

# CONCLUSIONES

## II

### JORNADA NACIONAL DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION

"MEDIOS DE COMUNICACIÓN, MEDIOS PARA CONCILIAR"

ZARAGOZA, 3 DE JUNIO DE 2010



// Lugar: Centro Joaquín Roncal de la Fundación CAI-ASC.  
Calle San Braulio, 5-7. Zaragoza. Entrada libre //

Organiza

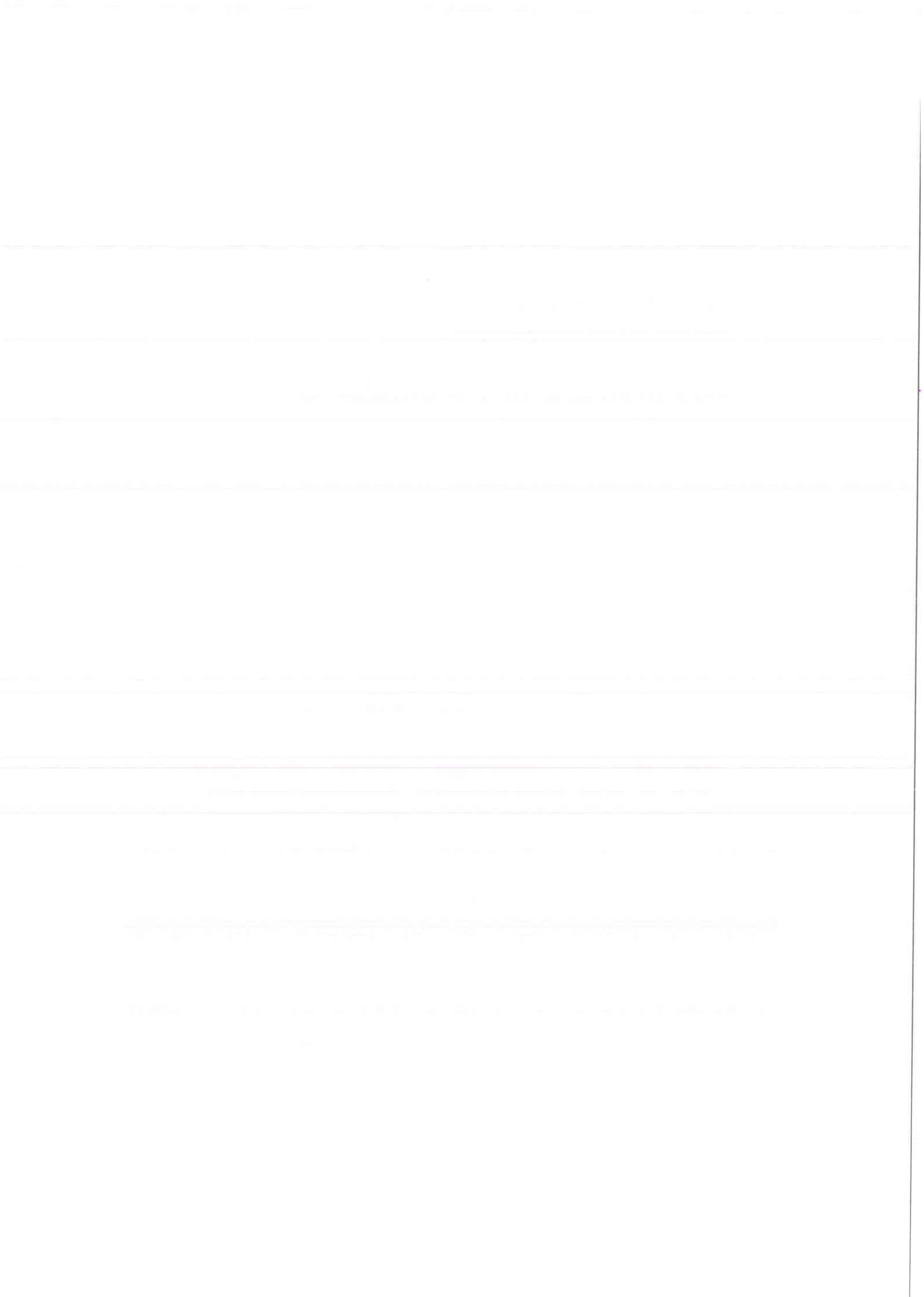


Colaboran



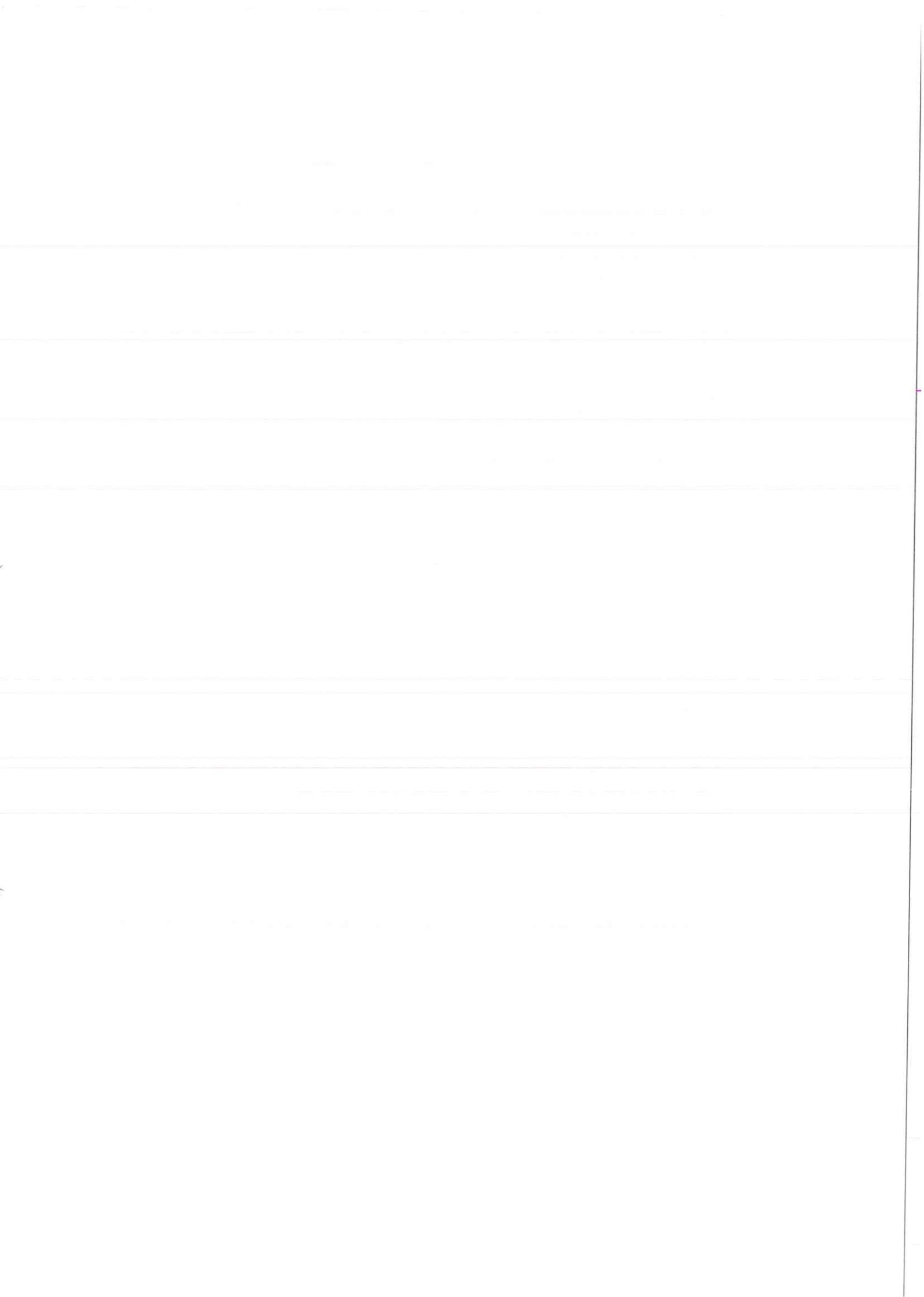
Patrocina



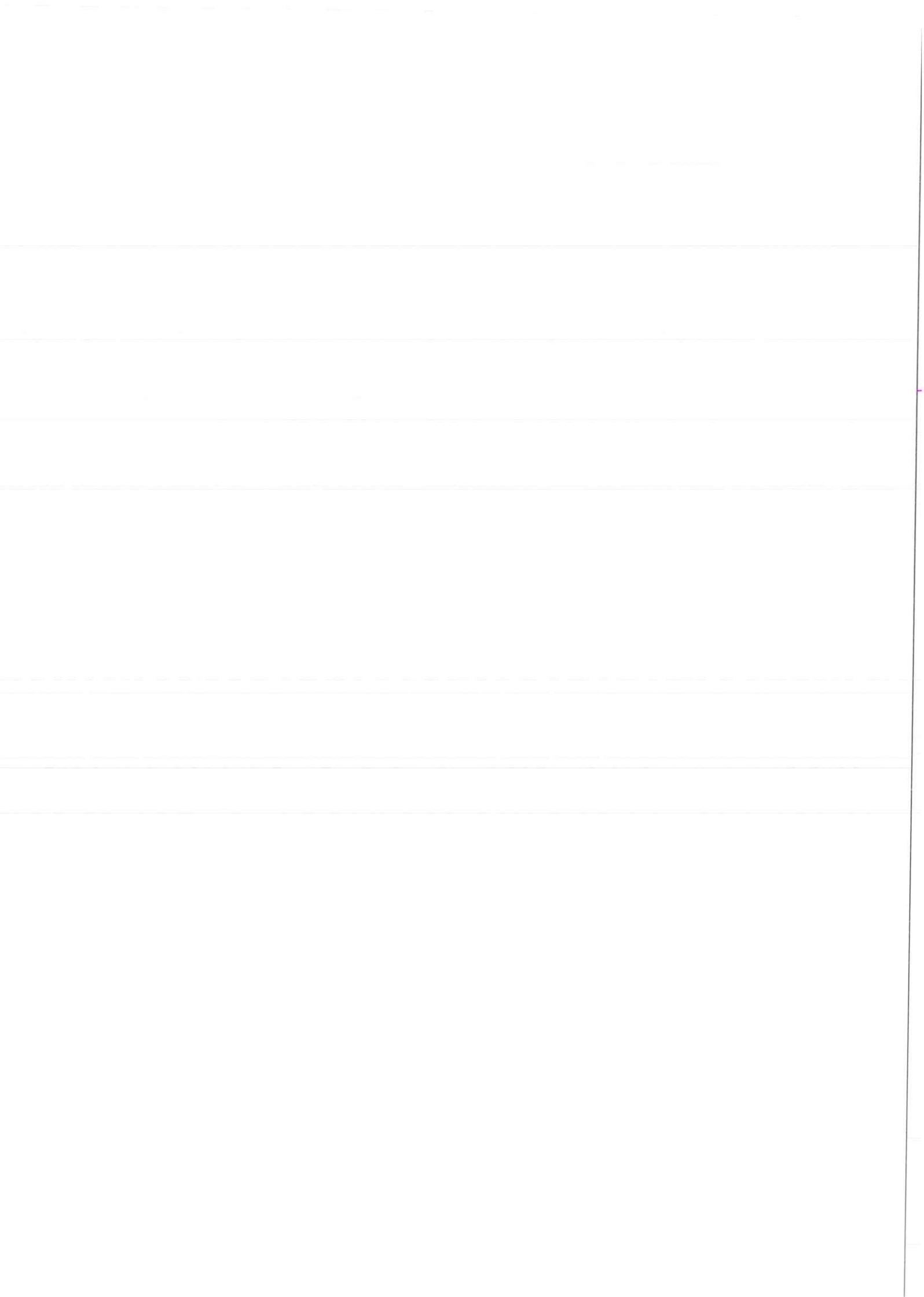


## **CONCLUSIONES: Medios para comunicar, medios para conciliar.**

- A pesar del gran cambio que ha vivido la sociedad, siguen existiendo muchos aspectos que impiden la conciliación.
- En la mayoría de los casos se relaciona el término conciliar sólo con el ámbito familiar. Es importante tener en cuenta todos los ámbitos. Existen dos clasificaciones: ámbito laboral, personal y familiar; o ámbito personal, profesional y laboral. Al fin y al cabo ambas hablan de tres esferas: la proyección personal a nivel familiar, la ambición de seguir formándose y el trabajo que cada uno desarrolla. Lograr un equilibrio entre estos tres frentes es fundamental para lograr esa conciliación y por consiguiente un óptimo equilibrio.
- En algunos casos, el término conciliar no resulta el más adecuado. Aparecen otros relacionados como corresponsabilidad, armonizar, equilibrar. Pues conciliar se me más relacionado a algún tipo de diferencias o enfrentamientos.
- Por parte de las empresas también existe un rol fundamental. La flexibilidad es vital para que sus empleados consigan esa conciliación. Deben preocuparse por los empleados, debe existir una comunicación bidireccional entre ambas partes.
- No debe hablarse de conciliación solo desde una visión femenina. Es importante que el hombre se vea incluido en dicho tema y trabaje por conseguirlo. También es cierto que en algunos casos la mujer también decide abarcar demasiadas labores y al hombre no le es permitido colaborar. Hay que lograr un equilibrio. No son solo las mujeres las que van a necesitar pedir una baja por maternidad, ahora los hombres también pueden solicitarla. Pero hay más situaciones en las que tanto el hombre como la mujer puede tener necesidad de conciliar por algún hecho concreto (problemas familiares, por ejemplo: cuidar a un hijo, hermano, padre, etc.).
- La educación juega un rol muy importante. Tanto por parte de los padres como de las escuelas. Es imprescindible que jueguen un papel paralelo y cooperativo entre sí, para lograr una educación completa, basada en transmitir los valores esenciales: la igualdad entre las personas y la importancia del cuidado de las personas.
- Los medios de comunicación juegan un papel fundamental. Debido a su naturaleza comunicativa e informativa deben luchar por lograr esa conciliación para poder transmitirla a sus lectores. También realizan una labor educativa, por lo que deben transmitir los valores esenciales. Y por último, una labor de sensibilizar. Uniendo todas estas labores son un elemento muy importante para la sociedad y para los futuros profesionales. De manera interna, dentro de un medio de comunicación es muy complejo que sus empleados logren esa conciliación, pues no existen horarios.
- Los jóvenes de la sociedad española desean tener la posibilidad de transmitir sus aspiraciones e inquietudes. Desean que se les tenga en cuenta en la toma de decisiones educativas.
- Las madres solas. Familias mono parentales o mono marentales, es más difícil lograr esa conciliación.
- La conciliación se ve marcada por aspectos del entorno. Uno de los factores más condicionantes es la economía familiar, pero no deben determinar el equilibrio.
- La conciliación no es una moda pasajera. La labor de conciliar no depende de los gobiernos ni altos cargos. Es imprescindible que cada persona esté dispuesta a conciliar,



- esté dispuesta a lograr ese equilibrio. Defiende la idea de que los gobiernos y las empresas no concilian, sino las personas. No se puede obligar a alguien que no quiere o no tiene necesidad a que concilie.
- La crisis económica afecta a los medios de comunicación igual que al resto de sectores y aunque muchas de las empresas creen que no es momento de conciliar, probablemente se equivocan. Es el mejor momento para promover esa conciliación. Lograr que los trabajadores estén motivados y por consiguiente lleven a cabo una producción óptima.
  - Conciliar no significa trabajar menos, sino trabajar de otra manera, más equilibrada y motivadora.
  - Cada vez hay más mujeres universitarias, pero en cambio, en los altos cargos directivos y de tomas de decisiones siguen predominando los hombres. Ligado a ello, queda patente que siguen existiendo directivos con mentalidades algo cerradas, típicas del siglo pasado y no con una mentalidad abierta propia del siglo XXI.
  - La conciliación no es una finalidad, sino una herramienta.
  - Nuevos conceptos laborales: teletrabajo. Gracias a las nuevas tecnologías cambia la visión de cómo se debe realizar el trabajo. No es necesario encontrarse siempre en el lugar de trabajo. Puede realizarse desde casa o desde cualquier lugar si la situación lo requiere.
  - Lo que importan son los resultados de un trabajo, no la cantidad de tiempo invertido en ello. La calidad ante la cantidad. Lo mismo ocurre en el ámbito personal. Otra visión es justamente la contraria: es preferible cantidad, aunque no goce de tanta calidad.
  - Se concilia para encontrar la felicidad.



# PONENCIAS

## II JORNADA NACIONAL DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION

"MEDIOS DE COMUNICACIÓN, MEDIOS PARA CONCILIAR"

ZARAGOZA, 3 DE JUNIO DE 2010



// Lugar: Centro Joaquín Roncal de la Fundación CAI-ASC.  
Calle San Braulio, 5-7. Zaragoza. Entrada libre //

Organiza



Asociación de la  
Prensa de Aragón

Colaboran

iberCaja



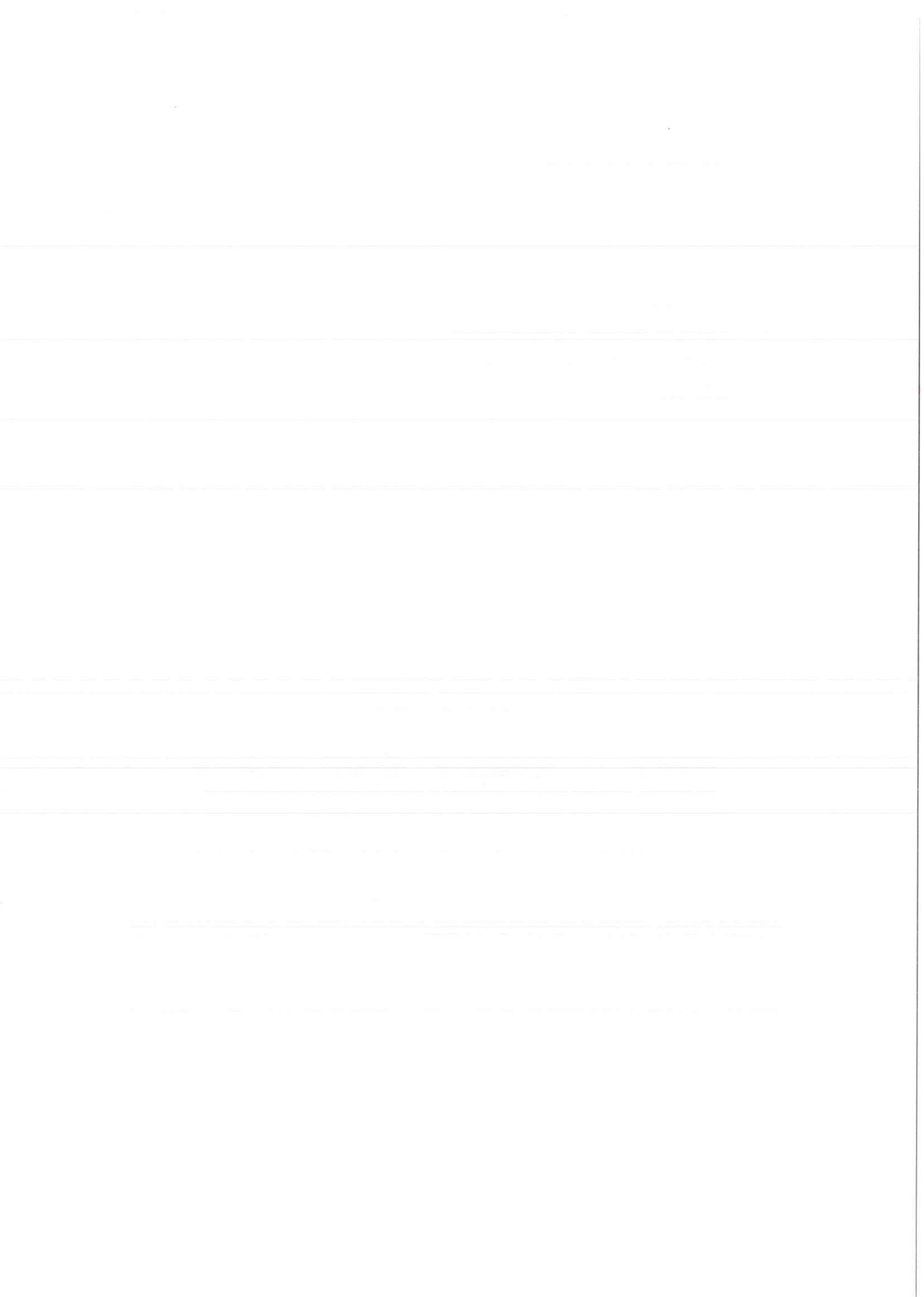
fundación

CAI ■ ASC

Patrocina

GOBIERNO  
DE ARAGON

Departamento de Servicios Sociales  
y Familia



9.30 h. Inauguración:

1. Ana Fernández, consejera de Servicios Sociales y Familia del Gobierno de Aragón
2. Rosa M<sup>a</sup> Pons, directora general de Familia del Gobierno de Aragón
3. Camino Ibarz, presidenta de la Asociación de la Prensa de Aragón

2

**Camino Ibarz.** Lema “medios de comunicación, medios para conciliar”. Gran verdad. Medios de comunicación responsabilidad para sensibilizar. Los medios no cumplen todo lo que deberían con la conciliación. No se aplican medidas que favorezcan la conciliación. Por eso se vuelve a apostar por estas jornadas. Edificio CAI, ejemplo de esa conciliación.

Conciliar es avanzar en la igualdad. La crisis económica influye en muchos sectores, en el de los medios de comunicación también, incluso más. Se están produciendo muchos despidos y eso repercute en las mujeres periodistas y sus condiciones laborales. Es una profesión muy feminizada. Las medidas que se podrían aplicar, no se aplican. Derechos laborales: reducción de jornada por madres son más difíciles. Un derecho que debería ser para todas. En numerosas ocasiones se ha de pasar por procesos judiciales para que les sea reconocido a muchas mujeres.

También hay otras muchas empresas que sí lo aplican bien. La Asociación de la Prensa está comprometida con recordarlo constantemente, y seguir trabajando para que los medios transmitan un mensaje y además transmitan conciliación. Hay que ser constructivos y aportar con estas jornadas un punto de vista favorable para la conciliación. No es solo mirar la conciliación en los medios de comunicación, también como transmiten los medios, siendo responsables de transmitir la realidad y la igualdad. Por ello son necesarias estas jornadas.

**Ana Fernández.** Gracias a las nuevas tecnologías, además de lo presencial, las ponencias se podrán seguir por internet (igual que ha comentado Camino Ibarz). Es el segundo año en el que la sociedad de la prensa se reúne para hablar de la conciliación. Foros como este son necesarios porque:

- Visibilizan dificultades de conciliación dentro de los medios de comunicación.
- Los periodistas son transmisores de información, nuevos valores, impulsores de cambios de mentalidad. Paso previo para lograr la conciliación.

Forma parte de la responsabilidad de gobierno. La conciliación va muy unida al trabajo en pro de la igualdad entre hombres y mujeres. Hoy, todavía es necesario recordar que la conciliación afecta a las mujeres, pero también a los hombres. Todos queremos disfrutar de los diferentes ámbitos de nuestra vida. No es una cuestión de género, sino de todos.

Creación del ministerio de igualdad, ley de igualdad, de la dependencia, plan concilia... favorecen la conciliación y facilitan modelos de igualdad que calen en la sociedad. Se van uniendo empresas que entienden que el capital humano debe de cuidarse y eso se ve reflejado en la productividad y la gestión de RRHH. Sindicatos y organizaciones empresariales incluyen la igualdad como modo de mejora del rendimiento de los trabajadores. Objetivo: que se vaya extendiendo a toda la sociedad.

La conciliación mejora la vida de las mujeres. La sociedad del conocimiento necesita de todos y de todas. Las mujeres tienen peores condiciones laborales en la vida real. En órganos de

dirección y redacción, la presencia de la mujer sigue siendo reducida, a pesar de que está creciendo. Cuanta más igualdad haya en las redacciones, más posibilidad habrá de transmitir esa conciliación.

Hay que admitir que determinados roles se siguen manteniendo, en el lenguaje y en la visión de la realidad. Por ello, muchas veces no nos damos ni cuenta. También contamos con pocos estudios sobre este tema para tratarlos en las noticias. A la hora de decidir cómo se enfoca una noticia, favorecerá esa proyección de la igualdad si se tiene una visión conciliadora.

3

Igualdad y conciliación, claves importantes. Redactores, que se sensibilicen con ello. Igualdad y corresponsabilidad, pasos previos a la conciliación. Vida personal, familiar y laboral, deben poder convivir. Se puede cambiar la situación, aunque todavía no se haya cambiado. Por ejemplo, no se han cambiado los repartos de las tareas del hogar, y ello se ve influido en el mundo laboral. Las mujeres en el mundo laboral han logrado grandes retos, pero siguen estando en minoría. Los tiempos de crisis, son tiempos de cambios. Es importante cambiar a un modelo que apueste por la mujer en el mundo laboral y por el equilibrio de labores entre hombres y mujeres. Desde Servicios Sociales y Familia están abiertos a todas las propuestas que puedan ayudar.

10.00 h. Ponencia marco: ¿La conciliación, una moda pasajera?

- **Paco Gay Puyal, profesor de Dirección de Personas de IESE Business School. Universidad de Navarra. Miembro del International Center Work And Family de IESE**

Presenta: Rosa Pellicero, directora de Aragón Radio

4

**Rosa Pellicero.** Hacer hincapié en las palabras de Camino, en que ahora es más que nunca necesario este debate. Resaltar algunos titulares de Ana Fernández: la conciliación es cosa de todos

23 de abril. Medalla de Aragón. Felipe González destacó que una sociedad será más productiva, competitiva y por ello saldrá de la crisis en cuanto se incorporen razones de trabajo acordes a todos. Momento interesante para estas jornadas por:

- Crisis global. Necesario hablar de la conciliación para poder salir de ella.
- También los medios de comunicación se encuentran en una inmensa metamorfosis, no solo por crisis, sino por cambio del modelo productivo: nuevo mundo tecnológico. Esto también influye mucho en las relaciones laborales y de mercado.

**¿Es la conciliación una moda pasajera? Paco Gay**

Como profesor le gusta el contacto codo a codo con las personas que interacciona.

Pregunta retórica. Evidentemente no es una moda, no es pasajera.

En El Periódico aparecía esta cita de un reputado autor: “Las crisis surgen cuando lo que tiene que morir no acaba de morir y lo que tiene que nacer no acaba de nacer”

Nuestra crisis es económica, más compleja, de dar a cada uno lo suyo, crisis de partidos políticos. Crisis amplia, grave. Nos hace vivir entre dos creencias sin estar en ninguna de ellas. “La escuela liberal: las crisis son el resultado de las conductas aberrantes de los seres humanos”.

¿A quién le corresponde la labor de conciliar? El término ha hecho fortuna. No le acaba de gustar el término, porque conciliar suena a solución de conflicto, aquello que las personas hacen cuando tienen que poner de acuerdo a partes enfrentadas. Para él es la armonización, la compatibilización, el arte de saber dedicar los tiempos en que cada persona se ha ido definiendo. No siempre las personas somos conscientes en qué tipo de guerras nos metemos. Conciliar es armonizar, integrar. Armonizan e integran las personas, los responsables y protagonistas de la conciliación son las personas, no los gobiernos nacionales, autonómicos o locales, ni las empresas. Las empresas no concilian, ni los ayuntamientos. Conviene insistir un poco más en este mensaje. Los humanos estamos muy dispuestos a pasarle el muerto a otro. Tenemos que conciliar todos, aunque sea más o menos difícil.

Ejemplo: Eres de una confesión religiosa y por circunstancias, te encuentras en una zona geográfica en la que esa confesión es difícil de practicar. La pregunta es ¿usted practica su religión? Y contesta, no, es que no me dejan. Lo mismo ocurre con la conciliación. Es más o menos difícil, pero no determinante. Solemos dar a los elementos del entorno que facilitan o dificultan una relevancia de determinación.

Nos viene bien, trasladar la responsabilidad. La pregunta es para un empleado ¿tú tienes necesidad de conciliación? Hay una empresa que hace jornada comprimida hasta las 3. Algunos empleados se buscan otro trabajo. Ese empleado no se para a pensar que esa jornada es para conciliar, no para seguir trabajando.

Los elementos del entorno dificultan, pero no van a conciliar por nosotros.

No se puede obligar a alguien que no quiere o no tiene necesidad a que concilie. Hay mucha gente que no sabe qué otra cosa hacer para conciliar. Hay alguna autora que dice: ya hemos conseguido que las mujeres estén en la calle sin haber logrado que los hombres estén dentro de casa. Hay algunos hombres que no pueden realizar las labores de padre porque no le dejan. Los hombres así no se plantean cuestiones de conciliación. Son muchos factores de este tipo los que hay que ir teniendo en cuenta. Sin culpar a nadie. No hay que buscar culpables. Hay que analizar para ver qué cosas podríamos hacer de forma diferente.

La estupidez según Einstein es la conducta que nos lleva a hacer siempre lo mismo, del mismo modo, pretendiendo obtener resultados diferentes. No seamos estúpidos, queremos cambiar las cosas, habrá que hacer cosas diferentes. El protagonismo no lo van a tener los políticos, sino cada uno de nosotros. Si estamos dispuestos a resolver las desigualdades, depende de cada uno de nosotros. Los demás podrán apoyar o no.

El dueño de Microsoft, Bill Gates, dice que “su principal problema es ver cómo consigue que cada mañana puede volver a constituir Microsoft, porque cada tarde, cuando sus empleados se van, desaparece. Y si quieren volver al día siguiente, entonces se vuelve a formar“. La gente va porque quiere, podría trabajar en cualquier otro lado, pero eligen Microsoft.

Se hace poco a poco. Hay NNNTT, nuevas herramientas, nuevos métodos. Pero hay que destruir muchas cosas viejas, viejas creencias, viejos hábitos. El reparto de roles es algo que como otras muchas cosas se van construyendo por mutuo acuerdo. Entre todos se puede conseguir. No acaban de morir viejos hábitos, hay que “matarlos“. No acaba de nacer lo que tiene que nacer: innovación, competitividad, productividad... pretendemos que eso sean conductas nuevas en nuestras sociedades u organizaciones. Pretendemos cosas nuevas pero haciendo lo mismo de siempre.

Sigue habiendo estructuras y directivos del siglo XX. Hay muchos directivos y mandos intermedios que no saben dirigir por objetivos. No saben dirigir a un colaborador si no lo ven. Existe una arraigada asociación entre productividad-trabajo-permanencia. No es necesario estar presente, ese es un cambio en la mentalidad que se debería dar. Pero la estructura empresarial no lo permite.

Afortunadamente, muchas empresas dejan el título de RRHH, las personas tenemos recursos, no somos recursos.

En Seat, por ejemplo, ya no se ficha. Han creado un nuevo plan piloto, ya no hay control de presencia, se mueven por confianza. Ese es el futuro. Es una realidad de presente en muchas organizaciones, pero lo miramos todavía con asombro, porque hay muchas otras que no hacen.

La conciliación es una necesidad, no una moda. No es una conducta más o menos caprichosa. Nos resulta más complicado que antes llegar a los aspectos de la vida familiar, personal... Afortunadamente las mujeres pueden elegir distintos roles. La mayoría están eligiendo el desarrollo personal y profesional igual que lo hace el hombre.

Del 52% de población que son las mujeres en España, hay todavía muchas mujeres que están muy lejos de decidir si se desarrollan personal o profesionalmente o ambas cosas. Si es un país que ni de lejos puede resolver el problema de los niños pequeños, mucho más difícil será resolver la población envejecida que va a tener España. Vamos a ser cada vez menos, y cada vez más mayores. La natalidad descende. El problema es el absentismo emocional, que hoy por hoy no sabemos cómo medirlo, pero sabemos que está ahí. Es un problema que se va a hacer cada vez más gordo. Empresas se encuentran con que su solución productiva es la innovación y se encuentran con empleados de cuerpo presente pero con un gran absentismo mental. Es importante cómo gestionar al personal para que a los empleados les resulte atractivo ir a trabajar, y que persigan los objetivos, objetivos comunes y compartidos.

Paco Gay pertenece al Centro Internacional Trabajo y Familia. Cuando el centro se constituyó, comenzó con la premisa de que “una empresa que no se pueda permitir que sus mujeres sean madres, mejor que cierre”. Cerrará porque no tendrán colaboradores ni colaboradoras. Los pocos que tengan serán porque no encontrarán trabajo en otro sitio, por lo que la motivación será casi inexistente y por ello, la producción nefasta.

Por ejemplo, nadie ha oído que Toyota haya despedido a nadie. Está en un sector que padece fuertemente la crisis. Hay noticias por internet que hablan de la readaptación de sus empleados. Es importante cómo tratar a los empleados, pues marcará las relaciones con sus colaboradores.

El 40% de los empleados de una organización, están a la espera de encontrar otro empleo. Las empresas están empezando a pensar en ayudar a su gente a conciliar.

Hay muchos políticos que están empezando a toparse con una realidad: a ver cómo se consigue no descender en términos de habitantes. Cómo conseguir que la gente se quede a vivir en un determinado municipio y no se vaya a otro. El número de personas va a ser cada vez menor, y el talento de los mismos también. Hay gente que se está empezando a dar cuenta de que es importante no dar las cosas por hecho.

Queda mucho camino por recorrer. Es importante trabajar a fondo en la conciliación de las personas y después trabajar a fondo en las personas que tienen responsabilidad sobre otras. La conciliación no es una finalidad. La única finalidad son las personas. La conciliación es una herramienta, aparte de una necesidad que tienen las personas. Sería un signo de inteligencia humana saber sacarle partido a la conciliación.

Palabras asociadas a conciliación: corresponsabilidad. Es importante tener en cuenta a los demás y conseguir que a todos les vaya bien. Otra palabra asociada a conciliación: flexibilidad. Algunas empresas, lo defienden, y no hacen más que poner más elementos rígidos, algo contradictorio. No se puede pedir a las empresas que flexibilicen sus horarios si sus directivos no están dispuestos.

Un autor decía: “Al fin y al cabo una persona no es más que una contradicción que anda”.

El consumidor busca la mejor relación calidad-precio. Algún consumidor también es productor. Cuando es productor se olvida de eso que exige como consumidor. Tiene que haber flexibilidad por ambas partes.

Hay gente que piensa que conciliar es trabajar menos. Conciliar es trabajar distinto. ¿Qué es eso de que solo se puede trabajar mientras hay luz del día, o hasta las 5 de la tarde?

Hay que avanzar hacia una cultura facilitadora de la conciliación. Cuando se tenga eso, ya no harán falta las políticas, porque las personas van cambiando. Las empresas deben irse adaptando para encontrar la mejor solución para todos.

Mercadona tiene fama de ser una de las empresas que mejor lleva la conciliación. Pero no siempre es así. Siempre hay personas que no están dispuestas a esa conciliación, ni flexibilidad. Por ello, una empresa que apoye la conciliación, debe tener personal que también la apoye. El momento de la verdad de la conciliación está, no en las políticas, ni en la ley, sino en el momento en que una persona de una organización tiene necesidades de conciliación, se atreve a plantearlo y la otra parte está dispuesta a encontrar una medida acorde y favorable para ambas partes.

En la otra parte del diálogo es importante que haya personas dispuestas a conciliar.

## IDEAS

- La conciliación es una herramienta de cambio profundo.
- La conciliación no es la solución de un conflicto.
- No es una finalidad. La finalidad son las personas.
- Conciliar es integrar.
- Las personas son las protagonistas.
- Cambio de mentalidad y formativo en las empresas.
- Una empresa que no se pueda permitir que sus colaboradores concilien, esa empresa cerrará.

## Rosa Pellicero

Cita un artículo de Paco Gay. Son las personas quienes concilian. Personas comprometidas consigo mismas. En un contexto competitivo, las empresas necesitan considerar su capital humano. La captación, retención y rentabilización del talento es imprescindible para las organizaciones.

## PREGUNTAS

*¿Las empresas están viendo en la conciliación beneficios? ¿Existen porcentajes de empleados que también ven en la conciliación una ventaja?*

En términos de porcentaje no. El egoísmo personal, la envidia, los análisis comparativos...es condición humana. El tema es ver cómo conseguimos trabajar en todos los ámbitos. La mayor de las presiones que puede darse en una empresa frente a una futura mamá es la presión de sus compañeros en el momento en que deciden que en el momento que ella no esté, van a tener que

trabajar más. No tiene por qué ser así, pero normalmente lo es. Son pocas las empresas que sustituyen una baja maternal. Es difícil sustituir una baja maternal dependiendo del puesto, especificidades... son cuestiones complejas. Se echa de menos tener la capacidad de verlo como algo normal. Nos faltan directivos/as que realmente sepan ejercer su función. Agravios comparativos que no proceden. Hay mucho que trabajar. Evidentemente se están dando esas situaciones de empleados que ven la conciliación como tener que trabajar más cuando la mujer vaya a tener un hijo. Tampoco es justo que la empresa, por conciliar, tenga que pagar unos costes que sólo asume ella, por ejemplo a la hora de sustituir a la mamá.

*Bajas por maternidad. ¿Por dónde se puede empezar para dar solución a la cuestión de las mujeres mamás? En una empresa, que una trabajadora tenga un hijo le cuesta mucho dinero. Sin embargo, que un hombre tenga un hijo no le cuesta lo mismo. Hay un tema económico detrás que la empresa no pierde de vista.*

Hay un punto importante que es que nadie acabe jugando el rol de “primo”. Es una pena que todavía hoy tengamos que hablar de esto. Los gobernantes acaban no prestándole la debida atención al hecho de que vaya a venir una persona al mundo. La sociedad no debería ser tan rúcana con los regalos que recibe. Hay que atender a esta situación ayudando a las empresas para que no tengan que pagar más que lo que tienen que pagar. Dicen que tenemos el gobierno que nos merecemos.

*Pensando en el ámbito laboral. ¿Posibilidades de flexibilización para el trabajador? En algún caso, los puestos de trabajo están sobredimensionados. El empleado se va auto cargando de trabajo. No es suficiente el que podamos conciliar: trabajar en casa, las horas que quieras....pero las montañas de trabajo siguen estando ahí. ¿Tenemos que elegir el decir que no en algún momento? Tendemos a querer hacer mucho trabajo y bien pero tampoco queremos renunciar a nuestra vida. Muchas veces supone estrés.*

Hay mucho que trabajar. Nos metemos en charcos de manera inconsciente. Hay que ponerle un poco más de reflexión a la hora de decidir qué objetivos se plantea cada trabajador. La igualdad de oportunidades, por lo demás, me encantan las diferencias. Somos inteligentes a la hora de integrar las diferencias. Somos diferentes, por lo tanto no podemos aspirar a lo mismo. Debemos tomar conciencia de que todos somos diferentes, sin mal interpretarlo. Cuando se habla de decir que no, sería conveniente aprender a decirnos que no a nosotros mismo. Una vez que sepamos decirnos que no a nosotros mismos, podremos decir que no a los demás. No es un problema de la cantidad o el tiempo de tarea, sino es el ser coherentes con: vivimos de los resultados. Los empleados se valoran por los resultados, no por el tiempo invertido. Es problema del empleado que invierta más tiempo. No es problema de la empresa. Sino acabaríamos decidiendo que todos sabemos lo mismo, todos hacemos lo mismo y solo nos diferenciaría el tiempo que invertimos en la tarea, y entonces no seríamos personas, sino máquinas.

¿Son los medios de comunicación medios para conciliar?

Pasa lo mismo que con las NN TT. Cualquier sesión que se tenga con directivos en torno a la gestión del tiempo, no se puede con la cantidad de mails que llegan. Es una nueva herramienta que hoy por hoy no sabemos utilizar. Poco a poco aprendemos a manejarlos.

Los MCM nos aportan información, nos exigen algo que no sabemos precisamente hacer: aprender a apagarlos y encenderlos (por ejemplo, la tele). En segundo lugar, aprender a discernir

qué nos interesa, filtrar la información que nos interesa. Los MCM son útiles, siempre y cuando seamos capaces de usarlos. Tenemos que ser conscientes de la información que necesitamos y para qué. Los MCM tienen una peculiaridad que es la INMEDIATEZ. Una noticia puede ser noticia ahora, pero dentro de tres horas ya no. Eso marca muchas cosas. Marca dedicaciones, disponibilidades, estrés... Son organizaciones muy peculiares, y al mismo tiempo llevan una gran ventaja creativa desde el punto de vista organizativo. Se debería educar a los usuarios sobre cómo usar los MCM.

11.00 h. Mesa redonda: La conciliación en tiempos de crisis

1. **Beatriz Gutiérrez, coordinadora regional de la Fundación Adecco**
2. **Mª Jesús Lorente, presidenta de ARAME, Asociación de Empresarias Aragonesas**
3. **Lourdes Paz, directora de Capital Humano del Grupo La Información**
4. **Eva Gayán, gerente de “3 y más”, Asociación de Familias Numerosas de Aragón**
5. **Cristina Beltrán, presidenta de AMASOL, Asociación de Madres Solas**

**Modera: Plácido Diez, periodista**

10

**Plácido Diez.** La conciliación no es solo una cosa de mujeres, aunque la conciliación parece ser mayoritariamente para mujeres. Sumidos en la crisis, paro, deuda pública y privada y esto puede tener consecuencias en la conciliación (presión de las hipotecas, paro, si ganamos menos...). ¿La conciliación en el mundo rural? Se está negociando una reforma laboral, por lo que quizás sería buen momento para conseguir esa conciliación. Hay una legislación que es bastante discriminativa porque trata sobre las mujeres, dejando todo el peso sobre ellas. ¿La conciliación es un debate de sociedades acomodadas? ¿Es un debate de países ricos, desarrolladísimos?

**María Jesús Lorente. Legislación laboral.**

Agradecimientos a la organización y a Paco Gay. Está de acuerdo con casi todas sus ideas. Nos dimos la ley de conciliación de la vida personal laboral. En el 2007, ley orgánica de igualdad. Confundió un poco en el ámbito personal y familiar. Cuando hablamos de conciliación se habla de conflicto. Al trasladarlo al ámbito personal, da esa idea de lucha. Dos cuestiones que se contraponen. Profesora Nuria Chincilla (en su libro “Dueños de Nuestro destino”): conciliar es poner de acuerdo a una persona consigo misma para hacer más compatible su trabajo y el resto de actividades. Es muy interesante, porque se habla de integración, no de conciliación. Conseguimos equilibrio con nosotros mismos y a partir de ahí, el equilibrio con la sociedad.

Cuando se habla de integración y compatibilizar la vida personal, familiar, trabajar, no es solo de mujeres. Integrarse uno consigo mismo, todas las personas no solo las mujeres. Estamos en un momento de transformación, en un momento de crisis. ¿Es que se conciliaba mejor o peor antes del 2008? Las mujeres debemos saber hasta qué punto queremos responsabilidades y qué estamos dispuestas a delegar. En muchas ocasiones es la propia mujer la que no delega. Se concilia en femenino, porque asociamos las medidas de conciliación en femenino. Nos aleja del sistema profesional y nos lleva al personal y familiar. Debe ser una preocupación de la sociedad, donde hay hombres y mujeres. La crisis y la conciliación afectan tanto a hombres como mujeres. Hemos circunscrito la conciliación al ámbito familiar.

Se necesitan hombres que pidan conciliar. Se tiene que ver esa conciliación masculina como una herramienta corporativa.

En 2007 Ley de igualdad. 13 días de paternidad. ¿Los hombres sienten vergüenza al pedirlo? ¿Se lo dan? Cada vez se ve mejor que los padres compartan la maternidad. La conciliación no es una moda. No hagamos que el mes de paternidad se una moda. Las empresas saben que lo más importante es el talento, tanto de hombre como de la mujer, que se involucren los empleados. Si

conseguimos que concilien hombres y mujeres, las empresas ya no verán como un coste añadido el contratar mujeres. Será lo mismo contratar hombres que mujeres.

Una empresa que en estos momentos piensa que al estar en crisis, no hay que motivar a los empleados, es una empresa que está condenada al fracaso. La conciliación no puede ser una víctima colateral de la crisis. La conciliación se tiene que ver como una ventaja, porque ayuda a mejorar las relaciones con los empleados. Horarios, disponibilidad... Se debe buscar otro modelo basado, no en la disponibilidad, sino en una persona que está más motivada y por tanto rinde más. Una empresa familiarmente responsable, vende. Los empleados, los clientes, proveedores... quieren trabajar con ella.

Una empresa que tiene medidas de conciliación es una empresa que también utiliza las NNTT. Desde el punto de vista empresarial las medidas de conciliación llevan aparejada la FLEXIBILIZACIÓN. Jornadas a tiempo parciales, que no se vea como algo de segunda categoría. Vacaciones. ¿Por qué hacer desplazamientos? Existen las webcams. Horario de las reuniones. Horarios laborales: el horario posible para todos, por ejemplo. No es trabajar menos, es trabajar de otra forma diferente. Es cuestión de buscar resultados, no depende de las horas que estamos en el trabajo. Frente a una flexibilización de las relaciones laborales se encuentran empleados mucho más motivados. El éxito de las medidas es porque se universalizan, porque se dirigen a hombres y mujeres. El tejido empresarial español es el de la Pyme. Ahí sí que es un problema de conciliación de hombres y mujeres. El empresario debe asumir esa cultura de conciliación. Es importante que se transmitan los graves problemas que se van a lograr por no conciliar (falta de formación, absentismo, rotación...). Rosa García de Microsoft, "para cenar con mi familia he aprendido que no puedo perder ni un minuto de mi tiempo, pero tengo que respetar el tiempo de los demás".

### **Beatriz Gutiérrez. Colectivos. Integrar a personas con dificultades. CONCILIACIÓN UNA TAREA DE TODOS**

Agradecimientos. Se alegra porque todas las personas aquí reunidas tienen una misma visión. Desde ADECO, se habla mucho de conciliación. Han abierto los ojos a muchas empresas, para que tuvieran una visión más grande sobre sus empleados. La conciliación es algo fundamental, independiente de la crisis. La conciliación en tiempos de crisis: SI. Las empresas deberían tenerlo asumido. No es una moda, es una necesidad de las empresas.

Siempre se ha dicho: 8 horas durmiendo, 8 horas trabajando, 2 horas comiendo, 2 horas de desplazamiento. Lo que queda para la conciliación son 4 horas, con crisis o sin crisis. Es importante encontrar el equilibrio. Conciliar, armonizar, compatibilizar, equilibrar, corresponsabilizar, compaginar, flexibilizar, balancear...lo importante es llegar al equilibrio para sentirse bien.

La vida personal es el tiempo que voy a dedicar a mi familia, al ocio, al tiempo libre, hacer la compra, planchar...

La vida profesional es el tiempo que yo quiero para formarme, para desarrollar mi carrera.

La vida laboral, el tiempo que dedicamos a trabajar. Estamos en una sociedad en la que parece que cuantas más horas estés en el trabajo, mejor.

Lo importante es encontrar el equilibrio entre estos 3 aspectos.

Hay muchos factores que condicionan este equilibrio. Ha habido un cambio completamente de roles. Las mujeres se han integrado en el trabajo.

Cambios en las NNTT. Van a favorecer o perjudicar a la conciliación, dependiendo del caso.

Políticas de RRHH. Cada vez las compañías las hacen más sostenibles en el tiempo. Una empresa no haga políticas de RRHH sostenibles.

Desconocimiento de la norma (Ley de la Conciliación) y falta de uso.

Barreras empresariales. Modelo tradicional de productividad. Por ejemplo, comer en dos horas.

12

La conciliación no es sólo cosa de padres y madres... Todas las empresas tienen una plantilla muy diversa. ¿Por qué no puede conciliar una persona de 20 años? No sólo son las madres las que necesitan conciliar. Lo importante es el equilibrio. No todas las mujeres son madres. Puede haber personas con hermanos, padres o gente allegada dependiente.

Los primeros pasos. La conciliación nace por la incorporación de la mujer en el mundo laboral. Tener hijos es una experiencia maravillosa. Pero compatibilizar los cuidados que requieren con el trabajo puede ser una misión difícil, aunque no imposible.

En Cantabria, una mujer pidió que le cambiaran la hora de entrar al trabajo y se lo negaron.

En Murcia, una mujer que trabajaba jornada partida, solicitó una jornada continua, y se lo negaron.

Hay muchas sentencias en lo laboral que están creando jurisprudencia. Ya existe un precedente legislativo: un trabajador puede elegir su horario laboral cuando el motivo sea el cuidado de un hijo.

La tasa de actividad de personas en edad de trabajar.

Masculina: 78 a un 82%

Mujeres: de un 47 a un 59% La incorporación masiva de la mujer ha hecho que se le dé más importancia a la conciliación, pero no sólo es para ellas.

La situación ideal para conciliar: lo ideal sería que hubiera un equilibrio entre las administraciones públicas, las empresas y los trabajadores. Se está generalizando la conciliación hacia el lado de la mujer, por lo que el hombre no lo ve como un problema suyo y no lo potencia. La mayoría de los entes directivos son hombres y no lo ven como suyo. La situación en la conciliación es que hay herramientas que se pueden utilizar. Pero cuando las utiliza un hombre... "eres un calzonazos".

La contradicción. Hay empresas que ya están poniendo en marcha acciones de conciliación y no son todo lo buenas que se desearía. No sirve "café para todos". La conciliación es individual. A cada uno le va bien una cosa.

Medidas más demandadas: horarios flexibles, jornada continua, acotar el horario de trabajo, jornadas comprimidas, reducidas, guardería en la empresa, ayuda a familias con hijos...

Dificultades: Flexibilidad hay que dirigirla, hay empresas que consideran que la conciliación es un coste, se piensa que conciliar es trabajar menos, hay que potenciar la universalización de la conciliación. Empresas dejan de contratar mujeres para no conciliar, es muy importante cambiar

esta mentalidad. El salario mental es muy importante, y la conciliación está dentro de este salario.

“Quien sobrevive en un entorno hostil, no es ni el más fuerte ni el más inteligente, sino el que posee la mayor capacidad de adopción de las nuevas condiciones del entorno”.

**Eva Gayán. Familias numerosas.**

Visión de 3 Y MÁS. Agradecimientos. Coincide con Beatriz al ver que todos tienen una opinión similar sobre la conciliación y sus necesidades.

Le gustaría destacar la importancia de conciliar en el aspecto PERSONAL. Parece que nos cerramos a lo familiar y laboral. Sobre todo, en las familias con más hijos, se deja muy de lado, por priorizar en lo laboral y en la crianza de los hijos. Educar a los hijos es un trabajo. Se trabaja fuera y dentro de casa. Es un trabajo igual de duro que los demás, pero de 24 horas y 365 días al año. Los padres son conscientes y en eso se vuelcan. Pero no son conscientes que también necesitarían un entorno personal. Pensar en el ocio, en lo personal, en las relaciones, las amistades... Se da prioridad a los niños y los padres quedan en un último plano. La relación de pareja puede quedar abandonada, el deporte, uno mismo... Conciliación desde luego laboral, familiar, pero también personal.

En general es difícil. Es una opción personal pero no hay muchas herramientas. Desde el 2008, es más difícil conciliar. Pero por el contrario sí que hay más herramientas externas. Aunque conciliar sigue siendo una cuestión personal o familiar. Es muy complicado encajar todos los horarios de los hijos. Las herramientas externas pueden facilitar la conciliación. Desde los centros escolares, la administración... Conciliación se ve como: entretener a los niños para poder seguir trabajando, pero no se toma tiempo personal. Las vacaciones de los niños, difíciles de organizar. No por eso se quiere menos a los hijos, son un regalo para la sociedad. Pero es difícil. No pasa nada si se dice que hay que llevar el coche al taller, pero si se dice que hay que ir a buscar al niño, sienta peor. Para conciliar, tiene que querer la empresa, pero fundamentalmente la madre o el padre. No se hace la reflexión de “vivo para trabajar o trabajo para vivir”. A parte de que la empresa lo facilite o no, personalmente hay que hacer la reflexión y decidir si se desea conciliar o no. Se hace difícil el poner el freno, y no se tiene elección. Por mucho que se quiera conciliar, no hay libertad si no hay herramientas. Por ejemplo, comedor o no comedor para los niños en el colegio. Si no, hay que buscar un trabajo con un horario que me lo permita, muy difícil. Si no los abuelos... No siempre es fácil delegar la tarea de educar a los hijos a una tercera persona de fuera. No abundan las personas con esa capacidad. Cuando por fin se encuentra, supone un desembolso económico importante. Otra opción es dejarlos en el comedor... y eso tiene otro coste económico. En este caso, la familia no puede elegir qué es lo mejor para la conciliación. Depende de las posibilidades que cada familia tiene. En esta época de crisis todavía queda más marcado por la situación laboral. Hay muchas familias que se han quedado sin trabajo. Se ven minados sus ingresos. Ya no pueden elegir. Deben trabajar en lo que no les queda más remedio. La situación laboral se ha hecho difícil. La conciliación sigue siendo un lujo. El empleo es imprescindible, pues tememos perder nuestro puesto.

Hay que intentarlo, que no solo sea de mujeres. A día de hoy, sigue siendo mayoritariamente femenino. El hombre es el ejecutor, la mujer es la cabeza pensante. Sigue avanzándose en esto. En las bajas por maternidad/paternidad, las ayudas de la administración, etc. Que no se penalice ni económica ni socialmente a las familias con hijos.

**Cristina Beltrán. Madres solas.**

Presidenta de Amasol.

A nosotras nos interesa tener un lenguaje provocador, no agresivo. Interesa tratar temas que no se vienen tratando. Las madres solas ¿con quién van a conciliar? Cuando tienen que hacer su trabajo se llevan a su hijo. Solo hay 2 comunidades autónomas en España que las nombran como familias monoparentales/monomarentales y tener situaciones de discriminación positiva a la hora de conciliar. En las demás CCAA las madres solas están dentro de esa coletilla “se tomarán medidas para familias...”. Interesa que se vaya poniendo un poco de orden.

Si nos tomáramos como una empresa esto de ser madre, el país tendría que tener en cuenta la fuga de talentos. Igual se consigue que los hijos se vayan de España y trabajen en otros países que den más ayudas. Desde los diferentes gobiernos están muy sensibilizados... pero la crisis acaba promoviendo un recorte.

Se podrían tomar medidas de discriminación positiva para madres solas. Normalmente, una madre soltera, cuando se queda embarazada se queda sin trabajo. Esto sigue ocurriendo. La conciliación debería empezar por aquí. Si eres una viuda, separada, soltera...la sobrecarga se lleva bastante mal, pero se lleva.

Absentismo emocional nombrado anteriormente por Paco Gay, es cierto. Las madres solas tienen bastante absentismo emocional. Cuando están trabajando, están pensando en otra cosa. Son supervivientes valientes. Hay veces que parece imposible llegar a todo y lo consiguen.

En prensa, en medios de comunicación es muy difícil conciliar. Alguna socia trabaja en medios de comunicación y los medios son especialmente difíciles, porque no hay horario. Socialmente, nos hemos metido en una vorágine que hay veces que trabajamos más fuera del trabajo que dentro. Se ha nombrado el equilibrio. Las madres solas están bastante desequilibradas. Son madres, directoras y amigas. ¿Cómo se concilia una madre soltera? El tiempo laboral, familiar, social, formación... Hay veces que en el día a día no sirven los largos textos: lo dejo al comedor o no lo dejo al comedor: lo dejo al comedor porque no me queda otro remedio pero a ver cómo lo pago porque igual no me llega aun trabajando todo lo que trabajo. Muchas madres solas no llegan a plantearse la necesidad de conciliación.

Ser madre no siempre es un acto voluntario. Nadie les contó el coste económico, laboral, social...que suponía el ser madre sola. Ella no lo cambia por nada. Bien que se apliquen las normas también a los hombres, hay que avanzar todos juntos. Pero las medidas de conciliación deben ser de discriminación positiva. Incentivos para que las madres solas puedan dejar a los niños, incentivos en el mundo empresarial, algunas pequeñas cosas para poder empezar a hablar en positivo de cosas que son igual para hombres y para mujeres.

La población de familias monomarentales va en aumento. No quiere decir que los hombres sean malos y no tengan derecho a la conciliación. Pero hay que tener en cuenta medidas que se apliquen a toda la diversidad social.

**Lourdes Paz. Punto de vista desde los MCM.**

Grupo La Información. Nació en 1993. Dos mercados: antiguos lectores prensa papel y clientes, anunciantes.

Servicios: editorial, medios audiovisuales, prensa regional de pago, consultoría comunicación online, servicios y publicaciones online, soluciones de portabilidad, dinamización social en la red, gestión de la información (My News), comunicación y marketing 360º (Navamedios) y formación de cátedra de comunicación estratégica responsable.

15

Acuerdos estratégicos con Vocento, Heraldo de Aragón, Colpisa.

250 personas. 110 en proyectos de reciente creación.

Rotación cero.

Media de edad de 40 años. Antigüedad 13 años.

Hombres 154. Mujeres 111.

22 mujeres con reducción de jornada y 2 hombres.

**SELLO RECONCILIA.** Se lo dieron en Navarra. Compromiso, confianza, comunicación. No le importa mucho este sello. Sí le importa lo que hacen día a día:

- Preocuparse por los empleados.
- Los equipos.

Más concretamente, respecto a conciliación: flexibilidad e individualidad. Cada caso hay que tratarlo de manera individual. Esto debe ser en tiempos de crisis y en tiempos de no crisis. Dan soluciones únicas. Puede haber un problema igual, pero no la situación que le rodea.

En las conclusiones de la I Jornada: los sindicatos trabajan para mejorar la legislación. No es lo mismo hablar de conciliación que de permisos. Hay temas que deberían tenerse en cuenta, como por ejemplo las familias monomarentales/parentales.

También tienen permisos mejorados: muerte familiar de primer grado, operación....Siempre de primer grado. No para segundos grados.

Beneficios sociales: ayudas a estudios, atención especial... No están recogidas todas las soluciones en el convenio.

Servicios comunes para toda la organización: piscina, ludotecas, etc.....

Conciliación entendida como tal: teletrabajo. Haces el trabajo cuando puedas, cuando te lo permitan. Cuando estás en una situación difícil. Confianza y responsabilidad. Confiar en la persona que pide ayuda, en el empleado que pide ayuda. Y prestarle ayuda. Y así ellos confiarán en nosotros.

Situaciones especiales: excedencias, horario reducido embarazo...

Las mayores dificultades en los medios de comunicación están en la sección de rotativa. Ahí no se puede hacer ningún tipo de conciliación. Se hace de 12 de la noche a las 6 de la mañana. Es la única sección en la que no han encontrado cómo conciliar. Tienen unos calendarios para que

se organicen lo mejor posible, con sus horarios, igual que en la redacción. Promueven que se organicen entre ellos en el propio departamento.

Situaciones novedosas. Personas con 20 años de antigüedad y los que empiezan ahora. Las NNNTT, la motivación de las personas que hacen lo que les gusta, a las 6 semanas vuelven tras dar a luz, porque les gusta su trabajo. ¿Tiene que ver con la crisis? No se sabe. Sí entendemos que hay parte del trabajo que es un hobbies, el trabajo les gusta, no importa la hora. No tienen la necesidad de ser vistos en su puesto.

16

La conciliación en tiempos de crisis. Hay que ser responsables. Escuchar a los colaboradores. Tomar las medidas idóneas. Y que la productividad no se vea afectada.

¿La conciliación es una cuestión de mujeres? Perfecto que los hombres también tengan ayudas, pero que piensen en todas las cosas que hay que hacer.

Todas las respuestas no están en la negociación colectiva ni convenios. Hay que buscar el diálogo con cada trabajador, individual.

Flexibilidad horaria.

## PREGUNTAS

*Profundizar en la representación sindical. Reformas en el ámbito laboral. ¿Debería estar en manos de sindicatos? ¿Todas las mujeres deben llegar a ser población económicamente activa? ¿Llegar a la incorporación del 100% de las mujeres? ¿No hay cierto prejuicio de la mujer ama de casa, como si fuera una marija...? La que opta libremente a ser ama de casa, parece ser inferior.*

**María Jesús.** Dentro de la reforma laboral no está planteada ni la conciliación ni la igualdad. Están en las leyes del 99 y 2007. Se está planteado crear empleo, el tipo de contrato... la Ley de conciliación es una ley buena. La del 2007 también es buena. Son las que hay que desarrollar. Tienen que intervenir los agentes sociales y la administración. La conciliación es conciliar con uno mismo, pero donde desarrollamos la conciliación es en la empresa. No es lo mismo una empresa grande, pequeña, con muchos empleados, pocos, muchas horas...De acuerdo con Lourdes: la conciliación es a la carta, en cada empresa y en cada situación. Cuando las mujeres son económicamente dependientes son más libres.

**Cristina.** Algunos países pagan a las madres para que se queden en casa los 3 primeros años de vida de su hijo. No sabe si también les pagan a los padres. Haría la pregunta ¿Tú crees que alguna persona no sea económicamente activa? Otra cosa es que haya personas que no lo quieran visualizar o reconocer. Otra cosa es qué precio hay que poner a unas cosas u otras.

**Eva.** En Europa, por ejemplo Francia, sí que se puede elegir si cuando se tiene un hijo, se quiere continuar con la jornada laboral fuera o es el padre o la madre quien se quiere quedar con el hijo. La administración cubre económicamente eso. Entonces sí es libre tomar esa decisión. Económicamente no influye en la toma de decisión. Si no hay además un cónyuge que pueda traer dinero a casa, todavía es más imprescindible que la madre o el padre soltero trabajen. El bono social de la luz, podría ser una norma para ciertos colectivos para congelar las tasas de la luz. Uno de los colectivos es las familias cuyos miembros están todos parados, si hay un ama de

casa no se le concede la tasa, porque no se considera parado. No habría que elegir, ¿no se podría compatibilizar el trabajo y la vida personal?

12.30 h. Mesa redonda: Educar en Igualdad, clave para el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación

1. **Juan David Gómez Quintero**, profesor de Sociología de la Universidad de San Jorge
2. **Charo Ochoa**, profesora de Filosofía del IES Pirámide de Huesca
3. **María Victoria Martínez**, psicóloga.
4. **Damián Nova Gómez**, Confederación Estatal de Asociaciones de Estudiantes

**Modera: Gonzalo del Prado**, periodista

**Gonzalo del Prado.** Tiene 4 hijos con su mujer, también periodista. Se va a tratar la raíz del problema: la educación. El núcleo básico de la educación son las familias. Lo que los hijos ven que hacen sus padres, probablemente lo practicarán el día que trabajen. Si optan por la igualdad y la conciliación será buen ejemplo para los hijos. La raíz de la igualdad, de la corresponsabilidad...está en la educación que reciban esos futuros profesionales.

La conciliación no es un tema exclusivo de la mujer. Hace 50 años, se daba por hecho el papel de la mujer. Hoy en día, hemos avanzado, pero aún falta mucho camino por recorrer. Porque la mujer sea la que de a luz, no tiene que caer toda la responsabilidad sobre ella.

¿Qué valores sobre el trabajo educamos? Si se está educando a las nuevas generaciones en valores como: “lo más importante es el trabajo, no es un medio, es un fin. El éxito va unido a todo lo que poseas”....etc.

**María Victoria Martínez Vicente- Punto de vista psicológico.**

Es complicado. Hay que educar a las nuevas generaciones. La igualdad no solo en las tareas domésticas sino también en la educación de los menores. ¿Emocionalmente se les educa igual a niños y niñas? “Los chicos no lloran”, cocinitas de juguete para niños... Nos cuesta ver todavía que los juguetes no tienen diferenciación por sexos. Todavía los juguetes están divididos o para niños o para niñas.

**Juan David Gómez**

Una de las causas de esta privatización de la vida social es de alguna manera contar cosas sobre nuestra vida personal. Nos identificamos por lo que hacemos, no por las relaciones que tenemos. Que por otro lado es lo que más feliz nos hace. Tiene dos hijos, 4 y 2 años, Samuel y Elena.

Tres ideas generales.

Privatización de la responsabilidad de la sociedad: la crianza de los hijos. Se cree que solo corresponde a la familia. Hay que colectivizar esa condición familiar, tratarlo como algo público. No hay producción sin reproducción. Si no hay reproducción no habrá empleados. Hay que superar esa vergüenza para recuperar la tribu o un neocomunitarismo. Últimamente los

indicadores se están midiendo por felicidad. Los más ricos no son los más felices. Hay que ir a por los valores pos materialistas.

Aspecto educativo. Hay más mujeres que hombres en las universidades. Aun así seguimos viendo desigualdad en los puestos de trabajo. Antes importaba la fuerza, ahora en la sociedad de la información importa la capacidad de realizar un trabajo. Se sobrevalora las posibilidades de la educación. No está a favor de una asignatura de igualdad. La escolarización es sólo una parte de la educación de un niño. Por ejemplo, el niño sale de una clase de igualdad. Sale del cole y se encuentra a madres recogiendo a sus hijos. Eso también es educación, lo que algunos llaman el currículum oculto, lo que se educa por detrás.

Por ejemplo, unas alumnas entregan un trabajo, y ponen a un chico que no ha hecho nada. Lo ponen porque les da pena. Eso también es un currículum oculto.

Desde el principio, se pregunta, ¿para qué conciliar? Las personas ¿qué buscan? Hay que conciliar para el objetivo de intentar ser más felices. Estamos produciendo insatisfacción colectiva.

Menos jóvenes mueren por accidentes de coche. En Cataluña, el primer motivo de muerte de menores de 25 años es la de suicidio. Hay una producción en masa de infelicidad. Se están encontrando adolescentes que agreden a padres y otros. A jóvenes con problemas de depresión...

Están muy preocupados por la edad media de los trabajadores. La gente de las empresas cada vez es más vieja. Poca conciliación, pocos hijos = población envejecida. Esto pasa en Japón, por lo que las empresas llevan a cabo políticas de conciliación.

### **Damián Nova Gómez**

Desde la confederación se trabaja por y para los jóvenes. Les preocupa que desde ciertos medios de comunicación se da a conocer solo un sector de los jóvenes, como por ejemplo los jóvenes más problemáticos y no la otra parte de los jóvenes más brillantes.

Hay que destacar que ese sector solo es una porción de toda la juventud. Muy pocos estudiantes lo tienen todo. Normalmente, la tendencia es a la moderación. Si los jóvenes salen, que se tienda a la moderación. El nivel de estudios sobresalientes y el nivel de estudios desaprovechados, son los dos extremos, y no es lo más común. Lo normal son estudiantes medios, aceptables. Dentro del mundo académico, en aquellos sitios donde el problema es la baja escolarización, o no acabar la ESO.... Pueden participar en asociaciones juveniles, o en los propios centros... Se nota como esos jóvenes y su entorno mejora. Cuando hay colaboración de todos se nota una mejoría en la motivación de los estudiantes y de su entorno. Cuando los estudiantes proponen unas medidas para un centro escolar, son los primeros que cumplen con dichas medidas. En las reuniones de asociaciones de alumnos se escucha a los alumnos. No es lo mismo que los padres y profesores impongan unas normas y después se las transmitan a los alumnos como una obligación, que sean los propios alumnos los que participan en la toma de decisiones. Se sienten más motivados, más valorados. Quieren dar la talla.

Los padres muchas veces quieren proteger a los hijos. No paran a preguntar a los hijos qué quieren en el aspecto educativo. Es fundamental la participación de todo el movimiento estudiantil, tengas los años que tengas, siempre que se te tenga en cuenta vas a llevar mejor todo, tanto los estudios como la forma en que los llevas. Los jóvenes que abandonan los estudios, son encauzados de manera más efectiva cuando los que les convencen para que vuelvan son los propios amigos. Desde el órgano que sea, que sea de jóvenes. Suele ser más efectivo. ¿Quién mejor que el propio beneficiario de esa educación para saber cómo querría que se hicieran las cosas?

Lo que pretende la educación, aparte de que consigan un trabajo es que sean felices. La educación debe ser inclusiva, meter a esos jóvenes y hacerlos partícipes. Al fin y al cabo son ellos los que reciben esa educación.

Por ejemplo, el botellón se considera un problema. No se pretende prohibir el botellón, sino que lo hagan con moderación. No se deben prohibir las cosas, sino llegar a ese punto en el que todos podamos convivir, realizando lo propio de cada edad. Ahora el botellón se está convirtiendo en un fenómeno social, pero en muchos casos se desmadra. Se habla de la sociedad que se deja. En Granada, hay una iniciativa que es que si dejan el sitio limpio, Cruz Roja les entrega un preservativo. Da muy buenos resultados. Se está tocando un tema como es el de embarazos no deseados, transmisión de enfermedades...y también se consigue que el botellón no tenga como consecuencia el ensuciar un parque. Estas medidas son efectivas y llegan a los jóvenes. En Granada, la idea fue promovida por jóvenes.

Si se deja participar a los estudiantes en la toma de decisiones, estas mismas serán más eficaces.

### **Charo Ocha**

Van pasando chicos de la misma edad siempre, mientras los profesores envejecen. Siempre tiene la sensación de estar empezando, a pesar de llevar 20 años.

Educación y felicidad son dos temas muy amplios. Se va a centrar en la escuela y el activismo feminista.

La escuela puede actuar respecto a la conciliación. Hay muchas contradicciones en el sistema educativo. La escuela está pensada desde el S. XIX para preparar a la gente para el empleo. Al mismo tiempo se le asignan otras funciones en las que resultan más difíciles los logros. Es una contradicción intentar que desde la escuela se pueda hacer algo por la igualdad. También es una contradicción que a los niños les enseñemos a escribir sin faltas, con rigor, sobre la responsabilidad medio ambiental...mientras en los medios de comunicación es todo lo contrario.

Hay más universitarias mujeres ¿qué pasa con los hombres? ¿Qué hacer para que estudien? En cambio, en lo económico son los hombres los que ganan más. Uno de los problemas que tienen las mujeres de la sociedad españolas es el de la conciliación. Cuando deciden si van a seguir formándose o tienen que renunciar a esa promoción para ir teniendo otro trabajo que les permita conciliar con la vida laboral. Los hombres, la mayoría, siguen sin plantárselo.

Desde la democracia, España apostó por poner a los niños y las niñas juntos en la escuela. Pero seguía existiendo discriminación: las chicas no eran nombradas en el lenguaje, ni en los libros,

no las llamaban cuando pasaban lista... Hoy en día ha cambiado mucho, hay muchas delegadas, han cambiado los libros de texto, en el que se ve reflejada la mujer.

Celebración de un 8 de marzo, día de la mujer. Importante celebrarlo en la escuela. Se han pasado por mucho tipos de asignaturas que intenten tratar la igualdad. La igualdad importa a todos los niveles de la escuela, que no sea solo una asignatura. Pero tampoco es malo que haya una asignatura que trate esos temas de igualdad. También es cierto que otras materias podrían hablar sobre las aportaciones de las mujeres: en física, matemáticas, lengua...etc. Por ejemplo, la película de Amenábar.

La formación del profesorado también incluye muchos cursos y másteres sobre la igualdad. Pero esto también deberían aprenderlo los hombres (físicos, matemáticos etc....) El público mayoritario en las charlas y las respectivas ponentes son mujeres. Hay áreas de hombres donde se empiezan a ver mujeres. Pero en áreas que hasta ahora se han considerado de mujeres no se ven hombres. Hay que educar a los hijos.

Hay otra asignatura nueva, educar para prevenir de la violencia de género.

Mujeres solas, que trabajan a tiempo completo, gran dificultad para familia monomarental. Esto no impide que la tasa de actividad femenina en España siga subiendo. Desde los gobiernos se podría haber apostado por una mayor actividad femenina. Y por ayudas para esas mujeres que trabajan a jornada completa.

Como escuela hay que educar sobre qué es el cuidado. Ahí tienen que participar todos. Los alumnos, las familias, los profesores...El cuidado es algo de lo que todos podemos hablar en la escuela. La realidad social es que la mayoría de los niños van a la guardería, ya no se cuidan en casa. Y por otro lado, el cuidado de los abuelos ¿Cómo queremos que esta sociedad nos cuide? ¿Cómo tenemos que cuidar? ¿Qué dar a cambio por todo el cuidado recibido? Reflexionar sobre los derechos y también sobre los deberes. Hay que reflexionar sobre los grandes fallos de la sociedad. Una reflexión de una niña: "no siempre hay que honrar a los padres, porque hay veces que los padres maltratan a los hijos."

Los jóvenes son muy buenos transmisores de lo que piensan sobre los demás o para transmitir a los más pequeños.

**Damián.** Cada vez hay más chicas que se involucran en la representación estudiantil. La mayoría de delegadas son chicas.

## PREGUNTAS

*¿Los medios de comunicación se pueden utilizar para educar y para conciliar más? ¿Qué se podría hacer para que desde los medios de comunicación se transmitiera el mensaje y se mejorara?*

**María Victoria.** Siempre culpamos a los medios de comunicación de todo, pero también tienen una labor muy importante. Tienen una labor de transmisión de cultura. Por supuesto que los

medios sirven para educar. El riesgo es el uso que se hace de ellos. Tenemos la televisión canguro. En muchas familias sirve para que los papas se despreocupen.

Las familias separadas. En Aragón pioneros: nueva ley de la custodia compartida, se preguntan si desestabilizará a los niños. Ese tipo de custodia no tendría por qué marear al niño. Los padres pueden seguir teniendo las mismas responsabilidades. La custodia como una fuente de corresponsabilidad.

22

**Charo.** En los medios de comunicación hay gente de todos los colores y todas las visiones. Es una pelea. En Huesca hay muchas mujeres trabajando en los medios, unas hacen buen trabajo y otras no. Hay que observar las imágenes que se reflejan en los medios de comunicación: cómo salen reflejadas las mujeres, si se habla de ellas. Las mujeres no lo hacemos todo bien ni mal, igual que los hombres. Somos el 51% de la población por lo que los medios de comunicación tienen que reflejarnos. Hay diferencias entre unos medios de comunicación y otros. Pasa lo mismo con los libros de texto. Hay unos que manejan bien las imágenes y mal los contenidos y viceversa.

*Somos cada vez más mujeres a nivel universitario. Sin embargo, lo que ocurre cuando se traduce a la empresa es que no se encuentra en dirección y comunicación estratégica a ninguna mujer. Los puestos de poder y toma de decisiones no están ocupados por mujeres. Hay poca visibilidad de las mujeres. Los jóvenes conocen a los grandes empresarios, pero no conocen a mujeres del mismo rango. Esas mujeres deberían tener mayor visibilidad y que los medios lo reflejen. Muchas veces mujeres se quejan porque deben hacer un esfuerzo extra para llegar a mayor puesto, hay que hacer ese esfuerzo y hacerse notar.*

*Agradecimiento a la organización por traer a representante de alumnos. Es cierto que muchas veces no se les tiene en cuenta para la toma de decisiones. A partir de ahora lo tendrá. ¿La conciliación es compleja para los estudiantes en la vida familiar? ¿La diferencia de tipo de familias condiciona la conciliación?*

**Damián.** La conciliación a nivel familiar no resulta imposible, pero sí complicado. Los fines de semana son el tiempo de descanso para que los estudiantes hagan todo lo que no han podido hacer durante el resto de semana mientras estudian. Siempre acabas dejando algún aspecto de lado: eres hijo, estudiante, amigo, representante... Las etapas de primaria y secundaria no requieren tanto tiempo de estudio. Cuanto más nivel de estudio, más tiempo requiere y más complicado es conciliar con la familia.

Si la familia es monomarental/monoparental, podrás ver a tu padre o a tu madre según coincidan los horarios. En casos, solo los fines de semana, incluso ni eso. Siempre afecta.

Si los padres están separados, todavía más. Deben alternarse, compaginándolo siempre con los estudios. El tiempo que le dedicas a cada uno de los miembros de la familia.

*La imagen de la familia en los medios de comunicación es nefasta. Se debería trabajar para mejorar esa calidad para dar cabida a todos los tipos de familia. ¿Creéis necesario aún algún*

*tipo de seminario u horas lectivas dentro de cada una de las etapas de educación para la coeducación, para la educación en igualdad?*

**Damián.** Creo necesaria una asignatura para tratar esto. O alguna jornada en fin de semana, que se realiza entre padres, alumnos y profesores. Suelen dar resultados muy positivos.

**Charo.** La coeducación no es solo estar chicos y chicas juntas en las aulas, hay que hablar de la realidad social, los aportes de las mujeres en la historia. La coeducación se puede hacer de mil maneras, siempre recogida en el plan de acciones en el centro. Existe la educación para la ciudadanía, una asignatura mal vista al principio. Desde que da ciudadanía la gente lo ve raro, aunque no veían raro dar ética. Es una asignatura que solo tiene una hora, por lo que da muy poco tiempo. Pero da para tratar algunos temas. El docente que quiera hablar de estos temas, lo hará en cualquier situación, sea de la asignatura que sea.

23

*Estaba en una mesa de ponente en la Universidad San Jorge. Trabajo en un programa de viajar que llama mucho la atención. Una pregunta que me llamó la atención fue de una chica que me preguntó cómo conciliábamos. Una chica de 20 o 22 años llama la atención. ¿Un chaval de hoy en día se plantea qué es la conciliación, la igualdad, la corresponsabilidad?*

*¿Cómo perciben los hijos el esfuerzo o no esfuerzo que hacen los padres para conciliar?*

**Victoria.** Depende de la aplicación de valores de cada situación. Hay casos de niños muy pequeños que se preparan la comida ellos solos. Hay algunos que tienen muy en cuenta el esfuerzo de sus padres, que estén trabajando para poder mantenerlos y por eso no los ven. Por otro lado, otros niños piensan que sus padres no se esfuerzan demasiado. “Mi madre es una vaga porque no trabaja”. Hay que transmitir una educación en valores.

**Juan David.** Se ve como una cuestión entre hombres y mujeres. Los agentes sociales representamos roles. Las tradiciones y las creencias nos tienen a nosotros. Muchas veces son estructuras invisibles que nos cuesta ver. Hay que ir más allá del hombre y la mujer. Es una cuestión de mentalidades y estructuras que hay que transformar. Qué actitud se tiene para dirigir y gobernar, no es importante si es hombre o mujer.

Varios tipos de estudiantes, hay unos que son responsables y concienciados y otros que no lo son. Hay algunos muy sensibles y hay otros que no les importa para nada. Hay algunos prejuicios que los pueden aprender en el colegio, lo que viven en el aula, con otros niños. Es importante la educación en casa, pero se pueden perder si en el aula no se sigue trabajando. Hay que ser insistentes, ser menos ambiciosos. Nos pueden las ganas de destacar en el ámbito profesional, y eso tiene algo de sacrificio, que no aparecerá en el currículum, pero dará más felicidad.

**Charo.** Sí que es tema de hombres y mujeres. Uno de los pocos logros de la sociedad occidental es que es importante nombrarnos. No que nos nombren otros, sino nombrarnos nosotros mismos.

Cuando vemos otros modelos, decimos, yo también puedo. Nosotras hemos construido nuestra mirada a través de modelos masculinos. La mirada que se construye socialmente es todavía masculina. Ellos no nos miran porque no han aprendido a mirarnos, hay muchos sitios que no nos echan de menos. Es importante conocer la opinión de toda la diversidad, cuantas más voces se oigan más fácil será romper esa mirada patriarcal.

**Damián.** La necesidad de conciliar te va surgiendo con los años. Cuanto más tienes que hacer, más necesidad tienes de conciliar. Por responsabilidad propia, la que vas adquiriendo con el paso del tiempo, es lo que te va exigiendo que lo vayas conciliando. Sí se agradecen los actos que hacen los padres. Si mis padres buscan un hueco para estar todos juntos, yo intentaré hacerlo también. No agradecerlo directamente, sino respondiendo del mismo modo. Buscando también tu tiempo.

Los niños que desde muy pequeños se preparan la comida solos, están acostumbrados a que sus padres trabajen....requerirán de menos conciliación. Lo que se hace de pequeños va a decir mucho de cómo serán en el futuro.

16.30 h. Mesa redonda: Medios de comunicación, ¿nuevos escenarios y plataformas para la conciliación y la corresponsabilidad?

1. **Francisco Caro**, investigador universitario y profesor de Empresa Informativa en la Facultad de Comunicación de Sevilla
2. **Marian Rebolledo**, directora de comunicación de PRAMES
3. **Rosa Gil**, redactora de la revista Mujer Hoy
4. **Pepe Verón**

Modera: Arantxa Urzay, periodista

### **Francisco Caro**

Proyecto sobre la visión tradicional de los periodistas: hombres sin horarios y con vida familiar caótica.

Estudio multidisciplinar: organización marketing, periodismo, publicidad.

Todo parte de que había periódicos que las mujeres leían y otros no.

Resp:

- Área interna: rutinas y tradición. Formas de trabajo incompresibles con la conciliación. Techo de cristal: la mujer no consigue acceder a puestos de toma de decisiones. Segregación horizontal: parece que las mujeres valen para escribir de unas cosas y de otras no.
- Área externa: los periodistas no se hacen atractivos para las mujeres.

Datos:

En 2008 el promedio de lecturas de prensa de pago era del 80% (no conocemos a Amaya Valdemoro, una campeona de la NBA ni a Somarriba, la mejor ciclista de todos los tiempos).

El 73% de las licenciadas tienen mejor calificación que los hombres.

Las mujeres cobran mucho menos (datos de 2008). Cobran más de 3000€: hombres 20,8%, mujeres 6%. Los hombres tienen 7 personas a su cargo en el periodismo.

En los cargos de gestión en medios, tan solo el 14% son mujeres (datos Agenda Comunicación 2009). Igual que en 2002.

Entrevistando a directivas de los medios se ha visto que las nuevas tecnologías pueden ayudar a las mujeres, pero el teletrabajo hace trabajar más cobrando lo mismo.

La jerarquía masculina sigue marcando las diferencias y las mujeres tampoco no quieren aceptar que puede haberlas.

Existen jefas femeninas y masculinas. La profesión es así: o renuncias a lo personal o a lo laboral. Hay mujeres que han asumido tanto el rol masculino de la profesión, que no tienen la perspectiva femenina de lo personal, son menos sensibles.

**Rosa Gil**

La revista no solo está dirigida a la mujer. Su directora es una mujer y una mayoría aplastante de mujeres en plantilla. La crisis ha afectado un poco menos en la revista gracias a los suplementos, etc. Aunque también ha descendido algo la difusión.

Hay una situación contradictoria en la revista. Se tiene muy en cuenta a las madres en la revista, con sus bajas maternales, horarios etc. Protección informal de la conciliación, porque la dirección más alta sigue siendo masculina. Cuando se han pedido más medidas conciliadoras, se han visto restringidas. Las medidas no gustan a la empresa porque sigue siendo rígida y conservadora. A la hora de intentar reclamar un derecho de una forma más formal te lo niegan, obviamente no niegan lo legal. Por ejemplo sí ha habido traslado forzoso de madres con jornadas reducidas. En otra ocasión, una persona con una enfermedad, habló con una jefa, amiga suya y consiguió más ventajas. Cuando se consiguen cosas es porque existe buena relación con alguna persona. Cuando se persiguen objetivos más lejanos es más complejo.

La deslocalización de las empresas que se van a la periferia. Esto también afecta. Estar en la periferia, con muchas menos comunicaciones todavía dificulta más la conciliación. Es una situación complicada. Existe conciliación de manera informal, pero no de manera formal. La jerarquía sigue siendo masculina y no deja de ser una traba.

En la revista existen tanto jefas masculinas como femeninas. Hay directivas madres, pero no han pedido jornada reducida.

El público es mayoritariamente femenino, pero también hay hombres. También escriben padres pidiendo conciliación. Tanto jóvenes como mayores. Al distribuirse con periódicos generales regionales hay una gran variedad.

Habría que dejar de tratar a los hombres como enemigos y tratar de conseguir la igualdad junto a ellos.

### **Marian Rebolledo**

Pudo compaginar su labor de periodista y madre gracias al dinero, a poder pagar a alguien para que cuidara de su hijo. En el Heraldo de Aragón hubo muchas mujeres que fueron madres, ninguna se cogió nada especial por ser madres. Solo las 16 semanas por maternidad.

Marian pudo defenderse hasta que su hijo empezó a ir al colegio. Necesitó cambiar el tipo de trabajo. Pidió seguir en comunicación pero con un horario establecido.

Se encuadra como una jefa masculina, aunque nunca lo había reflexionado. En la empresa privada, en concreto de medios de comunicación es más complejo todavía.

En estos momentos los medios de comunicación han visto cómo su negocio de comunicación se les iba al traste. Nadie sabe hacia dónde va. Al fin y al cabo un medio de comunicación no es una ONG, es un negocio.

Cuando las mujeres piden conciliar es una complicación.

Los medios de comunicación son jornadas sin horarios, la noticia salta cuando salta. El que entra en un medio de comunicación sabe qué conlleva este oficio. También un médico o una enfermera tienen horarios complicados. Cada uno elige la profesión que quiere.

El agravio comparativo. Tanto hombres como mujeres solteros. Se sienten agraviados respecto a las personas que por ley están apoyados. Hay un agravio comparativo entre los compañeros. ¿Por qué alguien no puede conciliar por no tener hijos?, por ejemplo. Todo el mundo quiere poder disfrutar del tiempo libre.

¿Cómo hacer para conciliar la vida laboral y personal en los medios de comunicación? Probablemente, cambiar de profesión sería lo más viable. El Estado no va a solucionar las cosas. Las instituciones públicas no siempre van a resolernos la vida. El Estado de bienestar tal y como se ha vivido hasta ahora va a ir a menos, ya que no se puede sostener.

El empresario contratará a quien le dé la gana. Por ley no se puede obligar a contratar a una mujer en vez de un hombre.

“Mejor calidad que cantidad”. Ella prefiere cantidad.

Gracias a las NNTT se puede tener mayor comunicación con la familia. Más que calidad es disponibilidad. Que la familia sienta que se está ahí. Este remordimiento solo se lo plantean los de los medios de comunicación o todos.

Hoy en día, los hombres y las mujeres poseen igualdad. Los hombres también quieren irse a casa para estar con sus hijos, igual que sus mujeres. Es un estereotipo que se ha superado en las redacciones. Los hombres están muy concienciados.

No es tanto una profesión como una vocación. Cada profesión tiene sus servidumbres.

### **Pepe Verón**

Su mujer también es periodista. Trabajan en el mismo periódico.

Su experiencia comienza en el primer día de prácticas en un periódico. Tras unas horas emocionado por haber llegado a un periódico de verdad, llegó un veterano periodista y le dijo, “bienvenido a esta profesión mata familias”. Después estuvo unos 10 años trabajando cerca de este veterano y nunca dejó de repetirlo. Con el tiempo lo ha ido entendiendo cada vez mejor, pero se resiste a que tenga razón.

Aquel veterano pertenecía a esa redacción que aguantaba hasta la madrugada y que tenía sus fuentes informativas en un lugar de dudable reputación. Ahora las redacciones tienen más luz, el sistema de trabajo se ha profesionalizado, es más frío. La relación con las fuentes informativas ha cambiado. Los periodistas hemos conseguido vencer esa falsa condena de gratitud por el medio, por un escaso sueldo, para acabar reduciendo la vida personal.

Los periodistas somos profesionales y normalmente con una vocación absolutamente clara y decidida, pero sobre todo personas.

El de la conciliación es otro derecho al que llegamos tarde. Los periodistas siempre reivindicamos todos los derechos. La prensa y los medios de comunicación en general, estamos en los últimos vestigios de un modelo de negocio masculino. Se basa en aquellas mujeres que se encargaban de todo mientras el marido trabajaba y eran absolutamente invisibles. Ahora, hay muchas más mujeres.

Lo que sucede en las redacciones es que las mujeres a cierta edad o se adaptan al sistema o se van y se buscan otro trabajo. Se convierten en parte activa de este modelo perverso.

Las empresas no han sabido entenderlo o no han querido entenderlo.

No es muy optimista con las empresas de comunicación. Las empresas de comunicación viven doble crisis: crisis económica global y una crisis propia en el modelo de negocio y en la propia identidad de las empresas de comunicación. El mercado ya no lo controlan las empresas de comunicación como antes.

“Pensar que algo tiene solución forma parte de la propia solución”. Víctor Viñuales.

28

En los últimos años, la sociedad ha tenido un recorrido espectacular como sociedad. Los cambios no son homogéneos ni irreversibles, pero están ahí.

Se ha comentado que es imprescindible la igualdad efectiva para que haya conciliación. El futuro de la igualdad, aunque se ha avanzado mucho, no está garantizado en absoluto. Hombres y mujeres por igual deben avanzar. Ni todos los hombres ni todas las mujeres seguirán la labor de la conciliación. Muchas mujeres y hombres están educados en una sociedad masculina.

Es buena la conciliación porque la mujer está ganando espacio en la vida pública y privada. Los hombres también ganamos. Ganamos en afectividad, en descubrir unos sentimientos que lamentablemente generaciones pasadas no conocieron, una vida íntima que se nos estaba negando. A fin de cuentas se está ganando en felicidad.

Las leyes y el Estado: se han hecho muchas cosas. Pero el cambio de las personas, el realmente importante, es más profundo, radical y lento. Se trata de un cambio cultural. Lo importante es cambiar culturalmente. Poco a poco se intenta cambiar. En esta situación de crisis que hay ahora, estas situaciones de igualdad están yendo para atrás. Pero en esta situación de crisis es cuando resulta más evidente que la sociedad necesita nuevas formas de ver las cosas, de desarrollar los afectos, de desarrollar su vida personal y profesional.

Los medios de comunicación tienen una vital importancia en impulsar esta conciliación. Hacerlo desde el convencimiento. Hay que hacerlo para ganar todos y todas. Los periodistas tienen doble responsabilidad: hacia el exterior: promover cambios y denunciar injusticias. Hacia dentro, hay que seguir generando y exigiendo esos espacios a las empresas. Se imponen nuevas formas de gestión de los equipos humanos, del trabajo, sin miedo a las NNTT. Un cambio pero ya. Antes de perder a sus mejores empleados por no poder conciliar porque se van a otro trabajo. Hay que repartir el trabajo entre los periodistas. Somos asalariados y cada vez más precarios. No se puede ganar todos los días el Pulitzer. Las empresas están en ese momento involucionista. Espera una época dura, si no queremos dejar de ganar espacios conciliadores.

## PREGUNTAS

*¿Los medios de comunicación deben dar ejemplo conciliador?*

**Marian.** Quizá le damos más importancia por la profesión a la que pertenecemos. Los bomberos no se plantean esto.

**Rosa.** Sí creo que se han avanzado en estos años. Por ejemplo, los horarios. Los medios diarios son algo muy específico, otros medios no tienen esa actualidad tan inmediata.

**Pepe.** Hoy los medios de comunicación tienen muchas posibilidades de conciliar. Se puede trabajar de muchas maneras. Por las posibilidades tecnológicas, no hace falta estar todos en el mismo sitio para producir. La propia naturaleza. Tienen mucha potencializada. ¿Por qué no se está explotando ya?

**Francisco.** Es rápido cambiar el lugar de trabajo, pero no la mentalidad de los empleados. Un empresario puede mejorar las condiciones laborales materiales, pero no la mentalidad de los

empleados. Otro aspecto, la precariedad. Las empresas no tienen dinero. Hay que plantearse que las cosas se pueden hacer mejor. Hay que pararse a pensar y plantear soluciones. Hay veces que las decisiones las toman los hombres, directivos, entonces no se da voz a las mujeres. Los medios generan opinión y educan a las personas. Es importante que den ejemplo con mujeres.

**Marian.** Habría que traer a los responsables de RRHH de las empresas. Acercando posturas se puede avanzar mucho. Normalmente las políticas de RRHH en las empresas están dirigidas por hombres.

29

*Hay muchos sectores en los que las madres con vocación, tienen ese sentimiento de culpabilidad por dedicar mucho tiempo al trabajo y menos a la familia. En muchos sectores, no sólo en la familia. ¿Se puede transmitir la incomodidad entre compañeros el hecho de que una madre pueda salir antes por tener un hijo? ¿Pueden estos directivos sensibilizar o hacer entender a esos compañeros que se han incomodado? Habría que hacerles ver que el hijo de su compañero es un bien social, el que en un futuro va a pagar nuestras pensiones. Tendría que existir ese punto de apoyo, porque luego, todos, los que han decidido tener hijos como los que no, se verán beneficiados de esos hijos.*

**Marian.** Es complejo. A la gente al fin y al cabo le interesan sus circunstancias. La gente no lo entiende. Esa persona puede tener otras circunstancias que también requieran conciliación y apoyo. Es muy complicado transmitirlo al día a día.

**Arantxa.** Por ejemplo, en Aragón tv, están trabajando unas 700 personas, con una media de 30 años. Personas no aguantan y buscan otras vías. Cuando alguien tiene 26 no se plantea eso hasta que no llega el momento de ser madre. Con la juventud se priorizan otras cosas y con la edad te vas dando cuenta de lo importante que es la conciliación y la corresponsabilidad.

*Hay todavía una profesión que llega más tarde: los abogados. Defendiendo. Cuando se habla de poner de acuerdo al personal, en sectores que son muy feminizados: las maternidades van en línea y las reducciones de jornada también. Los trabajadores ven el esfuerzo que se hace dentro de la empresa y tienen en cuenta cuándo tener hijos. Todo se traslada a la empresa y esta quien paga el absentismo, las bajas etc. si se transmite esa política los empleados son conscientes y se van cubriendo y coordinando unos con otros.*

17.30 h. Lectura de conclusiones

### Maite Puentes

Dos perspectivas: medios de comunicación y empresas.

Las conclusiones hacen reflexionar sobre cómo tendrían que ser las cosas, aunque luego sea complejo llevarlo a la práctica.

30

Todos los cambios sociales han tardado, así que este también es posible.

Ideas que han salido:

- No debe hablarse de conciliación solo desde una visión femenina. Es importante que el hombre se vea incluido en dicho tema y trabaje por conseguirlo. También es cierto que en algunos casos la mujer también decide abarcar demasiadas labores y al hombre no le es permitido colaborar. Hay que lograr un equilibrio. No son solo las mujeres las que van a necesitar pedir una baja por maternidad, ahora los hombres también pueden solicitarla. Pero hay más situaciones en las que tanto el hombre como la mujer puede tener necesidad de conciliar por algún hecho concreto (problemas familiares, por ejemplo: cuidar a un hijo, hermano, padre, etc.).
- Al fin y al cabo conciliar es lograr equilibrar los diferentes ámbitos de una persona.
- Conciliar no significa trabajar menos, sino de otra manera. Más equilibrada y motivadora. Reflejado en la organización empresarial.
- La conciliación no es una finalidad, sino una herramienta para conseguir este equilibrio.
- Los medios de comunicación son nuevos escenarios y plataformas para la corresponsabilidad. Francisco Caro: masculinización de las jefas. El fin último es que haya jefes y jefas femeninos. El paso siguiente a que pasemos ese techo de cristal en el que estamos todos, cada uno hasta donde llegue.
- Rosa Gil ha contado su experiencia. En su empresa no es que haya medidas de conciliación, sino que hay seres humanos que tratan con humanidad a otras personas. Pero se necesita algo más que llevarse bien.
- Marian ha hablado de su experiencia y ha descrito la realidad como es. Nos tenemos que acercar todos, tanto trabajadores como empresarios a alcanzar esa conciliación.
- Pepe Verón, al final cada uno persigue la felicidad, por lo que hay que perseguir ese equilibrio.
- Los medios de comunicación juegan un papel fundamental, por naturaleza comunicativa e informativa y transmitirlo de manera correcta. Los medios de comunicación también cumplen una labor educativa. Y por supuesto sensibilizar.
- Representación de jóvenes. Algunas representantes de asociaciones como familias numerosas o madres solas. Los jóvenes quieren que se les tenga en cuenta a la hora de la toma de decisiones. Dificultades de las madres solas y familias numerosas para lograr esta conciliación.
- En cuanto al aspecto empresarial hay un rol fundamental: la flexibilidad para que los empleados consigan esa conciliación. Preocupación por los empleados. Motivación. Mejora la productividad. ¿Por qué no hacen nada las empresas para conciliar?

18.00 h. Clausura de la jornada

**Camino Ibarz.** La crisis puso en peligro estas jornadas, no se sabía si era pertinente con la que está cayendo abordar esta cuestión. Se alegra de haber sacado esto adelante, de haber sido valientes, de haber tomado la decisión. Esto va a ser una especie de constante y compromiso siempre que se apoye desde la dirección.

31

Puede que el título haya sonado pretencioso. Las jornadas no eran solo para hablar de los periodistas. Es cierto que es una profesión que exige una gran dedicación.

Han surgido muchas ideas para plasmar y en unas terceras jornadas. “.....Y los medios de comunicación” el lema debería seguir siendo el mismo “medios para comunicar, medios para conciliar”.

Marian ha dado una visión muy realista. Conciliar par un empresario puede ser un problema. Pero no deja de ser un derecho, una reivindicación que debamos seguir haciendo. Se pueden implementar maneras de forma más racional. No conciliar, no ser felices redundo en la calidad de nuestro trabajo. Si somos mensajeros para mejorar nuestra sociedad, hay que destacar la importancia de la calidad de la información y el trabajo.