

Foro Catalán de Personas Expertas para un Reparto Igualitario del Tiempo de Trabajo

Metodología, conclusiones y medidas

ÍNDICE

1	Presentación	3
2	Metodología	4
2.1	Metodología de la fase 1	4
2.2	Metodología de la fase 2	5
3	Resultados	7
3.1	Resultados de la fase 1	7
3.2	Resultados de la fase 2	11
3.2.1	Medidas propuestas por las personas expertas	12
3.2.2	Medidas priorizadas con mayor grado de acuerdo	15
3.2.3	Ventajas e inconvenientes de las medidas priorizadas	17
4	Conclusiones	29
5	Recomendaciones de las personas expertas sobre nuevas formas de organización del tiempo de trabajo	31
Anexo:	Personas participantes en el Foro	33

1 PRESENTACIÓN

En el mes de junio de 2007, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña inició el **Foro Catalán de Personas Expertas para un Reparto Igualitario del Tiempo de Trabajo**, que se inauguró el 23 de octubre en una sesión de trabajo pública en la que participaron 100 personas.

Como su nombre indica, el planteamiento del **Foro** se ha basado en la participación activa de un amplio abanico de personas expertas de varios sectores de actividad de Cataluña, España y Europa que, en diferentes momentos del proceso, lo han provisto de reflexiones y propuestas, a partir de sus prácticas profesionales y de su experiencia. En total han participado en el **Foro** 151 personas expertas de diferentes ámbitos: público, empresarial, sindical, universitario y tercer sector.

Los objetivos del **Foro**, estructurado en dos fases y articulado mediante diferentes metodologías de trabajo, han sido:

- Potenciar la visibilidad social del reparto del tiempo de trabajo entre las mujeres y los hombres.
- Facilitar el debate y el contraste entre los diferentes agentes públicos, económicos, sindicales, académicos y profesionales que tienen incidencia en esta cuestión.
- Recoger la opinión de personas expertas que, desde diferentes ámbitos de intervención y experiencia, aportan reflexiones con valor añadido.
- Concretar medidas de intervención que faciliten un reparto igualitario del tiempo de trabajo.

El 12 de junio de 2008 se pone fin a este proceso participativo y se presentan las principales conclusiones extraídas de las aportaciones realizadas por las personas expertas durante el desarrollo del **Foro Catalán de Personas Expertas para un Reparto Igualitario del Tiempo de Trabajo**.

El resultado de todo este proceso de trabajo, desarrollado durante doce meses, es la propuesta de un conjunto de medidas que han de ayudar a avanzar hacia una mejora en cuanto a la racionalización y la flexibilidad del tiempo de trabajo y hacia un reparto más equitativo de la carga total de trabajo entre las mujeres y los hombres.

Las recomendaciones y propuestas de actuación que se presentan a lo largo de las páginas siguientes reproducen las opiniones y aportaciones de todas y cada una de las personas expertas que han participado en la realización de este Foro.

La Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo agradece a los diversos agentes sociales y económicos y a las personas expertas su colaboración y asume el compromiso de analizar las recomendaciones surgidas de este proceso participativo así como de estudiar su viabilidad.

2 METODOLOGÍA

Metodológicamente, el **Foro** se ha estructurado en **dos fases** de trabajo:

- **Fase 1** (junio-diciembre de 2007): Enfocada a la programación de actuaciones, la recogida y el contraste de información y aportaciones sobre los principales ámbitos y aspectos que se deben considerar a la hora de abordar el reparto del tiempo de trabajo entre las mujeres y los hombres, así como a una primera aproximación a posibles medidas asociadas.
- **Fase 2** (enero-junio de 2008): Enfocada a la concreción de medidas relativas al reparto del tiempo de trabajo entre las mujeres y los hombres, concretando posibles ventajas e inconvenientes, y al posterior análisis del proceso y la elaboración de conclusiones.

Foro Catalán de Personas Expertas para un Reparto Igualitario del Tiempo de Trabajo

Fase 1

- Ámbitos y aspectos a considerar
- Aproximación a posibles medidas

Fase 2

- Concreción de medidas
- Análisis y conclusiones

2.1 METODOLOGÍA DE LA PRIMERA FASE

Las aportaciones en esta fase se han obtenido de acuerdo con **tres mecanismos**:

A. Aportaciones de **tres grupos de trabajo** en la primera sesión organizada por el **Foro** en octubre de 2007. El programa de trabajo de los grupos se articuló a partir de los temas siguientes:

- El tiempo dedicado al trabajo productivo en el ámbito laboral.
- El tiempo dedicado al trabajo reproductivo en el ámbito familiar y doméstico.
- El tiempo dedicado a la movilidad y la reorganización horaria de los principales tipos de servicios que se usan cotidianamente.

B. Aportaciones individuales de personas expertas, mediante **entrevistas o aportaciones escritas**.

La recogida de información se articuló a partir del guión que sigue:

- ¿Qué se entiende por reparto igualitario del tiempo de trabajo?
- ¿Qué causas y qué factores críticos intervienen?
- ¿Qué efectos y qué consecuencias provoca el actual reparto del tiempo de trabajo?
- ¿Qué tipo de actuaciones se podrían realizar desde el Departamento de Trabajo para promover un reparto igualitario del tiempo de trabajo?
- ¿Cuáles son los principales problemas que dificultan la reorganización del tiempo de trabajo actual y el reparto igualitario del tiempo?

C. Aportaciones de **cuatro mesas de trabajo, en las que participaron personas expertas y diferentes agentes sociales y económicos**. El plan de trabajo de las sesiones se articuló a partir de los temas siguientes:

- Horarios de los servicios y comercios.
- Tiempo de trabajo, tiempo de movilidad.
- Horarios y jornadas laborales.
- Tiempo productivo frente a tiempo reproductivo.

Las aportaciones obtenidas a través de estos tres mecanismos de participación se han agrupado en **cinco ámbitos de reflexión**:

- División sexual del trabajo.
- Horarios de los servicios y comercios.
- Movilidad y usos del tiempo.
- Modelos de organización del trabajo.
- Salud y tiempo de trabajo.



2.2 METODOLOGÍA DE LA SEGUNDA FASE

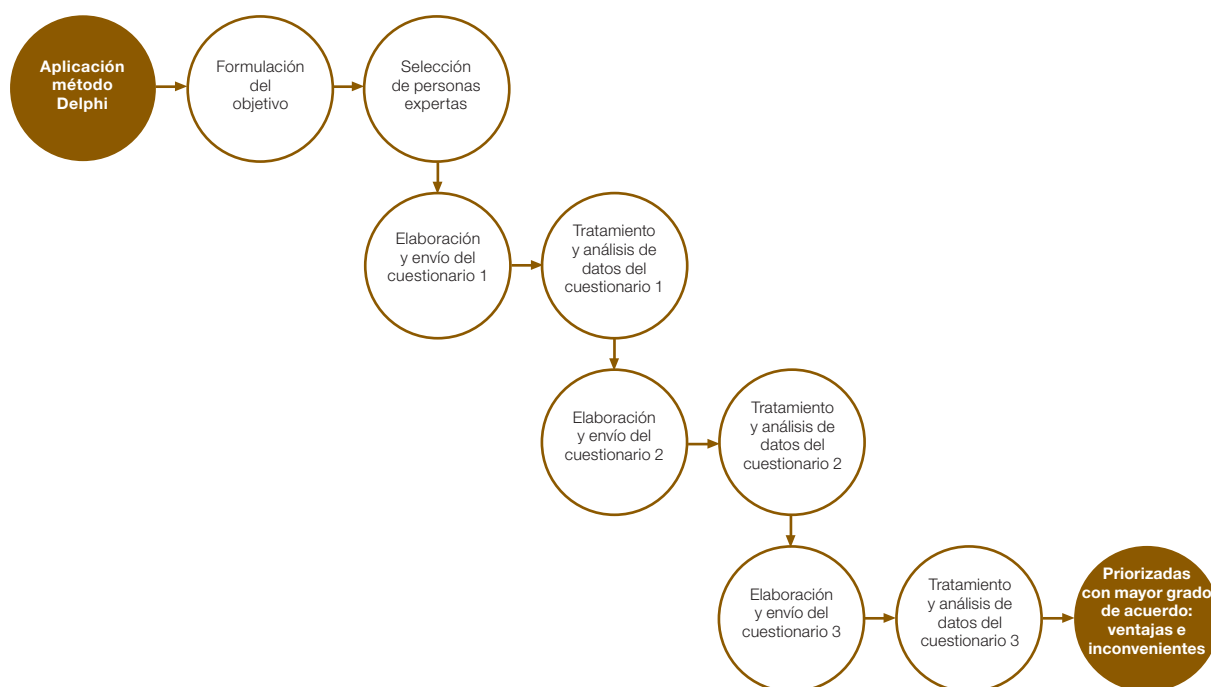
La segunda fase se ha llevado a cabo a partir de la aplicación del método Delphi. Para llevar a cabo este proceso se selecciona a un grupo de personas expertas constituido por profesionales de varios ámbitos y agentes sociales y económicos. Este método se basa en técnicas de investigación cualitativas, que pretenden interpretar fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas o expertas en el tema, y consiste en la estructuración de un proceso de interacción grupal que permite a un conjunto de personas realizar aportaciones alrededor de un tema complejo.

Dichas personas expertas aportan sus opiniones mediante sucesivas rondas de preguntas formuladas mediante cuestionarios con el objetivo de llegar a predicciones de futuro o propuestas que combinen, a la vez, el máximo consenso y la máxima autonomía de opinión por parte de cada participante.

En síntesis, se trata de trabajar sistemáticamente los juicios, anónimos, emitidos por un grupo de personas expertas con objeto de encontrar las máximas convergencias y deducir de todo ello los correspondientes consensos de opinión.

El proceso seguido en la aplicación del método en el ámbito del **Foro** ha sido el siguiente:

- Establecimiento del objetivo a lograr: recoger aportaciones relevantes para la concreción de medidas aplicables que permitan avanzar hacia un reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.
- Selección de las personas expertas, que se ha concretado en 60 participantes activos en el grupo de consulta.
- Elaboración y envío por Internet del cuestionario número 1 con el contenido siguiente: cuáles son las tres medidas concretas más importantes que debería impulsar el Gobierno de Cataluña, mediante el Departamento de Trabajo, para favorecer el reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres ¹.
- Tratamiento y análisis de los datos proporcionados por el cuestionario 1.
- Elaboración y envío por Internet del cuestionario número 2 con el contenido siguiente: el grado de acuerdo y la prioridad que hay que dar a las diferentes propuestas de medidas recogidas en el primer cuestionario ².
- Tratamiento y análisis de los datos proporcionados por el cuestionario 2.
- Elaboración y envío por Internet del cuestionario número 3 con el contenido siguiente: cuáles son las ventajas principales y los inconvenientes de las medidas que se considera oportuno destacar.
- Tratamiento y análisis de los datos proporcionados por el cuestionario 3.
- Establecimiento de medidas priorizadas con mayor grado de acuerdo indicando sus ventajas principales y los inconvenientes que se han valorado.



¹ Se entiende como *reparto igualitario del tiempo de trabajo* el hecho de que mujeres y hombres distribuyan de modo equitativo, y en igualdad de condiciones, el tiempo dedicado a las diferentes responsabilidades y cargas de trabajo. Hoy por hoy, los datos muestran que son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a las medidas para conciliar el tiempo de trabajo laboral y personal. Este reparto desigual del tiempo de trabajo representa una desventaja competitiva para las mujeres y una falta de igualdad de oportunidades laborales.

² *Grado de acuerdo*: nada de acuerdo, poco de acuerdo, bastante de acuerdo y totalmente de acuerdo. *Prioridad*: alta, media y baja.

3 RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las dos fases en que se ha estructurado metodológicamente el **Foro Catalán de Personas Expertas para un Reparto Igualitario del Tiempo de Trabajo**.

3.1 RESULTADOS DE LA PRIMERA FASE

Las principales aportaciones obtenidas en la fase 1 han sido agrupadas en cinco ámbitos de reflexión:

- A. División sexual del trabajo.
- B. Horarios de los servicios y comercios.
- C. Movilidad y usos del tiempo.
- D. Modelos de organización del trabajo.
- E. Salud y tiempo de trabajo.

A continuación se detallan las principales conclusiones obtenidas en cada uno de estos ámbitos.

A. División sexual del trabajo

El contrato social vigente todavía funciona sobre la división sexual del trabajo, donde la mujer continúa asumiendo las responsabilidades domésticas y de cuidado de las personas en los diferentes ciclos de la vida y el hombre es el principal proveedor económico. Con la elevada incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se ha realizado un ajuste de este modelo en detrimento del tiempo de las mujeres, que han tenido que asumir varios roles difíciles de compatibilizar. Las mujeres, en general, se han incorporado al sistema productivo, pero los hombres no se han incorporado en la misma medida al sistema reproductivo. Esta realidad se describe como la doble jornada y la doble presencia de las mujeres. Existe un desequilibrio evidente entre hombres y mujeres en el reparto de la carga total de trabajo. Es preciso un nuevo pacto social (empresas, Administración, trabajadores/as, agentes sociales, etc.) para encontrar soluciones de fondo, reales, negociadas y acordadas.

Una de las principales causas de este desequilibrio es que el trabajo doméstico y de cuidado de las personas no tiene el mismo valor ni prestigio social que otras formas de trabajo remunerado. La revalorización social de las tareas de cuidado de las personas y de mantenimiento de la vida cotidiana es un reto que se debe afrontar.

En esta línea, está claro que el valor social del tiempo es el principal recurso para la conciliación de la vida personal y laboral. Es necesario, pues, un profundo cambio cultural en los usos del tiempo y en la mejora de su gestión.

Todas las administraciones públicas deberían impulsar la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal y, en cierta medida, actuar como modelo y promover unos usos del tiempo más armónicos.

Algunas de las posibles medidas que habría que promover estarían relacionadas con:

- La consolidación de una igualdad real entre mujeres y hombres haciéndola obligatoria por ley. Por ejemplo, igualar los permisos de la madre y del padre obligatorios a 16 semanas cada uno, no transferibles, o promover que los hombres cojan permisos de cuidado de personas dependientes, o las medias jornadas, con objeto de reducir las diferencias actuales entre mujeres y hombres a la hora de asumir las responsabilidades familiares.

- La aplicación de las diferentes normativas desde una perspectiva que permita la libre elección personal, con objeto de no acabar perjudicando a las personas que se acogen a estas medidas.
- El logro de un pacto social entre los agentes decisorios (públicos, económicos y sociales) sobre los usos y el reparto del tiempo de trabajo.
- La realización de campañas conjuntas entre la Administración y los agentes económicos y sociales para conseguir una revalorización social de las tareas de cuidado de las personas y de mantenimiento de la vida cotidiana. Estas campañas deberían tener una especial incidencia en el ámbito educativo y en los medios de comunicación.
- La difusión pública de casos ejemplares de cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional y armónico del tiempo.

B. Horarios de los servicios y comercios

Uno de los principales aspectos destacados ha sido que los horarios comerciales marcan y arrastran las franjas del resto de los horarios de trabajo.

En este sentido, hay que advertir que cada vez gana más peso social la cultura 7x24, consistente en el funcionamiento de los servicios y de las actividades 24 horas al día los 7 días de la semana, cultura asociada al valor de la urgencia y de la plena disponibilidad.

Este hecho se contrapone con la situación actual, en la que los horarios son una barrera para encontrar profesionales que cubran los puestos de trabajo del sector comercio. Todo ello incide de manera notable en la calidad del empleo, que afecta tanto a la profesionalidad de las trabajadoras y de los trabajadores como a las organizaciones que las/los incorporan.

Algunas de las posibles medidas que se deberían promover estarían relacionadas con:

- La racionalización de los horarios comerciales y su flexibilización.
- La limitación del funcionamiento 7x24 a los servicios básicos y urgentes.
- La realización de diferentes tipos de campañas interdepartamentales de información y sensibilización.
- La inversión en formación y en acciones que promuevan el desarrollo profesional.
- El impulso de acreditaciones y reconocimientos (profesionales y sociales) que vinculen la calidad del servicio a la responsabilidad social.

C. Movilidad y uso del tiempo

La movilidad, así como sus efectos en el uso del tiempo, se debe reflexionar desde dos perspectivas: el entorno urbano, hasta la segunda corona (interpoblaciones, intercomarcal y en los polígonos), y el entorno rural (entre capitales de comarca y las poblaciones que se relacionan y entre poblaciones), teniendo en cuenta la oferta de movilidad colectiva, el acceso al trabajo de determinados colectivos y la movilidad vinculada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Asimismo, se constata que las infraestructuras actuales, y la consiguiente movilidad, no ofrecen las mismas posibilidades a todas las personas que necesitan desplazarse por razones de trabajo. En este contexto, los problemas de movilidad tienen un impacto más negativo en las mujeres que en los hombres.

La problemática de la movilidad es creciente debido a la desincronización de los tiempos de la vida actual. Hay que pensar las soluciones a la movilidad atendiendo a las necesidades de quien tiene más dificultades para armonizar los diversos tiempos de vida, soluciones que respondan no sólo a las necesidades del tiempo de trabajo remunerado, sino que interrelacionen éste con los demás tiempos de la vida cotidiana.

La sensibilización sobre la movilidad y el uso del tiempo por parte de las empresas, de los trabajadores y las trabajadoras y la sociedad en conjunto es un aspecto clave para mejorar la situación actual.

Algunas de las posibles medidas que se deberían promover estarían relacionadas con:

- La planificación, ampliación y mejora del transporte colectivo y de la red viaria.
- Los horarios de los transportes públicos se deberían ajustar al máximo a los horarios de apertura y cierre de las empresas.
- La potenciación de sistemas de intercambiadores con objeto de reducir el tiempo de interconexión entre los transportes que se utilizan entre el origen y el destino de un trayecto.
- El establecimiento de pactos de transporte colectivo entre los polos de movilidad ferroviarios y de autobús, ya existentes en el territorio, hasta los polígonos industriales, en función de los horarios de las empresas.
- Los nuevos polígonos se deberían planificar con el requisito de incorporar un plan de accesibilidad sostenible.
- El fomento de la flexibilidad horaria por parte de las empresas, reorganizando las formas y los procesos de trabajo, como un medio para reducir los colapsos de movilidad en horas punta.
- La facilitación del transporte por parte de las empresas, teniendo especialmente en cuenta a las mujeres trabajadoras con mayores problemas de movilidad.
- La realización de campañas institucionales específicas de información y sensibilización sobre las dificultades especiales de movilidad que tienen las personas discapacitadas.
- La intensificación y la mejora de la investigación periódica sobre el tiempo vinculado a la movilidad.

D. Modelos de organización del trabajo

La racionalización de los horarios pasa por aumentar la productividad de las horas de trabajo y romper con la actual cultura de la presencia en el trabajo, que defiende que, cuantas más horas se está, más se trabaja. Evidentemente, esta racionalización del uso del tiempo requiere una buena organización personal del tiempo y del trabajo que se debe hacer.

Un paso en esta dirección es avanzar hacia la concepción del tiempo de trabajo medido en cantidad de horas anuales y en cómo se articulan dichas horas: distribución temporal, tipo de horarios, tipos de contrato, organización horaria de la plantilla, etc.

Hay que tener presente, sin embargo, que los horarios y las jornadas laborales se han de organizar en función de las diversidades específicas de los diferentes sectores, mediante los acuerdos establecidos en la negociación colectiva.

Otro aspecto clave es que la flexibilidad laboral debe plantarse atendiendo tanto a criterios de rentabilidad de la empresa como a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, buscando un equilibrio entre ambos intereses. Es importante que las medidas de flexibilidad no penalicen la trayectoria profesional de las personas trabajadoras que se acogen a ellas.

Asimismo, es importante tener conciencia de que en la negociación colectiva no se utilizan todas las herramientas y medidas que actualmente están disponibles para la racionalización de los horarios y del uso del tiempo. La organización del tiempo debe ser entendida como un aspecto importante en el conjunto de elementos que configuran las políticas de igualdad en las empresas.

Otros aspectos que cabe tener en cuenta son determinadas prácticas que se despliegan en la cotidianidad y que deberían ser modificadas, por ejemplo: los horarios de las reuniones a última hora de la jornada laboral y las cenas de trabajo o la formación fuera del horario laboral, muy arraigados en las culturas y los hábitos organizacionales actuales, que no ayudan a la racionalización del tiempo de trabajo ni a la conciliación con la vida personal. La mayoría de los líderes empresariales, sociales y políticos no son una referencia positiva en cuanto al uso racional y conciliador del tiempo.

Algunas de las posibles medidas que se deberían promover estarían relacionadas con:

- El fomento de modelos de trabajo basados en la eficiencia y la eficacia, con objeto de cambiar la ac-

tual cultura del trabajo, donde una mayor presencia laboral equivale a un mayor rendimiento productivo.

- La realización de acciones de formación sobre el uso flexible del tiempo de trabajo dirigidas a diferentes tipos de colectivos laborales: directivos y directivas, representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras, personal de recursos humanos, etc.
- El aprovechamiento de las oportunidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para hacer más eficiente el tiempo de trabajo productivo, procurando que no generen situaciones de precarización laboral.
- El asesoramiento a las personas que negocian los convenios colectivos, con objeto de introducir elementos de racionalización del tiempo en la negociación colectiva y en la implantación de planes de igualdad en las empresas.
- La potenciación de la figura de agentes de igualdad de oportunidades en las empresas.
- La racionalización, compactación y flexibilidad del tiempo y de los horarios de trabajo en el ámbito laboral, estableciendo los correspondientes acuerdos desde la negociación colectiva, atendiendo tanto a las necesidades de la empresa como a las de los trabajadores y las trabajadoras.
- El establecimiento de criterios marco sobre horarios y jornadas en función de las necesidades de cada sector de actividad económica.
- El impulso, mediante negociación colectiva, del concepto de bolsas de horas que contemple el cómputo global de horas anuales de trabajo retribuido y el intercambio de tiempo por tiempo.
- El establecimiento de pautas mínimas comúnmente aceptadas por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, con objeto de facilitar las negociaciones en el ámbito del uso racional del tiempo de trabajo productivo.
- El cumplimiento real de los horarios de trabajo establecidos a partir de introducir cláusulas en los convenios.
- El establecimiento de pautas tendentes a celebrar reuniones de trabajo dentro de los horarios establecidos.
- La aplicación de la política de luces apagadas a partir de los horarios laborales estándar acordados.
- La reducción de la jornada laboral actual y la reducción del número de horas extras que prevé la normativa actual.
- El refuerzo de las intervenciones de inspección del Departamento de Trabajo con objeto de velar por el cumplimiento de los horarios y la realización de horas extras según el marco legal.
- La creación de un observatorio de seguimiento de la negociación colectiva en los temas relativos a la flexibilización y el apoyo a la armonización del tiempo de trabajo.
- La potenciación de un nuevo pacto social del reparto del tiempo entre los agentes sociales que tienen la competencia de la organización del trabajo, ampliable al conjunto de la sociedad civil.
- La realización de campañas institucionales específicas de información y sensibilización sobre los beneficios generados por la racionalización y la flexibilidad del tiempo de trabajo, con objeto de promover que en las negociaciones colectivas se incluyan cláusulas relativas que las favorezcan.
- El fomento del reconocimiento social de las empresas que hacen esfuerzos para racionalizar y flexibilizar el tiempo de trabajo productivo y que aplican medidas para favorecer un reparto igualitario del tiempo de trabajo.
- La difusión de experiencias de personas referentes (con liderazgo empresarial, social o político) para transmitir valores y conductas que favorezcan el reparto igualitario y el uso racional del tiempo.
- La organización de acontecimientos centrados en la transmisión y la comparación de buenas prácticas referidas a la racionalización y el uso flexible del tiempo de trabajo productivo.
- El establecimiento de servicios de información, asesoramiento y apoyo que faciliten la conciliación entre la vida personal y la laboral.
- El despliegue y la implantación de acciones ejemplares aplicadas al Departamento de Trabajo y su difusión posterior.
- La mejora de la gestión y la flexibilización del uso de los espacios y del tiempo de prestación de servicios por parte de las administraciones públicas: gestiones administrativas (ventanilla única), educación, sanidad, transportes, etc.

E. Salud y tiempo de trabajo

Las políticas de salud laboral todavía están muy focalizadas a identificar y prevenir los problemas específicos de los hombres y, en este sentido, se evidencia que estas políticas no protegen a mujeres y a hombres del mismo modo.

La continua sobrecarga de trabajo (la doble jornada que recae casi exclusivamente sobre las mujeres) tiene un impacto negativo muy claro en la salud de las mujeres, y diferente según su nivel social, con especial incidencia en las que tienen menos recursos. Para mejorar la salud de las mujeres hay que reducir la carga total de trabajo que soportan.

Las medidas de conciliación universales podrían servir para reducir estas desigualdades si no fueran sólo las mujeres las que se acogiesen a las mismas. Las consecuencias que se desprenden de utilizar fórmulas de conciliación recaen casi exclusivamente en las mujeres, y se acaba reforzando la discriminación por razón de género. Es preciso que los hombres asuman sus responsabilidades y garantizar, así, la equidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

El modelo social basado en la división sexual del trabajo es la principal barrera para impulsar medidas efectivas para un reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.

A todo ello debe sumarse la presión hacia el modelo de funcionamiento de la sociedad 7x24 horas, con los consiguientes costes en términos de salud laboral, por lo que se debe evitar la generalización de este funcionamiento ininterrumpido, propio de los servicios urgentes, al conjunto de actividades y servicios.

En síntesis, la salud es un tema clave que se debe considerar en las políticas de usos del tiempo, que han de enfocarse con perspectiva de género y teniendo en cuenta la clase social de las personas.

Algunas de las posibles medidas que se deben promover estarían relacionadas con:

- Restringir el funcionamiento 7x24 a los servicios básicos urgentes, dado que la rotura de los ritmos circadianos tiene graves consecuencias para la salud.
- Investigar sobre los usos del tiempo, la distribución de las cargas de trabajo y su impacto en la salud, de modo que se puedan hacer visibles las diferencias de género y estatus laboral.
- Incentivar la asunción del trabajo doméstico y de cuidado de las personas por parte de los hombres para mejorar la salud de las mujeres.
- Definir y valorar medidas específicas de salud para colectivos en función de las diferentes variables, del uso del tiempo y otras variables que intervienen en la salud de los hombres y de las mujeres.
- Ofrecer servicios comunitarios que cubran las necesidades de cuidado de las personas y de trabajo doméstico.

3.2 RESULTADOS DE LA SEGUNDA FASE

Las principales aportaciones obtenidas en la fase 2 se han agrupado en cuatro bloques de información:

- Medidas aportadas.
- Medidas priorizadas con mayor grado de acuerdo.
- Ventajas e inconvenientes de las medidas priorizadas.

A continuación se detallan las principales conclusiones obtenidas en cada uno de estos ámbitos.

3.2.1 MEDIDAS PROPUESTAS POR LAS PERSONAS EXPERTAS

La primera ronda, cuestionario 1, ha proporcionado un total de cincuenta y cuatro medidas, que han sido agrupadas en los bloques siguientes:

- A. Acciones positivas dirigidas a hombres.
- B. Flexibilización del tiempo de trabajo.
- C. Igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
- D. Información y sensibilización.
- E. Investigación.
- F. Negociación colectiva.
- G. Permisos para la asunción de tareas de cuidado.
- H. Racionalización de los horarios.
- I. Reducción del tiempo de trabajo remunerado.
- J. Servicios comunitarios.

A. Acciones positivas dirigidas a hombres

Medidas cuya finalidad es implicar a los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de la familia mediante intervenciones de acción positiva que faciliten el cambio de comportamientos masculinos.

1. Ofrecer opciones de flexibilización horaria del trabajo remunerado a los hombres para realizar tareas de cuidado (recoger hijos/as en la escuela, colaborar en los deberes escolares, visitar a pediatras, acompañar a centros deportivos, cuidar de familiares dependientes).
2. Ofrecer incentivos adicionales a los hombres que se acojan a las medidas de conciliación de la vida laboral y personal (por ejemplo, mediante deducciones fiscales).
3. Ofrecer a las parejas que trabajan una cuota de tiempo retribuida para destinar a la actividad doméstica, equiparada al horario del trabajo retribuido de cada uno. De esta cuota, como mínimo, el 60% lo ha de coger el hombre. Esta medida ha de ir acompañada de un programa de investigación-acción.
4. Incentivar a las empresas para que promuevan que los hombres se acojan a medidas de conciliación.

B. Flexibilidad del tiempo de trabajo

Medidas cuya finalidad es introducir una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo en las organizaciones para facilitar la armonización del tiempo de trabajo con los demás tiempos de vida (ocio, tareas de cuidado, actividad doméstica, tiempo personal, etc.).

5. Asignar a los mandos intermedios funciones específicas para identificar y gestionar las oportunidades de flexibilidad laboral de las personas de su equipo.
6. Permitir la combinación de los permisos de reducción de jornada con la flexibilidad de tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que tienen personas dependientes a su cargo.
7. Utilizar bolsas de horas (debe y haber) para gestionar el cómputo de horas contratadas respecto a las trabajadas anualmente.
8. Ofrecer incentivos a las empresas socialmente responsables con respecto al uso del tiempo (trabajar por objetivos, ofrecer posibilidades de flexibilidad en el tiempo de trabajo, establecer márgenes para la organización de la agenda laboral propia, etc.).
9. Ofrecer la posibilidad de flexibilizar el tiempo de trabajo durante los primeros tres años de vida de las hijas y de los hijos.
10. Establecer mecanismos de control y límite de los procesos de flexibilidad laboral y horaria que sólo atienden a las necesidades organizativas de la empresa y no a las de las personas trabajadoras (rotación de turnos de trabajo, jornada laboral irregular y/o imprevisible, etc.).
11. Equiparar la contratación a tiempo parcial a la contratación a tiempo completo, en cuanto a condiciones económicas y de protección social, y que sea fácil pasar de un tipo de contratación a otro cuando las necesidades de trabajo doméstico y de cuidado lo requieran.

C. Igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral

Medidas encaminadas a promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Un reparto igualitario, con la presencia masculina y femenina en todos los niveles de las organizaciones, supondrá un reparto igualitario también en el tiempo de trabajo.

Hoy por hoy se constatan grandes diferencias salariales y segregación de géneros por sectores, por niveles organizativos y por tipología de contrato, entre otros.

- 12.** Garantizar una cuota obligatoria de presencia femenina entre los cargos directivos y aplicarla, concediendo a la pareja masculina (en su caso) permiso de reducción de jornada o redefinición de horario laboral.
- 13.** Objetivar los mecanismos de libre designación en la promoción laboral y la carrera profesional.
- 14.** Garantizar y/o incentivar la formación para la promoción dirigida a las mujeres y a todas aquellas personas que se acojan a las medidas de conciliación.
- 15.** Incorporar al/a la agente de igualdad de oportunidades y los planes de igualdad en todas las empresas.
- 16.** Reconocer legalmente la figura del/de la agente sindical para la igualdad.
- 17.** Ofrecer seminarios formativos dirigidos a directivas y directivos, responsables de recursos humanos y representantes sindicales que concluyan con el diseño y el acompañamiento en la implantación y la evaluación de un plan de igualdad a medida.
- 18.** Reconocer a las empresas que incentivan la promoción laboral de las mujeres con certificados de promoción igualitaria.

D. Información y sensibilización

Medidas encaminadas a sensibilizar a los agentes sociales y económicos sobre la necesidad de implementar medidas de igualdad de oportunidades en las empresas, para conseguir un reparto equitativo de la carga total de trabajo de mujeres y hombres, tanto remunerado como no remunerado.

- 19.** Llevar a cabo una campaña institucional para hacer visibles las consecuencias sociales y laborales de los malos usos del tiempo.
- 20.** Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación dirigidas a personas que ocupan cargos directivos, responsables de recursos humanos y representantes sindicales.
- 21.** Publicar una guía para difundir la importancia de conciliar vida laboral y personal para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en todos los ámbitos de la vida.
- 22.** Difundir públicamente casos ejemplares de personas con liderazgo político, empresarial y social que hacen un uso armónico del tiempo.
- 23.** Realizar campañas informativas y educativas (a través de los medios de comunicación, del sistema educativo y de los sindicatos) que valoren las tareas de cuidado de las personas y las vinculen a los hombres y las mujeres de modo igualitario, promoviendo la corresponsabilidad en la asunción de estos trabajos y la responsabilidad social de las empresas.
- 24.** Apoyar iniciativas que elaboren estudios y cuentas satélite del producto interior bruto (PIB) que permitan hacer visible anualmente la aportación del trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

E. Investigación

Medidas encaminadas a generar datos y conocimiento sobre los usos del tiempo de trabajo y sus causas y consecuencias.

- 25.** Investigar sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y en el uso del tiempo de la vida cotidiana: tiempo de trabajo remunerado, tiempo de trabajo doméstico, tiempo de trabajo de cuidado y tiempo de movilidad vinculado al trabajo.
- 26.** Crear mecanismos sistemáticos de investigación en este ámbito atendiendo siempre a la variable de género y clase.

27. Asegurar que se desagreguen por sexos todos los datos de los estudios para tener un conocimiento más preciso de la realidad, tal y como establece la Ley de igualdad, y que lo hagan los mismos equipos que han estado tratando los datos sin segregar.

28. Ampliar los contenidos de los observatorios de trabajo y de seguimiento de la negociación colectiva en los temas relativos a la flexibilización.

F. Negociación colectiva

Medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y la conciliación por negociación colectiva, y utilizar esta herramienta como mecanismo de seguimiento.

29. Incentivar a las partes que aseguren una cuota de presencia femenina en las mesas de la negociación colectiva.

30. Establecer mecanismos para que las pequeñas y medianas empresas puedan incluir propuestas adaptadas a su realidad en la negociación colectiva sectorial.

31. Incluir acuerdos, en la negociación colectiva de las empresas y/o sectores, sobre la distribución de los horarios y de la jornada, y la organización del tiempo de trabajo, teniendo presentes tanto las necesidades de la organización como las de las personas trabajadoras.

G. Permisos para la asunción de tareas de cuidado

Medidas relativas a los sistemas de permisos, licencias y excedencias laborales que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.

32. Establecer mecanismos para que los directivos masculinos se conviertan en modelos dentro de las organizaciones acogiendo a las medidas de conciliación.

33. Aumentar la duración y la retribución de los permisos de paternidad y de cuidado de familiares de titularidad masculina, controlando el uso que se hace.

34. Aumentar la duración de los permisos de maternidad/paternidad (mínimo de seis meses) y mejorar las compensaciones económicas (80%-100% del salario).

35. Diversificar y/o flexibilizar el permiso de paternidad, por ejemplo, disfrutándolo por días según necesidades de cuidado de los hijos y/o de las hijas.

36. Ofrecer permisos para llevar a cabo tareas de cuidado (maternidad/paternidad, situaciones de enfermedad o necesidad de acompañamiento familiar) con obligatoriedad para los hombres.

37. Establecer el carácter obligatorio del permiso de paternidad y ampliar su duración.

38. Ofrecer permisos laborales de corta duración (seis días/año por persona dependiente a cargo) y flexibles (que se puedan disfrutar por horas) para el cuidado de niños y personas dependientes.

H. Racionalización de los horarios de trabajo

Medidas encaminadas a racionalizar los horarios de trabajo para que sean socialmente armónicos con el tiempo de vida, flexibles y más parecidos a los horarios europeos.

39. Promover un cambio de horarios, avanzando y reduciendo el tiempo de la comida, mediante tiques de restaurante de horarios y tiempos restringidos.

40. Establecer que los altos cargos directivos de la Administración, la empresa y otras organizaciones finalicen su horario laboral entre las 18 y las 19 horas.

41. Establecer por normativa una hora máxima de finalización de la jornada laboral.

42. Reducir los horarios socialmente poco responsables.

43. Establecer por normativa, en la Administración pública, en las empresas y en otras organizaciones, que las reuniones de trabajo no se alarguen más allá de las 17 horas.

44. Controlar, desde la Inspección de Trabajo, los horarios de los sectores de la hostelería, el comercio y otros servicios, a fin de que no se alarguen más allá del estándar.

I. Reducción del tiempo de trabajo remunerado

Medidas encaminadas a reducir el tiempo de trabajo remunerado para disponer de tiempo para llevar a cabo el trabajo doméstico y familiar.

45. Reducir la jornada laboral a 35 h-37 h a la semana.
46. Reducir el tiempo de trabajo remunerado sin pérdida del salario para asumir tareas de cuidado de otras personas.
47. Remunerar las horas extras con tiempo en lugar de hacerlo con dinero.
48. Establecer mecanismos para que las personas que trabajan puedan rechazar las horas extras sin consecuencias laborales negativas.

J. Servicios comunitarios

Medidas encaminadas a facilitar el acceso a servicios de calidad para cubrir las necesidades de cuidado de las personas cuya finalidad es reducir una parte de la carga total de trabajo que actualmente están asumiendo principalmente las mujeres.

49. Ofrecer servicios de atención a las personas menores de 16 años más allá del tiempo lectivo en jornadas y horarios ajustados a los horarios laborales vigentes.
50. Ofrecer servicios lúdicos y formativos, por parte de la Administración, por las tardes y durante las vacaciones escolares.
51. Poner en marcha bancos de tiempo destinados a facilitar el intercambio de tiempo entre la ciudadanía.
52. Universalizar la escolarización gratuita para niñas y niños de 0 a 3 años.
53. Dar la misma prioridad, para la asignación de plazas en las guarderías, a la proximidad a los centros de trabajo que a la proximidad a la vivienda principal.
54. Establecer acuerdos entre la Administración y las empresas alejadas de los núcleos urbanos.

3.2.2 MEDIDAS PRIORIZADAS CON MAYOR GRADO DE ACUERDO

Las respuestas al cuestionario 2 han proporcionado un total de veinticinco medidas, relacionadas a continuación por orden de importancia de mayor a menor:

1. Universalizar la escolarización gratuita para niñas y niños de 0 a 3 años.
2. Incluir acuerdos en la negociación colectiva de las empresas y/o los sectores sobre la distribución de los horarios y de la jornada, y la organización del tiempo de trabajo, teniendo presentes tanto las necesidades de la organización como las de las personas trabajadoras.
3. Realizar campañas informativas y educativas, a través de los medios de comunicación, del sistema educativo y de los sindicatos, que promuevan la igualdad de oportunidades en el trabajo y que valoren las tareas de cuidado familiar y las vinculen a las mujeres y a los hombres del mismo modo.
4. Llevar a cabo acciones de formación que promuevan la igualdad de oportunidades en el trabajo dirigidas a personas de diferentes niveles de las organizaciones.
5. Objetivar los mecanismos de libre designación en la promoción laboral y la carrera profesional.
6. Incentivar a las empresas para que promuevan que los hombres se acojan a medidas de conciliación.
7. Ofrecer permisos laborales de corta duración (seis días/año por persona dependiente a cargo) y flexibles (que se puedan disfrutar por horas) para el cuidado de niños y personas dependientes.
8. Crear mecanismos sistemáticos de investigación en este ámbito atendiendo siempre a la variable de género y clase.
9. Llevar a cabo una campaña institucional para hacer visibles las consecuencias sociales de los malos usos del tiempo laboral.
10. Ofrecer seminarios formativos dirigidos a directivas y directivos, responsables de recursos humanos y representantes sindicales que concluyan con el diseño y el acompañamiento en la implantación y la evaluación de un plan de igualdad a medida.
11. Asegurar que se segregue toda la información de los estudios por sexos con objeto de tener un

conocimiento más preciso de la realidad, tal y como establece la Ley de igualdad, y que lo hagan los mismos equipos que han estado tratando los datos sin segregar.

- 12.** Utilizar bolsas de horas (debe y haber) para gestionar el cómputo de horas contratadas respecto a las trabajadas anualmente.
- 13.** Investigar sobre las desigualdades en el uso del tiempo de la vida cotidiana: tiempo de trabajo remunerado, tiempo de trabajo doméstico, tiempo de trabajo de cuidado y tiempo de movilidad vinculado al trabajo.
- 14.** Establecer mecanismos para que las pequeñas y medianas empresas puedan incluir propuestas adaptadas a su realidad en la negociación colectiva sectorial.
- 15.** Dar la misma prioridad, para la asignación de plazas en las guarderías, a la proximidad a los centros de trabajo que a la proximidad a la vivienda principal.
- 16.** Establecer mecanismos para que las personas que trabajan puedan rechazar las horas extras sin consecuencias.
- 17.** Ofrecer la posibilidad de flexibilizar el tiempo de trabajo en los primeros tres años de vida de las hijas y de los hijos.
- 18.** Permitir la combinación de los permisos de reducción de jornada con la flexibilidad de tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que tienen personas dependientes a su cargo.
- 19.** Garantizar y/o incentivar la formación para la promoción dirigida a las mujeres y a todas aquellas personas que se acojan a las medidas de conciliación.
- 20.** Aumentar la duración y la retribución de los permisos de paternidad y de cuidado de familiares por parte de los hombres, controlando el uso que se hace.
- 21.** Remunerar las horas extras con tiempo en lugar de hacerlo con dinero.
- 22.** Ofrecer servicios de atención a las personas menores de 16 años, desde los centros públicos de educación, más allá del tiempo lectivo, en jornadas y horarios ajustados a los horarios laborales vigentes.
- 23.** Controlar, desde la Inspección de Trabajo, los horarios de los sectores de la hostelería, el comercio y otros servicios, a fin de que no se alarguen más allá del estándar.
- 24.** Ofrecer permisos para realizar tareas de cuidado (maternidad/paternidad, en situaciones de enfermedad o necesidad de acompañamiento familiar), con una cuota irrenunciable reservada al hombre.
- 25.** Ampliar los contenidos de los observatorios de trabajo y de la negociación colectiva en los temas relativos a flexibilización y apoyo a la armonización del tiempo de trabajo.

3.2.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LAS MEDIDAS PRIORIZADAS

El tercer cuestionario ha proporcionado información de las ventajas y los inconvenientes sobre las veinticinco medidas priorizadas con mayor grado de acuerdo:

MEDIDA 1

Universalizar la escolarización gratuita para niñas y niños de 0 a 3 años

Ventajas principales

- Promueve la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.
- Libera tiempo de trabajo dedicado a la atención y el cuidado.
- Ayuda económicamente.
- Facilita la conciliación personal y laboral.
- Profesionaliza las tareas de atención y cuidado.
- Crea empleo en el sector de la educación.
- Equipara los derechos de los niños y las niñas.
- Promueve la equidad social.

Inconvenientes principales

- Aumenta el presupuesto económico público.

Condiciones necesarias:

- Asegurar la calidad del servicio.
- Garantizarla desde el ámbito público.
- Tener carácter universal, pero no obligatorio.
- Combinarla con permisos para madres y padres.
- Elaborar un plan de viabilidad económica.

MEDIDA 2

Incluir acuerdos en la negociación colectiva, de las empresas y/o los sectores, sobre la distribución de los horarios y de la jornada, y la organización del tiempo de trabajo, teniendo presentes tanto las necesidades de la organización como las de las personas trabajadoras.

Ventajas principales:

- Facilita acuerdos sobre la organización del tiempo basados en el equilibrio entre las partes.
- Permite regular la flexibilidad según las necesidades y las características de la empresa o el sector y de las personas.
- Mejora las oportunidades de compaginar tiempo laboral y personal.
- Sitúa el tiempo de trabajo como elemento clave de negociación.

Inconvenientes principales

- La cultura sindical es poco sensible a estos temas.
- Las grandes organizaciones, principales beneficiarias, son muy minoritarias en nuestro tejido empresarial, compuesto principalmente por microempresas y pequeñas y medianas empresas.
- Las resistencias tanto de los sindicatos como de las patronales.
- Los acuerdos sobre tiempos de trabajo se asocian básicamente a necesidades específicas de mujeres trabajadoras (no se concibe como una problemática del colectivo de trabajadores y trabajadoras).
- La especificidad de los diferentes puestos de trabajo, organizaciones y sectores.

Condiciones necesarias

- Realizar el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los acuerdos.
- Fundamentar los acuerdos en procesos de diálogo amplios y democráticos.
- Asegurar la participación de personas con cargas familiares en las mesas de negociación.
- Conseguir una implicación real de los/de las agentes sociales en igualdad que aseguren la calidad y la adecuación de los pactos que se incluyen y puedan prever sus consecuencias.
- Pactar los acuerdos.
- Analizar las implicaciones organizativas específicas que supone para cada empresa.

MEDIDA 3

Realizar campañas informativas y educativas, a través de los medios de comunicación, del sistema educativo y de los sindicatos, que promuevan la igualdad de oportunidades en el trabajo y que valoren las tareas de cuidado familiar y las vinculen a las mujeres y a los hombres del mismo modo.

Ventajas principales

- Hace visible la necesidad de un cambio cultural del modelo dominante basado en la división sexual del trabajo.
- Se dirige a un segmento de la población, niños y niñas y jóvenes, que está adquiriendo hábitos y buscando sus referentes sociales.
- Favorece la corresponsabilidad fomentando la asunción de responsabilidades por parte de los hombres.
- Evidencia que la responsabilidad de las cargas de trabajo familiares y domésticas no atañe sólo a las mujeres.
- Sensibiliza y conciencia a la población en general.

Inconvenientes principales

- Las prácticas sociales actuales y los mensajes dominantes en los medios de comunicación refuerzan el mensaje contrario al que se quiere transmitir.
- Una saturación de campañas puede resultar poco eficiente y muy costosa.
- Los resultados son a largo plazo y difíciles de medir.
- Las dificultades para captar el interés y el compromiso de docentes, alumnado y trabajadores hombres.
- El peligro de que el tema se banalice a partir de un tratamiento publicitario.

Condiciones necesarias

- Priorizar el enfoque educativo para reforzar los hábitos de corresponsabilización.
- Evitar que las campañas transmitan mensajes de obligatoriedad o imposición.
- Organizarlas de modo transversal con la implicación de varios agentes.
- Aportar información práctica, concreta y útil que potencie las buenas prácticas.
- Emitir el mensaje de manera consistente y continuada en el tiempo, complementándolo con acciones educativas dirigidas a la población más joven.

MEDIDA 4

Llevar a cabo acciones de formación que promuevan la igualdad de oportunidades en el trabajo dirigidas a personas de diferentes niveles de las organizaciones.

Ventajas principales

- Promueve el cambio de cultura de la empresa, especialmente respecto al personal directivo, que es el principal agente de los cambios.
- Sensibiliza y conciencia a la vez a los/las agentes empresariales y sindicales.
- Incide simultáneamente en dos enfoques: formativo y laboral.
- Sitúa la conciliación como un asunto que se debe tener en cuenta en la negociación colectiva.

Inconvenientes principales

- Los resultados son difíciles de medir y sólo se pueden observar a largo plazo.
- La resistencia al cambio hace menos permeables a los públicos destinatarios de las acciones de sensibilización.
- La posibilidad de que todo quede en una sensibilización superficial y no se pase a la implementación de medidas concretas.

Condiciones necesarias

- Evitar que las acciones de sensibilización transmitan mensajes de obligatoriedad o imposición.
- Implicar a los altos niveles directivos.

MEDIDA 5

Objetivar los mecanismos de libre designación en la promoción laboral y la carrera profesional.

Ventajas principales

- Asegura un sistema transparente e igualitario.
- Reduce la discriminación hacia las mujeres.
- Aumenta las oportunidades de promoción de las mujeres en lugares de responsabilidad.

Inconvenientes principales

- La confianza profesional, entre otros aspectos, es un factor difícil de objetivar.
- Los sistemas actuales que objetivan la descripción y la valoración de puestos de trabajo y los correspondientes procesos de selección son poco eficaces.
- La resistencia por parte de los grupos de presión masculinos en algunos ámbitos y niveles de poder.
- El hecho de no tener en cuenta la posibilidad de introducir elementos de acción positiva (por ejemplo, cuotas) que a veces son necesarios.

Condiciones necesarias

- Acompañarla de otras medidas que eviten el sesgo de género en la definición de los requisitos para la promoción.

MEDIDA 6

Incentivar las empresas para que promuevan que los hombres se acojan a medidas de conciliación.

Ventajas principales

- Fomenta una nueva cultura empresarial.
- Rompe con el imaginario del absentismo femenino y la falta de compromiso con la organización por parte de las mujeres.
- Acelera el proceso de acogida de las medidas de conciliación por parte de los hombres.
- Promueve la corresponsabilidad y facilita la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado familiar y domésticas.

Inconvenientes principales

- Las resistencias culturales, tanto por parte de las empresas como de las trabajadoras y los trabajadores.
- La dificultad de asegurar que los hombres asuman realmente las cargas del trabajo doméstico y de cuidado familiar.
- La instauración de un nuevo agravio comparativo para las mujeres.

Condiciones necesarias

- Garantizar el uso del tiempo que hacen los hombres que se acogen a estas medidas.
- Regular bien la medida para que tenga eficacia.

MEDIDA 7

Ofrecer permisos laborales de corta duración (seis días/año por persona dependiente a cargo) y flexibles (que se puedan disfrutar por horas) para el cuidado de niños y personas dependientes.

Ventajas principales

- Reduce el absentismo laboral.
- Reduce el estrés de las trabajadoras y de los trabajadores con personas a su cargo.
- Mejora el rendimiento del trabajo.
- Disminuye los costes organizativos.

Inconvenientes principales

- El riesgo de que las personas que se acojan sean básicamente las mujeres y ello refuerce su rol de cuidadoras.
- La dificultad para controlar la aplicación de la medida con el consiguiente riesgo de que se pueda hacer un mal uso de la misma.
- Las empresas se verán obligadas a rediseñar aspectos organizativos.
- La posible penalización a las personas que se acojan.

Condiciones necesarias

- Asumir el coste y la supervisión por parte de la Seguridad Social para no gravar a las empresas que contratan personas con cargas familiares.
- Regular bien la medida para evitar un mal uso de la misma.

MEDIDA 8

Crear mecanismos sistemáticos de investigación respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo y nuevos usos del tiempo, atendiendo siempre a la variable de género y clase.

Ventajas principales

- Hace visible la situación de mujeres y hombres en las empresas y organizaciones.
- Hace visibles las desigualdades en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y las repercusiones en el desarrollo profesional.
- Identifica las causas y aplica medidas partiendo de los conocimientos proporcionados por la investigación.

Inconvenientes principales

- La investigación puede quedarse sólo en la recogida y análisis de información y no utilizarse para establecer medidas que faciliten el cambio.
- El coste económico.

Condiciones necesarias

- Crear indicadores para evaluar los efectos de las medidas que permitan mejorar y desarrollar políticas.
- Repercutir la búsqueda y el análisis de datos en la elaboración de propuestas de intervención.

MEDIDA 9

Llevar a cabo una campaña institucional para hacer visibles las consecuencias sociales de los malos usos del tiempo laboral.

Ventajas principales

- Hace visible una problemática social y la necesidad de promover un cambio.
- Conciencia a los agentes económicos y sociales a la hora de abordar esta problemática.

Inconvenientes principales

- Las campañas pueden no ser suficientemente efectivas.
- Los resultados son a largo plazo y se deben complementar con otras medidas.

Condiciones necesarias

- Ir dirigida a empresas, sindicatos y personas trabajadoras en general.
- Acompañarla de otras medidas complementarias.

MEDIDA 10

Ofrecer seminarios formativos dirigidos a directivas y directivos, responsables de recursos humanos y representantes sindicales que concluyan con el diseño y el acompañamiento en la implantación y evaluación de un plan de igualdad a medida.

Ventajas principales

- Concreta el resultado de la formación en un plan de aplicación real adaptado a cada empresa.
- Abre una buena vía de intervención en las empresas.
- Sensibiliza a los agentes implicados en el tema.
- Potencia las buenas prácticas en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Inconvenientes principales

- La formación, si no va acompañada de otras medidas, resulta insuficiente.
- La dificultad para que llegue a las organizaciones que más lo necesitan, en especial, a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.
- La generación de una falsa idea, al pensar que disponer de un plan de igualdad en la empresa resuelve las desigualdades de reparto del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.

Condiciones necesarias

- Conseguir el compromiso de las personas con responsabilidades directivas para que el cambio sea efectivo.
- Implicar a las trabajadoras y los trabajadores en el diseño de las medidas.
- Correr a cargo de presupuestos públicos.
- Incorporarla en los planes de estudios de escuelas y universidades.

MEDIDA 11

Asegurar que se desagregue toda la información de los estudios por sexos para tener un conocimiento más preciso de la realidad, tal y como establece la Ley de igualdad, y que lo hagan los mismos equipos que han estado tratando los datos sin segregar.

Ventajas principales

- Aporta datos cuantitativos que permiten una diagnosis fiable de la desigualdad y de la eficacia de las medidas aplicadas.
- Mejora el conocimiento de la realidad social.
- Facilita y mejora el diseño de políticas para gestionar la diversidad.
- Evidencia las diferencias y desigualdades de género.

Inconvenientes principales

- La falta de garantía de que los resultados obtenidos mediante los estudios sirvan para llevar a cabo cambios reales.
- La falta de sensibilidad en temas de género puede hacer que los resultados sean mecánicos e incluso perversos.
- La falta de recursos.
- El riesgo de caer en la recogida de datos y conclusiones superfluas o recurrentes.

Condiciones necesarias

- Construir nuevas variables y escalas para medir las diferencias de género.
- Sensibilizar en temas de género a los equipos profesionales implicados en la recogida, el análisis y el tratamiento de la información.

MEDIDA 12

Utilizar bolsas de horas (debe y haber) para gestionar el cómputo de horas contratadas respecto a las trabajadas anualmente.

Ventajas principales

- Concreta una manera de gestionar la flexibilidad del tiempo de trabajo.
- Se adapta a las diferentes necesidades de tiempo a lo largo del año.
- Resulta beneficioso y viable para muchas empresas, a la vez que beneficia a las personas.
- Evita despidos.

Inconvenientes principales

- Las irregularidades horarias.
- La satisfacción de necesidades de la empresa más que las de las trabajadoras y los trabajadores.
- La complejidad para aplicarla a determinados modelos organizativos y a las pequeñas empresas y las microempresas.
- El peligro de no tener en cuenta los aspectos cualitativos del tiempo: no es lo mismo trabajar un lunes que un sábado.
- El énfasis en la flexibilidad del tiempo de trabajo puede hacer olvidar otras medidas vinculadas al cambio organizativo y de métodos de trabajo.

Condiciones necesarias

- Considerar tanto las necesidades de la empresa como las de las trabajadoras y los trabajadores.
- Ir acompañada de otras medidas complementarias que promuevan un reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.

MEDIDA 13

Investigar sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el uso del tiempo de la vida cotidiana: tiempo de trabajo remunerado, tiempo de trabajo doméstico, tiempo de trabajo de cuidado y tiempo de movilidad vinculado al trabajo.

Ventajas principales

- Hace visible las desigualdades en el uso del tiempo entre mujeres y hombres.
- Identifica causas y permite la aplicación de medidas partiendo de los conocimientos proporcionados por la investigación.

Inconvenientes principales

- La falta de garantía de que los resultados obtenidos mediante la investigación sirvan para llevar a cabo cambios reales.
- La ausencia de una sensibilización previa en temas de género puede conducir a presentar datos sin sentido.
- La dificultad de traducir el conocimiento en medidas de intervención efectivas a corto plazo.

Condiciones necesarias

- Disponer de una buena financiación.
- Sensibilizar en temas de género a los equipos profesionales implicados.

MEDIDA 14

Establecer mecanismos para que las pequeñas y medianas empresas puedan incluir propuestas adaptadas a su realidad en la negociación colectiva sectorial.

Ventajas principales

- Aporta herramientas de gestión para facilitar la conciliación en las pequeñas y medianas empresas.
- Fomenta la participación de las pequeñas y medianas empresas en el proceso de negociación facilitando la adaptación de las medidas a sus características.

Inconvenientes principales

- Las características y la diversidad de este sector empresarial dificultan el diseño y la aplicación de medidas eficaces.

- La débil representatividad sindical en este tipo de empresas.

Condiciones necesarias

- Procurar no reglamentar en exceso, dejando espacio para la creatividad y la innovación.

MEDIDA 15

Dar la misma prioridad, para la asignación de plazas en las guarderías, a la proximidad a los centros de trabajo que a la proximidad a la vivienda principal.

Ventajas principales

- Se ajusta más a la realidad de la vida cotidiana.
- Ofrece más opciones de organización del tiempo a las familias.
- Se armonizan mejor los horarios laborales y escolares.

Inconvenientes principales

- Afecta al proceso de socialización de las niñas y de los niños en su barrio.
- El peligro de que suponga una carga añadida para las mujeres trabajadoras.
- La poca estabilidad laboral, la elevada rotación y los procesos de deslocalización dificultan su aplicación.

Condiciones necesarias

- Asegurar una oferta pública suficiente de plazas en las guarderías.

MEDIDA 16

Establecer mecanismos para que las personas que trabajan puedan rechazar las horas extras sin consecuencias.

Ventajas principales

- Aumenta la capacidad de control por parte de las trabajadoras y de los trabajadores respecto a las condiciones de su vida laboral y personal.
- Promueve el reparto del trabajo.
- Facilita la creación de nuevos puestos de trabajo.

Inconvenientes principales

- Las dificultades para establecer una garantía eficaz que proteja a la persona trabajadora de posibles represalias por parte de la empresa.
- La pérdida de ingresos extra.
- La cultura dominante, basada en la presencia laboral y el absentismo doméstico por parte de los hombres, dificultará que los hombres se acojan a la medida.
- El posible refuerzo de las diferencias entre mujeres y hombres, puesto que puede atraerlos de manera desigual, tal y como pasa con otras medidas de conciliación.

Condiciones necesarias

- Establecer mecanismos para garantizar que la empresa respeta las opciones personales de no trabajar horas extras.

MEDIDA 17

Ofrecer la posibilidad de flexibilizar el tiempo de trabajo en los primeros tres años de vida de las hijas y de los hijos.

Ventajas principales

- Facilita la organización del tiempo de trabajo en las unidades familiares.
- Reduce el absentismo laboral.
- Facilita las tareas de atención y cuidado.

Inconvenientes principales

- El efecto negativo que puede tener en la promoción laboral de las personas que se acogen a la medida que, previsiblemente, serán más mujeres que hombres.
- El refuerzo de la diferencia entre mujeres y hombres, puesto que son ellas quienes asumen, principalmente, las tareas de cuidado, con los consiguientes efectos negativos para sus carreras profesionales.
- Las dificultades de ser aplicada en algunos sectores y en las pequeñas y medianas empresas.
- La complejidad que añade a la hora de organizar el trabajo en las empresas.
- Su limitación al no considerar otros segmentos de personas dependientes, por ejemplo, las personas mayores.

Condiciones necesarias

- Ampliar el alcance de la medida hasta la edad de escolarización obligatoria.

MEDIDA 18

Permitir la combinación de los permisos de reducción de jornada con la flexibilidad de tiempo de trabajo de las personas trabajadoras que tienen personas dependientes a su cargo.

Ventajas principales

- Facilita la organización del tiempo de trabajo a las unidades familiares.
- Facilita la adaptación a las circunstancias familiares y profesionales de las personas cuidadoras.
- Reduce la tensión y el estrés de las personas cuidadoras.

Inconvenientes principales

- El efecto negativo que puede tener en la promoción laboral de las personas que se acogen a la medida que, previsiblemente, serán más mujeres que hombres.
- Las dificultades de ser aplicada en algunos sectores y en las pequeñas y medianas empresas.
- La complejidad que añade a la hora de organizar el trabajo en las empresas.
- La rigidez de las demandas de cuidado puede no coincidir con la flexibilidad laboral establecida en la organización.

Condiciones necesarias

- Ampliar la medida a otras situaciones vitales en las que la flexibilidad es necesaria.
- Proponer una reforma de la normativa actual para evitar discriminaciones.

MEDIDA 19

Garantizar y/o incentivar la formación para la promoción dirigida a mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación

Ventajas principales

- Permite que las mujeres no sean penalizadas a la hora de usar medidas de conciliación.
- Facilita la promoción de las mujeres, que habitualmente son quienes asumen las tareas de cuidado.
- Garantiza la mejora del perfil competencial de las personas acogidas a medidas de conciliación.

Inconvenientes principales

- La generación de desigualdades y, por lo tanto, la discriminación de otros colectivos.
- La formación por sí sola, si no va acompañada de otras medidas, no asegura la promoción.

Condiciones necesarias

- Organizar la formación para el trabajo dentro de la jornada laboral.

MEDIDA 20

Aumentar la duración y la retribución de los permisos de paternidad y de cuidado de familiares por parte de los hombres controlando el uso que se hace de los mismos.

Ventajas principales

- Promueve la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado.
- Sitúa a los hombres, y no sólo a las mujeres, como sujetos de la conciliación.
- Fomenta el reparto igualitario del tiempo de trabajo favoreciendo la corresponsabilidad del trabajo
- Promueve el reconocimiento social de las tareas de cuidado.

Inconvenientes principales

- El riesgo de que se haga un uso inadecuado del tiempo del permiso.
- La incorporación de los hombres a las tareas domésticas y de cuidado no queda garantizada.
- El presupuesto económico público aumenta.

Condiciones necesarias

- Establecer sistemas de seguimiento sobre el uso de la medida.
- Incluir un proceso de sensibilización previo para que los hombres se acojan a la medida voluntariamente.

MEDIDA 21

Remunerar las horas extras con tiempo en lugar de hacerlo con dinero.

Ventajas principales

- Promueve la revalorización del tiempo respecto al dinero.
- Fomenta una mejor gestión del tiempo favoreciendo la conciliación.
- Incide positivamente en el cambio de valores en el ámbito empresarial.
- Facilita la generación de nuevos puestos de trabajo.

Inconvenientes principales

- Las resistencias a reducir los ingresos.
- La dificultad de implementarla en algunos sectores que ofrecen sueldos reducidos.
- El no aseguramiento de la corresponsabilidad.

Condiciones necesarias

- Plantearla como una opción, no como una obligación.

MEDIDA 22

Ofrecer servicios de atención a las personas menores de 16 años más allá del tiempo lectivo en jornadas y horarios ajustados a los horarios laborales vigentes.

Ventajas principales

- Facilita la flexibilización y, por lo tanto, la conciliación.
- Contribuye a la socialización positiva de niños y niñas y adolescentes e incentiva la igualdad de oportunidades.

Inconvenientes principales

- El riesgo de que se haga un uso inadecuado de la medida.
- El coste económico.

Condiciones necesarias

- Dotar de financiación pública a este sector de actividad.
- Incentivar la oferta no lucrativa garantizando la calidad.
- Fomentar el asociacionismo infantil y juvenil.

MEDIDA 23

Controlar, desde la Inspección de Trabajo, los horarios de los sectores de la hostelería, el comercio y otros servicios, a fin de que no se alarguen más allá del estándar.

Ventajas principales

- Prioriza sectores fuertemente feminizados y, a la vez, con peores condiciones laborales desde la perspectiva del tiempo.
- Controla los potenciales abusos laborales.

Inconvenientes principales

- Las resistencias por parte de los sectores y por parte de la clientela de estos servicios.
- La falta de recursos de la Inspección de Trabajo para asumir la carga de trabajo que implica la medida.
- La falta de incidencia directa en el reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.

Condiciones necesarias

- Dotar de los recursos económicos y humanos necesarios para aplicar un sistema de control eficaz.

MEDIDA 24

Ofrecer permisos remunerados para realizar tareas de cuidado (maternidad/paternidad, en situaciones de enfermedad o necesidad de acompañamiento familiar), con una cuota irrenunciable reservada al hombre.

Ventajas principales

- Promueve la incorporación de los hombres a las tareas de atención y cuidado.
- Sitúa a los hombres, y no sólo a las mujeres, como sujetos de la conciliación.
- Fomenta el reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.
- Promueve la sensibilización respecto a la corresponsabilidad.

Inconvenientes principales

- La no consideración de otros modelos familiares, por ejemplo, monoparentales y parejas del mismo sexo.
- La dificultad de hacer operativa la vinculación de dos permisos: la elección de un miembro de la pareja.
- La necesidad de una sensibilización previa por parte de los hombres.

Condiciones necesarias

- Acompañar la medida de otras medidas que promuevan un cambio cultural y trasciendan el modelo de la división sexual del trabajo.

MEDIDA 25

Ampliar los contenidos de los observatorios de trabajo y de seguimiento de la negociación colectiva en los temas relativos a flexibilización y apoyo a la armonización de los tiempos de trabajo.

Ventajas principales

- Mejora el conocimiento de la realidad.
- Facilita la difusión de buenas prácticas.

Inconvenientes principales

- Resultados a medio y largo plazo.
- Coste elevado.

Condiciones necesarias

- Repercutir el análisis de datos en la elaboración de propuestas de intervención.
- Sensibilizar en temas de género a los equipos profesionales correspondientes.

4. CONCLUSIONES

Hasta aquí, el informe se ha centrado en recoger todas las aportaciones hechas por los agentes sociales y económicos y las personas expertas participantes en el **Foro**. Ha sido una tarea descriptiva, analítica y de priorización de aquellas propuestas y medidas que, con mayor grado de acuerdo, más se acercaban a los objetivos de este proyecto.

A continuación presentamos las conclusiones a las que se ha llegado tras haber valorado todas las aportaciones y propuestas recogidas en este Foro, que agrupamos alrededor de cuatro ejes:

- A. Transversalidad de las acciones.
- B. Pacto social y nuevos valores.
- C. Actuaciones en el ámbito laboral.
- D. Dimensiones temporales de los cambios.

A. Transversalidad de las acciones

Queda patente, en el conjunto de aportaciones y propuestas recogidas, que el reparto igualitario del tiempo de trabajo es un **tema transversal** que se alimenta de varios vectores:

- El tiempo de trabajo laboral.
- El tiempo de trabajo dedicado a la atención doméstica y al cuidado familiar.
- El tiempo dedicado a actividades sociales.
- El tiempo dedicado al ocio y al cuidado personal.
- El tiempo de movilidad, etc.

Por lo tanto, si bien es preciso avanzar en medidas concretas y específicas en los diferentes ámbitos de intervención, cuando analizamos el tiempo de trabajo laboral se debe mantener en todo momento una **visión de globalidad y transversalidad**.

La interacción entre las medidas multiplica exponencialmente sus efectos, a la vez que prevé la posibilidad de que determinadas medidas, aunque correspondan directamente a un ámbito específico, tengan un impacto clave en otros ámbitos.

Un ejemplo claro sería la medida de *universalizar la escolarización gratuita para niñas y niños de 0 a 3 años*, que, si bien se mueve en el ámbito específico de la educación, en este **Foro** planteado desde el ámbito laboral, ha sido una de las medidas priorizadas con mayor grado de acuerdo a la hora de plantearse avances reales en el reparto igualitario del tiempo de trabajo entre mujeres y hombres.

Ello conduce a otro aspecto ampliamente apuntado: la intervención eficiente en este tema debe ser claramente transversal, por ejemplo, tal y como se está haciendo desde el Departamento de Acción Social y Ciudadanía con el *Plan estratégico sobre los usos y la gestión de los tiempos en la vida cotidiana*.

B. Pacto social y nuevos valores

Un tema global necesita acuerdos globales. En este sentido, es relevante la importancia dada a la concreción de un **nuevo pacto social** que implique a la Administración, el mundo empresarial, los sindicatos, las entidades de diferentes tipos y actividades, el mundo educativo y los medios de comunicación, de forma que el impacto de los acuerdos llegue a una amplia mayoría del conjunto de la sociedad.

Este nuevo pacto social ha de incidir en un **cambio de cultura y de valores sociales**, que pasa por una mayor sensibilidad y conciencia respecto a varios factores que determinan la actual situación de

división sexual del trabajo: las mujeres suman al trabajo remunerado el trabajo doméstico y de cuidado familiar, mientras que la gran mayoría de los hombres sólo se vinculan al trabajo remunerado; las tareas de atención, mantenimiento y cuidado vinculadas al ámbito doméstico y familiar son infravaloradas, cuando no menospreciadas, socialmente; se da, de hecho, una situación de desigualdad que afecta a las mujeres en cuanto a la falta de prevención y protección de su salud, la falta de igualdad de oportunidades laborales, la desigualdad en las condiciones de trabajo, etc.

Este cambio social debe prestar una especial atención al **ámbito educativo**, dado su impacto en la configuración de las relaciones del futuro, y en el **ámbito de los medios de comunicación**, considerando el alcance de su impacto en el conjunto de la población. Todo ello, sin olvidar el **papel activo que deben tener las propias mujeres** a la hora de materializar los cambios, especialmente en cuanto a las relaciones cotidianas en el ámbito doméstico y familiar, sin perder nunca de vista, sin embargo, que el cambio de comportamientos individuales es complicado si no se producen, simultáneamente, cambios en el entorno social que los favorezcan y los refuercen.

C. Actuaciones en el ámbito laboral

En el ámbito laboral, los **acuerdos sectoriales y la negociación colectiva** son considerados como las herramientas básicas que deben garantizar un avance, factible y real, en la reorganización del tiempo de trabajo, de forma que aporte beneficios para todos los agentes que intervienen, tanto para las empresas, mejorando la eficiencia, la eficacia y la competitividad, como para las trabajadoras y los trabajadores a la hora de facilitar una mayor adecuación en la gestión del tiempo en los diferentes ciclos de la vida. En este sentido, la implantación de planes de igualdad en las empresas puede resultar una herramienta eficiente a la hora de diagnosticar las diferentes situaciones laborales y de proponer actuaciones adaptadas a la especificidad de cada contexto laboral.

La **racionalización y la flexibilidad del uso del tiempo laboral** ha de estar directamente vinculada a una actualización y mejora de los modelos organizativos del trabajo, de forma que se convierta en un factor potenciador de la eficiencia, la eficacia y la calidad en el trabajo. Esta mejora ha de estar basada en un planteamiento de beneficio para todas las partes implicadas: beneficio para las empresas, en cuanto a su competitividad y obtención de resultados, y beneficio para las trabajadoras y los trabajadores a la hora de organizar más armónica y eficientemente los usos del tiempo desde una perspectiva global.

Otro elemento de reflexión importante es la **incidencia de los usos del tiempo en un conjunto de factores** que interactúan entre sí dentro del marco laboral, especialmente en la gran mayoría de las mujeres trabajadoras por el hecho de encontrarse en una situación de desigualdad con respecto a las oportunidades laborales, las condiciones de trabajo, la prevención y protección de la salud laboral, la movilidad, etc. En definitiva, se trata de actuar desde una perspectiva enfocada hacia la potenciación de un entorno global favorecedor en cuanto a los usos del tiempo, la igualdad de oportunidades y la promoción de la salud.

Existe un consenso general en que uno de los principales retos que hay que asumir, para el avance del reparto igualitario del tiempo de trabajo, es hacer llegar todo este debate a las **microempresas y a las pequeñas y medianas empresas**, dadas las características de este sector, que, por otro lado, suponen la gran mayoría de las empresas de nuestro tejido productivo.

Todo este conjunto de elementos lleva a la necesidad de potenciar con fuerza la **investigación sistémica y secuencial** en el estudio de la igualdad de oportunidades en el trabajo y de los usos del tiempo de trabajo. Si bien ya se han llevado a cabo iniciativas en el campo de los nuevos usos del tiempo en general, hay que reforzar una línea específica en cuanto al tiempo de trabajo que garantice la toma de decisiones políticas y sociales a partir de datos objetivos y fiables.

D. Dimensiones temporales de los cambios

Hay que tener presentes también las **dimensiones temporales** en las que se mueven los cambios. Algunas medidas pueden ponerse en marcha a corto plazo, su impacto en el mundo laboral probablemente podrá constatarse a medio plazo y los cambios en la cultura y en los valores sociales presumiblemente tengan una repercusión más a largo plazo. En este sentido, se debe partir de la realidad de estas dimensiones temporales y no se puede perder de vista que lo importante en el momento presente es hacer visible el tema y avanzar en el cambio de mentalidades y en la aplicación de medidas concretas de intervención..

5. RECOMENDACIONES DE LAS PERSONAS EXPERTAS SOBRE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En este último apartado presentamos una selección de las medidas a partir de las cuales el Departamento de Trabajo podrá desplegar acciones y propuestas de actuación concretas. Estas recomendaciones sintetizan las aportaciones hechas por los agentes sociales y económicos y las personas expertas participantes en el Foro. Se han seleccionado a partir del conjunto de propuestas que los/las participantes consideraron potencialmente más pertinentes para ser implementadas desde el Departamento de Trabajo, por su vinculación con el mundo laboral y el fomento de la igualdad de oportunidades.

1 Incentivar a las empresas para que promuevan **formas flexibles de organización del trabajo**: flexibilidad en las horas de entrada y salida, trabajo puntual desde el hogar y/o combinado con el presencial, fijación de horarios máximos de las reuniones, compactación de la jornada, turnos de trabajo, política de luces apagadas, redistribución del tiempo de trabajo diario, formación durante el horario laboral, comedores de empresa, puestos de trabajo compartidos...

2 Ofrecer **acciones formativas específicas** dirigidas al personal directivo de las empresas, a los/las responsables de recursos humanos y a los/las representantes sindicales sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y nuevas organizaciones del tiempo con el fin de proporcionarles herramientas y estrategias para la elaboración e implantación de planes y proyectos de igualdad de oportunidades que tengan en cuenta nuevas formas de organización del tiempo en sus organizaciones.

3 Ofrecer **permisos laborales de corta duración** aprobados dentro del convenio colectivo (seis días/año por persona dependiente a cargo) y flexibles (que se puedan disfrutar por horas) para el cuidado de niños y niñas y de personas dependientes.

4 Incentivar a las empresas para que **fomenten que los hombres se acojan a medidas de conciliación**.

5 Avanzar en una **progresiva adaptación al horario europeo** teniendo en cuenta todas las especificidades de nuestra cultura y economía.

6 Investigar, disgregando por sexos todos los datos, sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo y específicamente en los usos del tiempo, y **crear los mecanismos sistemáticos de investigación** para realizar un cuidadoso seguimiento de todo ello atendiendo siempre a la variable de género y clase.

7 Promover **campañas institucionales transversales de sensibilización y concienciación** que promuevan la igualdad de oportunidades en el trabajo, evidencien las consecuencias sociales de los malos usos del tiempo laboral y valoren las tareas domésticas y de cuidado familiar vinculándolas a mujeres y hombres del mismo modo.

8 Promover la implantación de **bancos de tiempo** o **bolsas de horas** (debe y haber) para que las empresas y los trabajadores/as puedan gestionar el cómputo total de horas contratadas respecto a las trabajadas anualmente.

9 Fomentar que las empresas ofrezcan **servicios o permisos** para la realización de tareas de atención y cuidado (maternidad/paternidad, en situaciones de enfermedad o necesidad de acompañamiento de un/a familiar), con una cuota irrenunciable reservada a los hombres.

10 Promover la inclusión de acuerdos en la negociación colectiva de las empresas y/o sectores sobre la **distribución de los horarios de la jornada de trabajo** y la organización del tiempo de trabajo, teniendo presentes tanto las necesidades de la organización como las de las personas trabajadoras.

La intervención activa de los diversos agentes sociales y económicos y de las personas expertas en materia de usos del tiempo ha hecho posible la celebración de este Foro, que se ha nutrido y enriquecido con sus experiencias y conocimientos.

El volumen de respuestas y de propuestas de actuación que ha generado este proyecto da una idea de la importancia social que ha alcanzado la necesidad de buscar nuevas formas de organización del tiempo y nos sitúa ante importantes retos para conseguir implantar acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral que, a la vez, mejoren la competitividad de las empresas y la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras.

Queremos agradecer esta participación a todas y cada una de las personas que han intervenido y que han querido aportar sus reflexiones para avanzar hacia nuevas formas de organización del trabajo.

ANEXO: PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL FORO CATALÁN DE PERSONAS EXPERTAS PARA UN REPARTO IGUALITARIO DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS

- Benroso, José Miguel Fomento del Trabajo Nacional
- Bofill, Rosa CCOO
- Calvo, Enric PIMEC
- Callís, Jana PIMEC
- Gil, Raquel UGT
- Hallado, Josep PIMEC
- Ibars, Xavier Fomento del Trabajo Nacional
- López, Anna UGT
- López, Carme CC.OO.
- Mora, María Fomento del Trabajo Nacional
- Simarro, Carme UGT

2. PERSONAS EXPERTAS

- Abril, Paco Universidad de Girona
- Adatti, Laura Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Alba, Amaya Ayuntamiento de Cunit
- Artazcoz, Lucía Agencia de la Salud Pública de Barcelona
- Astelarra, Judith Universidad Autónoma de Barcelona
- Belloni, Carmen Università di Torino (Italia)
- Benería, Lourdes University of Cornell (Estados Unidos)
- Berbel, Sara Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Borràs, Vicent Universidad Autónoma de Barcelona
- Brullet, Cristina Universidad Autónoma de Barcelona
- Buqueras, Ignasi Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles
- Callejo, Javier Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Carrasco, Cristina Universidad Autónoma de Barcelona
- Carrasquer, Pilar Universidad Autónoma de Barcelona
- Crompton, Rosemary City University London (Reino Unido)
- Dumenjó, Rosa María Fundación Maria Aurèlia Capmany
- Escapa, Rosa ESIC
- Anna Escobedo Universidad Autónoma de Barcelona
- Fagan, Colette University of Manchester (Reino Unido)
- Fagnani, Jeanne Université de Paris (Francia)
- Fernández, Enrique European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Irlanda)
- Fraile, Miquel Àngel Confederación de Comercio de Cataluña
- Freixa, Carme Ayuntamiento de Barcelona
- Gasca, Vicenç Fundación Barcelona Comerç

- Geronès, Mònica Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Goerlich, Josep Maria Universidad de València
- León, Consuelo IESE
- Lousada, Fernando Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
- Marcet, Xavier Círculo para el Conocimiento
- Martín, Antonio Universidad Autónoma de Barcelona
- Mattio, Paula IESE
- Messenger, Jon Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Messing, Karen Université du Québec à Montréal (Canadá)
- Miguélez, Fausto Universidad Autónoma de Barcelona
- Muñoz, Pepa Federación de Cooperativas de Trabajo de Cataluña
- Paleo, Natàlia Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Prieto, Carlos Universidad Complutense de Madrid
- Rugby, Mike Centre for International Business Studies (Reino Unido)
- Rojo, Eduardo Universidad de Girona
- Sala, Mercè Consejo de Trabajo Económico y Social de Cataluña
- Sánchez, Elisabeth Generalitat de Cataluña
- Sánchez, Joan Eugeni Universidad de Barcelona
- Saco, Raquel Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Serrano Raquel Universidad de Barcelona
- Sintés, Elena Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos
- Solà, Anna Instituto Catalán de las Mujeres
- Solsona, Glòria Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Tobío, Constanza Universidad Carlos III de Madrid
- Torns, Teresa Universidad Autónoma de Barcelona
- Trías de Bes, Fernando ESADE
- Virós, Rosa Consejo Económico y Social de Barcelona

3. PARTICIPANTES EN LA JORNADA INICIAL DEL FORO CATALÁN DE PERSONAS EXPERTAS PARA UN REPARTO IGUALITARIO DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Alba, Amaya Ayuntamiento de Cunit
- Amorós, Montserrat Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú
- Artazcoz, Lucía Agencia de Salud Pública de Barcelona.
- Artigues, Rosa M. Fundación Ciutat de Viladecans
- Bail, Noelia
- Bailac, Sara Ayuntamiento de Sant Boi
- Barber, Carolina Generalitat de Cataluña
- Barceló, Montserrat
- Barceló, Magdalena SURT Associació de Dones per la Inserció Laboral
- Bazaga, Saray Bellera Abogados
- Bellera, Mercedes Ayuntamiento de Sant Cugat
- Benito, Anna Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Berbel, Sara

• Blesa, Iolanda	GPF
• Bofill, Rosa	CC.OO.
• Botarín, M. ^a José	Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat
• Briones, Emília	Ayuntamiento de Cornellà
• Brugada, Rosó	Generalitat de Catalunya
• Calonge, Susanna	Generalitat de Catalunya
• Calvet, Dolors	GIOPACT
• Canyelles, Núria	Instituto Catalán de las Mujeres
• Castany, Laura	Ayuntamiento de Manresa
• Castells, Núria	Centro de Información y Recursos para las Mujeres
• Catalán, M. ^a del Carmen	CC.OO.
• Chico, Iolanda	FEMAREC
• Codina, Pilar	SGS
• Codina, Rosa	Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
• Cópulo, Sílvia	ECCOS
• Delgado, Anna	IMAS
• Díaz, Pilar	Ayuntamiento de Esplugues de Llobregat
• Dumenjó, Rosa Maria	Fundación Maria Aurèlia Capmany
• Espinàs, Miriam	Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú
• Espinosa, Mercè	CIDEM
• Estrado, Lorena	Ayuntamiento de Arenys de Mar
• Fernández, Conchita	Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat
• Fernández, José Antoni	Consejo Económico y Social de Barcelona
• Fernández, Olga	CC.OO.
• Feu, Maria del Mar	Generalitat de Catalunya
• Freixa, Carme	Ayuntamiento de Barcelona
• Furió, Isabel	Generalitat de Catalunya
• Gallego, Gemma	Generalitat de Catalunya
• García, M. Victòria	Asociación de Mujeres Elisenda de Montcada
• García, Margarita	Ayuntamiento de El Prat
• Geronès, Mònica	Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
• Gestí, Montserrat	Confederación Empresarial provincia de Tarragona
• González, Ricard	INFRAPLAN
• Guiu, Cristina	Espacios para la igualdad
• Junyent, Mariona	Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès
• Lahuerta, Carmen	Generalitat de Catalunya
• López, Julia	Món Comunicació
• López, Lucía	Ayuntamiento de Cornellà
• Mattio, Paula	NCH & Partners
• Medina, Sandra	Ayuntamiento de Corbera de Llobregat
• Meregalli, Anna	Unión General de Trabajadores
• Morero, Anna Maria	Espacios para la igualdad
• Miguélez, Fausto	Universidad Autónoma de Barcelona
• Moret, Lluïsa	Ayuntamiento de Sant Boi
• Nacenta, Sílvia	Generalitat de Catalunya
• Navarro, Elisabet	Bufet Vallbé
• Nicolàs, Annabel	Abacus
• Núñez, Rosa	Ayuntamiento de Sabadell
• Olivera, Leo	Ayuntamiento de Montgat

- Paleo, Natàlia Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Pallarès, Marina Ayuntamiento de Terrassa
- Pallàs, Carolina SURT Associació de Dones per la Inserció Laboral
- Papiol, Laia Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
- Pastor, Albert Universidad Autónoma de Barcelona
- Pastor, Assumpta Ayuntamiento de Mollet del Vallès
- Pérez, Mariana Asociación Cívica, Iniciatives Socials i Ocupació
- Pérez, Victòria Generalitat de Catalunya
- Pérez, Maria Ayuntamiento de Mollet del Vallès
- Pérez, Vidal Ayuntamiento de Castelldefels
- Planas, Marta CEDICRAT
- Planas, Teresa Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès
- Plaza, Nerea OPTIMIZA
- Potrony, Montserrat COMPLEMENTUM
- Pruneda, Jordi Ayuntamiento de Girona
- Punzano, Carme Ayuntamiento de El Prat
- Ramírez, Laura Meritxell Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat
- Rodríguez-Moreno, M.^a Luisa Universidad de Barcelona
- Rovira, Inés INFRAPLAN
- Salgado, Eva Consejo Comarcal de L'Anoia
- Sánchez, Berta Ayuntamiento de Castelldefels
- Sánchez, Elisabeth Generalitat de Catalunya
- Sánchez, Joan Eugeni Universidad de Barcelona
- Segura, Elena Generalitat de Catalunya
- Serra, Maria Antònia Ayuntamiento de Badalona
- Simarro, Carme UGT
- Solà, Anna Instituto Catalán de las Mujeres
- Soley, Georgina Fomento de Terrassa
- Solorzano, Montserrat Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Solsona, Glòria Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Departamento de Trabajo
- Suárez, M. Victòria Ayuntamiento de Esplugues
- Suero, Marta CC.OO.
- Tarifa, Elena Sindicato de Periodistas de Catalunya
- Torns, Teresa Universidad Autónoma de Barcelona
- Tórtola, Ester FUNDOSA
- Tura, Marta Universidad Politécnica de Catalunya
- Valls, Alejandro Baker & Mckenzie
- Varela, Belén Espacios para la igualdad
- Vendrell, Glòria Generalitat de Catalunya
- Virós, Rosa Consejo Económico y Social de Barcelona
- Wikert, Ernest UBAE

