



NORMATIVA AUTONÓMICA COMUNIDAD VALENCIANA

**PLAN DE IGUALDAD TE OFRECE TODA LA INFORMACIÓN
SOBRE NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y
AUTONÓMICA EN NINGÚN CASO SE HA ALTERADO LA
INFORMACIÓN SOLO SE OFRECE LA MISMA PARA SU
DIFUSIÓN Y PODER AYUDAR A REDUCIR LA BRECHA
EXISTENTE ENTRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE
MUJERES Y HOMBRES.**



d

DOÑA

Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL
Dirección General de la Mujer y por la Igualdad

Consellera:

Hble. Sra. Dña. Angélica Such Ronda

Elaboración:

Equipo de Concilia Vida Familiar y Laboral

María Teresa Deira Lorenzo, Isabel Navarro Méndez, David Rico Deira

Soporte técnico:

The Reuse Company

Imagen de Cubierta:

Instituto Valenciano de Ayuda al Discapacitado (IVADIS)

“Todas las cosas son imposibles mientras lo parecen”
Concepción Arenal

PRÓLOGO

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral se presenta como un objetivo fundamental a alcanzar. Para ello es imprescindible contar con una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: doméstico, cultural, educativo, social, familiar y laboral. Cuando logremos este objetivo, habremos conseguido el equilibrio y una integración real de la mujer.

En los últimos tiempos estamos asistiendo a importantes modificaciones en la normativa, tanto autonómica como estatal y comunitaria, que están produciendo cambios en el entorno laboral de la mujer.

Así, el Estatut de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina que corresponde a la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía, y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Un factor clave en las últimas décadas que ha provocado importantes avances se encuentra en la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero este cambio no ha ido acompañado de una distribución igualitaria de otras responsabilidades en las tareas realizadas en el ámbito doméstico y familiar, destacando la educación de las hijas e hijos, las tareas domésticas o el cuidado de personas dependientes, con la consecuente realización por parte de las mujeres de una doble jornada.

Si observamos las diferencias en la distribución del tiempo entre mujeres y hombres, se puede apreciar que la mujer asume mayores cargas de trabajo no remunerado como consecuencia de esta situación, de esta sobrecarga de exigencias que repercute negativamente y de forma directa en su calidad de vida, restando tiempo a su esfera privada y personal.

Desde la Generalitat, estamos llevando a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades que incide en diferentes áreas donde estamos desarrollando medidas concretas.

Desde la Conselleria de Bienestar Social apostamos por proyectos e iniciativas que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando diferentes actuaciones que abarcan, por un lado, las ayudas dirigidas tanto a las personas dependientes como a sus cuidadores informales, la mayoría de las cuales son mujeres y, por otro lado, las acciones específicas que, puestas en marcha desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, están encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Angélica Such Ronda
Consellera de Bienestar Social

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es ayudar a mejorar la conciliación, tanto en las empresas como en las personas, identificando una serie de acciones que ayuden a las empresas a mejorar la gestión de sus recursos humanos, facilitando a mujeres y hombres unas pautas que les permitan encontrar el equilibrio entre su vida personal, familiar y profesional.

Supone una oportunidad para mejorar en aspectos como: el clima laboral, la motivación, la captación y retención del talento, mejorar la imagen corporativa o la relación con la clientela.

Se recogen las principales medidas, de carácter legal, que en estas materias ha incorporado la Ley de Medidas de Conciliación de la vida Familiar y Laboral, así como la ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, tanto la estatal como la autonómica, propia de la Generalitat, y la transposición al Estatuto de los Trabajadores.

Hace un breve recorrido por los costes que supone la falta de medidas de conciliación en las personas, las familias, las empresas y la Sociedad en general.

En la segunda parte recoge las distintas necesidades de conciliar, en función de las diferentes etapas vitales y circunstancias personales. Recuerda la importancia de aprender a cambiar actitudes y hábitos de conducta, desde la escuela, la Universidad y la familia, por otros de mayor corresponsabilidad que permitan una vida más plena y equilibrada a hombres y mujeres.

Para avanzar es importante reconocer las respuestas erróneas, identificar las certeras y construir instrumentos que nos ayuden a mejorar. Los resultados dependerán, en buena medida, de la voluntad y el compromiso, de cada parte, para llegar a la meta propuesta.

Todas las empresas pueden ser un lugar excelente para trabajar; sólo necesitan disponer de las herramientas y las personas adecuadas para ello.

ÍNDICE

Prólogo	3
Introducción	4
PRIMERA PARTE: La conciliación en las Empresas	
1 ¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN?	7
1. ¿Qué son las medidas de conciliación?	8
1.1 Ventajas de su incorporación a la cultura empresarial	9
1.2 La conciliación en las pequeñas y medianas empresas	11
1.3 La conciliación como elemento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	11
2 TIPOS DE MEDIDAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN	13
2. Tipos de medidas que favorecen la conciliación	14
2.1 Medidas establecidas por ley	14
2.1.1 Regulación legal de las medidas de conciliación	16
2.1.2 Normativa autonómica	24
2.2 Medidas de carácter voluntario	25
2.2.1 Medidas más habituales	25
2.2.2 Acciones positivas	28
2.3 Formas de inclusión en los Convenios Colectivos	31
3 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA POR LA INCORPORACIÓN DE ESTAS MEDIDAS	33
3. Beneficios para la empresa por la incorporación de estas medidas	34
3.1 Fases para su incorporación	34
3.1.1 Compromiso	37
3.1.1.1 Modelo de compromiso	38
3.1.2 Diagnóstico	39
3.1.2.1 Planificación	40
3.1.2.2 Recogida de información	40
3.1.2.3 Análisis y presentación de propuestas	41
3.1.3 Diseño del Plan de Medidas de Conciliación (PMC)	42
3.1.3.1 Seguimiento y evaluación	46
3.1.3.2 Comunicación	46
3.1.3.3 Modelos de cuestionarios	47
4 COSTES POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN	51
4. Costes por la falta de conciliación	52
4.1 Costes para la sociedad	53
4.2 Costes para las empresas	54
4.2.1 Conciliación y productividad	55
4.2.2 Conciliación y competitividad	55

SEGUNDA PARTE: La conciliación en las personas

5 DISTINTAS NECESIDADES DE CONCILIAR SEGÚN LOS CICLOS VITALES	56
5. Distintas necesidades de conciliar según los ciclos vitales	57
5.1 En la juventud	57
5.2 En la edad adulta	58
5.3 En la madurez	59
6 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA PAREJA	60
6. Conciliación y corresponsabilidad en la pareja	61
6.1 Los hombres también necesitan conciliar	62
6.2 Las necesidades de conciliar las personas solas	64
6.3 La conciliación como herramienta de equilibrio personal	66
7 COSTES SOCIALES POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN	68
7. Costes sociales por la falta de conciliación	69
8 APRENDER A CONCILIAR DESDE LA FAMILIA Y LA ESCUELA	72
8. Aprender a conciliar desde la familia y la escuela	73
8.1 Aprender a conciliar desde la familia	74
8.2 Aprender a conciliar desde la escuela	77

ANEXOS

ANEXOS	78
Antecedentes normativos	79
Marco internacional	79
Marco europeo	79
Marco estatal	81
Marco autonómico	82
Cuestiones clave para una lectura rápida	83
Glosario de términos	91
Índice bibliográfico	98

1. QUE SON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1.1 Ventajas de su incorporación a la cultura empresarial

1.2 La conciliación en las pequeñas y medianas empresas

1.3 La conciliación como elemento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

1. QUE SON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Son pautas, programas y/o servicios que implantan las empresas con el objetivo de acomodar sus necesidades de producción con las necesidades de espacio y tiempo personal de sus trabajadores y trabajadoras. Son, por tanto, medidas a través de las cuales las empresas facilitan la compatibilidad del tiempo de trabajo con el tiempo de uso personal.

Su desarrollo e implantación viene, en el caso de algunas medidas, impuesto por Ley. Es el caso, entre otras, de las licencias y permisos por maternidad y paternidad, las excedencias voluntarias, o para el cuidado de hijas e hijos menores, y de personas dependientes, o la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres - en adelante LOIEMH - ha transpuesto, al ordenamiento jurídico español, las directivas comunitarias reguladoras de estas materias.

En virtud de esta incorporación, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) ha tenido importantes modificaciones con el fin de adaptar sus contenidos y regular las citadas novedades legislativas.

Asimismo, entre las diferentes normas que la entrada en vigor de la LOIEMH¹ ha obligado a modificar, se encuentra, además del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, que introduce diferentes medidas para la mejora de su situación, especialmente en derechos vinculados a situaciones de maternidad y paternidad con el objeto de favorecer las políticas de conciliación de la vida personal y laboral en este sector.

Dentro del marco jurídico autonómico, el vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en su artículo 11 establece que:

“La Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo, y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”.

En desarrollo de dichas competencias se aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril (BOE número 110, de 8 de mayo) para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, pionera en España en materia de igualdad.

Esta Ley incorpora, también, propuestas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pues establece en su Preámbulo la necesidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar, como uno de los pilares básicos sobre los que descansa la aplicación del principio de igualdad.

¹ Consultar las disposiciones adicionales de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres para ver la legislación modificada.



La conciliación es una responsabilidad compartida a tres bandas; no cabe pensar que es básicamente compromiso u obligación de un sólo agente - ya sean las Administraciones Públicas o las empresas -. Es un compromiso de éstas pero, también, de las personas, de las familias y de la Sociedad en su conjunto, que debe avanzar hacia otros modelos de gestión, de los procesos productivos, y de interrelación, de éstos, con la vida personal y familiar de los agentes participantes.

Ningún sector productivo está a salvo de las dificultades de conciliar. Incluso en áreas, supuestamente más propicias, como pueden ser las Administraciones Públicas, pues no se puede olvidar que en ellas prestan sus servicios, entre otros, el personal sanitario, de justicia, bomberos, protección civil, etc., quienes se encuentran, permanentemente, al servicio de la ciudadanía velando por su seguridad y bienestar.

1.1 Ventajas de su incorporación a la cultura empresarial

BENEFICIOS DE CARÁCTER LEGAL

La empresa, al cumplir con las exigencias que establece la normativa vigente, en materia de permisos por maternidad, paternidad, excedencias por cuidado de hijos e hijas o personas dependientes, etc. evita incurrir en posibles sanciones, pérdida de ayudas y subvenciones públicas, denuncias ante la Inspección de Trabajo, etc.

Además, la empresa se encuentra mejor posicionada para acceder a concursos públicos, visados, sellos o normas de calidad que refrenden su compromiso con esas buenas prácticas.

BENEFICIOS INTANGIBLES ²

Los parámetros de carácter intangible suponen, actualmente, más del 80% del valor de la empresa. Aspectos como la reputación corporativa, imagen de marca o la excelencia empresarial, están adquiriendo notable importancia dentro de las empresas como herramienta diferencial y de posicionamiento en los mercados.

El público consumidor elige, cada vez más, en sus decisiones de compra, a aquellas empresas que cuidan sus compromisos con el medio ambiente, la ética empresarial y las buenas prácticas en materia de igualdad, conciliación y diversidad.

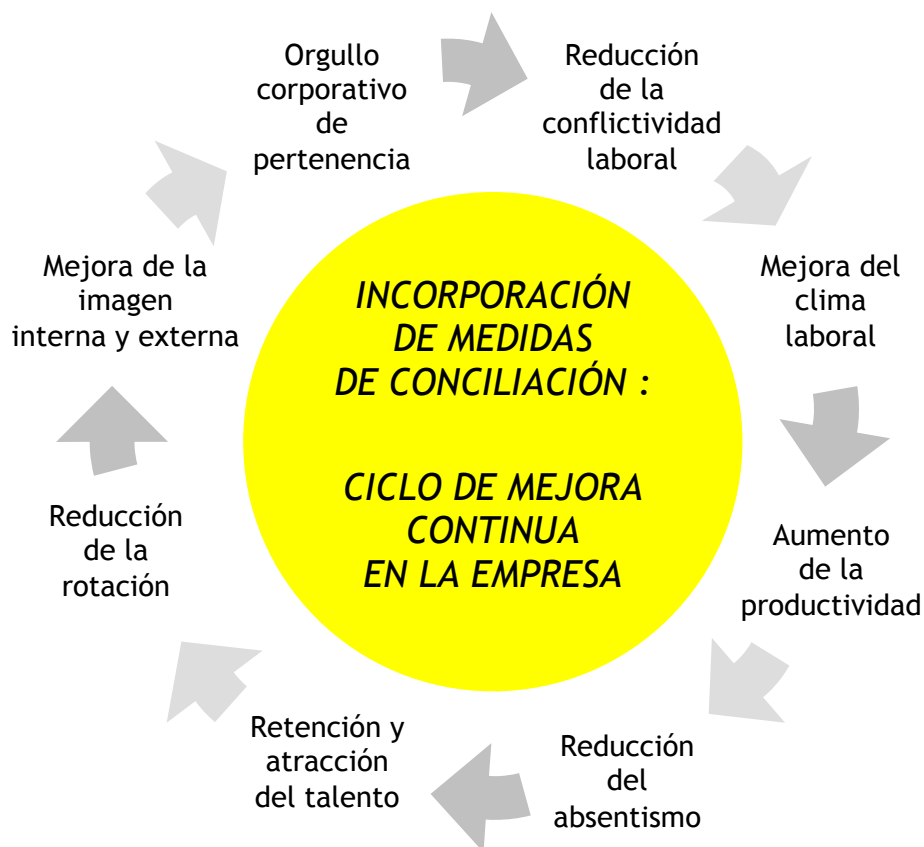
BENEFICIOS TANGIBLES

Las ventajas en el nivel interno se manifiestan, entre otras, en la mejora del clima laboral, reducción del absentismo y de la conflictividad laboral, aumento de la productividad, menor rotación de las plantillas, mejora de la imagen, del compromiso y del orgullo corporativo de pertenencia a la empresa.

Las principales motivaciones que llevan a las empresas a incorporar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son:

- Las de índole legal, y de obligatorio cumplimiento.
- La presión interna realizada por las plantillas, y sus representantes legales,
- Y, finalmente, la mejora de la imagen y la competitividad de la empresa.

La mejora continua en la actuación global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta y las medidas que ayudan a equilibrar la vida laboral y privada son una herramienta clave para esa mejora continua dentro de las empresas.



² "Valoración de Marcas" Gabriela Salinas. Instituto de Análisis de Intangibles.

1.2 La conciliación en las pequeñas y medianas empresas

Las pequeñas y medianas empresas son la red empresarial más numerosa en España, y en Europa, pues representan más del 95% del tejido empresarial y son las que más puestos de trabajo crean, convirtiéndose en el motor económico de la Unión Europea.

El tejido empresarial español, compuesto fundamentalmente por personas emprendedoras, autónomos/as y pequeñas y medianas empresas, ven estas cuestiones como algo ajeno a su gestión; percibiéndolo, no como una inversión, sino como un coste añadido que no genera ingresos a corto plazo.

Sin embargo las Pymes cuentan con la ventaja de la cercanía, entre empresa y persona trabajadora, para facilitar medidas de conciliación pues, al ser más pequeñas, es más sencillo conocer la problemática de cada empleado/a y ofrecer, en base a ello, respuestas casi “a medida”, con mayor flexibilidad e inmediatez que en las grandes empresas, sujetas a mayores protocolos de actuación.

En las pequeñas empresas puede verse, de forma clara, el retorno de la inversión dado que el compromiso de empleados y empleadas con los objetivos de la organización, es un determinante clave en la evolución positiva del negocio.

Poner en marcha medidas de conciliación no depende, con frecuencia, tanto del tamaño de la empresa, como de quien esté al frente de la misma y cuál sea su compromiso con las políticas de igualdad y conciliación. Por tanto, gestionar procesos en las Pymes que permitan incorporar medidas de conciliación, hace que las personas trabajadoras se conviertan en las verdaderas protagonistas, del proyecto empresarial, coadyuvando de esta manera al éxito de la misma.

1.3 La conciliación como elemento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Las empresas están, cada vez más, presentes en la vida social. En las últimas décadas su escenario ha dejado de ser el ámbito estrictamente privado para ser objeto de interés y observación por parte de diferentes sectores públicos. Esta mayor visibilidad social les obliga a incrementar sus niveles de excelencia empresarial, responsabilidad social y compromiso ético en sus actuaciones.

La incorporación de medidas que faciliten el equilibrio entre vida personal, familiar y profesional como parte de los compromisos con la Responsabilidad Social, es asumida e implementada por empresas punteras de cada sector, que actúan como precursoras marcando tendencias y buscando el reconocimiento público a sus compromisos sociales, que anualmente suelen recoger en las **Memorias de Responsabilidad Social Corporativa**.

Estos compromisos de las empresas hacia sus plantillas están dando lugar a una nueva cultura empresarial, donde la excelencia en los comportamientos y las políticas de buen gobierno corporativo se consideran elementos básicos de su estrategia de gestión. Así, el desarrollo por parte de entidades privadas y Organismos Públicos de sellos, visados y modelos de certificación en materia de conciliación, igualdad o diversidad, concita el interés de las empresas por evaluar y acreditar su compromiso con estas buenas prácticas.

También el interés especial de las Administraciones Públicas en promocionar el compromiso de las organizaciones con las políticas de igualdad ha llevado a la Generalitat a regular la obtención de un visado para los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunitat Valenciana: El Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas, regula el procedimiento para su obtención (DOCV número 5.567, de 31 de julio).

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 20.3 la necesidad de dicho visado para que las empresas puedan obtener los beneficios que se establezcan por tener diseñados Planes de Igualdad.

Los organismos promotores a nivel internacional del concepto de Responsabilidad Social Empresarial - RSE- o Responsabilidad Social Corporativa³ -RSC-, han incluido, entre los aspectos a tener en cuenta por las empresas dentro de su Responsabilidad Social, determinadas materias relacionadas con los derechos laborales, medidas de seguridad, formación, diversidad o igualdad de oportunidades.

La Unión Europea es quien mayor hincapié hace a través del *“Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas de la Unión Europea”*, dividiendo la responsabilidad de éstas en dos grandes bloques:

❑ ASPECTOS INTERNOS

Son los relacionados con las personas trabajadoras y los aspectos ambientales; tales como la gestión del impacto ambiental, la salud y seguridad en el trabajo, y la gestión de los Recursos Humanos donde hace una referencia expresa a un “...mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, mayor diversidad de recursos humanos, igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres...”

❑ ASPECTOS EXTERNOS

Son los relacionados con el público consumidor, las Comunidades locales donde la empresa actúa, las empresas proveedoras y los Derechos Humanos.

³ Global Compact de las Naciones Unidas, Global Reporting Initiative (GRI) World Business Council on Sustainable Development (WBCSD), OCDE y “Libro Verde” de la Unión Europea.

2. TIPOS DE MEDIDAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN

2.1 Medidas establecidas por ley

2.1.1 Regulación legal de las medidas de conciliación

2.1.2 Normativa autonómica

2.2 Medidas de carácter voluntario

2.2.1 Medidas más habituales

2.2.2 Acciones positivas

2.3 Formas de inclusión en los Convenios Colectivos

2. TIPOS DE MEDIDAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN

No hay medidas concretas y predefinidas, salvo las que vienen establecidas fundamentalmente por mandato legal a través de la LOIEMH en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores principalmente.

Dentro del marco autonómico, la Generalitat, amparada en la Constitución y en su Estatuto de Autonomía, ha desarrollado la Ley 9/2003, de 2 de abril (DOCV núm. 4.474, de 4 de abril) para la igualdad entre Mujeres y Hombres, que dentro de su preámbulo establece como un pilar básico de su actuación, entre otras medidas, la posibilidad de conciliar la vida personal y familiar con la actividad profesional, compromiso que se plasma de forma directa y transversal a lo largo de su articulado.⁴

Existe un amplio abanico de herramientas cuya implementación supone una mejora en las condiciones de trabajo y que las empresas pueden incorporar al margen de los derechos ya adquiridos o reconocidos por las normas o por convenio colectivo.

Las organizaciones deberían buscar aquellos servicios, recursos o programas que mejor se adapten a su modelo de gestión, valores, cultura corporativa y plan estratégico, de forma que ayuden a mejorar el compromiso de las plantillas con el proyecto empresarial para que todo el mundo gane: “ganar para ganar”.

La realidad es crítica con la idealización de las políticas de conciliación que ha impulsado cierta literatura empresarial. Las medidas que se implantan dentro de las empresas, en ocasiones, no son de aplicación universal, reservándose a determinados grupos o áreas de negocio: personal de dirección, oficinas y administración, pero no en fabricación o en las cadenas de procesos productivos.

El esfuerzo que se deriva de su implantación es, con frecuencia, muy alto y resulta imprescindible transmitirlo de forma adecuada; informando a trabajadores y trabajadoras de la inversión que para la empresa supone su establecimiento. La comunicación debe ser recíproca para valorar, mediante indicadores de control, el uso de las medidas implantadas, la satisfacción de las plantillas y el retorno de la inversión.

2.1 Medidas establecidas por ley

La promulgación de la LOIEMH; así como la anterior Ley 39/1999, de 15 noviembre, de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, han venido a modificar sustancialmente el marco de las relaciones laborales.

La LOIEMH introduce importantes novedades encaminadas a mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. La **medida más innovadora** para favorecer esa conciliación es el **permiso de paternidad de trece días** de duración, que se añade a los dos días que ya se concedían en virtud de la Ley 33/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Es un derecho individual y exclusivo del padre reconocido tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los casos de adopción y acogimiento.

⁴ En el epígrafe dedicado a la normativa autonómica se recoge su contenido.

Las medidas que más se han visto afectadas con la entrada en vigor de la normativa de Igualdad son las relacionadas con licencias, permisos de maternidad, paternidad, excedencias y vacaciones, reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) que ha sufrido importantes modificaciones para incorporar los nuevos derechos que ampara la LOIEMH.

El Estatuto del Trabajador Autónomo⁵, Ley 20/2007, también incorpora, en su artículo 4, el derecho a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar. Le reconoce, asimismo, el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia.

Medidas clave relacionadas con la conciliación que contempla la LOIEMH

<i>Acoso por razón de sexo</i> (Artículo 48.1)	Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para prevenirlos y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
<i>Derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar</i> (Artículo 44.1)	Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
<i>Discrepancias en materia de conciliación</i> (Disposición adicional décimo primera)	Las discrepancias que surjan entre la empresa y trabajadores/as en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento que establece el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
<i>Excedencias</i> (Disposición adicional décimo primera)	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde de fecha de nacimiento o adopción. Se tendrá derecho a una excedencia de dos años para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida. Existe la posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada.
<i>Excedencia voluntaria</i>	Las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.
<i>Maternidad</i> (Disposición adicional décimo primera)	Derecho a 16 semanas interrumpidas, ampliables a dos semanas más en el supuesto de partos múltiples. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que ella no hubiera podido disfrutar.

⁵ Consultar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Lactancia <i>(Disposición adicional décimo primera)</i>	Las trabajadoras por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
Paternidad <i>(Artículo 44.3)</i>	Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce al padre el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
Planes de Igualdad <i>(Artículo 45.1)</i>	Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación.
Reducción de jornada <i>(Disposición adicional décimo primera)</i>	Quien tenga a su cuidado algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional del salario entre un octavo y un máximo de la mitad de la jornada. Es un derecho individual de hombres y mujeres.
Sanciones <i>(Disposición adicional decimocuarta)</i>	Serán sancionables las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminación directa o indirecta en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo. Las responsabilidades empresariales pueden conllevar la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
Vacaciones <i>(Disposición adicional décimo primera)</i>	El derecho a disfrutar las vacaciones no se pierde cuando éstas coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

2.1.1 Regulación legal de las medidas de conciliación

Las disposiciones adicionales de la LOIEMH recogen las diversas modificaciones, de Leyes vigentes, necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de dicha Ley. Así, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, ha quedado modificado como sigue: ⁶

⁶ Se incorporan las modificaciones íntegras del articulado que, en materias relacionadas con la conciliación, ha tenido el Estatuto de los Trabajadores.

01. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

Artículo 4 Derechos laborales

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

02. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

Artículo 17. Derecho a no discriminación en las relaciones laborales.

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

03. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

Artículo 34. Jornada de trabajo

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.»

04. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

05. | Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

06. | Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

Artículo 38. Vacaciones anuales

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

07. | Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión del contrato.

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

08. | Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

Artículo 46. Excedencias.

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

09. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

Artículo 46. Excedencias.

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

10. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un

período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

11. | Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso

regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

12. | Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 53. Formas y efectos de la extinción por causas objetivas

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

13. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en siguientes términos:

Artículo 54. Despido disciplinario.

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

14. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

Artículo 55. Formas y efectos del despido disciplinario.

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

15. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

Artículo 64. Derechos de información, consulta y competencia.

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

16. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

17. | Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

Artículo 85. contenidos de los convenios.

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

18. | Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.*
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»*

19. | Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

Artículo 90. sobre la validez.

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

20. | Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación. Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

2.1.2 Normativa autonómica

Establece la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dentro de su preámbulo que las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerando éste uno de los factores necesarios para la igualdad.

El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso son una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

En función de dichos postulados la citada Ley contempla en su preámbulo el uso de las nuevas tecnologías como recurso estratégico que contribuya a que hombres y mujeres combinen ambos aspectos, personal y laboral, ofreciéndoles nuevas posibilidades en el desarrollo de su carrera profesional y social.

Dentro de su articulado cabe destacar los siguientes apartados relacionados con las medidas de conciliación personal, familiar y laboral:

Medidas clave relacionadas con la conciliación que contempla la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La educación y la conciliación familiar y laboral

(Artículo 7)

El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

Igualdad y mujeres con discapacidad

(Artículo 14)

La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos.

Medidas de fomento del empleo

(Artículo 15)

El Consell de la Generalitat, incorporará a los Planes de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, facilitará el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo.

Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesiones y sectores de la economía valenciana en los que estén infra representadas. Estos programas serán específicos y prioritarios para aquellas mujeres con riesgo de exclusión social.

Conciliación de vida familiar y laboral (Artículo 17)	La administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.
Flexibilidad de horarios (Artículo 18)	Las administraciones públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
Permisos parentales (Artículo 19)	Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la administración autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.
Los Planes de Igualdad en las empresas (Artículo 20)	La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.
Plan Integral de la Familia e Infancia (Artículo 27)	El Gobierno Valenciano incluirá en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia, medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas.

2.2 Medidas de carácter voluntario

Las empresas, paralelamente a las medidas de obligado cumplimiento establecidas por mandato legal, pueden incorporar otra serie de servicios o prestaciones que tienen carácter voluntario.

Existe un amplio abanico de medidas de forma que cada empresa puede elegir aquellas que más se adapten a sus peculiares características, sector o circunstancias ⁷

2.2.1 Medidas más habituales

Adaptación del Puesto de Trabajo	En función de circunstancias puntuales personales o familiares (fallecimiento de un familiar, enfermedad grave, nacimiento) se le da temporalmente otro puesto cuya carga de trabajo y responsabilidades se adapten mejor a su situación.
Año Sabático	Para ampliar formación en otros países, desarrollo personal, etc.

⁷ No se trata de una lista cerrada sino orientativa de las más habituales.

<i>Bancos de Horas</i>	No suponen una reducción del tiempo de trabajo sino la posibilidad de que la persona trabajadora concentre más número de horas en un determinado día o periodo concreto de manera que pueda acumular horas de libre disposición para cubrir sus necesidades de conciliación: festividad escolar, preparación de exámenes,...
<i>Bolsas de Intercambios de Servicios</i>	La empresa facilita medios técnicos/materiales para que la plantilla pueda intercambiar servicios entre si: (recogida del colegio, canguro, apoyo escolar, cuidado de un familiar...)
<i>Bonos de Ayudas</i>	Cheques para costear gastos de guarderías, comedor, libros de texto, servicios para cuidados de personas mayores o dependientes.
<i>Canal Informativo</i>	La empresa ofrece en su Intranet, información sobre centros de día, residencias, guarderías, gimnasios, colegios o establece enlaces a portales especializados en temas de conciliación.
<i>Central de Proveedores</i>	La empresa llega a un acuerdo con una compañía de multi-asistencia que facilite a la plantilla tele asistencia 24 horas, consultas, asesoría telefónica, canguros, electricista, fontanería, asistencia del automóvil, o servicios jurídicos.
<i>Cursos de Gestión del Tiempo</i>	Que ayuden con la organización del tiempo de trabajo para mejorar tiempos y objetivos.
<i>Día de Fiesta Individual</i>	Posibilidad de elegir un día libre al año: cumpleaños, aniversario, fiesta escolar.
<i>Días Libres</i>	Posibilidad de coger días de permiso a cuenta de las vacaciones.
<i>Responsable de Conciliación</i>	Nombrar una persona como interlocutora de las demandas y propuestas de medidas de conciliación entre empresa y plantilla.
<i>Excedencias y Permisos</i>	Para el cuidado de hijos/as, personas enfermas, mayores o dependientes por periodos superiores a los establecidos en la legislación.
<i>Fiestas y Programas de Ocio y Tiempo Libre</i>	Creación de equipos de deporte o actividades. Celebración de algún evento de ocio.
<i>Flexibilidad Horaria</i>	Se trabajan las mismas horas pero con libertad de elegir los horarios de entrada y salida, cambio de turno o el descanso para el almuerzo.
<i>Foro de Conciliación</i>	Permite compartir las necesidades, problemas y experiencias de la plantilla en estas materias. Así como encontrar apoyos de personas con problemas afines y buscar nuevas propuestas.
<i>Guarderías</i>	Instalación en el centro de trabajo, o acuerdos con centros cercanos a la empresa.
<i>Horas de Asuntos Propios</i>	Pueden ser a cuenta de las vacaciones, del salario o recuperables.
<i>Instalaciones Sociales</i>	Sala para gimnasio, cafetería, yoga o masajes en las dependencias de la empresa.

<i>Jornada Intensiva</i>	En la época estival, durante las fiestas locales, o viernes tarde libre.
<i>Maternidad, Embarazo y Lactancia</i>	Incorporando medidas más favorables que las establecidas legalmente.
<i>Permisos Retribuidos</i>	En caso de enfermedad grave de un familiar, hospitalización, accidente o exámenes, por encima de los establecidos legalmente.
<i>Medidas de Apoyo Profesional</i>	Programas adaptados de orientación profesional mediante la figura del mentor/a o asesor/a personal.
<i>Movilidad Geográfica</i>	Facilitar el acercamiento geográfico de forma que se mejore la cercanía del puesto de trabajo con el domicilio personal.
<i>Plan de Apoyo a la Dependencia</i>	La empresa ofrece una bolsa de ayudas para equipos, prótesis o material ortopédico que la plantilla puede utilizar cuando un familiar directo tenga necesidad de ellas.
<i>Política Retribuida Flexible y Personalizada</i>	Que permita adaptarse a las necesidades específicas de las plantillas a lo largo de sus distintas etapas profesionales y vitales.
<i>Prestaciones Sociales</i>	Seguros de vida, planes de pensiones, prestaciones médicas privadas para los familiares directos.
<i>Programas de Ayuda al Empleado/a (PAE)</i>	Ofrecen asesoramiento profesional y personal por especialistas (Los Employee Assistance Programs están muy extendidos en EE.UU. y Reino Unido)
<i>Programas de Formación</i>	Que ayuden a concienciar a las plantillas en el uso, compromiso y buenas prácticas en materia de conciliación.
<i>Puestos Compartidos</i>	Dos personas a tiempo parcial comparten un puesto de jornada completa pactando entre ellas y su órgano superior los turnos de cada una.
<i>Sala Multiusos</i>	De descanso, sala de lectura, mini-office.
<i>Salidas por Emergencia Familiar</i>	Posibilidad de abandonar el lugar de trabajo para atender una urgencia familiar (con o sin necesidad de justificar) sin reducción de salario o días de permiso.
<i>Semana Laboral Comprimida</i>	La plantilla trabaja más horas al día a cambio de un día libre -generalmente viernes- manteniendo el número de horas de trabajo y el nivel salarial.
<i>Servicios Apoyo Personal</i>	Servicios de apoyo psicológico mediante una empresa externa para temas como: dejar de fumar, miedo a volar, gestión del estrés, problemas de pareja, mobbing, acoso sexual. (Es imprescindible que la empresa trate los datos con total confidencialidad).
<i>Servicios Auxiliares</i>	Servicios de agencia de viajes, gestoría, tintorería, etc., dentro de la propia empresa.
<i>Servicios Subvencionados</i>	Comedor, gimnasio, ludotecas, guarderías, descuentos en librerías, establecimientos de ocio, hoteles, alquiler de coches y otros.

<i>Servicios de Apoyo a la Expatriación</i>	Mediante una agencia externa -o Dpto. de la propia empresa- se ofrece ayuda y orientación también a la familia de la persona expatriada para facilitar ese tránsito de cambio cultural: búsqueda de trabajo para el otro miembro de la pareja, ayuda con la mudanza, colegios, búsqueda de piso, empadronamiento, gestiones burocráticas.
<i>Tiempo Libre para la Comunidad</i>	La empresa concede a sus trabajadores y trabajadoras un cierto número de horas al mes para dedicarlos a labores sociales humanitarias o de voluntariado.
<i>Tele Trabajo</i>	La empresa provee al empleado/a de toda la infraestructura necesaria (ordenador, ADSL, PDA) para que pueda trabajar una parte de su tiempo desde casa, evitando largos desplazamientos, atascos.
<i>Vacaciones Flexibles</i>	Permitir dividir las vacaciones estivales en 3 o más periodos.
<i>Video Conferencias</i>	Permite celebrar reuniones con personal de la compañía o clientes/as de otras ciudades reduciendo tiempo y gastos de viajes, facilita la gestión del tiempo de trabajo y el rendimiento en los proyectos.

2.2.2 Acciones Positivas

Son un instrumento de carácter temporal, encaminado a eliminar las situaciones de desigualdad fáctica, no corregibles por la mera formulación del principio de igualdad jurídica. La propia ley de Igualdad (LOIEMH) reconoce que tales medidas serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones y deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tipo de acciones:

❑ CORRECTIVAS

Encaminadas a resolver el problema y buscar las causas para evitar que se repitan.

❑ PREVENTIVAS

Van más allá, su objetivo es adelantarse a los problemas.

A continuación se indican una serie de recomendaciones de medidas de acción positiva, a tener en cuenta, en relación con los distintos ejes de actuación: acceso al empleo, conciliación, promoción profesional, formación, retribuciones y comunicación, que son los que mayor incidencia tienen sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

EJE	RECOMENDACIONES
1. Acceso al Empleo	▪ Revisar la descripción de los perfiles profesionales y de los puestos de trabajo. ▪ Revisar que en los procesos de reclutamiento y selección no se incluyen medidas innecesarias e/o irrelevantes para el puesto a cubrir y que puedan resultar disuasorias especialmente para las mujeres. ▪ Revisar la descripción de los perfiles profesionales y de los puestos de trabajo. ▪ Garantizar que el personal encargado de la selección esté sensibilizado en el compromiso con el uso de políticas de conciliación en la empresa.

EJE	RECOMENDACIONES
2. Conciliación	▪ Dar ejemplo, desde la Dirección de la Empresa, asumiendo las medidas de conciliación y su compromiso real en el ejercicio de las mismas, transmitiendo al resto de la plantilla la importancia que estas tienen en la cultura corporativa de la empresa. ▪ Recoger datos sobre cuántos trabajadores y trabajadoras tienen hijos, hijas o personas dependientes a su cargo para implantar las medidas que mejor se adapten a sus demandas. ▪ Recoger datos sobre la utilización durante el último año de los siguientes permisos para establecer criterios que permitan determinar si se facilita la conciliación: ▪ Asistencia a consulta médica. ▪ Acompañamiento de menores y personas dependientes a consulta médica. ▪ Acumulación del permiso de lactancia. ▪ Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad (Permiso de lactancia). ▪ Excedencia por cuidado de hijos e hijas. ▪ Excedencia para el cuidado de otros familiares. ▪ Maternidad. ▪ Paternidad. ▪ Permiso para preparación al parto. ▪ Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente u hospitalización. ▪ Reducción de jornada por cuidado de otros familiares. ▪ Revisar y actualizar la documentación existente en la empresa donde se establezca la regulación de los mecanismos facilitadores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

EJE	RECOMENDACIONES
3. Promoción Profesional	▪ Acotar el concepto de “disponibilidad” y “dedicación absoluta”. ▪ Animar a las mujeres a que presenten candidaturas a puestos en que están subrepresentadas. ▪ Comprobar las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción. ▪ Comprobar qué porcentaje de mujeres ha renunciado o no han optado a promocionarse a puestos directivos. ▪ Comprobar en qué medida afectan los problemas para conciliar con las renunciaciones anteriores. ▪ En las promociones internas definir las cargas que conlleva un puesto de mayor responsabilidad. ▪ Revisar si se valoran criterios o circunstancias familiares que puedan resultar discriminatorias en el acceso o en la promoción. ▪ Revisar que en la planificación de la carrera profesional se adoptan medidas que permitan compatibilizar las nuevas responsabilidades profesionales con las obligaciones familiares.

EJE	RECOMENDACIONES
4. Formación	▪ Establecer los cursos dentro de la jornada laboral. ▪ Ofrecer formación on-line que permita horarios flexibles a toda la plantilla, especialmente a las mujeres que son las que menos acceso tienen a las acciones formativas. ▪ Ofrecer formación en medidas de conciliación. ▪ Realizar jornadas de “tormenta de ideas” en materia de conciliación para detectar necesidades o generar ideas nuevas que puedan suponer beneficios para la empresa y la plantilla o ayuden a mejorar las ya existentes. ▪ Revisar qué tipo de cursos se ofrecen y el porcentaje proporcional de mujeres y hombres que acuden a ellos. ▪ Revisar si existen diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno y otro sexo y cuál puede ser la causa. ▪ Revisar si hay personas que han solicitado y adaptado la jornada laboral para realizar estudios reglados, por grupos o categorías. ▪ Revisar si hay medidas que permitan compatibilizar la participación en cursos de formación con las responsabilidades familiares del personal. ▪ En el supuesto de realizar cursos en horario extralaboral revisar cuáles pueden ser los motivos

EJE	RECOMENDACIONES
5. <i>Retribuciones</i>	▪ En el caso de que se observen diferencias salariales entre ambos sexos analizar cuáles pueden ser los motivos. ▪ Revisar los criterios para la distribución de incentivos. ▪ Revisar las diferencias salariales asociadas a los tipos de jornada. ▪ Revisar si el trabajo por objetivos puede perjudicar el uso de medidas de conciliación. ▪ Revisar la relación existente entre salarios y horas de presencia en la empresa en detrimento de otras variables.

EJE	RECOMENDACIONES
6. <i>Comunicación</i>	▪ Establecer un canal anónimo para denuncias que permita poner en conocimiento de la empresa conductas que supongan acoso por razón de sexo, acoso laboral, violencia de género, mobbing. ▪ Desarrollar un programa de “Retroalimentación de problemas” que permita conocer las no-conformidades y las posibles incidencias que aparezcan con la aplicación de las medidas de conciliación. ▪ Establecer una comunicación permanente entre empresa y plantilla con el objetivo de conocer el nivel de uso de las medidas y satisfacción a fin de mejorar o corregir posibles desviaciones. ▪ Crear un buzón de sugerencias que permita transmitir información, propuestas de mejora o nuevas medidas.

2.3 Formas de inclusión en los Convenios Colectivos

Los cambios culturales, sociodemográficos y económicos que caracterizan a las sociedades desarrolladas de nuestro entorno, así como la creciente incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y familiar han hecho que las demandas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean uno de los retos más importantes de la sociedad del siglo XXI.

Estas necesidades se han colocando en un primer plano de las agendas políticas tanto de las instituciones comunitarias como del resto de los gobiernos de la Unión Europea.

La LOIEMH reconoce la negociación colectiva como el marco donde se contemple la duración y distribución de la jornada de trabajo de forma que se haga efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Cuando el convenio colectivo no establezca previsiones al respecto se deja vía libre al acuerdo individual, y sólo en caso de no llegar a un entendimiento entre las partes serán los tribunales quienes se pronuncien sobre la adaptación solicitada.

Las formas de incorporar estas medidas discurren en dos direcciones: los sindicatos buscan su inclusión directa en los convenios colectivos; las empresas prefieren dejarlas a la negociación individual. Las personas trabajadoras se inclinan por uno u otro criterio en función de su categoría profesional.

❑ VISION DESDE LA EMPRESA

La tendencia desde el sector empresarial es la de ir incorporando estas medidas a los convenios colectivos pero con ciertas reservas, pues una vez incluidas se convierten en derechos, sin posibilidad de rectificación, perdiendo con ello la consideración de beneficios o medidas “graciables” y el incentivo que inicialmente pueda significar su incorporación.

Sin embargo, otras corrientes empresariales tienden a considerar que las empresas tienen una responsabilidad con la sociedad y deben contribuir a devolver a ésta una parte de lo que reciben. Es una tendencia cada vez más extendida que asume de forma voluntaria ciertos compromisos con la Responsabilidad Social Empresarial, donde el cuidado de las plantillas, el respeto hacia el medio ambiente o la transparencia contable son parte de esos compromisos.

❑ VISION DESDE LOS SINDICATOS

Estas medidas, hasta fechas recientes, no han tenido un papel relevante en la negociación colectiva, a diferencia de otras materias relacionadas con el salario, o la seguridad en el empleo.

Las organizaciones sindicales prefieren que pasen a formar parte de los Convenios Colectivos porque permiten un mayor conocimiento de las medidas por parte de las plantillas, facilitando así el uso de las mismas y evitando el riesgo de caer en medidas de corte paternalista, selectivas e individualizadas que se utilicen a modo de incentivos o que conlleven una aplicación subjetiva y discrecional desde la dirección de la empresa.

❑ VISION DESDE LAS PLANTILLAS

La preferencia de las personas trabajadoras es diferente según sean los niveles profesionales. Pocas se sienten plenamente libres y mantienen una actitud de contención en el ejercicio de esos derechos.

Con carácter general los perfiles profesionales más bajos o de escasa influencia en la dirección de la empresa prefieren que se incluyan en el convenio colectivo. Por el contrario, desde los puestos directivos, al considerar que disponen de mayor margen de maniobra, la tendencia es a la negociación individual de estas medidas junto con otras como coche de empresa, bonus, etc.

3. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA POR LA INCORPORACIÓN DE ESTAS MEDIDAS

3.1 Fases para su incorporación

3.1.1 Compromiso

3.1.1.1 Modelo de Compromiso

3.1.2 Diagnóstico

3.1.2.1 Planificación

3.1.2.2 Recogida de Información

3.1.2.3 Análisis y presentación de propuestas

3.1.3 Diseño del Plan de Medidas de Conciliación (PMC)

3.1.3.1 Seguimiento y Evaluación

3.1.3.2 Comunicación

3.1.3.3 Modelos de Cuestionario

3. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA POR LA INCORPORACIÓN DE ESTAS MEDIDAS

En materia de medidas de conciliación no hay respuestas universales; cada empresa tiene unas necesidades y características propias que es preciso conocer y analizar.

Antes de implantar este tipo de medidas se necesita estudiar previamente cuáles pueden ser las más adecuadas analizando, más allá de los costes de financiación, el grado de satisfacción general de los programas de conciliación.

□ BENEFICIOS DE SU INCORPORACIÓN A LA EMPRESA

- ✓ Acceso a sellos, visados, premios o certificaciones
- ✓ Aumento de la motivación de trabajadores y trabajadoras
- ✓ Aumento de la confianza entre plantilla y empresa con reducción de los gastos de control
- ✓ Aumento del orgullo corporativo de pertenencia a la empresa
- ✓ Desarrollo de nueva cultura empresarial: misión, visión, valores
- ✓ Incremento de la competitividad empresarial
- ✓ Mejora del clima laboral
- ✓ Mejora de la imagen ante sus grupos de interés, o “stakeholders”, como “empresa amable”
- ✓ Mejora de la imagen interna y externa de la compañía
- ✓ Mejora en la valoración para contratar con las Administraciones Públicas
- ✓ Mejora del nivel de compromiso con la compañía
- ✓ Participación en ayudas y subvenciones de las Administraciones Públicas
- ✓ Reducción del absentismo y las bajas laborales por estrés
- ✓ Reducción de accidentes y de la siniestralidad laboral
- ✓ Reducción de la conflictividad laboral y de las reivindicaciones laborales
- ✓ Reducción de los gastos de selección y formación
- ✓ Reducción de gastos por demandas laborales y sanciones
- ✓ Reducción de la rotación laboral
- ✓ Valor añadido diferencial frente a la competencia
- ✓ Aumento de la productividad
- ✓ Atracción y retención del talento

3.1 Fases para su incorporación

La incorporación de medidas de conciliación de forma sistemática y ordenada implica desarrollar un Plan de Medidas de Conciliación (PMC). Para ello es aconsejable seguir una serie de procesos que deben quedar reflejados en un documento marco.

Este Documento Marco recoge el orden lógico de los pasos que ha de seguir la empresa para implantar su Plan, así como las medidas de acción positiva que lleven aparejadas.

El compromiso de la Dirección de la empresa es fundamental para implantar con éxito un Plan de Medidas de Conciliación (PMC), porque implica asumir los valores de una nueva cultura empresarial que es necesario transmitir a toda la plantilla.

A partir de este Compromiso es necesario realizar un Diagnóstico previo de la situación de la empresa en medidas de conciliación, identificando los puntos fuertes y débiles. Se designarán las Unidades Organizativas de la empresa responsables de hacer el diagnóstico y establecer los indicadores previos que permitan conocer la situación. Este equipo se encargará de planificar, recoger información, elevar las propuestas para elaborar el PMC y comunicarlo al personal de la empresa. Una vez implantado es preciso hacer el seguimiento y evaluación de los resultados comunicándolos interna y externamente junto con las nuevas acciones encaminadas a lograr un proceso de mejora continua en el ámbito de las políticas de conciliación dentro de la empresa.

Fases para la elaboración e implantación del Plan de Medidas de Conciliación (PMC):

TIPO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	QUIEN PARTICIPA
1. Compromiso	▪ Primer paso para la puesta en marcha ▪ Necesario implicar a todas las partes ▪ Establecer plazos, equipos, recursos ▪ Establecer por escrito ▪ Comunicar a la plantilla	▪ Partes suscriptoras ▪ Personal Dirección ▪ Dpto. de RR-HH ▪ Representación legal ▪ Plantilla

TIPO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	QUIEN PARTICIPA
2. Diagnóstico	▪ Detectar necesidades y expectativas de la plantilla ▪ Dar a conocer la realidad de la empresa en materia de conciliación	▪ Personal interno y externo
2.1 Planificación	▪ Establecer calendario y recursos ▪ Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos ▪ Nombrar responsables de actividades	▪ Comité de Gestión⁸
2.2 Recogida de Información	▪ Comunicar a la plantilla la puesta en marcha ▪ La información recogida debe ser amplia y ajustada a la realidad, mediante: encuestas, entrevistas, cuestionarios	▪ Comité de Gestión ▪ Consultora externa⁹ ▪ Personal cualificado

⁸ Su composición y nombramiento se detalla en este mismo capítulo. La forma de funcionamiento debe acordarse dentro de cada empresa en función del tamaño y las características de la misma.

⁹ Es aconsejable en caso de no contar con personal cualificado dentro de la empresa. También en aquellos supuestos donde se necesita un órgano neutral que concilie los diferentes intereses.

2.3 <i>Presentación de propuestas</i>	▪ Comunicar las conclusiones ▪ Proponer medidas a implantar y priorizar actuaciones ▪ Establecer acciones necesarias para lograr los objetivos	▪ Comité de Gestión ▪ Dpto. de RR-HH ▪ Representación legal
---	--	---

TIPO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	QUIEN PARTICIPA
-------------------	-----------	-----------------

3. <i>Diseño del Plan de Medidas de Conciliación (PMC)</i>	▪ Tener una herramienta útil y práctica que sirva de marco lógico para el desarrollo y aplicación de las medidas de conciliación en la empresa ▪ Definir objetivos, medidas, plazos, personas destinatarias, indicadores evaluación ▪ Nombrar responsable del seguimiento ▪ Aprobación y firma de las partes	▪ Comité de Gestión ▪ Consultora externa ▪ Personal cualificado
--	---	---

3.1 <i>Implementación de las Medidas</i>	▪ Hacer posible el equilibrio entre la vida privada y laboral mediante el PMC y las acciones positivas de mejora	▪ Comité Gestión ▪ Dpto.de RR-HH ¹⁰
--	--	---

TIPO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	QUIEN PARTICIPA
-------------------	-----------	-----------------

4. <i>Evaluación y Seguimiento</i>	▪ Detectar cumplimiento de objetivos, desviaciones y no conformidades ▪ Implementar mejoras	▪ Comité de Gestión ▪ Consultora externa
--	--	---

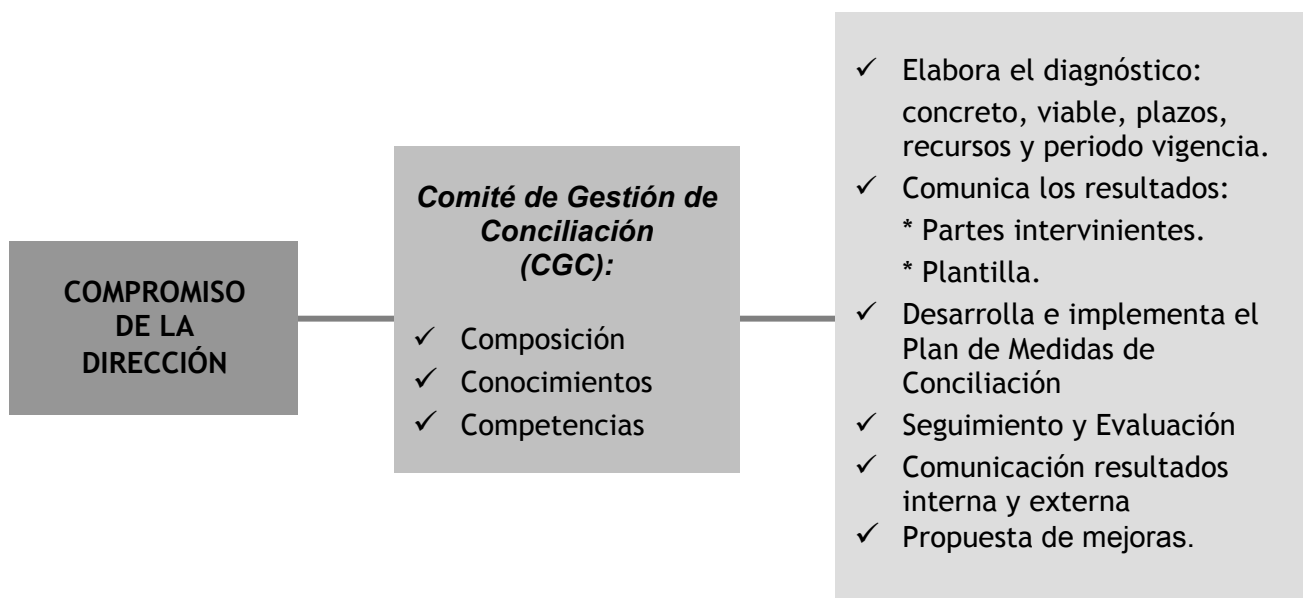
TIPO DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	QUIEN PARTICIPA
-------------------	-----------	-----------------

5. <i>Comunicación de los resultados</i>	▪ Indicar avances y mejoras obtenidas ▪ Incluir propuestas de mejora continua ▪ Interna: Intranet, Boletines, Tablón anuncios, Carta de la Dirección, ▪ Externa: Nota de prensa, difusión en Web empresa, Revistas del sector	▪ Comité de Gestión ▪ Gabinete de Comunicación
--	--	---

3.1.1 Compromiso

¹⁰ Es aconsejable en caso de no contar con personal cualificado dentro de la empresa. También en aquellos supuestos donde se necesita un órgano neutral que concilie los diferentes intereses.

- ❑ Es la fase inicial del proceso de mejora en la gestión de los recursos humanos. No puede convertirse en una simple declaración de intenciones o una estrategia de marketing.
- ❑ Es importante que la Dirección al máximo nivel manifieste su voluntad de poner en marcha el Plan de Medidas destinado a mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras
- ❑ Su contenido será breve y sencillo. Debe adoptar forma escrita, dejando claro el compromiso por integrar dichas medidas entre los objetivos estratégicos de la empresa y particularmente en la política de recursos humanos.
- ❑ Su espíritu debe reflejar la voluntad de facilitar los recursos, materiales, económicos y humanos necesarios para elaborar el diagnóstico, definir e implementar el PMC.
- ❑ Estará firmado por la Dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla si la hubiere.
- ❑ Ambas partes nombrarán un Comité de Gestión de Conciliación (CGC) no muy numeroso, con una presencia equilibrada, y lo más representativa posible de toda la organización.
- ❑ Estará integrado por personas en puestos representativos, con capacidad de decisión y de adquirir compromisos. Es aconsejable que tengan formación y experiencia en perspectiva de género, políticas de igualdad y conciliación.
- ❑ El Comité (CGC) se encargará de elaborar el diagnóstico con personal de la propia plantilla formado en igualdad, conciliación y diversidad o con la ayuda de una consultora externa.
- ❑ Difusión y comunicación: es importante informar a todas las partes implicadas (Personal directivo, mandos intermedios, responsables de Departamentos, representación legal y el propio personal de la empresa) de la puesta en marcha del Plan de Medidas de Conciliación. La participación mayoritaria de la plantilla es fundamental para conocer con más exactitud las necesidades reales de conciliación
- ❑ El Comité, con el análisis del diagnóstico, se encargará de hacer la programación, implantación, seguimiento y evaluación del PMC.



3.1.1.1 Modelo de Compromiso

Reunida la empresa.....con la representación legal de la parte trabajadora,

ACUERDAN

Constituir un Comité de Conciliación encargado de negociar la elaboración del Plan de Medidas de Conciliación -en adelante PMC- personal, familiar y laboral; así como de velar por la implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

La empresa facilitará a dicho Comité la información, datos y recursos necesarios para la realización del diagnóstico previo de la situación de la empresa en medidas de conciliación.

Una vez obtenida y evaluada la información cuantitativa y cualitativa el Comité se compromete a emitir un informe con los resultados del diagnóstico así como a definir las medidas, acciones, recursos necesarios, y calendarización de actuaciones para su puesta en marcha.

La empresa.....adquiere el compromiso de llevar a cabo su Plan de Medidas de Conciliación que será elaborado y consensuado entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio

En ,..... a de de 201...

Firmado:

La Empresa

La Representación legal de Trabajadores/as

3.1.2 Diagnóstico

Es un análisis detallado de la situación en la empresa al objeto de aportar información sobre la existencia y aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

En esta fase se realiza la recogida de información, análisis de los datos y debate interno que permitan formular, posteriormente, una propuesta con las Medidas a implantar en el Plan de Medidas de Conciliación (PMC).

La extensión de cada una de estas tareas dependerá de las características, estrategia y necesidades de cada empresa. Debe ponderarse el esfuerzo dedicado a la realización del diagnóstico de forma que no impida la posterior puesta en práctica de las acciones y medidas diseñadas.

❑ FINALIDAD

- ✓ Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla

- ✓ Detectar posibles problemas de absentismo, mal clima laboral, baja productividad o exceso de rotación, y su interrelación con la ausencia de estas medidas
- ✓ Servir de base para el desarrollo del PMC

❑ CARACTERÍSTICAS DEL DIAGNÓSTICO

- ✓ Riguroso: Debe recoger información fiable y precisa.
- ✓ Instrumental: No es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- ✓ Práctico y Explícito: No se trata de realizar un análisis exhaustivo de la plantilla, sino de analizar situaciones que puedan orientar en la toma de decisiones.
- ✓ Flexible: El contenido, extensión y forma en que se realice deben adaptarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- ✓ Dinámico: Debe actualizarse continuamente de forma que ayude a detectar nuevas necesidades y facilitar la evaluación de resultados.

❑ BENEFICIOS DE SU INCORPORACIÓN A LA EMPRESA

- ✓ Acceso a sellos, visados, premios o certificaciones
- ✓ Aumento de la motivación de trabajadores y trabajadoras
- ✓ Aumento de la confianza entre plantilla y empresa con reducción de los gastos de control
- ✓ Aumento del orgullo corporativo de pertenencia a la empresa



3.1.2.1 Planificación

Previamente a la recogida de datos es aconsejable dedicar un tiempo a planificar el trabajo delimitando los objetivos y la forma en que se va a llevar a cabo el diagnóstico.

- ✓ Se deben fijar unos plazos para realizar el diagnóstico y elaborar el PMC.
- ✓ El Comité debe designar al personal encargado de cada actividad, así como del seguimiento y posterior evaluación del uso de las medidas implantadas.
- ✓ Es aconsejable realizar un cuadro de planificación de actividades; de esta forma se puede saber quién es la persona responsable de cada tarea (recopilar datos estadísticos, realizar entrevistas, elaborar propuestas, coordinar la realización del diagnóstico, etc.), así como qué recursos y plazos se necesitan para cada tarea.
- ✓ También deben establecerse los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar posteriormente los resultados de las medidas implantadas.

□ **MODELO DE CUADRO DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES:**

TIPO DE TAREA	PERSONA RESPONSABLE	CURSOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA FINAL	OBSERVACIONES

3.1.2.2 Recogida de Información

Recogida de datos, cuantitativa y cualitativa sobre la plantilla, sobre las medidas de conciliación y buenas prácticas existentes en la empresa. Cuanto más amplios y ajustados a la realidad sean los datos, más fácil y efectivo será el diagnóstico resultante.

□ **DATOS QUE PUEDEN UTILIZARSE:**

- ✓ Datos estadísticos de la empresa
- ✓ Organigrama de la empresa y funciones de las distintas Áreas o Unidades
- ✓ Análisis de la normativa legal de la empresa (convenio colectivo, normas internas, Reglamentos internos, informe de Responsabilidad Social Empresarial -RSE-)
- ✓ Encuestas y cuestionarios
- ✓ Entrevistas: individuales o colectivas
- ✓ Grupos de discusión
- ✓ Análisis de problemáticas individuales.

□ **INFOMACIÓN A RECOGER:**

- ✓ Características de la plantilla: sexo, edad, estudios, categorías, tipos de contrato, de jornada, responsabilidades familiares
- ✓ Perfil de la empresa: valores, objetivos a corto, medio y largo plazo, imagen exterior, cultura empresarial
- ✓ Políticas de recursos humanos: selección, promoción, formación, políticas retributivas
- ✓ Otros contenidos: clima laboral, liderazgo, comunicación interna, opiniones del personal, nivel de absentismo y rotación.

3.1.2.3 Análisis y Presentación de propuestas

Los resultados se darán a conocer a las personas que han intervenido en su realización y a las que vayan a participar en el proceso de puesta en práctica del PMC. Al resto de la plantilla se les comunicarán las principales conclusiones.

Tras el análisis, cuantitativo y cualitativo, de los datos obtenidos se emitirá un informe de conclusiones¹¹ con las posibles medidas y acciones positivas de mejora a implantar.

El informe es un documento base de trabajo para llevar a cabo las acciones de mejora y el PMC, y que debe contener las propuestas necesarias para lograr los objetivos fijados.

□ **DATOS QUE DEBERÍA CONTEMPLAR EL INFORME:**

- ✓ Datos legales y técnicos de la empresa
- ✓ Características de la plantilla
- ✓ Análisis de datos recogidos
- ✓ Fortalezas y posibles resistencias
- ✓ Indicadores de evaluación
- ✓ Expectativas y demandas de la plantilla
- ✓ Principales conclusiones obtenidas
- ✓ Recomendaciones básicas para elaborar el PMC
- ✓ Priorización de medidas a implantar
- ✓ Coste y recursos necesarios
- ✓ Cronograma de actuaciones.

□ **MODELO DE INFORME DE DIAGNÓSTICO PARA EL DESARROLLO DEL PMC**

La finalidad de este informe es servir de base para el debate interno, entre las partes interesadas, que permita la formulación y puesta en marcha del Plan de Medidas de Conciliación en la empresa.

Datos de la Empresa

- ✓ Nombre o Razón social.....
- ✓ Forma Jurídica.....
- ✓ Actividad.....
- ✓ Domicilio.....Provincia.....
- ✓ Página Web.....E-mail.....
- ✓ Telf./Fax:.....

Datos Técnicos del Muestreo

- ✓ Tipo datos recogidos.....
- ✓ Periodo de realización del informe: Fecha inicio.....Fecha terminación.....
- ✓ Personas /Equipo responsable.....

Características Generales de la Empresa

¹¹ Se incluye modelo de informe de diagnóstico.

- ✓ Resumen de las características generales de la empresa y su estructura organizativa: actividad, plantilla, posición en el mercado, objetivos a corto y medio plazo.

Análisis de datos

- ✓ Resumen de las conclusiones obtenidas sobre las características de la plantilla y las políticas de recursos humanos.
- ✓ Resumen de las expectativas y sugerencias de la plantilla.

Índice de Viabilidad

- ✓ Incluirá un índice de viabilidad (alta - media - baja) de la implantación de las distintas medidas propuestas.

Plazos y Recursos necesarios

- ✓ Resumen de los costes en recursos materiales, técnicos y humanos necesarios.
- ✓ Estimación de plazos y etapas de implantación.

Conclusiones

- ✓ Deben ser lo más claras y precisas posibles. Este informe es la base sobre la cual se va a diseñar el PMC:
 - Principales demandas y problemas detectados.
 - Batería de medidas de acción positiva a incorporar.
 - Propuestas de medidas de conciliación a incorporar al Plan de Medidas de Conciliación para la empresa.
 - Posibles circunstancias limitadoras o barreras de acceso.

3.1.3 Diseño del Plan de Medidas de Conciliación (PMC)

□ MODELO BASE PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

- ✓ Empresa.....
- ✓ Periodo de vigencia.....
- ✓ Logo o imagen corporativa de la empresa¹²

Datos de la Empresa

- ✓ Nombre o Razón social.....
- ✓ Forma Jurídica.....
- ✓ Actividad.....
- ✓ Domicilio.....Provincia.....
- ✓ Página Web.....E-mail.....
- ✓ Telf./Fax:.....

Objetivos del Plan de Conciliación

¹² Es importante que en la difusión del mismo se asocie con la imagen corporativa de la empresa.

- ✓ Consideraciones legales, misión y objetivos de la empresa
 -
 -
- ✓ Posibles circunstancias limitadoras o barreras de acceso.
 -
 -
- ✓ Acciones y medidas ya implantadas:
 -
 -
- ✓ Acciones y medidas para implantar a largo plazo (Pueden servir de referencia en todo el proceso)
 -
 -
- ✓ Acciones y medidas para implantar a corto plazo

Las medidas y acciones a implantar no deben confundirse con derechos ya adquiridos o reconocidos, sino que tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas legal o convencionalmente.

 - Flexibilidad de una hora en la entrada y salida.
 - Posibilidad de cambiar de turno.
 - Día libre de permiso por fiesta escolar o cumpleaños infantil.
 - Posibilidad de dividir las vacaciones estivales en 3 periodos.
 - Taller de sensibilización para padres sobre corresponsabilidad
 -

Cronograma de Implantación

- ✓ Calendarización estimada de implantación de medidas durante el periodo de vigencia del Plan.

NUMERO DE MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	PLAZOS DE IMPLANTACIÓN			OBSERVACIONES
		SIN DEFINIR	1º SEMESTRE	2º SEMENESTRE	

Presupuesto

- ✓ Detalla el coste previsto en recursos humanos, financieros y técnicos necesarios para implantar el PMC durante el periodo de vigencia.

NUMERO DE MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	ASIGNACIÓN DE RECURSOS		OBSERVACIONES

		HUMANOS	FINANCIEROS	TÉCNICOS	

Sistemas de Evaluación

- ✓ Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que se van a utilizar para evaluar el uso e implantación de las distintas medidas.

EVALUACIÓN DE RESULTADO. INDICADORES DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A) Nivel de ejecución del Plan. Número de acciones/medidas implantadas y grado de implantación

NUMERO DE MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	NIVEL DE IMPLANTACIÓN			OBSERVACIONES
		SIN IMPLANTACIÓN	EN PROCESO	YA IMPLANTADA	

B) Indicadores de efectividad

NUMERO DE MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	PERSONAS BENEFICIARIAS			OBSERVACIONES
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	

C) Indicadores de uso

NUMERO DE MEDIDA	TIPO DE MEDIDA	GRADO DE UTILIZACIÓN			OBSERVACIONES
		MUY UTILIZADA	POCO UTILIZADA	NADA UTILIZADA	

D) Evaluación del impacto de las medidas incorporadas

SITUACIONES A MEJORAR	INDICADORES DE MEJORA			OBSERVACIONES
	SITUACIÓN INICIAL	SITUACIÓN ACTUAL	PORCENTAJE MEJORA	
Nivel de Absentismo				
Aumento Producción				

Incidencias y No Conformidades

- ✓ Resumen de posibles barreras, limitaciones y disconformidades o desvío de actuaciones

Conclusiones e Informe de Mejoras

- ✓ Evaluación de los resultados obtenidos y propuesta de las acciones correctivas, preventivas y de mejora que permitan completar un nuevo ciclo

Composición del Comité de Gestión de Conciliación

- ✓ Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité

NOMBRE DE LA PERSONA	ÁREA O DEPARTAMENTO	CARGO QUE OCUPA

Persona/s responsable/s de la Organización, Seguimiento y Evaluación

- ✓ Nombre, cargo y departamento de las personas

NOMBRE DE LA PERSONA	ÁREA O DEPARTAMENTO	CARGO QUE OCUPA

En a de de 201..

Fdo. El/la Responsable de Seguimiento

Fdo. La Empresa

Fdo. La Representación legal

3.1.3.1 Seguimiento y Evaluación

Una vez diseñado el Plan y ratificado por las partes legitimadas se debe comunicar a todo el personal de la empresa el contenido de las medidas del Plan y la puesta en marcha de las diferentes actuaciones de acuerdo con el calendario aprobado.

Seguimiento

Es necesario tener definidos los indicadores de medición¹³ para evaluar el grado de cumplimiento del PMC y de los objetivos alcanzados: reducir un punto el nivel de absentismo, rebajar el índice de rotación,...

✓ **Análisis de seguimiento:**

El Comité elaborará informes periódicos de evaluación con el fin de comprobar la efectividad de las medidas implantadas e introducir medidas correctoras en caso de percibir desviaciones o nuevas tendencias.

Recoger el grado de conocimiento y opinión ya que uno de los aspectos más importantes para la efectividad del PMC es conocer el grado de implicación y satisfacción de la plantilla. La empresa debe recoger las sugerencias y propuestas. Conviene que en el informe aparezca un correo electrónico o contacto donde poder hacer llegar los comentarios.

Objetivos de la Evaluación

Determinar que todos los esfuerzos se encaminan en la dirección correcta y, por lo tanto, generan el mayor retorno posible para la empresa. Puede darse el caso que una estrategia correctamente definida e implantada no genere el impacto esperado.

Para ello es preciso:

- ✓ Conocer el uso de las medidas implantadas
- ✓ Detectar nuevas necesidades
- ✓ Reorientar objetivos
- ✓ Adaptar las acciones cuando se constate la necesidad de otras nuevas
- ✓ Determinar el nivel de adecuación de las herramientas asignadas al cumplimiento de los fines
- ✓ Definir el grado de consecución de los resultados esperados
- ✓ Identificar factores de desviación
- ✓ Definir acciones correctivas, preventivas y de mejora que permitan completar un nuevo ciclo de mejora continua.¹⁴

3.1.3.2 Comunicación

□ COMUNICACIÓN EN LA FASE INICIAL

La comunicación es un elemento clave para lograr la implicación de trabajadores y trabajadoras. Es importante que todo el personal conozca la decisión de la empresa; para ello es necesario, en la fase

¹³ Estos indicadores de medición deben estar ya definidos previamente en el PMC

¹⁴ Ver en modelos de cuestionarios: Tabla- revisión de cumplimiento de objetivos.

previa del compromiso, explicar por qué y para qué queremos esa información de forma que se pueda obtener la colaboración necesaria.

❑ COMUNICACIÓN EN LA FASE DE IMPLANTACIÓN

Una vez elaborado el PMC es preciso dar la máxima difusión de las medidas incorporadas, plazos de implantación, formas de uso y acceso a las mismas. Es importante dar ejemplo desde la Dirección y los mandos intermedios evitando brechas de percepción entre lo esperado con la implantación del Plan y el uso efectivo del mismo.

El personal directivo debe liderar el proyecto de forma que exista el convencimiento de que las medidas se utilizan y actúan como herramientas facilitadoras de un cambio en la mejora de la gestión de los recursos humanos.

- ✓ Comunicación Interna:
 - Reuniones informativas
 - Inserción en el tablón de anuncios
 - Comunicados internos, boletines de la empresa
 - Correo electrónico, Intranet.
- ✓ Comunicación externa:
 - Difusión pública del compromiso alcanzado
 - Nota de prensa a los medios de comunicación
 - Publicación en revistas del sector
 - Difusión en la Web de la empresa.

3.1.3.3 Modelos de cuestionarios

❑ MODELO DE CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA LA PLANTILLA

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe desarrollarse un Diagnóstico que dará lugar a un PMC (Plan de Medidas de Conciliación).

Este cuestionario pretende recoger una serie de datos con el objetivo de elaborar el diagnóstico de la situación de la empresa que ponga de manifiesto la existencia y necesidad de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

La participación y sinceridad en las respuestas son fundamentales para lograr un conocimiento lo más exacto posible de la realidad de la empresa en estas materias. Por esta razón cabe agradecer la colaboración y garantizar el anonimato y la confidencialidad de todas las respuestas.

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

<i>Empresa</i>		
<i>Fecha de realización</i>	En a de de 201...	
<i>Sexo</i>	Mujer	Hombre

¿CONSIDERAS QUE EN ESTA EMPRESA....?

CUESTIONES	SI	NO	NO S/C
¿Hay medidas de conciliación?, ¿Cuáles?			
¿La imagen interna y externa transmite su compromiso con las políticas de conciliación?			
¿Los hombres utilizan los permisos de paternidad?			
¿Las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción profesional?			
¿Se puede solicitar flexibilidad en el horario de entrada y salida?			
¿Las medidas de conciliación mejoran el clima laboral?			
¿Se imparte siempre la formación dentro del horario laboral?			
¿Se ofrecen facilidades o compensaciones cuando los cursos son fuera del horario laboral?			
¿Cree que las personas con jornada reducida tienen iguales posibilidades de promoción?			
¿Cree que se valora más el tiempo de presencia en la empresa que el cumplir objetivos?			
¿Hacer uso de medidas de conciliación puede perjudicar a su carrera en la empresa?			
¿Cuáles considera que son las principales carencias de la empresa en relación con la conciliación?, ¿Qué 2 medidas propondría Vd.?			
¿Hay canales para que la plantilla pueda transmitir sus opiniones, necesidades y sugerencias? ¿Cuáles?			
¿Quién cree que utiliza <u>más las medidas de conciliación</u> : hombres o mujeres?, ¿Por qué?			
¿Quién cree que <u>hace más uso de los permisos</u> : hombres o mujeres?, ¿Cuales pueden ser las razones?			

❑ **MODELO DE REVISIÓN CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS**

Debe incluirse en la evaluación final dentro del diseño de estrategias sobre acciones correctivas, preventivas y de mejora que permitan definir un nuevo ciclo de políticas de conciliación.

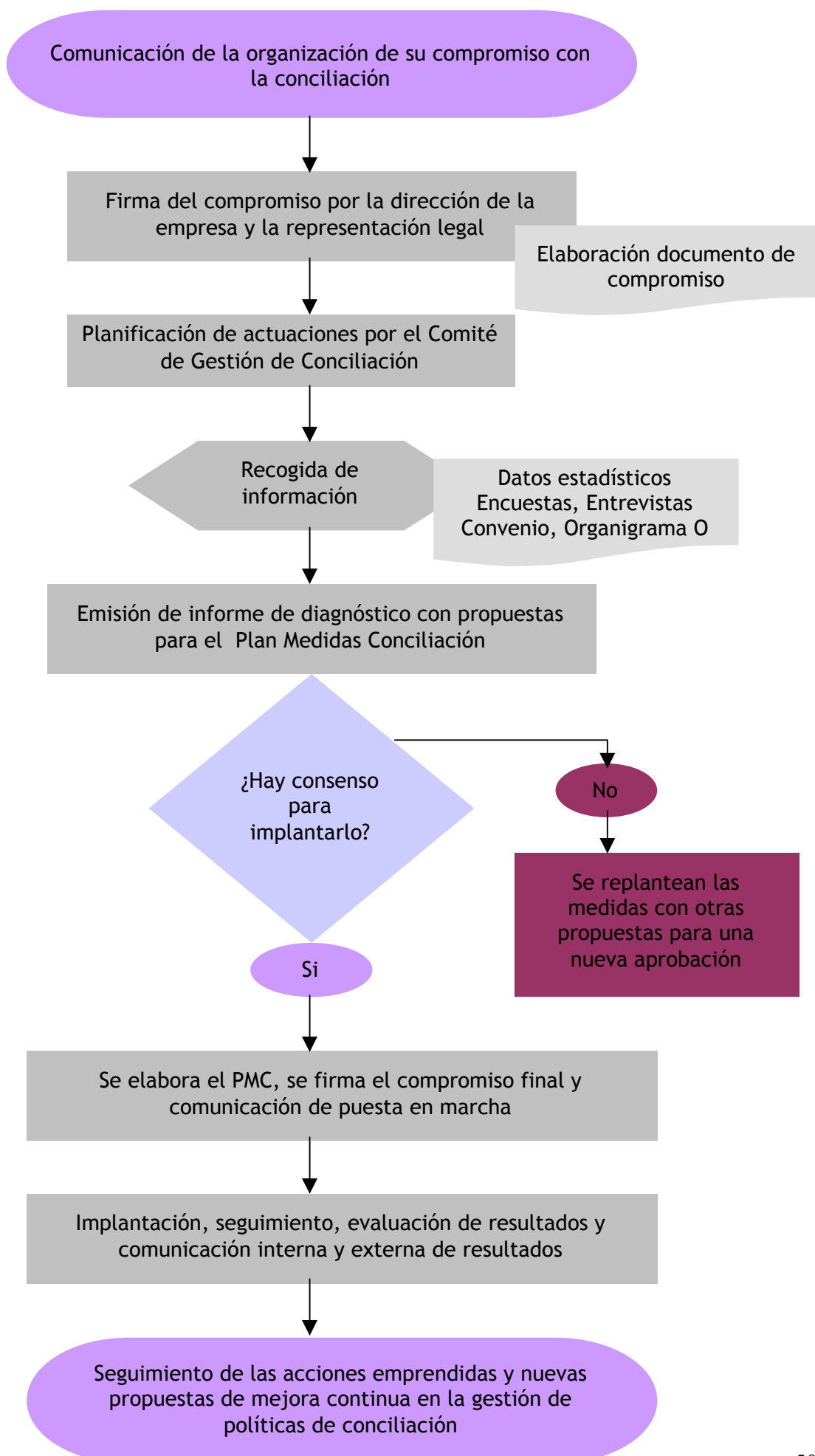
<i>TIPO DE OBJETIVO</i>	<i>TIPO DE ACCIÓN</i>	<i>PLAZO DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>RECURSOS</i>	<i>RESULTADOS</i>
Aumentar la satisfacción de la plantilla	Incorporando una medida de conciliación	Inmediato	X Euros	Semi-positivo: 1 padre de ha acogido
Mejora de la imagen externa	Publicación de noticias en los medios	Semestral	X Personas X Euros	Muy Positivo: 6 apariciones en prensa y TV

❑ **REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL PROCESO DE GESTIÓN PARA IMPLANTAR EL PLAN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

✓ **MODELO DE DIAGRAMA DE FLUJO.**

Representa el orden de los pasos del proceso donde se puede ver la concatenación y la interacción de las distintas fases. Este modelo abarca:

- Desde el inicio del proceso, con la decisión y compromiso por parte de la empresa,
- La firma del mismo,
- Las diferentes actuaciones encaminadas a la elaboración del Diagnostico,
- El consenso de las partes para el desarrollo del Plan,
- La implantación, seguimiento y evaluación, así como la comunicación interna y externa de su puesta en marcha,
- La propuesta resumen con las conclusiones
- Y la previsión de nuevas actuaciones de mejora continua en el proceso de implantación de medidas de conciliación.



4. COSTES POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN

4.1 Costes para la Sociedad

4.2 Costes para la Empresa

4.2.1 Conciliación y Productividad

4.2.2 Conciliación y Competitividad

4. COSTES POR LA FALTA DE CONCILIACIÓN

La incorporación de la mujer a la actividad profesional ha supuesto uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. Sin embargo la estructura del mercado laboral no se ha transformado al mismo ritmo. Así la creciente participación de las mujeres en la empresa, el aumento de padres y madres trabajadoras y de familias monoparentales, hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas sean una realidad que afecta al terreno laboral, familiar y personal.

En la esfera laboral se manifiestan mediante un aumento del estrés, desmotivación, absentismo, incremento del número de accidentes o de la conflictividad.

En el entorno familiar aumenta la falta de comunicación, la irritabilidad, el distanciamiento y la ruptura de las parejas.

En las relaciones personales crece la tendencia al aislamiento, a la agresividad o las conductas violentas y antisociales.

Por tanto la ausencia de medidas que ayuden a conciliar la vida profesional con la personal afecta no sólo a la salud física y emocional de las personas y sus familias, sino también a la salud de la Sociedad, las empresas y del Estado.

El escenario es lo suficientemente preocupante como para que empresas, gobiernos y agentes sociales trabajen para encontrar puntos de encuentro que ayuden a contener esta situación.

En este desafío las empresas tienen mucho que decir porque en un mundo global son ellas, especialmente las grandes corporaciones, quienes tienen un enorme poder de influencia y de modificación de costumbres, incluso de hábitos sociales y de consumo.

La nueva filosofía empresarial sabe que una plantilla es más productiva si se tiene en cuenta su calidad de vida. Favorecer las condiciones para lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales es una forma de mejorar esa calidad.

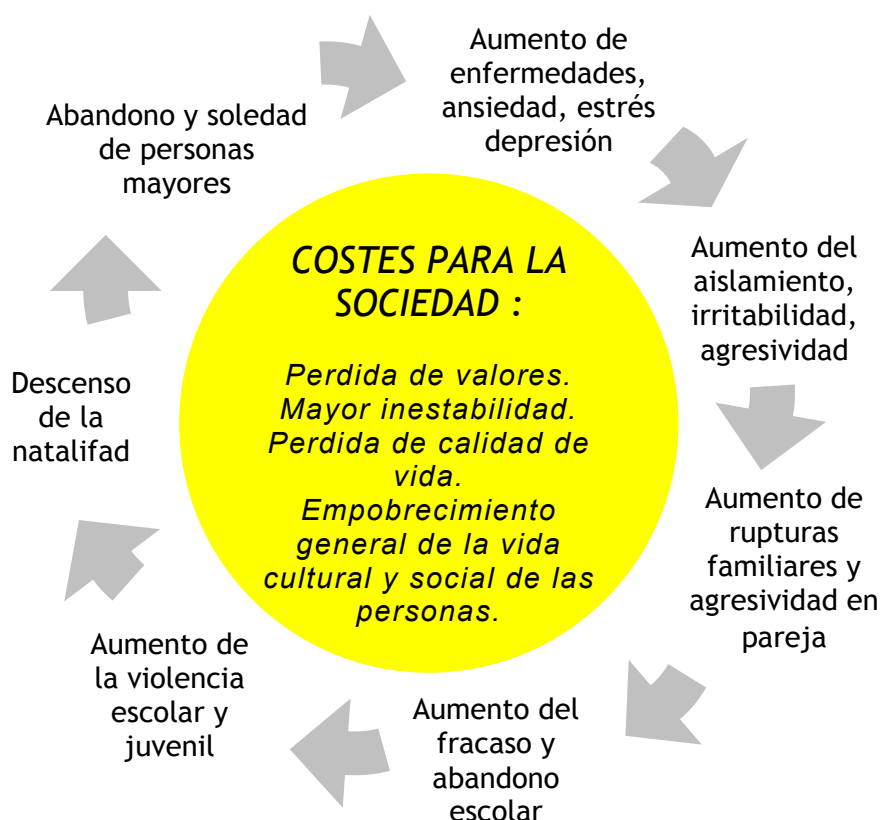


4.1 Costes para la Sociedad

Una sociedad sostenible debe tener en cuenta las necesidades y la calidad de vida de su ciudadanía. Para ello es importante contemplar tres pilares básicos: las relaciones afectivas, el trabajo remunerado y el tiempo personal.

Los problemas de baja natalidad, fracaso escolar, violencia juvenil, rupturas de pareja, abandono de personas mayores y dependientes, la baja productividad o las altas tasas de absentismo laboral son cuestiones a las que se debe dar respuesta. No son problemas individuales pues, aunque se vivan en la mayoría de las ocasiones de forma privada, sus consecuencias afectan a toda la Sociedad.

Para entrar a resolver estos problemas desde las empresas y las Administraciones Públicas habrá que plantearse, además de las excedencias, permisos, prestaciones y recursos asistenciales, una modificación en el diseño de las condiciones laborales que permitan no sólo la conciliación sino el reconocimiento de la necesidad del tiempo privado de las personas trabajadoras.



El descenso de la productividad y competitividad de las empresas lleva aparejado el descenso de la riqueza del país y con ello la contracción del Estado del Bienestar, el despunte de la inseguridad y la inestabilidad social y política.

Esas circunstancias unidas a la actual coyuntura apuntan a que posiblemente estemos en la antesala de un nuevo modelo de relaciones económicas, productivas y sociales, donde se cambie el concepto de trabajo remunerado y no remunerado, donde la calidad de vida de las personas no venga marcada principalmente por el poder adquisitivo sino por otros parámetros y donde la moderación de las rentas económicas busque la satisfacción personal no sólo en el consumo de bienes materiales, sino en el uso de tiempo libre como una nueva medida de valor económico y social.

4.2 Costes para la Empresa

Las empresas cada vez son más conscientes de que la calidad de vida de sus plantillas tiende a reflejarse en la calidad de sus trabajos y por tanto de su productividad. La satisfacción y motivación de trabajadores y trabajadoras ya no se encuentra únicamente en la retribución salarial.

Cada vez se valoran más otros elementos asociados al puesto de trabajo y, entre ellos, destaca la facilidad con que se pueda conciliar la vida personal y familiar con las responsabilidades laborales. La falta de ese equilibrio suele llevar aparejada, en mayor o menor medida, una importante serie de costes para la empresa, ya sean de tipo laboral, legal, de imagen, productivos, etc.

COSTES PARA LAS EMPRESAS	
1. Laborales	▪ Aumento de bajas laborales ▪ Aumento conflictividad laboral ▪ Aumento del absentismo
2. Legales	▪ Posibles demandas laborales ▪ Sanciones administrativas ▪ Aumento de siniestralidad laboral
3. De Gestión	▪ Pérdida de liderazgo ▪ Aumento de costes de gestión ▪ Aumento de costes de control de calidad
4. De Imagen	▪ Deterioro de la imagen externa ▪ Peor captación de cuota de mercado ▪ Pérdida del orgullo corporativo ▪ Empresa “contaminante”¹⁵
5. De Oportunidad	▪ Dificultad de acceso a visados, sellos o certificaciones de calidad ▪ Barreras en los procesos de mejora continua ▪ Pérdida acceso a subvenciones o ayudas públicas
6. Productivos	▪ Menor motivación de las plantillas ▪ Menor compromiso con los objetivos ▪ Plantilla menos competitiva ▪ Insatisfacción laboral

¹⁵ Aquellas que desarrollan prácticas conducentes a generar un clima enrarecido y hostil que repercute en su mala imagen tanto interna como externa.

7. De Selección	▪ Aumento de rotación personal ▪ Costes selección y formación ▪ Dificultad para la retención y atracción de personal altamente cualificado
8. Sociales	▪ Escasa cultura empresarial: misión, visión, valores ▪ Falta del sentido de pertenencia

4.2.1 Conciliación y Productividad

La productividad de las personas trabajadoras se puede ver afectada por muy diversas causas, entre ellas las relacionadas con la calidad de vida y, por tanto, con la posibilidad de equilibrar la vida personal con la profesional; especialmente en las sociedades desarrolladas donde la calidad del puesto de trabajo es un requisito básico para la mejora de la productividad.

Actualmente tanto hombres como mujeres empiezan a dar más valor a su vida personal que en décadas pasadas; están menos dispuestos a dedicar todos sus esfuerzos sólo y exclusivamente al trabajo remunerado, que pone de manifiesto una estrecha relación entre productividad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello, cuanto mayor es la formación, cualificación y experiencia de la fuerza laboral, mayor es el coste para la empresa ante la ausencia o pérdida de la misma; ya sea porque renuncie a ese empleo por necesidades familiares o porque se incorpore a otra empresa, donde sí pueda compaginar su vida personal y laboral.

En consecuencia lo importante no es sólo la posibilidad de que existan medidas de conciliación en las empresas, sino el hecho de que las personas tengan el convencimiento de que su utilización no le va resultar negativa a medio o largo plazo en su crecimiento y desarrollo profesional en la empresa.

4.2.2 Conciliación y Competitividad

Los cambios que se están produciendo en el modelo competitivo de las empresas en los países desarrollados están haciendo que la capacidad para atraer y retener al capital humano sea un factor clave del éxito empresarial y una prioridad para cualquier organización.

Así, las políticas de conciliación pueden convertirse en un instrumento que permita obtener a la empresa una ventaja competitiva sostenible al disponer del mejor talento posible que es uno de los activos más valiosos y que, junto con el conocimiento -know how- propiedad de la empresa, forman el capital intelectual de la organización¹⁶.

No obstante, para lograr el equilibrio entre conciliación, productividad y competitividad es necesario que se produzcan determinadas condiciones: así, por ejemplo, que la flexibilidad permita atraer personal cualificado y retener la mano de obra que resulte difícilmente sustituible. Tampoco se debe olvidar que la introducción de ciertas medidas puede crear sentimientos de agravio entre las personas que no los disfruten, lo que puede desembocar en conflictividad laboral. Por tanto la incorporación de mecanismos de conciliación entre la vida personal y profesional es una variable que debe ser bien analizada y evaluada previamente de forma que su implantación permita a la empresa mejorar su competitividad, su imagen como empleadora y su reputación como marca.

¹⁶ El capital intelectual de la empresa está compuesto por el capital humano, es decir por la capacidad de conocimientos y competencias de las personas que la forman.

5. DISTINTAS NECESIDADES DE CONCILIAR SEGÚN CICLOS VITALES

5.1 En la juventud

5.2 En la edad adulta

5.3 En la madurez

5. DISTINTAS NECESIDADES DE CONCILIAR SEGÚN CICLOS VITALES

A lo largo de la vida se va pasando por diferentes etapas vitales donde las necesidades de conciliación son muy diferentes.

Es importante cuidar cada una de ellas, de forma que la trayectoria vital de cada persona se vaya enriqueciendo a lo largo de las mismas.

La falta de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral puede conducir a un elevado deterioro de la calidad de vida no sólo a corto plazo, sino también puede ser la causa de importantes repercusiones negativas sobre las parcelas vitales y personales -salud, desarrollo personal y afectivo- a medio y largo plazo.

La primera etapa, desde el nacimiento hasta la adolescencia, es una época donde se tiene la percepción de quietud.

La siguiente fase, desde la adolescencia a la edad adulta, es la época del aprendizaje. Es en esta etapa cuando se asocian e interiorizan determinados roles de género. Aquí las demandas de conciliación todavía no han aparecido con su máxima urgencia. Es una etapa dominada por “el tiempo para mí”, donde hay espacio suficiente para administrar las distintas necesidades formativas, afectivas y de socialización.

La etapa siguiente, de la plenitud, aproximadamente entre los 30 y los 55 años, se inicia con la incorporación plena al mercado de trabajo. Esta suele coincidir con el ciclo de máxima actividad en casi todos los frentes vitales: familiar, profesional, afectivo, de maternidad, paternidad, etc.

Tras el cenit vital hay una breve etapa de reflexión personal, especialmente acusada en el caso de las prejubilaciones, donde gran parte de los referentes que han sido el soporte de la persona desaparecen bruscamente.

Finalmente la última etapa, a partir de la jubilación, está marcada por la dificultad para llenar el tiempo. La vida profesional ya ha desaparecido para la inmensa mayoría de las personas. La familia reclama menos atención. Es la etapa en la que parece que sobra el tiempo.

5.1 En la juventud

Esta etapa es un período clave que suele marcar el futuro personal y profesional. La forma en que se desarrollen y se lleven a cabo los diferentes aprendizajes va a tener una influencia considerable en la posterior capacidad para compaginar las distintas demandas afectivas, personales, familiares y laborales.

El porcentaje de personas jóvenes que asumen responsabilidades en el hogar es muy bajo. Continúan siendo las jóvenes quienes más colaboran en el hogar, frente a los varones. Es necesario generar nuevos hábitos y cambios de roles en esas edades, que faciliten una mayor corresponsabilidad en la edad adulta.



Es en la familia y en la escuela donde se va creando la conciencia crítica, donde se fomentan y estimulan valores que una vez ya en la edad adulta permitan desarrollar la propia actividad profesional y personal desde la ética y la corresponsabilidad.

5.2 En la edad adulta

Esta etapa es la época de mayor actividad en casi todos los ámbitos de la vida y donde la “falta de tiempo” es la tónica dominante.

En esta fase se tiende a condensar el desarrollo y consolidación de la esfera personal, familiar, profesional, de maternidad, paternidad, etc. Es donde se generan mayores demandas y dificultades de conciliación entre las diferentes parcelas.

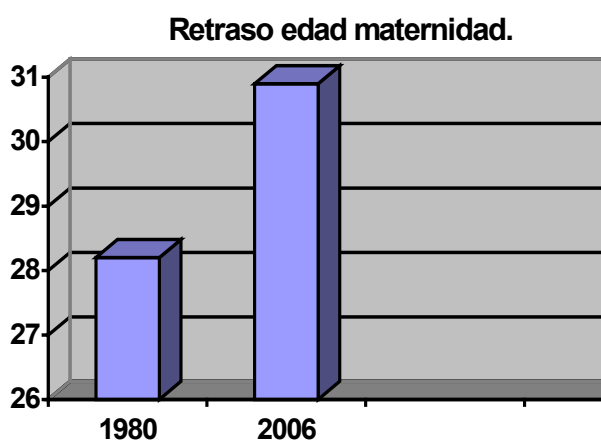
Estos conflictos se reflejan en una serie de consecuencias como:

- ✓ Retraso de la maternidad hasta los límites biológicos,
- ✓ Aumento de la edad media en los matrimonios,
- ✓ Reducción del número de alumbramientos,
- ✓ Renuncia a la maternidad ante la dificultad de conciliar ambas facetas.

La cifra más baja de nacimientos tuvo lugar en el año 1998 con 1,16 de alumbramientos por mujer. Este indicador coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer en edad fértil de 15 a 49 años) ha ido mejorando hasta situarse en el año 2006 en un valor de 1´37

La edad media de la mujer para tener el primer hijo o hija ha pasado de los 28,2 años en 1980 a los 30,9 en 2006. El grupo de edades donde más ha aumentado la natalidad es entre los 35 a 39 años, mientras que en el grupo de 25 a 29 años la tasa ha descendido.

La edad media para contraer matrimonio ha aumentado alrededor de 7 años tanto en hombres como en mujeres durante el periodo 2000-2006.



Fuente: Demografía y Población. Indicadores Demográficos Básicos. INE

EDAD MEDIA AL MATRIMONIO SEGÚN SEXOS		
Año	Varones	Mujeres
1980	26,8	24,1
1985	28,2	25,3
1990	28,9	26,2
1995	30,5	27,8
2000	31,6	28,9
2005	33,4	30,5
2006	33,8	30,8

5.3 En la madurez

La última etapa, a partir de la jubilación, al perder el sentido de pertenencia a una empresa y el reconocimiento de los logros profesionales, supone un brusco cambio para el que las personas no suelen estar preparadas.

Las prejubilaciones a edades muy tempranas, especialmente en los hombres, generan importantes dificultades de adaptación al pasar de no tener tiempo a tener la percepción de que éste sobra, con los consiguientes problemas psicológicos, emocionales y de pérdida de autoestima.

El ámbito de lo personal y lo familiar pasa a ocupar la parte fundamental del tiempo y de los intereses de la persona. Es aquí cuando más visible se hace la forma en que se hayan ido cultivando esas otras parcelas. Es en esta etapa a partir de la jubilación cuando las mujeres encuentran en la esfera personal y familiar más recursos y apoyos que los hombres.



Es importante que el hombre se involucre previamente en esa corresponsabilidad familiar de forma que en este periodo se sienta más integrado al incrementar su protagonismo en el ámbito doméstico y familiar.

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA PAREJA

6.1 Los hombres también necesitan conciliar

6.2 Las necesidades de conciliar las personas solas

6.3 La conciliación como herramienta de equilibrio personal

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LA PAREJA

El concepto de familia está cambiando, como también lo están haciendo las relaciones entre hombres y mujeres. Aunque el origen de este fenómeno tiene diversas causas no podemos pasar por alto una de ellas: los cambios producidos por la masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado que están actuando como una revolución silenciosa.

Trabajo y familia han sido dos esferas separadas para los hombres; el cómo actuar para integrarlas contribuirá a mejorar tanto la productividad como el clima familiar. Su éxito en esta tarea repercutirá positivamente en las restantes partes implicadas: familia, pareja, empresa.

Las tasas de actividad y empleo de las mujeres en España en la última década han experimentado un crecimiento notablemente superior al registrado en el caso de los varones.

Su actividad se ha elevado, en el periodo comprendido entre 1997 y 2007, un 26´0 % frente al 6´1% en los hombres. La tasa de empleo se ha incrementado un 55´10% en las mujeres frente a un 16´6% en los hombres. Si bien las mujeres partían de unos niveles muy bajos de actividad frente a los hombres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes. La falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico difícilmente puede resolverse sólo desde las Administraciones Públicas, porque éstas no pueden intervenir sobre esos escenarios.

La corresponsabilidad no es “*ayudar en casa*”, sino “*compartir en casa*”. Los hombres se están implicando de forma lenta en las tareas domésticas y en el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes.

El porcentaje de hombres que han abandonado el mercado laboral para dedicarse a las labores del hogar ha pasado de un 1% en el año 2000 a un 4´6% en el 2007; por contra ha descendido el de las mujeres que en el mismo periodo ha pasado de un 50´7% al 47´2%.¹⁷

No obstante el tiempo que los hombres dedican a las tareas domésticas continúa siendo la tercera parte del que dedican las mujeres. El cambio de actitudes sólo es posible si desde la niñez asumen como normal ese intercambio de funciones. Un padre que no acostumbre a participar en las tareas del hogar está propiciando en sus hijos e hijas cierta falta de hábito para realizarlas en su vida adulta. Las personas jóvenes apenas colaboran en las tareas del hogar, ellos lo hacen en una proporción menor que las jóvenes; perpetuándose los roles; aún cuando se observe en ellas una menor implicación en las tareas domésticas.

La ausencia de valor económico y social de estas funciones las ha ido desvalorizado hasta ocasionar un desconocimiento de las mismas que no ayuda a sumar destrezas sino a restar habilidades. La falta de aprendizajes domésticos resta capacidad para ser una persona autónoma.

¹⁷ Las referencias al INE como fuente de datos estadísticos se han extraído del anuario “Mujeres y hombres en España 2008” (publicación del Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de trabajo)

Una de las causas de la escasa valoración de las tareas domésticas estriba en la dificultad de darle un valor económico a los tiempos que no tienen valor monetario, porque no pasan por el mercado de trabajo de forma que se pueda valorar el tiempo no remunerado que se dedica a las tareas del hogar y al cuidado de familiares¹⁸



En 1995 en la Conferencia de la Naciones Unidas de Pekín se propuso modificar los análisis macroeconómicos nacionales incluyendo la llamada **“Cuenta satélite del trabajo no remunerado”**, que permitiría complementar los conceptos de Producto Interior Bruto, Renta Nacional, etc. de cada país.

Con esta “Cuenta Satélite” se pretende incorporar como valores económicos de la riqueza de un país, las actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la familia: trabajo doméstico, cuidado de menores, atención a personas enfermas y dependientes o tareas del hogar que se llevan a cabo mayoritariamente por las mujeres, circunstancia ésta, que les impide o dificulta poner en el mercado laboral su fuerza de trabajo.

Es necesario aprender a cambiar de actitudes tanto en el hogar como en el trabajo. Aún cuando los hombres se están incorporando muy lentamente a las obligaciones domésticas y familiares las mujeres tienen tendencia a no delegar.

Esta situación se produce básicamente en aquellas unidades familiares donde ambos miembros trabajan fuera del hogar. También las generaciones más jóvenes continúan reproduciendo este foco de conflicto cotidiano.

Por el contrario donde se ha establecido libremente una diferencia de funciones, el ámbito doméstico para la mujer y el laboral para el hombre, o viceversa, las tareas del hogar dejan de ser una fuente de conflicto permanente.

Esta posibilidad de llevar a cabo un repliegue hacia el ámbito doméstico, soportando sólo una carga - el cuidado familiar - frente a las dos anteriores - familia y trabajo asalariado - sólo es factible plantearse en unidades familiares que no necesitan de las dos fuentes de ingreso.

6.1 Los hombres también necesitan conciliar

Estamos en un momento de importantes transformaciones sociales, donde el modelo tradicional masculino está empezando a dar sus primeras señales de agotamiento y necesidad de cambio. Los hombres buscan su gratificación personal y emocional en el ámbito familiar pero sin abandonar su deseo de realizarse en el trabajo.

En la medida que los hombres están comenzando a asumir el compromiso de conciliar la vida personal y familiar con su actividad laboral están empezando a sufrir los mismos conflictos que las

¹⁸ La principal razón de la inactividad laboral en mujeres es la realización de tareas domésticas con un 45,2% frente a un 4,3% de los hombres, según Encuesta Población Activa. INE 2008.

mujeres. Es necesario ofrecer a todas las personas, hombres y mujeres por igual, un abanico de posibilidades que les permita elegir libremente sin tener que hacer sacrificios y renunciaciones.

La prioridad de los hombres en dedicarse al ámbito profesional es uno de los estereotipos según el cual ellos están siempre disponibles y entregados plenamente a su puesto de trabajo. Mientras, las mujeres dan prioridad al cuidado de la familia y el hogar frente al ámbito laboral, que tiene una importancia secundaria para ellas.



Sin embargo, los nuevos padres quieren estar más tiempo con sus hijos/as y eso hace que empiecen a cuestionarse determinados puestos, al igual que lo hacen las mujeres, si eso les va a quitar tiempo para su familia o su vida personal.

Crear lugares de trabajo donde los hombres se sientan libres de asumir mayores responsabilidades familiares, y tengan la oportunidad de aportar su valía profesional sin tener que renunciar a su vida personal y familiar será la mayor contribución a la conciliación entre familia y trabajo.

El porcentaje de varones ocupados a tiempo parcial por el cuidado de menores o personas adultas enfermas o incapacitadas es del 1,3% frente al 18,3% en las mujeres. El porcentaje por otras obligaciones familiares o personales es del 1,7% frente al 11,6 en las mujeres, según datos publicados por el INE referidos al 4º trimestre del 2008 de la Encuesta de Población Activa.

Cabe destacar que en el caso de los varones aún cuando el número es significativamente menor al de mujeres, el porcentaje, a diferencia del de éstas, no se concentra en edades inferiores a los 44 años sino que son “cuidadores” en una elevada proporción por encima de los 55 años.

Con relación a las excedencias por cuidado de hijos e hijas y según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el año 2007 se ha producido un incremento de excedencias en varones por el cuidado de hijos/as con respecto al año anterior, si bien la pauta se sigue manteniendo: son las mujeres las que mayoritariamente utilizan dichas bajas aún cuando el porcentaje vaya disminuyendo muy lentamente.¹⁹

EXCEDENCIAS POR EL CUIDADO DE HIJOS/AS (2000 - 2007)

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>% Madres</i>	<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>% Madres</i>
2000	8.339	96,0	2004	16.963	96,3
2001	10.163	96,4	2005	18.942	95,2
2002	12.694	96,2	2006	20.225	95,3
2003	13.879	96,4	2007	32.979	94,1

Fuente: Elaboración del INE a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo.

Las mujeres son las que más responsabilidades familiares asumen porque son las que habitualmente tienen menores sueldos.

¹⁹ Desde enero de 2008 hasta diciembre de 2008 se gestionaron 279.556 procesos por paternidad 79.404 procesos menos que por maternidad. El importe medio de la prestación fue de 758 euros. Publicación: anuario CALIDAD DE VIDA Y PROTECCIÓN SOCIAL .CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA

Estas diferencias de menor salario en el trabajo de la mujer se explican, entre otras razones, por la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, que es una de las variables más influyentes a la hora de determinar el nivel salarial. En el año 2005, el nivel del salario medio anual en la jornada a tiempo completo fue superior en más de dos veces a la ganancia media anual a tiempo parcial.

La diferencia salarial actúa en contra de que los hombres se impliquen más en la corresponsabilidad familiar. Esta realidad se refleja de forma similar en toda Europa²⁰, sólo en aquellas parejas donde los sueldos son muy similares el reparto de tiempos está más equilibrado.

No obstante en este tipo de hogares de “doble carrera”, donde ambas son personas profesionales o directivas, cuando tienen descendencia siguen siendo ellas, mayoritariamente, quienes tratan de encontrar trabajos donde el horario sea más flexible y donde se pueda ascender sin tener que hipotecar la vida en ello.

En el último trimestre del 2007 un 80,4 % de personas ocupadas a tiempo parcial eran mujeres frente a un 19,5 de hombres. Considerando el total de mujeres ocupadas, un 22,6 % tienen jornada parcial mientras que en el caso de los hombres este porcentaje sólo alcanza el 3,8%

Según la EPA 2007 (Encuesta de Población Activa) en el 46´3% de los hogares ambos miembros trabajan a tiempo completo; en el 14´2% el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial y en sólo un 0´8 % de los hogares ella trabaja a tiempo completo y él a tiempo parcial.

6.2 Las necesidades de conciliar las personas solas

La sociedad europea está cambiando y posiblemente en ningún otro aspecto tanto como en la vida familiar. El número de hogares ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, en parte debido al creciente número de separaciones y a la reducción del tamaño de las familias.

El modelo de hogar formado por una pareja con hijos e hijas es cada vez menos frecuente; sólo corresponde al 37% de los hogares de la UE-27. Casi la cuarta parte de los hogares están formados por una pareja sin hijos, y uno de cada seis está formado por una sola persona²¹.

A lo largo de la vida hay momentos de vivir en familia, de convivir en grupo compartiendo piso o de vivir de forma independiente; eso no significa que las personas solas no tengan necesidad de un tiempo para conciliar su vida personal con la laboral.

El modelo post-industrial de familia androcéntrica (el hombre en la fábrica y la mujer en el hogar cuidando de la prole) ha dejado de tener vigencia; surgen nuevas formas de relación y de convivencia.

²⁰ Casi un tercio de las mujeres que trabajan en Europa lo hace a tiempo parcial, en especial las que tienen hijos/as en edad preescolar o escolar. Algunos padres también trabajan a tiempo parcial, lo hacen con más frecuencia en Bélgica, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Las empresas holandesas tienen la tasa más alta de trabajadores/as a tiempo parcial. Cerca del 90% de los centros de trabajo de ese país tienen trabajadores/as a tiempo parcial, frente apenas al 20% en Grecia y Portugal. (“El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas Europeas”).

²¹ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de Vida. (EUROFOUND).

La tendencia de asociar medidas de conciliación básicamente con las políticas familiares olvida que las empresas están integradas por grupos diversos. Esta pluralidad social, de edades, culturas, creencias, etc. conlleva diferentes necesidades.

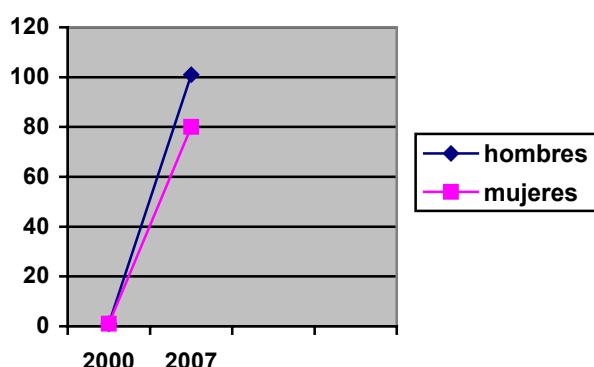
Las demandas no pueden centrarse exclusivamente en un determinado segmento en detrimento de otros que también necesitan su tiempo vital. Quien no tiene responsabilidades familiares puede tener otro tipo de necesidades; puede estar mejorando su formación, participando en programas de voluntariado o en una asociación cultural, etc.

La LOIEMH en su artículo 44 ampara, el **derecho a “conciliar la vida personal, familiar y laboral”**.

Conciliar no es sólo disponer de más tiempo para poder cuidar de la prole o del hogar; se trata de algo más amplio. Es tomar conciencia de la existencia de una vida propia, única, que también es necesario disfrutar y que va más allá el cuidado de la familia y las obligaciones familiares.

El aumento de separaciones y rupturas de parejas en las últimas décadas, ha supuesto la aparición de grupos familiares compuestos por una única persona como cabeza de familia.

**Incremento de hogares unipersonales
2000-2007.**



Fuente: Encuesta Población Activa. INE-2008.

En este modelo de familias se añade, además de las habituales dificultades para conciliar, la reducción de su capacidad económica y la falta de apoyo de la pareja, lo que les hace más vulnerables. Por un lado necesitan mayor dedicación profesional para mejorar sus ingresos, mermados con la separación, pero por otro se encuentran con mayores limitaciones por la menor infraestructura familiar y de apoyo.

El número de hogares unipersonales ha aumentado significativamente en el periodo 2000-2007 tanto en varones como en mujeres. Para edades comprendidas entre 25 y 65 años, este tipo de hogares se ha incrementado un 101% en el caso de los varones y un 80% en el de las mujeres.

Hogares familiares formados por una sola persona, con menores a su cargo, año 2007



Fuente: INE. 2009

La presencia o no de cargas familiares es una cuestión clave en la mayor o menor percepción de las dificultades de conciliar. El grupo de personas divorciadas o separadas con menores a su cargo, es en el que más dificultades se encuentran para equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

El porcentaje de hogares familiares formados por una persona con menores de edad a su cargo ha pasado del 1,5% en el año 2000 a un 2,3% en el 2007, de ellos en un 86,9% la figura de referencia es la madre y en el 13,1% la figura de referencia es el padre.

6.3 La conciliación como herramienta de equilibrio personal

Vivir de forma plena implica desarrollar al máximo las diferentes capacidades de la persona. El trabajo con ser importante y muy valorado, como bien escaso que es, no puede cubrir todas las necesidades humanas. Las personas para conseguir ese equilibrio necesitan disponer de un tiempo que les permita desarrollar todas sus facetas y cubrir sus necesidades.

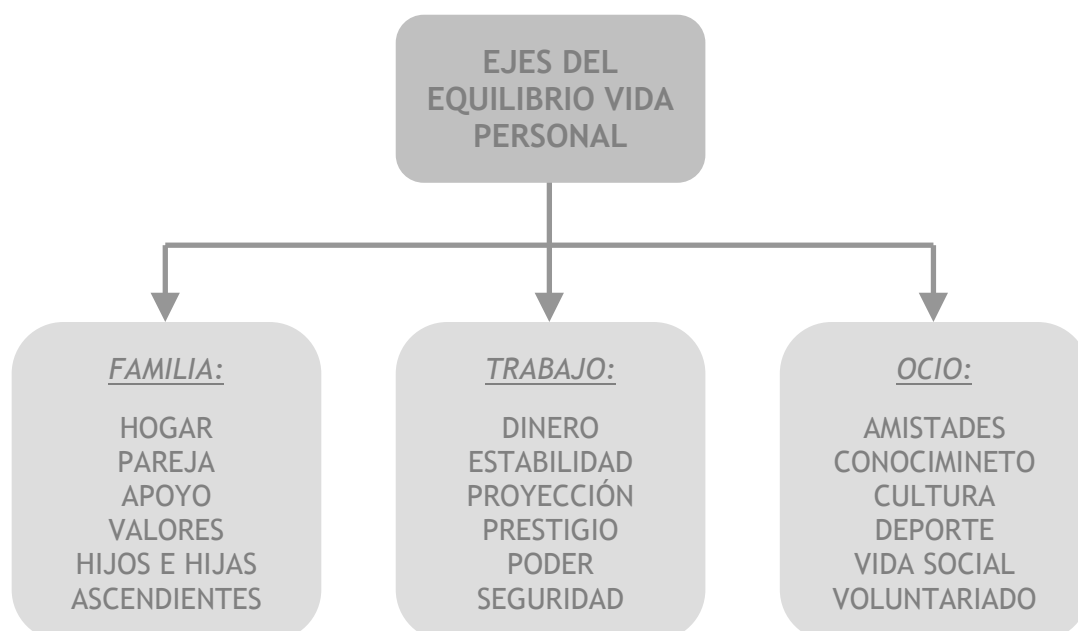
Conciliar también pasa, en ocasiones, por un necesario cambio de mentalidad, de modificar actitudes y replantearse prioridades vitales estableciendo otras categorías de valores que permitan dar importancia a todas las dimensiones de la persona: física, mental, afectiva, laboral, personal, familiar.

Históricamente el hombre ha buscado su desarrollo profesional aún a costa de mantener sus otras relaciones, personales y familiares, en un discreto segundo plano. La incorporación de la mujer al mundo laboral está poniendo de manifiesto la demanda de mayores necesidades en cuanto a planteamientos vitales. Quiere incorporarse al mercado laboral y avanzar en él; pero sin renunciar a algo muy importante: la vida personal y familiar.

Las personas necesitan de la alimentación emocional que proporciona el entorno y, si bien el trabajo puede ayudar en ese desarrollo, no es sólo a través de él como se cubren las necesidades afectivas. Familia, amistades, relaciones sociales y actividades cívicas contribuyen al enriquecimiento vital de las personas.

Aunque más de un 40% de la ciudadanía europea considera que no tiene tiempo suficiente para cultivar sus aficiones o intereses, ni para realizar trabajos de voluntariado o actividades políticas; su verdadero reto está en tratar de conciliar las demandas de las responsabilidades familiares con el trabajo.

La gran mayoría del personal directivo a nivel europeo reconoce que el empresariado tiene cierta responsabilidad en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus empleados y empleadas. La empresa puede ayudar a sus plantillas a mejorar su calidad de vida mediante la oferta de servicios internos, facilitándoles así el disfrute de un verdadero tiempo de ocio fuera del trabajo. No obstante, ese tipo de ayudas existen solo en el 1% de los lugares de trabajo.



Uno de los recursos más importantes que se pueden gestionar para alcanzar el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional es el tiempo. La mala gestión del mismo influye negativamente sobre las posibilidades de equilibrar estas demandas. Es necesario aprender a hacer un buen uso del mismo toda vez que no es un bien ilimitado ni gratuito.

El tiempo se “*gasta*” por motivos externos e internos. Sobre los primeros no tenemos mucha capacidad de actuación, hay que trabajar con los internos. Es necesario aprender a detectar los “ladrones de tiempo” y evitarlos de forma que se pueda disponer del tiempo suficiente para desarrollar los diferentes ejes que conforman el equilibrio personal.

7. COSTES SOCIALES POR FALTA DE CONCILIACIÓN

7. COSTES SOCIALES POR FALTA DE CONCILIACIÓN

La proporción de tiempo que las personas dedican al trabajo asalariado ha ido experimentando un constante descenso. En 1848 los trabajadores franceses celebraban que la jornada de trabajo se limitara a 11 horas en París frente a las 12 de las provincias.

Antes de la I Guerra Mundial surgen medidas legales de protección en el trabajo femenino e infantil. Hasta ese momento sólo Nueva Zelanda en 1901 y Uruguay en 1905 tenían leyes estableciendo la jornada semanal de 48 horas.

La Conferencia Internacional de Londres de 1926 encontró fuertes reticencias de los países más desarrollados, para establecer la jornada de 8 horas, al considerar que esta jornada reduciría la competitividad de quienes la implantaran.

Los avances sociales y técnicos han ido reduciendo esas largas jornadas en beneficio de una mejor calidad de vida y de respeto a los derechos de las personas trabajadoras. Pero esto no siempre se traduce en una mejora respecto de la conciliación.

Nos encontramos ante un cambio de ciclo económico y social. El problema es complejo y no se reduce sólo a una simple cuestión de horarios; lo que subyace, en el fondo, es un problema de valores y los valores no cambian por el mero hecho de que aumente el tiempo libre.

El modelo de trabajar intensivamente para consumir lleva a un exceso de superproducción cuya continuidad ha venido a poner en cuestión la actual crisis económica.

La capacidad de producción actual en una economía rica en capital como la europea, excede con mucho a sus necesidades reales de consumo. Este colapso del mercado puede llevar a un reparto del trabajo donde el uso de tiempo disponible para conciliar sea considerado como un bien con contenido económico en sí mismo.

COSTES PARA LA SOCIEDAD, FAMILIAS Y PERSONAS

1. *Con relación a la Sociedad*

- Aumento de inestabilidad y conflictividad social
- Devaluación de la vida personal y familiar
- Empobrecimiento cívico y cultural
- Incremento de adicciones y otras patologías clínicas
- Sociedad menos solidaria y comprometida

Es necesario encontrar alternativas a un modelo basado en el consumo doméstico, como principal parámetro de calidad de vida, por otro donde las necesidades suntuarias dejen paso a otros valores sustentados en el enriquecimiento interior y en un consumo moderado y sostenible.

Igual que se ha dado un valor económico a los derechos de emisión de gases contaminantes para que puedan ser incluidos en los libros contables, necesitamos incluir nuevos medidores del bienestar que valoren la disponibilidad de tiempo de ocio como riqueza de la ciudadanía.

COSTES PARA LA SOCIEDAD, FAMILIAS Y PERSONAS

2. *Con relación a las familias*

- Abandono y soledad de personas mayores
- Abandono por madres y padres de sus responsabilidades en la educación de hijos/as
- Aumento de sentimiento de frustración y sensación de culpabilidad
- Aumento del fracaso escolar y violencia juvenil
- Debilitamiento de las estructuras familiares
- Dificultad para transmitir valores
- Sustitución de los referentes materno - paterno - filiales por nuevos modelos “educadores”

Aumenta el número de madres y padres con sentimiento de culpa por ejercer su derecho al trabajo y no poder atender a su familia en la medida que demandan sus necesidades.

La función primordial de las familias de educar y transmitir valores a hijos e hijas va perdiendo peso en favor de otros agentes como la televisión, video juegos, chats e Internet, que han tomado el relevo y son, en muchos hogares, la primera fuente de transmisión de valores y actitudes.

La falta de tiempo para conciliar conlleva el no poder ocuparse debidamente de las personas dependientes dentro de la familia: mayores, personas enfermas, o dependientes, que viven solas o en situación de abandono familiar repercutiendo negativamente en sus condiciones físicas y psicosociales.



El concepto “Niños de la llave” define a todos aquellos/as menores que van y regresan del colegio solos y solas, pasando gran parte de la tarde sin ninguna persona adulta en casa; con la única compañía de la televisión y los videojuegos como elementos “educadores”. Fracaso escolar, problemas de ansiedad, aumento de la violencia escolar, incluso de la violencia de hijas e hijos hacia sus madres y padres, son algunos de los síntomas que la falta de tiempo para la convivencia está generando en el entorno familiar.

COSTES PARA LA SOCIEDAD, FAMILIAS Y PERSONAS

3. *Con relación a las personas*

- Aumento de la inestabilidad de las parejas, rupturas y separaciones
- Devaluación y pérdida de las relaciones personales y emocionales
- Merma de relaciones sociales y afectivas
- Priorización del trabajo sobre la vida personal
- Reducción del tiempo dedicado a la vida privada

Aumenta el número de parejas que se rompen por tensiones en el seno familiar motivadas por falta de comunicación y conciliación. Es una consecuencia más de los costes que conlleva la falta de tiempo para dedicar a la pareja y a hijos e hijas.

En el año 2006 se produjeron 145.919 disoluciones matrimoniales, un 6´5 % más que el año anterior. La duración media de los matrimonios se ha reducido a 15 años, siendo la edad más habitual, para las disoluciones, en ambos sexos, entre los 40 en las mujeres y 49 años en los hombres²².

COSTES PARA LA SOCIEDAD, FAMILIAS Y PERSONAS

4. *Con especial relación a las mujeres*

- Dificultad de encontrar un trabajo estable y bien remunerado
- Necesidad de optar entre vida privada y vida laboral
- Retraso o renuncia a la maternidad
- Aparición del "techo de cristal" como otra barrera infranqueable

Cuando las mujeres renuncian a su desarrollo profesional o ven frustradas sus expectativas profesionales se produce una importante pérdida de talento, se desaprovecha la inversión realizada en formación, se incrementan las tensiones en las relaciones de pareja, etc.

Aún cuando el tiempo de maternidad es un periodo muy reducido a lo largo de la trayectoria profesional de las mujeres; hoy por hoy con frecuencia han de asumir que su decisión de tener descendencia puede alterar su trayectoria profesional.

La maternidad continúa viéndose como algo privado, no como un factor de riqueza; inclusive en algunos países de Europa occidental cuya tasa de natalidad está por debajo del umbral de reposición.

Se aprecia la necesidad inaplazable de que en Europa se invierta la pirámide poblacional. Para eso es fundamental desarrollar políticas natalistas que protejan a la madre y la familia. Una realidad que lentamente va impregnando el desarrollo de las políticas legislativas europeas.

Así la Unión Europea, con ocasión de la Agenda Social renovada, planteó presentar propuestas legislativas con objeto de aumentar la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, mejorando las disposiciones sobre el permiso parental, introduciendo nuevos permisos y consolidando la protección para las mujeres embarazadas²³.

²² Fuente: Movimiento natural de la Población y Estadísticas de Nulidades, Separaciones y Divorcios. INE)

²³ Comisión Europea, Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Bruselas, COM (2008)

8. APRENDER A CONCILIAR DESDE LA FAMILIA Y LA ESCUELA

8.1 Aprender a conciliar desde la familia

8.2 Aprender a conciliar desde la escuela

8. APRENDER A CONCILIAR DESDE LA FAMILIA Y LA ESCUELA

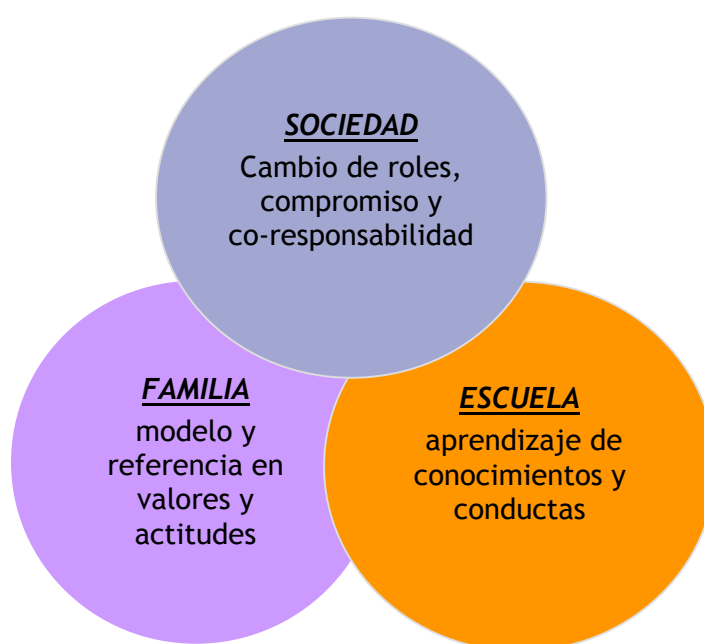
Con frecuencia se tiende a mirar hacia el lado de las empresas como responsables únicas de las dificultades y problemas que aquejan a la mujer en su camino hacia el desarrollo personal y profesional; como si fuese el único escenario sobre el que actuar. Se olvida que hay otros escenarios previos sobre los que es preciso intervenir: la familia y la escuela.

No es fácil modificar hábitos seculares y de conducta tan fuertemente asentados en la Sociedad, donde la mujer todavía sigue asumiendo el papel preponderante y la carga mayoritaria de la vida del hogar.

En ese proceso de cambio la familia ocupa un lugar destacado por delante incluso de la escuela. Es en la familia, en las relaciones entre sus miembros, donde niñas y niños más fácilmente asimilan y reproducen modelos de conducta y hábitos de comportamiento.

La escuela también tiene un importante papel de interacción transversal en la difusión de nuevas pautas de conductas y comportamientos más acordes con la nueva realidad social.

Áreas de superposición de los diferentes elementos coadyuvantes.



8.1 Aprender a conciliar desde la familia

La sociedad está cambiando y posiblemente uno de los entornos que más se están modificando es el familiar. Sin embargo, a pesar de estos cambios sociales, la vida familiar y el apoyo de la familia siguen siendo importantes para la mayor parte de la ciudadanía europea.

Aún cuando los cambios sociales están transformando el papel y las funciones de la familia, ésta sigue siendo transmisora de valores, hábitos y costumbres, así como un lugar de apoyo emocional y económico. Es el principal entorno donde se genera la socialización de las personas. Proceso éste por el cual desde la infancia se van adquiriendo los conocimientos, los valores y los símbolos como formas de pensar, de sentir y de actuar en sociedad.

Es en la familia, en las relaciones con su entorno y amistades, donde la persona siente la necesidad de desarrollarse y encontrar sus pilares, sus puntos de apoyo y referencias.

Encontrar un modelo de convivencia donde se establezcan relaciones igualitarias entre los miembros de la familia, sin que recaiga mayoritariamente el peso de las obligaciones domésticas en la mujer, puede facilitar unas relaciones interpersonales más armónicas y equilibradas.



El reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, el consenso en la toma de decisiones y el uso y distribución de un tiempo propio y personal evitan la aparición de tensiones y conflictos en el hogar generando un entorno de equilibrio entre la vida personal y la familiar.

A medida que las mujeres se han ido incorporando, cada vez más, al mercado de trabajo, se ha producido el consiguiente cambio en las responsabilidades domésticas. Este cambio no parece haber sido significativo, ya que según la encuesta elaborada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, sobre las “*Condiciones de vida y trabajo en Europa*” los hombres siguen trabajando más horas que las mujeres en un empleo remunerado, mientras que las mujeres hacen más trabajo no remunerado en el hogar. En la UE-27, por ejemplo, el 76% de las mujeres dedican todos los días algún tiempo a tareas domésticas, frente al 23% de los hombres.

De hecho, si se tiene en cuenta el trabajo no remunerado, las mujeres de todos los países trabajan más horas a la semana. En los países escandinavos y en los Países Bajos es donde existe el mayor equilibrio entre el tiempo de trabajo de hombres y mujeres. Pero incluso aquí las mujeres siguen trabajando más de 60 horas a la semana cuando se suma todo el trabajo, mientras que los hombres trabajan unas 55 horas. La situación está especialmente desequilibrada en Bulgaria y Rumania, donde las mujeres trabajan un total de casi 78 horas a la semana, mientras los hombres suman poco más de 60 horas.

En todos los países europeos, las mujeres realizan mucho más trabajo no remunerado que los hombres. Incluso las mujeres con un empleo a tiempo parcial siguen trabajando un mayor número total de horas a la semana que los hombres con un empleo a tiempo completo.

En los Países Bajos y en los países escandinavos, las mujeres dedican 16 horas semanales al cuidado de los hijos e hijas, mientras que los hombres dedican siete. En los países de Europa meridional, la

situación es aún más desequilibrada: las mujeres dedican a esas tareas cerca de 12 horas semanales y los hombres sólo cuatro²⁴.

En España, según la encuesta llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística sobre empleo del tiempo de hombres y mujeres²⁵, las diferencias son significativas. En un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijos, hijas y adultos del hogar. Practican deporte 17 minutos menos, cultivan sus aficiones o juegan 15 minutos menos y atienden a los medios de comunicación 17 minutos menos. Por el contrario, las mujeres emplean más tiempo en actividades de voluntariado y reuniones.

Entre las actividades de hogar y familia, las mujeres dedican más tiempo a las culinarias (1 hora y 38 minutos en un día promedio) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi una hora). En estas dos actividades los hombres emplean poco más de media hora.

No obstante, dentro de este grupo de tareas domésticas todavía hay algunas en las que hay una mayor presencia masculina, como son las labores de jardinería y cuidado de animales (15 minutos los varones y siete las mujeres) y las de construcción y reparación.

Las tareas domésticas y el cuidado de niños, niñas y personas mayores son tareas eminentemente femeninas, ya que el 93% de las mujeres las realizan, frente al 70% de los varones.

Así, las actividades culinarias, son efectuadas por 84 de cada 100 mujeres, mientras que sólo el 44% de los hombres se implica en tales cometidos. Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres (71% frente 28%). En este caso, la diferencia más importante se establece en la limpieza de la vivienda, que es efectuada por el 63% de las mujeres, casi cuatro veces más que la participación masculina.

Las diferencias entre hombres y mujeres en participación y duración en las actividades de hogar y familia disminuyen ligeramente al tener en cuenta el tipo de día. Durante los viernes, sábados y domingos los hombres que hacen actividades del hogar le dedican unos 15 minutos más que de lunes a jueves y las mujeres pasan de casi cinco horas a cuatro horas y media en esos mismos días.

Distribución de actividades en un día promedio

Comunidades autónomas	Actividad principal									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VARONES										
Total nacional	11:24	3:37	0:42	1:30	0:11	1:32	0:56	0:27	2:25	1:15
Com. Valenciana	11:12	3:46	0:43	1:26	0:14	1:32	0:50	0:30	2:32	1:15

Distribución de actividades en un día promedio

Comunidades autónomas	Actividad principal									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
MUJERES										
Total nacional	11:21	1:44	0:43	4:24	0:16	1:27	0:39	0:12	2:08	1:05
Com. Valenciana	11:17	1:48	0:37	4:23	0:18	1:36	0:35	0:11	2:08	1:06

²⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/90/es/1/EF0890ES.pdf>

²⁵ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.

LISTA DE ACTIVIDADES DE LA ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO 2002 - 2003

0. <i>Cuidados Personales</i>	▪ Dormir ▪ Comidas y Bebidas ▪ Otros cuidados personales
1. <i>Trabajo</i>	▪ Trabajo principal ▪ Trabajo secundario ▪ Actividades relacionadas con el trabajo
2. <i>Estudios</i>	▪ De la escuela a la Universidad ▪ Estudios durante el tiempo libre
3. <i>Hogar y Familia</i>	▪ Actividades culinarias ▪ Mantenimiento del hogar ▪ Confección y cuidado de ropa ▪ Jardinería y cuidado de animales ▪ Construcción y reparaciones ▪ Compras y servicios ▪ Gestiones del hogar ▪ Cuidado de niños y niñas ▪ Ayudas a adultos miembros del hogar
4. <i>Trabajo voluntario y Reuniones</i>	▪ Trabajo al servicio de una organización ▪ Ayudas informales a otros hogares ▪ Actividades participativas
5. <i>Vida social y Diversión</i>	▪ Vida social ▪ Diversión y cultura ▪ Ocio pasivo
6. <i>Deportes y activos al aire libre</i>	▪ Ejercicio físico ▪ Ejercicio productivo ▪ Actividades relacionadas con los deportes
7. <i>Aficiones y juegos</i>	▪ Aficiones artísticas ▪ Aficiones ▪ Juegos
8. <i>Medios de Comunicación</i>	▪ Lectura ▪ Televisión y vídeo ▪ Radio y música

9. ***Trayectos y*** ***Empleos del tiempo*** ***especificado***

- Traslados y uso del transporte
- Otras actividades no especificadas

El uso del tiempo y de los espacios, tanto públicos como privados, por parte de mujeres y hombres aún dista mucho de ser igualitario. Las mujeres hacen un uso mayoritariamente privado, tanto del tiempo como de los lugares: dedicándolo al cuidado de la familia, del hogar o la logística familiar en detrimento de su tiempo personal. El hombre dedica más tiempo al espacio público, ya sea con su mayor dedicación al trabajo remunerado, su participación en redes sociales, en actividades deportivas o eventos.

En relación con otros países europeos, España se sitúa entre los cinco países en los que más tiempo dedican las mujeres al trabajo doméstico (casi 5 horas), por debajo de Italia, Estonia, Hungría y Eslovenia

8.2 Aprender a conciliar desde la escuela

Es desde la base, con la educación en las escuelas, donde se inicia el aprendizaje de conocimientos. Entre esos aprendizajes es importante incorporar modelos más integradores de actitudes alejadas de roles y estereotipos que dificultan el avance hacia conductas más igualitarias y corresponsables en la vida adulta.

Las nuevas formas de entender la relación persona - familia - empresa implican que, desde el ámbito educativo, es necesario educar en la visión del compromiso hacia la búsqueda de un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

Las personas jóvenes, antes incluso de su incorporación a la vida laboral, deberían asumir la necesidad de hacer de las empresas unos espacios más humanos, alejados del concepto de “lugares tóxicos” para trabajar. Espacios donde la persona no sea considerada como una mera herramienta de producción sino como un sujeto al que hay que cuidar como parte del capital humano de la compañía.

Es importante que desde los centros de formación, escuelas de negocios y universidades se potencie la formación en códigos éticos y de conducta, así como en principios de responsabilidad social empresarial que permitan integrar en las empresas valores de mayor humanismo social.

Mujeres y hombres tienen en sus manos la oportunidad y la responsabilidad de hacer de las empresas e Instituciones un escenario al que se quiera volver al día siguiente, liderando proyectos donde el equilibrio entre la actividad profesional y la vida personal sea una parte esencial de la estrategia global de la empresa.

9. ANEXOS

Antecedentes Normativos

Marco Internacional

Marco Europeo

Marco Estatal

Marco Autonómico

Cuestiones clave para una lectura rápida

Glosario de términos

Índice bibliográfico

Antecedentes Normativos

Marco Internacional

La reivindicación de mejores condiciones laborales ha sido una constante histórica. En los dos últimos siglos es cuando esas mejoras empiezan a plasmarse en Tratados y Convenciones Internacionales.



En 1897 en París se estableció la duración de la jornada laboral en 11 horas para los ciudadanos de aquella villa y de 12 para el resto.

Antes de la I Guerra Mundial surgen medidas legales de protección en el trabajo de la mujer y la infancia. Hasta ese momento sólo Nueva Zelanda en 1901 y Uruguay en 1905 tenían leyes estableciendo la jornada semanal de 48 horas.

La Conferencia Internacional de Londres de 1926 estableció la jornada de 8 horas encontrando fuertes reticencias de los países más desarrollados al considerar que esta jornada reduciría la competitividad de quienes la implantaran.

Posteriormente empiezan a extenderse y dar mayor cobertura a los derechos de la ciudadanía, entre otras, con las siguientes normas y Tratados:

- ✓ Declaración Universal de los derechos Humanos (1948)
- ✓ El Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales (4-11-1950)
- ✓ Convenio de La Haya sobre medidas de Responsabilidad Parental y Protección a la Infancia (19-10-96)
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (2-09-81)

La Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995 acuñó el término transversalidad que alude a la necesidad de que los poderes públicos incorporen la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta nueva visión ha modificado las formas de hacer política al tener en cuenta las experiencias, aportaciones y necesidades de las mujeres.

Paralelamente el empoderamiento femenino ha permitido fortalecer su presencia y su forma de ejercer el poder y relacionarse, capacitando a las mujeres para acceder a puestos de toma de decisión y revalorizando sus aportaciones.

Este conjunto de actuaciones son las que están llevando a que la mujer, en las últimas décadas, haya empezado a tener un papel de relevancia como no se había conocido en cualquier otra época.

Marco Europeo

- ✓ Primer Programa Europeo de Acción Social. Reafirma el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea.
- ✓ Convenio 156/81, 11 de agosto de 1981, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.



- ✓ Recomendación 165/81, de 23 de junio de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares donde se reconoce la necesidad de licencia parental.
- ✓ Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- ✓ Directiva 92/241/CEE, de 31 marzo de 1992, sobre cuidado de hijos. En ella se invitaba a los Estados miembros a adoptar medidas y fomentar de manera progresiva iniciativas que permitiesen a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades familiares, profesionales y de índole educativa.
- ✓ Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre protección de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia. Establecía un periodo mínimo de baja por maternidad de 14 semanas.
- ✓ Directiva 96/34/CEE, de 3 junio de 1996. Acuerdo marco sobre el permiso parental y ausencia del puesto de trabajo por motivos familiares urgentes.
- ✓ Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo. Define el acoso sexual en el lugar de trabajo como una práctica discriminatoria por razón de sexo.
- ✓ II Programa de Acción a Medio Plazo (1986-1990). Destinado a promover medidas que favorezcan el acceso y la participación igualitaria en el empleo, especialmente en los que las mujeres están subrepresentadas, así como acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ III Programa de Acción a Medio Plazo (1991-1995). Enfatizó en la necesidad de incrementar la participación y la calidad del empleo de las mujeres, con especial atención a la conciliación.
- ✓ IV Programa de Acción a Medio Plazo (1996-2000). Recoge las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín de Naciones Unidas para integrar la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión Europea.
- ✓ Tratado de Ámsterdam, 2 de octubre de 1997. Sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario de la Comunidad Europea, a la vez que convierte el mainstreaming una obligación de la Comunidad.
- ✓ Resolución del Consejo Europeo, 6 de junio de 2000, relativa a la conciliación. Se centra en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.
- ✓ El Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas. Define «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores».
- ✓ La Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una Contribución Empresarial al Desarrollo Sostenible, 2 de julio de 2002. Añade al concepto de responsabilidad social de las empresas que ésta consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de la misma manera, es decir, reconciliando los intereses y las necesidades de las distintas partes involucradas de manera satisfactoria para todas ellas.
- ✓ Estrategia Europea de Empleo, noviembre de 1997. Propone tres objetivos básicos: pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y fomento de la cohesión y de un mercado de trabajo inclusivo. Las prioridades específicas incluyen, entre otras, la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

- ✓ Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”, 4 de abril de 2006. Entre otras recomendaciones, invita a los Estados miembros a promover servicios de interés general para garantizar el empleo femenino, consolidar el derecho a la protección social de las personas, y fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.
- ✓ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010. Destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

Marco Estatal

- ✓ Constitución Española (CE). Entre los derechos que reconoce se encuentran: la igualdad ante la Ley de todas las personas españolas sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, sexo o raza (Art.14); la igualdad sobre el empleo y la no discriminación por razón de sexo (Art.35); la negociación colectiva (Art. 37.1); la salud laboral (Art. 40); los derechos sindicales (Art. 28).
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995. sobre retribución entre trabajadores y trabajadoras; la maternidad y paternidad; la negociación colectiva; los contratos laborales; la protección social y el régimen de la Seguridad Social; las jornadas laborales, licencias y permisos; la salud laboral y los derechos sindicales.
- ✓ Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer.
- ✓ Ley 3/1989, de 3 de marzo, de maternidad y paternidad, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- ✓ Real Decreto 2/1995, de 7 abril 1995. Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Regula sobre discriminación por sexo, permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Salud laboral.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan mejorar la vida familiar y laboral.
Trata de guardar un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.
- ✓ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- ✓ Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, regula la Seguridad Social de trabajadores/as a tiempo parcial así como la jubilación parcial.



- ✓ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Por la cual se adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, por ejemplo, las mujeres con discapacidad.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres. La Ley se dirige a la prevención de las conductas discriminatorias y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica una proyección de este principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. Considera la dimensión transversal e integral de la igualdad. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatal como autonómica.

Marco Autonómico

- ✓ Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana (modificada por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril). Establece que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros ámbitos, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Asimismo, velará para que las mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.
- ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Contempla como pilares básicos el acceso al empleo y también la igualdad de retribución, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar.
- ✓ Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2009) (PIO) el Plan contiene nueve Áreas de Actuación. El seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad se realiza a través de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. También se realiza una evaluación externa, tanto cualitativa como cuantitativa, a través de las Universidades de la Comunitat Valenciana.
- ✓ Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. En ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Generalitat Valenciana 2006/2009, (5.2.4) se ha creado el Sello "Fent Empesa.Iguals en Oportunitats", que se otorgará a todas aquellas empresas de la Comunitat Valenciana que obtengan el visado de sus Planes de Igualdad.
- ✓ Decreto 210/1997, de 10 de julio, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. (Modificado por Decreto 223/1999, de 15 de diciembre). Está representado todo el Consell, para velar por la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Su objetivo es incorporar la igualdad de oportunidades y la variable de género en las políticas y acciones de todos los departamentos de la Generalitat, sobre la base de la coordinación de actuaciones, con el objetivo de contribuir a la evolución de la sociedad valenciana hacia un nuevo modelo de desarrollo basado en el protagonismo de las personas.



GENERALITAT
VALENCIANA

- ✓ Orden 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer. Órgano consultivo de la Conselleria de Bienestar Social, que reúne a las entidades más representativas que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando la participación activa y un cauce de comunicación y colaboración entre la administración pública y el movimiento asociativo de mujeres.
- ✓ I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat. Es un plan de protección de la igualdad real dentro del funcionamiento y en el trabajo del sector público, que además incluye medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, protección contra el acoso, sensibilización en relación con la igualdad...

Cuestiones clave para una lectura rápida

01. | ¿Por qué son necesarias las medidas que fomentan la conciliación?

Los cambios económicos y culturales de las sociedades desarrolladas, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, el crecimiento de las ciudades, la transformación del modelo de familia tradicional, el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población y la creciente demanda de vida privada y ocio son elementos que sitúan a la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral como uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad española y europea del siglo XXI.

Desarrollar medidas que faciliten ese equilibrio entre la vida personal y profesional puede ayudar a solucionar una serie de problemas que actualmente aquejan a las personas, a las organizaciones y a la sociedad.

Las empresas juegan un papel importante. Las políticas de recursos humanos, los estilos de dirección o la visión y la cultura de la organización son elementos fundamentales para desarrollar un entorno profesional que facilite esa conciliación entre la vida personal y laboral.

02. | ¿Cuáles son los primeros pasos que debe dar una empresa?

Primero es necesario que la empresa conozca cuáles son sus obligaciones legales y saber si se están cumpliendo.

En segundo lugar conocer qué tipo de medidas son las más demandadas a nivel general y cuáles de ellas pueden aplicarse en la empresa y, paralelamente, saber si estas coinciden con las necesidades de la plantilla.

Después hay que analizar cuáles pueden ser los principales obstáculos para implantar aquellas que finalmente se consensúen.

Por último evaluar si estas han resultado operativas y han supuesto un retorno de la posible inversión tanto en tiempo como en dinero o recursos humanos dedicados a su puesta en marcha.

03. | ¿Cuáles podrían ser las medidas ideales para conciliar?

Las más satisfactorias son aquellas que más libremente pueden utilizarse. Lo más conveniente sería que estas se pudiesen ir adaptando a las diferentes necesidades personales y familiares que tiene cada persona a lo largo de su trayectoria profesional.

Las empresas cuentan con equipos muy diversos y las demandas de unas personas pueden ser diferentes a las del resto de la plantilla.

La incorporación de medidas debe realizarse después de un riguroso estudio de las demandas y perfiles mayoritarios dentro de la empresa de forma que la plantilla no se vea, o se pueda, sentir, discriminada por la incorporación de unas medidas que benefician a una minoría sin tener en cuenta las demandas o las necesidades de otros grupos.

04. | ¿Son distintas las demandas para conciliar entre hombres y mujeres?

Las mujeres son las que más medidas reivindican en las empresas porque son quienes más uso hacen de ellas. También reclaman una mayor corresponsabilidad de la pareja.

Las mujeres se inclinan por acortar horarios de trabajo - jornada reducida -, compartir tareas y recurrir a las ayudas familiares; mientras que ellos se muestran más partidarios de recurrir a contratar ayuda externa.

En los hombres las demandas se suelen centrar en ser más estrictos a la hora de cumplir horarios como medida de conciliación; también son más pesimistas en cuanto aceptar que no hay soluciones y resignarse, frente a las mujeres que son las grandes abanderadas de estas demandas.

05. | ¿Cuáles son las medidas más habituales que ofrecen las empresas?

Entre las más habituales están: la flexibilidad de horarios de entrada y salida, la reducción de jornada, tele-trabajo, formación on-line, cheques-ayuda, semana laboral comprimida, políticas de luces apagadas, bolsas de horas, posibilidad de elegir turno de trabajo para el cuidado de hijos/as y mayores, años sabáticos, instalaciones deportivas o salas de descanso, programas de ayuda al empleado (PAE), y el asesoramiento a través de portales de información en estos temas.

Destaca la flexibilidad de horarios por su escaso coste y lo bien recibido que es por las plantillas. La flexibilidad puede consistir en tener jornada continuada, reducir horarios o la flexibilidad de entrada y salida.

06. | Características comunes de las empresas con buen clima laboral

Hay una serie de características comunes en las empresas donde a las personas les gustaría trabajar:

- ✓ Tienen personas que ejercen bien su liderazgo
- ✓ Hacen que las plantillas se sientan valoradas y apoyadas
- ✓ Tratan de forma justa y hay ausencia de discriminaciones en la retribución
- ✓ Reconocen la igualdad de oportunidades
- ✓ Posibilitan el desarrollo de una carrera profesional
- ✓ Existe un alto grado de compañerismo y buen clima laboral

07. | ¿Cuáles fueron los primeros pasos para regular la jornada laboral?

Los trabajadores franceses celebraron, como todo un éxito, que la Convención de 1848 limitara su jornada de trabajo a 11 horas en París frente a las 12 en las provincias.

Antes de la I Guerra Mundial surgen medidas legales de protección en el trabajo de la mujer y de la infancia. La duración de la jornada de trabajo comenzó a convertirse en materia de contratación colectiva. Hasta ese momento sólo Nueva Zelanda en 1901 y Uruguay en 1905 tenían leyes estableciendo la jornada semanal de 48 horas.

La Conferencia Internacional de Londres de 1926 estableció la jornada de 8 horas encontrando fuertes reticencias de los países más desarrollados al considerar que esta jornada reduciría la competitividad de quienes la implantaran.

La OIT encargó un trabajo a Edgdar Milhaud sobre los resultados de su implantación; el Informe concluía señalando que:

La implantación de la jornada de ocho horas ejerce una acción estimulante sobre el progreso tecnológico.

Este horario influye también poderosamente sobre el factor humano estimulando el rendimiento de los obreros.

08. | En Europa, ¿los horarios terminan a las cinco de la tarde?

Estamos en la era de la globalización donde la gente interactúa desde diversas partes del mundo de forma simultánea y con horarios muy diferentes. No se puede tener los mismos usos horarios en todo el Planeta.

Hay una creencia equivocada de que en Europa todo el mundo deja de trabajar a las 5 de la tarde. Según la encuesta europea sobre condiciones laborales sólo algo menos del 30 % de la fuerza laboral tiene unos horarios “normales”. El resto corresponde a trabajos en horarios nocturnos, a turnos, los fines de semana, jornadas de más de 40 horas, etc.

Es difícil imaginar un país donde todas las empresas, organismos y sectores trabajasen en los mismos horarios, de 9 a 17 horas por ejemplo. Las ciudades, especialmente las grandes urbes, siempre están “abiertas”; cuando unos sectores terminan su actividad - oficinas, banca - otros continúan abiertos, - centros comerciales, ocio, hostelería - y en paralelo siempre hay otros sectores que ayudan a que la infraestructura de las ciudades se mantenga -transporte, hospitales, seguridad, limpieza, obras de mantenimiento-

Lo importante es encontrar los horarios que más se acomoden a los diferentes intereses y formas de vida de las personas en cada momento.

09. | ¿Cómo se valora el tiempo no remunerado que se dedica al cuidado de familiares?

En 1995 en la Conferencia de la Naciones Unidas de Pekín se propuso modificar los análisis macroeconómicos nacionales incluyendo la llamada “cuenta satélite del trabajo no remunerado”. Sirve para complementar los conceptos de Producto Interior Bruto, Renta Nacional, etc.

La dificultad estriba en darle un valor económico a los tiempos que no tienen valor monetario, porque no pasan por el mercado de trabajo; sin embargo el tiempo no es un recurso infinito ni gratuito.

10. | ¿Por qué los temas de maternidad no deberían regularse junto con los permisos y excedencias en los Convenios?

Porque la maternidad es un aspecto puramente biológico y exclusivo de la mujer que los Convenios deberían separar de otro tipo de permisos.

Con el fin de evitar que se asocien responsabilidades familiares y permisos sólo con las mujeres, las licencias de maternidad, -que afecten exclusivamente a la mujer- no deberían mezclarse con el resto permisos y excedencias que trabajador y trabajadora pueden utilizar por igual para el cuidado de una persona enferma o dependiente.

11. | ¿Cómo regula el Estatuto de los Trabajadores el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral?

La Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres ha modificado el Estatuto de los Trabajadores introduciendo en su artículo 34.8 el derecho a adaptar la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Solo en caso de no existir previsiones a ese respecto en el convenio se deja la vía libre al acuerdo individual entre las partes y en caso de no llegar a un entendimiento se dejaría a los tribunales la decisión sobre la adaptación solicitada.

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso lo previsto en aquella.” (Art 34.8)

12. | ¿Es necesario desarrollar en la empresa un Plan de Conciliación?, ¿Es lo mismo que un Plan de Igualdad?

Es posible que muchas empresas, sin saberlo, estén llevando a la práctica algún tipo de medidas que ayuden a compatibilizar las obligaciones profesionales con los compromisos personales y familiares.

Con frecuencia ocurre que esas medidas no son conocidas por toda la plantilla, o sólo se aplican a determinadas personas. La mejor forma de difundirlas para permitir que toda la plantilla pueda hacer uso de ellas es plasmarlas en un Plan de Conciliación que recoja las diferentes medidas disponibles.

Un Plan de Igualdad, que también puede incluir medidas de conciliación, es algo diferente de un Plan de Conciliación.

La Ley Orgánica 3/2007 define el Plan de Igualdad en su artículo 46 y también lo hace el Decreto 133/2007 del Consell, en su artículo 3, señalando que es: un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tienen carácter obligatorio en los siguientes supuestos:

- ✓ Todas las empresas con más de 250 personas en su plantilla
- ✓ Cuando así se acuerde por Convenio Colectivo
- ✓ Con carácter sustitutorio cuando haya sufrido una sanción y se cambie ésta por la puesta en práctica de un Plan de Igualdad

13. | ¿Qué es el permiso de paternidad?, ¿Puede utilizarse también en caso de adopción y/o acogimiento?

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48 bis regula la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en los siguientes términos:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

14. | ¿Existe derecho a un permiso en caso de intervención quirúrgica de un familiar sin hospitalización?

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37, letra b, establece los siguientes permisos:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

15. | ¿Se puede pedir una excedencia para cuidar a un familiar?

Según establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46.3:

“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

16. | ¿Cuáles son las condiciones para pedir reducción de jornada?

El Estatuto de los Trabajadores en el apartado 5 del artículo 37, establece lo siguiente:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

...Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

...La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

17. | ¿Cuáles son los costes de la falta de conciliación?

Existen datos sobre el impacto negativo que su ausencia genera en las personas, las empresas, las familias y la sociedad en general.

Se incluye un posible decálogo de las peligrosas situaciones que se producen a nivel laboral, familiar, educativo y social por este motivo:

- ✓ Abandono de responsabilidades en la educación de hijos/as
- ✓ Devaluación de la vida personal y familiar
- ✓ Incremento de adicciones y otras patologías clínicas
- ✓ Pérdida de productividad y competitividad
- ✓ Aumento del absentismo, rotación, desmotivación
- ✓ Incremento de la conflictividad, siniestralidad y deterioro del clima laboral
- ✓ Debilitamiento de las estructuras familiares
- ✓ Aumento de la inestabilidad de las parejas, separaciones y divorcios
- ✓ Priorización del trabajo sobre la vida personal. Pérdida de relaciones personales y emocionales
- ✓ Retraso o renuncia a la maternidad.

18. | A lo largo de la vida, ¿tenemos distintas necesidades de conciliar?

A lo largo de la vida se atraviesan diferentes etapas vitales, donde las necesidades de conciliación son muy diferentes. Es importante saber cuidar cada una de ellas.

La primera etapa hasta la adolescencia es una época donde se tiene la percepción de quietud.

La siguiente fase, desde la adolescencia a la edad adulta es la época del aprendizaje. Es en esta etapa cuando se asocian e interiorizan determinados roles de género. Aquí las demandas de conciliación todavía no han aparecido con su máxima urgencia. Es una etapa dominada por “el tiempo para mí”, donde hay espacio suficiente para administrar las distintas necesidades formativas, afectivas y de socialización.

La etapa siguiente, de la plenitud, aproximadamente entre los 30 y los 55 años, se inicia con la incorporación plena al mercado de trabajo. Esta suele coincidir con el ciclo de máxima actividad en casi todos los frentes vitales: familiar, profesional, afectivo, de maternidad, paternidad, etc.

Finalmente la última etapa, a partir de la jubilación, está marcada por la dificultad para llenar el tiempo. La vida profesional ya ha desaparecido para la inmensa mayoría de la gente. La familia reclama menos atención. Es la etapa en la que parece que sobra el tiempo.

19. | ¿Cuál es la etapa, a lo largo de la vida, donde más dificultades hay para conciliar?

La opinión más habitual acostumbra a establecer aquella que coincide con la maternidad y la etapa infantil, ante la problemática de la escasez o precios elevados de las guarderías.

Frente a ese ciclo que ocupa desde el nacimiento hasta los 3 años, en que empieza la escolarización, y donde las parejas incluso pueden llegar a “programar” esa maternidad, esta la situación de las personas que tienen a su cargo a mayores dependientes.

Este problema afecta cada día a más personas. Tiene el agravante que no puede “planificarse” ni tampoco se sabe cuándo va a terminar.

20. | ¿Corresponsabilidad es lo mismo que “ayudar en casa”?

No, no se trata de que la pareja “ayude” en las tareas domésticas; sino de que comparta las responsabilidades de cuidado y atención que requiere la familia.

La mujer se ha incorporado al trabajo remunerado; sin embargo la distribución del trabajo doméstico, el cuidado de hijos e hijas y de las personas dependientes continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Es importante que este cambio de actitudes se inicie desde la infancia, tanto en las escuelas como en las familias de forma que asuman, como propias, otras formas de mayor respeto y corresponsabilidad con la pareja, con el hogar, con hijos e hijas y con las personas dependientes.

Hombres y mujeres tienen el derecho a elegir en igualdad de condiciones cómo quieren vivir su vida; mientras ellas continúen soportando una doble jornada -laboral y doméstica- no podrá hablarse de verdadera igualdad de oportunidades.

21. | ¿Los hombres también necesitan conciliar?

Estamos en un momento de importantes transformaciones sociales, donde el modelo tradicional masculino está empezando a dar sus primeras señales de agotamiento y necesidad de cambio.

La realidad social empieza a indicar que esa imagen de los hombres siempre disponibles y entregados plenamente a su puesto de trabajo se está acabando; mientras que la de las mujeres que dan prioridad al cuidado de la familia y el hogar se está convirtiendo en un tópico. No todas las mujeres encajan en ese rol de elegir siempre la familia ni todos los hombres optan siempre por el trabajo a cualquier precio.

22. | ¿Qué tipo de familias tienen más problemas para conciliar?

La situación de máxima dificultad se encuentra en los hogares monoparentales, donde una madre o un padre están al frente de un hogar con cargas familiares.

También cuando hay personas dependientes en la familia se acrecienta la percepción de dificultad.

23. | ¿Por qué son las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a reducción de jornadas o medidas de conciliación?

Las mujeres todavía continúan asumiendo más responsabilidades familiares que los varones y son las que mayoritariamente se acogen a reducciones de jornada o trabajo a tiempo parcial.

El tipo de jornada es un factor influyente en la determinación de los salarios. Este es uno de los motivos por el cual los salarios de las personas que trabajan a tiempo parcial - mujeres principalmente - son más bajos.

Esa desigualdad de los salarios hace que sea la mujer quien mayoritariamente acabe asumiendo la carga de la familia en detrimento de su proyección profesional. Esto conlleva un círculo vicioso en la medida que de esa forma serán las mujeres quienes siempre estén en una situación de mayor precariedad laboral, de peores puestos, de peores contratos y por tanto peores sueldos. De esta forma se perpetúa que sean las mujeres quienes salgan con más frecuencia del mercado laboral.

Sólo en aquellos casos en los que el impacto económico de ambos cónyuges es muy similar o incluso superior el de ella es donde ya no hay tanta diferencia de género a la hora de tomar decisiones en materia de conciliación.

24. | ¿Qué influencia tienen sobre el fracaso escolar las dificultades para conciliar de padres y madres?

Es en la familia, en las relaciones con su entorno y amistades, donde la persona siente la necesidad de desarrollarse y encontrar sus pilares, sus puntos de apoyo y referencias. Aún cuando los cambios sociales estén transformando el papel y las funciones de la familia, ésta sigue siendo transmisora de valores, hábitos y costumbres, así como un lugar de apoyo emocional y económico. Sin embargo las largas jornadas laborales impiden que padres y madres puedan dedicar su tiempo a educar y transmitir valores a sus hijos e hijas.

La falta de tiempo para equilibrar la vida laboral con la familiar está dando lugar a que en muchos hogares los y las menores pasen gran parte de la tarde sin ninguna persona adulta en

casa con la única compañía de la televisión, Internet y los video-juegos como elementos “educadores”

Realidades como el fracaso escolar, problemas de ansiedad, aumento de la violencia escolar, son algunos de los síntomas que la falta de tiempo para la convivencia está generando en el entorno familiar.

25. | ¿Pueden la familia y escuela enseñar a cambiar roles de género?

Es desde la base, con la educación en la escuela y en la familia, donde es necesario actuar de forma igualitaria con niñas y niños.

Entre esos aprendizajes es importante incorporar modelos más integradores de actitudes alejadas de roles y estereotipos que dificultan el avance hacia conductas más igualitarias y corresponsables en la vida adulta.

Hay una actividad fundamental que es la educación que reciben de padres y madres. Una cosa es la transmisión de conocimientos que se hace por el sistema educativo y otra la transmisión de valores, de saber ser, que es una misión indelegable de las familias.

La familia continúa siendo una de las instituciones mejor valoradas.

Glosario de términos

01. | Acción positiva

1. Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales.

- ✓ **Indirecta:** No incide directamente en los resultados. (Análisis, normas, leyes...)
- ✓ **Directa:** Incide directamente en los resultados. (Ver Cuotas)

2. Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva")

02. | Acoso sexual

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, D.O C nº 157, de 27/06/1990)

03. | Análisis desde la perspectiva de género

Analizar la realidad teniendo en cuenta la variable sexo y las diferentes condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres debidas al sistema sexo-género.

04. | Atención a personas dependientes

Prestación de asistencia a menores, personas enfermas o discapacitadas que dependen de otra persona.

05. | Conciliación del trabajo y la vida familiar

Introducción de sistemas de permisos por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas dependientes.

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades personales y familiares.

06. | Contrato social de género

Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

07. | Cuotas

Es una acción positiva directa. Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo), en los ámbitos en los que están infra representados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación.

08. | Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género", (por ejemplo: datos sobre los roles socio-económicos de grupos diferentes de mujeres y hombres)

09. | Diferencial retributivo entre hombres y mujeres

Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

10. | Dignidad en el trabajo

Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O nº C 157)

11. | Discriminación por razón de sexo

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca un resultado perjudicial contra personas o grupos en razón de su sexo y que carece de justificación objetiva y razonable.

- ✓ **Discriminación directa** (en función del sexo): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
- ✓ **Discriminación Indirecta**: Disposición, criterio o práctica, no vinculada al sexo de las personas y aparentemente neutra, que perjudica de modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y que no está objetivamente justificada por ninguna razón u otra condición necesaria.

12. | Discriminación positiva

Véase "Acción positiva"

13. | Diversidad

Panoplia de valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida de las personas de un colectivo dado.

14. | División del trabajo (en función del género)

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

15. | Economía Reproductiva

Conjunto de actividades no remuneradas y de carácter no financiero, principalmente desarrolladas por las mujeres, que se realizan en el hogar y en la comunidad.

15. | Economía sumergida. Trabajo sumergido

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amistades, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de auto-aprovisionamiento.

Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

16. | Empoderamiento - "Enpowerment"

Fue uno de los conceptos centrales de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Tiene dos dimensiones:

- ✓ **Individual:** La necesidad de que las mujeres tomen conciencia del poder que tienen individual y colectivamente para lograr la recuperación de su dignidad como personas.
- ✓ **Social:** Se refiere a la necesidad de que las mujeres estén presentes en los lugares donde se toman las decisiones, es decir que ejerciten el poder.

17. | Encuesta sobre el uso del tiempo

Medición del uso que las personas hacen del tiempo, especialmente en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, las actividades mercantiles y no mercantiles, el tiempo dedicado al ocio y a sí mismas.

18. | Equidad entre hombres y mujeres

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

19. | Estadísticas desagregadas por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

20. | Estereotipo de género

Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos “naturales” de mujeres y hombres y que se imponen como clichés a las personas a partir de su pertenencia a un sexo u otro. No se debe confundir con roles de género

21. | Evaluación del impacto en función del género

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

22. | Feminismo

Movimiento social y político que defiende la igualdad de oportunidades (y de resultados) entre mujeres y hombres.

Se trata también de un pensamiento científico, en cuanto que ofrece un paradigma interpretativo de la realidad global - la de las mujeres y la de los hombres -

23. | Feminización de la pobreza

Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.

24. | Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

25. | Igualdad

Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.

26. | Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

27. | Igualdad de retribución por un trabajo de igual valor

Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

28. | Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. (Véase también "Discriminación directa" y "Discriminación indirecta").

29. | Impuesto de Reproducción

Impuesto de trabajo reproductivo que pagan las mujeres en forma de tareas de cuidados y reproducción para que otros accedan al trabajo remunerado.

30. | Mainstreaming

Enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la “corriente principal” del desarrollo (reconocimiento de la necesidad de influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificación desde una perspectiva de género). El objetivo es la mejora de la posición social y económica de las mujeres. Véase también Transversalidad.

31. | Paridad

Un planteamiento que reconoce que, debido a las diferencias entre los sexos, el tratamiento igual o “similar” de las mujeres y los hombres es inadecuado. Recalca la necesidad de un tratamiento diferente, pero con términos iguales.

32. | Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O n° L 319).

33. | Permiso parental

Derecho individual - y, en principio, no transferible - de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. n° L145 de 19/06/1996).

33. | Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O: n° L348 de 28/11/1992).

34. | Permiso por paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño o niña. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo/a.

35. | Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

36. | Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, artículo 3)

37. | Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado

Medición cuantitativa, con la valoración y su inclusión en cuentas complementarias, del trabajo no remunerado que queda fuera del ámbito de las cuentas nacionales (sistema de contabilidad nacional de la ONU) como es el trabajo doméstico, la atención a la infancia y a otras personas dependientes, cocinar para la familia o la colectividad y otros trabajos voluntarios.

38. | Rol

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

39. | Roles establecidos en función del sexo

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en el "Contrato social de género".

40. | Segregación en el trabajo / en el empleo

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

41. | Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

42. | Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Véase "Segregación en el trabajo / en el empleo").

43. | Sexismo

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

44. | Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

45. | Sistema de cuotas

Reserva de un número o porcentaje de plazas en una lista.

46. | Sistema de géneros

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. Véase "Contrato social de género".

47. | Sistema sexo - género

Cuando se habla del sistema sexo-género se hace referencia al proceso por el cual se adquiere la “identidad de género”, es decir “las personas se hacen mujeres u hombres” según el modelo social en el que viven.

Este proceso de asignación, en función del sexo, comienza antes del nacimiento y se prolonga a lo largo de toda la vida, a través de los principales agentes de la socialización - familia, escuela, medios de comunicación, etc. El resultado de este proceso lleva a jerarquización entre hombres y mujeres en la organización social que se deriva del aprendizaje y no de la biología.

48. | Tasas de participación

Índice de participación de un grupo dado -por ejemplo mujeres, hombres, familias monoparentales, etc.- expresado en porcentaje de la participación global, generalmente en el empleo.

49. | Techo de cristal

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

50. | Trabajo a tiempo parcial

Empleo con un horario laboral más corto que el habitual o estándar.

51. | Trabajo compartido

Situación en que el empleo, su remuneración y sus condiciones, son compartidos por dos (por regla general) o más personas que trabajan según un plan o unos turnos determinados.

52. | Trabajo no remunerado

Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago. (Véase "Reconocimiento y valoración del trabajo no remunerado").

53. | Transversalidad - “Mainstreaming”

Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas.

54. | Violencia doméstica / violencia en la familia

Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

55. | Violencia sexista o sexual

Todo tipo de violencia ejercida mediante el recurso o las amenazas de recurrir a la fuerza física o al chantaje emocional; se incluyen la violación, el maltrato de mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Índice bibliográfico

- ✓ Anuario sobre “Calidad de vida y protección social” 2008. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA
- ✓ Cambio familiar y política de conciliación de vida familiar y laboral en España. Gerardo Meil Landwelind.
- ✓ Concepto de la responsabilidad social corporativa -Sandra Benbeniste
- ✓ Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje - UGT
- ✓ Conciliación de la vida familiar y laboral: Situación en Europa - Estudio MCYT - European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions
- ✓ Conciliación de la vida familiar y laboral -Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-
- ✓ Conciliación y competitividad -Círculo de empresarios-
- ✓ Conciliación vida familiar - vida profesional y perspectiva de género - Iniciativa comunitaria EQUAL - Junta de Andalucía.
- ✓ Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.
- ✓ Decreto 210/1997, de 10 de julio, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Pilar Carrasquet, Matilde Massó, Antonio Martín Artiles. Universitat Autònoma de Barcelona. Grup d'Estudis Sociològics
- ✓ El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas. Eurofound, Europa.
- ✓ Emploi féminin, natalité et tâches maternelles: comparaison européenne - Henri Mendras
- ✓ Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003. Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Estudio de mercado territorializado sobre las oportunidades de creación de empresas de servicios de apoyo a la conciliación - Ayuntamiento de Madrid
- ✓ Estudio sobre la comunicación en empresas y Administración en Madrid - Proyecto EQUAL “Madrid, una ciudad para la conciliación”
- ✓ Familia y reparto de responsabilidades - Instituto de la mujer
- ✓ Guía básica sobre igualdad y conciliación en las PYMES -Concilia vida familiar y laboral.
- ✓ Guía de buenas prácticas de la empresa flexible - N. Chinchilla y C. León.
- ✓ Guía para la implantación de la responsabilidad corporativa en la PYME - Club de Excelencia en Sostenibilidad.
- ✓ La empresa flexible: conciliación y productividad.- CEU
- ✓ Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal - Francesc Gibert, Andréu Lope y Ramón de Alós - Universidad Autónoma de Barcelona, departamento de Sociología.
- ✓ Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE del 23-3-2007)
- ✓ Ley de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley 33/1999)
- ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Los hombres, protagonistas del cambio hacia la conciliación.- Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid

- ✓ Manual de buenas prácticas para la negociación colectiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral - UGT (mujer)
- ✓ Manual de la empresa responsable : Conciliación vida laboral y vida personal y familiar - Club de excelencia en sostenibilidad
- ✓ Mujer y trabajo autónomo: Hacia la igualdad de oportunidades - Josefina Fernández Guadaño
- ✓ Mujeres y hombres en España 2008 - Instituto Nacional de Estadística
- ✓ Políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo.- Vicent Borràs, Teresa Torns, Sara Moreno. Universitat Autònoma de Barcelona. Grup d'Estudis Sociològics
- ✓ Por un reparto igualitario del tiempo: tiempos para vivir lo personal, convivir lo afectivo y para trabajar - Fundación general de la Universidad Autónoma de Madrid.
- ✓ Positive impact of work-life balance policies in companies - Oliver Stettes - European Industrial Relations Observatory.
- ✓ Productividad y conciliación de la vida laboral y familiar -Grupo de investigación "Derecho del Trabajo, Cambios sociales y Nueva Sociedad" Universidad Carlos III
- ✓ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de Vida. (EUROFOUND).
- ✓ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo-
- ✓ Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar. Comisión Europea, Bruselas, COM (2008)
- ✓ Work-life balance: the unions' position.

Guía de conciliación de
la vida personal, familiar y
laboral: consideraciones
generales. Orientación para su
implantación en las empresas



MANIACS

NORMATIVA AUTONÓMICA EN IGUALDAD DE GÉNERO

FUENTE: MINISTERIO DE IGUALDAD