

**LA CONCILIACIÓN
DE LA VIDA LABORAL
FAMILIAR Y PERSONAL:
UNA ESTRATEGIA
DE CAMBIO SOCIAL**



índice

Introducción	I
Un recorrido por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal	3
¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal? “El empleo, la familia, el ocio, tres facetas de la vida de las personas”	4
¿Por qué es necesario integrar la conciliación? “Una revisión de los modelos de organización laboral, social y familiar”	6
¿Cómo se está abordando la necesidad de conciliación? “Cambios en la organización, mejora de los servicios, campañas de información... estrategias para la conciliación”	8
¿Quiénes están implicados y cual es su papel? “Un nuevo modelo de intervención: la corresponsabilidad social”	11
¿Qué beneficios aporta la integración de la estrategia de la conciliación? “Hacia una mejora de la calidad de vida de las personas y un mejor funcionamiento de la organización social y laboral”	14
Para saber más:	17
Normativa española que regula la conciliación	18
Proyecto CONFIO	20
Glosario	22
Bibliografía	23
Recursos Web	24

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social

La sociedad de nuestros días requiere de la plena participación de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos de la vida: laboral, social, política, familiar, etc. Sin embargo, la realidad, avalada por datos que lo confirman, muestra que existen grandes diferencias de participación entre las mujeres y los hombres que derivan en efectos negativos para el conjunto de la sociedad.

Los desequilibrios en el ámbito laboral, familiar y personal se están convirtiendo en una preocupación pública con importantes retos de carácter demográfico, social, económico y cultural. Es en este contexto donde se desarrolla el concepto de conciliación como una estrategia de cambio que implica a todos los agentes sociales en la construcción de una sociedad donde prime un reparto equilibrado de responsabilidades, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas.

El proyecto **CONFÍO** (Conciliación Familiar e Igualdad de Oportunidades), promovido por el **Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres** dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, tiene como cometido facilitar a las personas que tienen responsabilidades familiares la posibilidad de hacerlas compatibles con su vida laboral.

Este material **“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social”** se enmarca en el proyecto CONFÍO y su finalidad es ampliar conocimientos en materia de conciliación y propiciar espacios para la reflexión y el debate entre las diferentes organizaciones participantes en el proyecto (empresas, organizaciones empresariales, administración pública). También se pretende que sirva de referencia para el conjunto de las actuaciones del proyecto y para promover la incorporación de medidas y estrategias de conciliación en las organizaciones laborales de cualquier ámbito.

De tal manera, el material se dirige a las empresas, independientemente de su tamaño y sector de actividad, a los agentes sociales y a la administración pública, pues todos ellos son actores principales en el ámbito del proyecto Confío y tienen un papel clave en el impulso de la conciliación, como se explicará más adelante.

Su contenido hace un recorrido por el concepto mismo de la conciliación y los elementos que la definen, por las estrategias y actuaciones que se están desarrollando, por los agentes implicados y cómo están actuando, así como por los beneficios que aporta la integración de la conciliación.

Esperamos que este material sea un referente para los diferentes agentes sociales interesados en conocer y aplicar la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y así contribuir a crear un mercado laboral diferente y a obtener logros sociales que se articulen en nuevos modelos a seguir.

UN RECORRIDO POR LA **CONCILIACIÓN** DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



El empleo, la familia, y el ocio, tres facetas de la vida de las personas



Una revisión de los modelos de organización laboral, social y familiar



Cambios en la organización, mejora de los servicios, campañas de información,... estrategias para la conciliación



Un nuevo modelo de intervención: la corresponsabilidad social



Hacia una mejora de la calidad de vida de las personas y un mejor funcionamiento de la organización social y laboral



“El empleo, la familia, el ocio, tres facetas de la vida de las personas”

¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL?

El término conciliación es relativamente reciente y supone el avance de un concepto anterior centrado en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares. Sin embargo, ambos conceptos se dirigen tanto a superar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, cuyo origen se encuentra en la tradicional división sexual del trabajo, como a promover un cambio social hacia una nueva organización de la sociedad que supere los roles y responsabilidades que hombres y mujeres han asumido hasta ahora, y a fortalecer una distribución más equitativa de los usos del tiempo y del espacio.

La conciliación surge ante la necesidad de contar con la plena participación de las mujeres y de los hombres en todas las facetas de la vida, en el empleo y en la familia, de modo que tanto unos como otras puedan hacer uso de su tiempo personal y de ocio de forma equilibrada.

La realidad, avalada por datos estadísticos, apunta a que existen desequilibrios en la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo y en el espacio público, así como en la vida familiar y doméstica.

Esta situación tiene una incidencia en la calidad de vida de las personas, en el pleno ejercicio de la ciudadanía y en el desarrollo económico y social.

La conciliación se refiere a la vida familiar, laboral y personal y tiene como finalidad la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria.



La conciliación significa vivir en una sociedad construida en torno a la calidad de vida, donde el ejercicio de la ciudadanía, el disfrute del tiempo de ocio, las posibilidades de desarrollar los afectos y participar en el espacio reproductivo tenga valor y la contribución de este espacio al bienestar de la sociedad sea considerada en la misma medida que la participación en el espacio público.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una estrategia que se dirige a hacer compatibles estos diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal y se relaciona con la posibilidad que tienen las mujeres y los hombres de equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades desde una visión integral de la vida y a partir del derecho que tienen a desarrollarse en los diferentes ámbitos.

ELEMENTOS QUE DEFINEN LA CONCILIACIÓN

- 1 • PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS SIN MERMA EN LA CALIDAD DE VIDA.
- 2 • IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- 3 • COMPATIBILIDAD DE INTERESES, OBLIGACIONES Y NECESIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.
- 4 • EJERCICIO PLENO DE LA CIUDADANÍA.
- 5 • UTILIZACIÓN DEL TIEMPO PROPIO Y DE FORMA AUTÓNOMA DE MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL.
- 6 • REVALORIZACIÓN DEL ESPACIO DOMÉSTICO.
- 7 • DISFRUTE DEL TIEMPO DE OCIO.



Una revisión de los modelos de organización laboral, social y familiar

¿POR QUÉ ES NECESARIO INTEGRAR LA CONCILIACIÓN?

Una sociedad que asuma que para avanzar se requiere de una plena participación de las mujeres y de los hombres en igualdad de condiciones, necesita conducir su esfuerzo hacia nuevas formas de organización familiar y de reparto de responsabilidades familiares, y hacia un cambio en el modelo social.

La necesidad de conciliar surge de la rígida separación de los espacios y tiempos y provoca un déficit en el pleno rendimiento y desarrollo de las mujeres y hombres, y un inadecuado funcionamiento de las estructuras sociales y laborales.

La conciliación se plantea como una estrategia que cubre un conjunto de necesidades y para ello tiene que pasar por un replanteamiento del sistema de vida personal y familiar; y de los sistemas sociales y laborales.

De hecho, en el marco de la Unión Europea, la conciliación es vista como una herramienta que promueve la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres ya que permite superar desequilibrios de participación entre unas y otros en la vida laboral, familiar y personal. Pero también se considera un instrumento a favor del **empleo** ya que contribuye a aumentar las tasas de empleo, fundamentalmente femenino, y una estrategia que facilita el **crecimiento** de la población como forma de lucha contra el envejecimiento de la misma.



MOTIVOS POR LOS QUE ES NECESARIO DESARROLLAR LA CONCILIACIÓN

<p>En el sistema social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construir una sociedad en torno a la calidad de vida de las personas • Aumentar de la tasa de natalidad • Contribuir al sostenimiento público de la seguridad social
<p>En el sistema económico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los objetivos europeos de empleo para el 2010 de lograr una tasa general de empleo del 70% y femenina del 60%.* • Aumentar y mantener la mano de obra femenina y masculina en el mercado de trabajo.
<p>En el sistema democrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones. • Democratizar las responsabilidades familiares y de atención y cuidado a las personas • Mejorar y ampliar el marco regulador legislativo
<p>En las organizaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar de la productividad y el rendimiento económico • Adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral que considera los recursos humanos como un elemento clave de desarrollo. • Aprovechar todo el capital humano disponible
<p>En el ámbito familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres. • Mejorar la calidad de vida de las mujeres y de los hombres. • Mejorar la cobertura de servicios para la atención de personas dependientes.

* Según el Consejo de Europa reunido en Lisboa en el año 2000.



Cambios en las organizaciones, mejora de los servicios, campañas de información... estrategias para la conciliación

¿CÓMO SE ESTÁ ABORDANDO LA NECESIDAD DE CONCILIACIÓN?

Inicialmente se empezó interviniendo desde las **políticas de igualdad de oportunidades** en temas como el reparto de tareas domésticas, la inserción laboral de mujeres, con servicios de apoyo, y propiciando una mayor autonomía y control de la salud reproductiva a las mujeres. Actualmente, la conciliación de la vida laboral y familiar se está abordando también desde las **políticas sociales** y las **políticas de empleo** a partir de un reconocimiento de los derechos masculinos en las tareas reproductivas, y una implicación de los agentes sociales en los modelos de organización laboral, y desde las **políticas familiares**.

En los últimos años, la conciliación de la vida familiar y laboral se está desarrollando tanto a través de un marco normativo y jurídico propio, como a través de diferentes medidas por parte de la administración pública, las empresas y otros agentes sociales.

La estrategia de la conciliación va asociada a necesarias transformaciones en aspectos como: una reorganización de los usos de los tiempos y espacios laborales, familiares, personales y de ocio; un replanteamiento de la cobertura de las necesidades que tienen las personas dependientes; una reorganización de los horarios de los centros públicos, etc.

Además, la estrategia de la conciliación se relaciona con un mayor y mejor aprovisionamiento de infraestructuras, muy unido al cometido de las políticas públicas, con la cultura de las empresas, las iniciativas de hombres y mujeres, y con cambios en las mentalidades de toda la sociedad, aspectos que conectan directamente con el ámbito de la educación y la comunicación.



ACTUACIONES QUE APOYAN LA CONCILIACIÓN

Regulación de las condiciones laborales

Estas actuaciones están relacionadas con los permisos laborales que aparecen recogidos en la Ley de conciliación 39/1999 y para facilitar la atención de familiares dependientes fundamentalmente menores y mayores dependientes.

Algunos ejemplos: Ampliación de los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia; mejora en las condiciones de la reducción de jornada y de excedencias, facilitar permisos por razones familiares a todo el personal (hombres y mujeres), etc.

Ayudas económicas y fiscales

Estas ayudas suelen beneficiar a la empresa y suelen ser gestionadas por las Comunidades Autónomas. Aunque estas iniciativas no se consideran propiamente de conciliación, sí pueden apoyar a las organizaciones a que se promueva la conciliación entre su personal y contribuir a que se vaya introduciendo en su cultura interna.

Algunos ejemplos: Bonificación del 100% a las cotizaciones de la Seguridad Social por contratación de forma interina a hombres y mujeres desempleados/as para sustituir a personas con permisos por paternidad, maternidad, adopción o acogimiento.

Asistenciales

Estas actuaciones se refieren al acercamiento de los servicios de atención y cuidado a personas dependientes a la población en general y a las personas con responsabilidades familiares en particular.

Algunos ejemplos: Informar sobre los recursos y servicios para el cuidado de las personas dependientes, establecer coordinación con los servicios socio comunitarios de la zona, facilitar ayudas económicas, poner en marcha guarderías propias, etc.



Organizativas

Estas actuaciones se vinculan con el desarrollo de nuevos modelos de organización del trabajo tanto en el ámbito laboral como en el familiar y doméstico.

En las **estructuras laborales** se desarrollan nuevas formas de organización del trabajo fundamentalmente a través de la flexibilidad de horarios y espacios y de otras actuaciones que permiten ir modificando la cultura de las empresas.

Algunos ejemplos: Horarios flexibles de entrada y salida, semanas laborales comprimidas, puesto de trabajo compartido, posibilidad de acumular horas libres, teletrabajo (trabajo a distancia), trabajo a tiempo parcial, realización de reuniones y formación en horario laboral, realización de un estudio sobre necesidades de conciliación de una población determinada o de una organización, etc.

En el **ámbito familiar y doméstico** también se están implantando nuevos modelos de organización basados en el reparto equilibrado de las responsabilidades entre las mujeres y los hombres o las distintas personas de la unidad familiar.

Algunos ejemplos: Actuaciones para adquirir habilidades en tareas tradicionalmente no asumidas por uno u otro sexo, como talleres o cursos.

De información y cambio de actitudes

Estas actuaciones se dirigen a la eliminación de los estereotipos de género que se asignan a las mujeres y a los hombres y que han ido creando a lo largo de la historia desigualdades en todos los ámbitos, y al impulso de una distribución equilibrada de los espacios y los tiempos de vida de las personas.

Algunos ejemplos: Campañas de sensibilización sobre el reparto de responsabilidades familiares y domésticas (corresponsabilidad familiar) dirigidas a la población general y en particular al personal trabajador; campañas informativas y de sensibilización sobre la conciliación dirigidas a las organizaciones laborales; difusión de la normativa en materia de conciliación; difusión de recursos y de buenas prácticas que en materia de conciliación están desarrollando los diferentes agentes sociales; formación sobre conciliación y gestión del tiempo, etc.



¿QUIÉNES ESTÁN IMPLICADOS Y CUÁL ES SU PAPEL?

Para hacer compatibles los diferentes espacios de participación, el laboral, el social, el familiar, el doméstico, y el personal, el concepto de conciliación lleva implícita la **necesidad de actuar en el ámbito público además de en la esfera privada.**

Desde esta perspectiva, la conciliación adquiere una dimensión integral que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto y de cada uno de los agentes sociales. **La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se basa en el concepto de corresponsabilidad social en la que todos los agentes sociales pueden contribuir a construir una sociedad donde la calidad de vida sea el elemento clave del desarrollo de las personas.**

Así se afirma en la Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales del 29 de junio de 2000:

“Es necesario un enfoque global e integrado de la articulación de la vida profesional y de la vida familiar como un derecho de los hombres y de las mujeres, un factor de realización personal en la vida pública, social, familiar y privada, un valor social de importancia y una responsabilidad de la sociedad, de los Estados miembros y de la Comunidad Europea”.

La conciliación es un asunto que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y a mujeres, a la población activa y dependiente, a empresas y a las trabajadoras y a los trabajadores, a los poderes públicos en diferentes ámbitos y sectores (educación, sanidad, administración pública, trabajo, servicios sociales, etc.).

Consecuentemente, para abordarla se necesita la intervención, participación e implicación de agentes sociales de diversa naturaleza porque los cambios afectan a muchos ámbitos, espacios y tiempos laborales, de ocio, de convivencia familiar y ciudadana.



PAPEL DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA CONCILIACIÓN

Desde el **ámbito político** se está ampliando la legislación en materia de conciliación. En el Estado Español contamos con la **Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras**, cuyo objetivo principal es facilitar el equilibrio de la vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores, promoviendo la participación de los hombres en el cuidado de personas dependientes.

- Esta normativa se amplía con:
- El Real Decreto 1251/2001 sobre prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
 - La Ley 12/2001 de medidas urgentes del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
 - El Real Decreto Ley 5/2002 de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección para el desempleo y mejora de la ocupabilidad.
 - El Real Decreto 1335/2005 sobre las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

..... La Administración pública está desarrollando actuaciones de

- Información y sensibilización dirigidas tanto al público en general como a organizaciones implicadas en el ámbito socioeconómico sobre los modelos de convivencia, sociales, laborales y sobre los recursos disponibles.
- Creación, apoyo y mantenimiento de servicios de atención a personas dependientes, como un derecho propio de estas personas y no sustitutos de las familias.
- Flexibilización de los horarios de los servicios públicos para adecuarse al ritmo y necesidades de las personas,
- adaptando los horarios comerciales y de funcionamiento de los servicios públicos, transportes, diseño urbanístico, etc.
- Promoción de medidas de reorganización interna del trabajo adaptadas a las necesidades de su personal trabajador: Un ejemplo ilustrador es el **Plan Concilia** promovido por la Administración Central internamente hacia su personal.
- Difusión y aplicación de los derechos que otorga la normativa y fomento del permiso de paternidad.



..... **Los sindicatos están desarrollando actuaciones de**

- Información y sensibilización dirigidas tanto a los trabajadores y las trabajadoras como al propio empresariado sobre la normativa y las medidas de conciliación.
- Promoción de prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incorporación estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva.

• **Las empresas y otras organizaciones laborales están desarrollando actuaciones de** •

- Incorporación de nuevas formas de organización del trabajo a través de medidas de flexibilización.
- Fomento de una cultura de empresa que incluye la conciliación. Para ello se amplía el conocimiento sobre la conciliación, se informa a los trabajadores y a las trabajadoras sobre la normativa y las medidas de la organización, posibilita que las personas que interrumpen su trabajo para el cuidado de personas dependientes se mantengan en contacto con la empresa, mediante formación, información, participación en reuniones puntuales, etc.
- Acercamiento de servicios para la atención de personas dependientes bien creando guarderías propias, o firmando convenios con guarderías o centros de día próximos al centro de trabajo, o contratando servicios de canguros por ejemplo para reuniones fuera del horario de trabajo o mediante ayudas económicas.
- Mejora de las condiciones legales mínimas en materia de permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia, excedencias, etc.

..... **La iniciativa social está desarrollando actuaciones de**

- Detección de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar;
- Información y sensibilización a la ciudadanía en torno al concepto de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Creación de servicios de atención en función de la demanda en su territorio más próximo y de las demandas de las personas con responsabilidades familiares, ampliando la oferta
- Desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo que faciliten la distribución de los tiempos de las propias trabajadoras y trabajadores.

Por último, los **hombres** tienen la responsabilidad de asumir sus obligaciones familiares y domésticas y de utilizar sus derechos legales, y las **mujeres**, de hacer uso pleno de sus derechos de ciudadanía y de participar en los ámbitos social, político y laboral.



Hacia una mejora de la calidad de vida de las personas y un mejor funcionamiento de la organización social y laboral

¿QUÉ BENEFICIOS APORTA LA INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL?

El desarrollo de la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de medidas y actuaciones que cubran las necesidades que tienen las personas para compatibilizar la asunción de las distintas responsabilidades, aporta claros beneficios sociales que mejoran tanto la calidad de vida de las personas como el funcionamiento de la organización social y laboral.

La consolidación de la conciliación tiene sus efectos en:

- El **mercado de trabajo**, ya que facilita el acceso y permanencia de las mujeres y de los hombres y una mejora de las condiciones laborales que se traducen en un empleo de calidad.
- El asentamiento de **nuevos modelos de convivencia doméstica**.
- La valoración de los **diferentes espacios y actividades de la vida de las personas**, incluido el trabajo doméstico, donde se reconozcan las obligaciones familiares y las necesidades personales de las trabajadoras y los trabajadores
- El **desarrollo pleno de la vida de las mujeres y de los hombres** mejorando su calidad de vida y la de las personas dependientes
- La construcción de una **sociedad basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** donde predominan valores como el compromiso, la solidaridad y la justicia social



BENEFICIOS DE INTEGRAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Para las **organizaciones laborales** (empresas, administración pública, sindicatos, organizaciones sociales, etc.):

- **Se mejora** el clima laboral, creándose un buen ambiente de trabajo, lo que hace que se mejore la comunicación entre la dirección de la organización y el personal trabajador y se refuerce la motivación en el trabajo.

Esta motivación se traduce en una mayor eficacia del personal mejorando el rendimiento y la productividad así como la calidad del servicio que se ofrece.

- **Se favorece** la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo ya que se aprovecha el potencial de todo el capital humano con experiencia, cualificación, actitudes y aptitudes.
- **Se incrementa** la fidelización de las plantillas ya que están satisfechas con la gestión de los recursos humanos de su organización.

Esto hace que se optimice la inversión realizada en personal, rentabilizando el coste previo en los procesos de selección y formación.

- **Se refuerza** la imagen corporativa de las organizaciones, con una proyección positiva hacia el exterior que sirve para atraer a nueva clientela, potenciales trabajadoras y trabajadores y otras organizaciones que valoran además de la calidad del producto o servicio otros aspectos como la responsabilidad social corporativa.

Para las **trabajadoras y los trabajadores**:

- **Se reduce** el estrés y las enfermedades laborales, y por tanto, se mejora su calidad de vida influyendo en una mayor implicación en su trabajo.
- **Se posibilita** la promoción laboral en la misma organización de trabajo.
- **Se pueden llegar a reducir** los costes derivados de la atención a las personas dependientes de su entorno familiar:
- **Se aumenta** el tiempo para el desarrollo en otros ámbitos de la vida, como el social, político, de ocio, etc.



Para las **administraciones públicas** a nivel interno son similares a los señalados para las otras organizaciones laborales, pero además:

- **Se contribuye** a reducir el gasto sanitario derivado del estrés, ansiedad, ... u otras situaciones provocadas por las necesidades de conciliación no resueltas.
- **Se facilita** el aumento del índice de empleabilidad nacional al reducirse los gastos por desempleo ya que el personal satisfecho es más estable en sus puestos de trabajo.
- **Se posibilita** una mejora en el grado de sostenibilidad del estado de bienestar.

La implantación y desarrollo de políticas de conciliación genera importantes beneficios para las mujeres y para los hombres cuando ambos asumen de manera equilibrada sus responsabilidades familiares

Los beneficios que obtienen las mujeres se relacionan con:

- Una mayor satisfacción en sus aspiraciones individuales al no tener que elegir entre una carrera profesional y una familia.
- El disfrute de tiempo de ocio y mejora de su calidad de vida.
- Mayores posibilidades de participación social y política.

Los beneficios que obtienen los hombres se relacionan con:

- El disfrute de sus derechos como padres.
- El desempeño de su obligaciones familiares.
- La ruptura de esquemas tradicionales en el mundo laboral de dedicación total.



PARA SABER MÁS:

- **NORMATIVA**
- **CONFIO:
PROYECTO DE FOMENTO
DE LA CONCILIACIÓN
EN LA PROVINCIA
DE CÁCERES**
- **GLOSARIO DE TERMINOS**
- **BIBLIOGRAFÍA**
- **RECURSOS WEB**



NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El marco normativo que en España regula la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras es la **Ley 39/99**. Su objetivo principal es facilitar el equilibrio de la vida familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores, siendo una de sus finalidades más importantes la de promover la participación de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas.

	<h3>ASPECTOS MÁS DESTACABLES</h3>
<p>DESCANSOS RETRIBUIDOS POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIDA</p>	<p>16 semanas a disfrutar de forma ininterrumpida antes o después del parto, adopción o acogimiento. Se amplía en 2 semanas más por cada hija/o a partir del segundo.</p> <p>Las 6 primeras semanas tras el parto son de disfrute obligatorio de la madre, el resto puede ser disfrutado por el padre o la madre de forma simultánea o consecutiva.</p> <p>Para el caso de adopción o acogimiento, de menores de 6 años, o hasta 18 años (en caso de minusvalía o con dificultades de inserción social), el descanso retribuido se regula en las mismas condiciones, a excepción del periodo de disfrute obligatorio de la madre, que no existe.</p> <p>La prestación económica es del 100% de la base reguladora.</p>
<p>REDUCCIÓN DE JORNADA</p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reducción de jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por lactancia: durante 9 meses en 1 hora diaria de ausencia del centro de trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, según determine la persona trabajadora. Se puede sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora al inicio o finalización de cada jornada. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. • Por nacimiento de hijos e hijas prematuras o que deban quedar en el hospital tras el parto: derecho a ausentarse una hora sin pérdida de salario y/o a reducir la jornada hasta 2 horas con disminución proporcional del salario. • Por cuidados directos: Al menos en un tercio y como máximo hasta la mitad para atender a menores de 6 años, personas con minusvalía sin actividad retribuida, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas. Reducción con disminución proporcional del salario.



<p>EXCEDENCIAS NO RETRIBUIDAS POR CUIDADOS</p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras tiene derecho a excedencia no retribuida en caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuidado de menores (hijas/os por naturaleza, adopción o acogimiento): hasta un máximo de 3 años con derecho a la reserva del puesto de trabajo y cotización efectiva durante el primer año y al reingreso en la empresa durante el segundo y tercer año sin que afecte a la retribución. • Familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas, la duración máxima es de un año, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y cotización efectiva.
<p>RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA</p>	<p>Obligación de garantizar la protección de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, posibilidad si se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función, supresión de turnos, nocturnidad. Si estas medidas no fueran posibles o suficientes se procederá a declarar a la trabajadora en situación de riesgo durante el embarazo con la prestación correspondiente.</p>
<p>OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 días (4 si es necesario desplazamiento) por nacimiento o adopción, fallecimiento, accidente, enfermedad y hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. • El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siendo este un derecho individual de las mujeres.

Recientemente ha sido aprobado el **Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (23/06/20006)** donde se reconoce el derecho a la **Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral**, se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres y se amplían derechos en materia de Conciliación.



CONFÍO

PROYECTO DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN

EL PROYECTO CONFÍO

Conciliación familiar e Igualdad de oportunidades es promovido por el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

UNA AGRUPACIÓN DE DESARROLLO COMPUESTA POR ORGANIZACIONES DIVERSAS

El proyecto Confío cuenta con una Agrupación de Desarrollo responsable del desarrollo de las actuaciones que incluye a organizaciones que representan a los grupos sociales más afectados actualmente por los obstáculos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral: **Instituto de la Mujer de Extremadura** (Junta de Extremadura); **ADHEX** (Asociación de Derechos Humanos de Extremadura); **COCEMFE Cáceres** (Federación de Asociaciones de Discapitados/as Físicos/as de Cáceres); **UTAE** (Unión de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras de Extremadura); **AECEO** (Asociación Extremeña para la Cooperación Este-Oeste); **Fundación MUJERES**.

SU OBJETIVO

Promover, en la provincia de Cáceres, el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral de las personas con responsabilidades familiares, y, al mismo tiempo, experimentar nuevas fórmulas de organización en el trabajo y facilitar el acceso a la formación y recualificación profesional.



CONFÍO

CONCILIACIÓN EN LA PROVINCIA DE CÁCERES

SUS ACTUACIONES ESTRUCTURADAS EN CUATRO EJES:

El proyecto contempla un entramado de actuaciones para facilitar la conciliación dirigidas tanto a las organizaciones laborales y tejido asociativo como a las mujeres y hombres que se estructuran en torno a cuatro ejes que están íntimamente relacionados:

- 1 Eje de Investigación:** sobre los obstáculos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y las posibilidades de desarrollo de organizaciones del tercer sector como prestatarias de servicios de apoyo a la conciliación.
- 2 Eje de Sensibilización:** con actuaciones dirigidas a los diferentes agentes implicados acerca de la necesidad de adoptar un papel activo en la estrategia de la conciliación.
- 3 Eje de Formación y Orientación:** con actuaciones dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas, tomando en consideración las necesidades que tienen las mujeres y los hombres de hacer compatibles sus responsabilidades familiares y domésticas con las laborales.
- 4 Eje de Conciliación:** las actuaciones se organizan para introducir nuevas formas de organización de las estructuras laborales y nuevas modalidades de prestación de servicios de apoyo a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.



GLOSARIO:

Conciliación vida laboral y familiar: Es la estrategia por la que se introducen sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, personas con discapacidad, personas enfermas crónicas), y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación de la actividad laboral y de las responsabilidades familiares.

División sexual del trabajo: 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.

Estereotipos: Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc.)

Excedencia para cuidar menores a cargo: Significa que las madres y los padres pueden acogerse a una excedencia durante un período acordado para cuidar a sus hijos/as preescolares, si renuncian a su sueldo durante ese período. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan de su excedencia.

Horario flexible: Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las mujeres y los hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones 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).

Personas dependientes: niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad, personas enfermas.

Permiso parental: Derecho individual de todas las personas trabajadoras, a no asistir al trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo/a.

Permiso por maternidad: Permiso al que tiene derecho una mujer antes y/o después del parto, por un período de tiempo determinado según la legislación laboral de cada país.

Permiso por paternidad: Permiso al que tiene derecho el padre, por un periodo de duración determinada, para ejercer sus responsabilidades de atención, según la legislación laboral de cada país.

Responsabilidades familiares: Son las que tienen las mujeres y los hombres y se derivan de la atención y el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, personas enfermas, personas mayores)

Roles: Conjunto de tareas, funciones y comportamientos exigido por la pertenencia a un grupo social.

Trabajo productivo: es aquel que se realiza en el espacio público y tiene un valor económico y una compensación monetaria.

Trabajo reproductivo: es aquel que se realiza en el espacio privado y se relaciona con el cuidado y la atención de personas dependientes, el desempeño de las tareas de mantenimiento del espacio doméstico. No tiene valor económico ni una compensación monetaria.



BIBLIOGRAFÍA

Bonino, Carla; Aragón, Jorge: La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Informes y estudios. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (comp.): Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Icaria, Barcelona, 1994.

Cabeza Pereiro, Jaime: Ley de conciliación en el Estado español. Jornadas Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente. Diputación Foral de Bizkaia, 2003.

Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid, 2003.

Cuadernos sobre conciliación de la serie Concilia. Proyecto "Concilia" Iniciativa Comunitaria EQUAL. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, 2004.

Chinchilla, M^a Nuria; Poelmans, Steven y León, Consuelo: Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas: IESE Business School, Universidad de Navarra, 2003.

Dossier de la Conferencia final del proyecto New Hera: Vida y trabajo en una nueva Hera. Fundación MUJERES (Comisión Europea). Madrid, 2004.

Durán, M^a Angeles: La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas: Instituto de la Mujer (MTAS), col. Estudios, n^o 63, Madrid, 2000.

GEMS. Método de igualdad de género en los sistemas de gestión, adaptado al área de conciliación de la vida familiar y laboral. Fundación MUJERES (Comisión Europea). Madrid, 2004

Guía de Buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional. Instituto de la Mujer: Madrid, 2001.

Indicadores europeos sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Consejo Europeo de Lisboa, Noviembre 2000.

Informe de la Comisión sobre la transposición de la Directiva 96/34/CEE de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. COM (2003) 358 final, 19 de junio de 2003.

Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada. Comisión de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades, Parlamento Europeo, 23 de febrero de 2004

La Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales, Iniciativa Comunitaria EQUAL, Proyecto "Los tiempos de nuestras vidas". Fundación MUJERES, Madrid, 2005

López, Irene: Conciliación: Opiniones y experiencias españolas en el marco de la Unión Europea. Mujeres Vecinales de España, Madrid, 2001.

López, Irene: ¿Qué puede aportarnos la UE en el impulso de la conciliación en España? Aspectos jurídicos y estratégicos de las propuestas de conciliación de la Unión Europea. Conciliar la vida; tiempo y servicios para la igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Madrid, 2002.

Méda, Dominique: El tiempo de las mujeres. Conciliación entre la vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Ediciones Narcea, 2002.

Murillo, Soledad: El mito de la vida privada. Siglo XXI, Madrid, 1996.

Monográfico sobre Conciliación de la vida familiar y laboral (Boletín n^o81). Fundación MUJERES: Madrid, 2004



RECURSOS WEB

Webs UE:

- ... http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_fr.html
- ... http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil_en.html
- ... http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/reconcil/careindic_en.pdf
- ... <http://www.eurofound.eu.int>

Estadísticas:

- ... <http://www.ine.es/tempus2/tempusmenu.htm>
- ... <http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoet.htm>

Proyectos EQUAL españoles sobre conciliación de la vida familiar y laboral:

- ... <http://oadl.es/confio>
- ... <http://www.proyectoeloisia.org>
- ... <http://www.murciaconcilia.com>
- ... <http://www.conciliaguada.com>
- ... <http://www.mujeresporlaconciliacion.com>

Otras webs:

- ... <http://www.fundacionmujeres.es/newhera>
- ... <http://www.optimandalucia.org/>
- ... <http://www.fundacionmujeres.info>
- ... <http://www.oecd.org/els/social/familyfriendly>
- ... <http://www.greatplacetowork.com>
- ... http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=2350
- ... <http://www.nuevasformasdetrabajo.org>
- ... http://mujeres.universia.es/empleo/familia_trabajo/indice_familia_trabajo.htm
- ... <http://www.juntadeandalucia.es/iam/foros/>

Proyecto CONFÍO
Iniciativa Comunitaria Equal

Entidad representante de la Agrupación de Desarrollo:
Organismo Autónomo para el Desarrollo Local
de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres

Elaboración de contenidos:

- Fundación MUJERES
- M^a José Guerra Ortega
 - Cristina García Comas
 - Isabel López Fajardo
 - Carmen Cascos

Diseño gráfico:
Pablo Hueso & A.C.s.l.

JUNIO 2006

