben y hacen uso de estas medidas de fomento de la conciliación y de las diferencias de género que estas medidas pueden generar. Nuestros resultados muestran que el trabajo a jornada continua (principalmente por las mañanas), así como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y los permisos de paternidad remunerados, son las medidas más utilizadas por los padres investigados y por los padres españoles en general. Además, el uso de la flexibilidad horaria y del teletrabajo no presentan grandes disparidades por razón de género, en contraste con los permisos no remunerados transferibles, o el uso del derecho a la reducción horaria por hijos menores de 12 años, que fundamentalmente adoptan las mujeres. Queremos señalar también, que las actitudes de los supervisores y de los compañeros de trabajo pueden facilitar o dificultar que los trabajadores adopten estas medidas. A partir del estudio realizado, nuestra recomendación es la adopción de políticas claras para todos y todas las trabajadoras, independientemente de su género e independientemente de si tienen o no tienen hijos, ya que la conciliación es positiva para todos los trabajadores, para su salud, para aumentar la productividad, para sus empresas y por extensión para la sociedad, evitando así el aumento de la desigualdad por razón de género en los entornos laborales.

