



APUNTES PARA LA
IGUALDAD



Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

3

GUIA

Conciliación de la
**vida laboral, familiar
y personal**

COORDINACIÓN
Área de Juventud, Educación y Mujer
del Cabildo Insular de Tenerife

EDICIÓN, DISEÑO y MAQUETACIÓN
Metrópolis Comunicación

ILUSTRACIONES
José Rodríguez

IMPRESIÓN
Producciones Gráficas

DEPOSITO LEGAL

Índice

■ 1) Introducción 9

■ 2) Definición del concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal 11-14

■ 3) Indicadores clave ligados a la desigualdad 15-20

- 3.1 Sexo-género.
- 3.2 Roles.
- 3.3 Estereotipos.
- 3.4 Valores tradicionales.
- 3.5 Uso de los tiempos.
- 3.6 Reparto desigual de las tareas del hogar.

■ 4) Conciliación en el ámbito doméstico y familiar 21-30

- 4.1 El espacio privado reservado tradicionalmente a las mujeres.
- 4.2 Cambios necesarios para lograr la corresponsabilidad de los hombres en la vida familiar y doméstica:
 - 4.2.1 Ruptura con la asignación de roles.
 - 4.2.2 La negociación como medio imprescindible para lograr la conciliación.
- 4.3 Medidas a emprender desde las instituciones públicas.
 - 4.3.1 Campañas de sensibilización destinadas a la población en general.
 - 4.3.2 Talleres de reparto de tareas dirigidos a mujeres y hombres.
 - 4.3.3 Distribución de folletos explicativos.
 - 4.3.4 Charlas, talleres y concursos para concienciar a la población infantil y juvenil.

■ 5) Transición de la esfera familiar a la laboral31-44

5.1 Las mujeres ganan protagonismo en el espacio público.

5.2 Doble jornada.

5.3 Costes de la no conciliación.

5.4 Medidas a emprender desde las instituciones públicas:

5.4.1 Los servicios infantiles y juveniles como vía para lograr la conciliación:

- Fomentar la implantación del ciclo de educación infantil de 0 a 3 años.
- Escuelas públicas infantiles con horarios acomodados a la jornada laboral.
- Promover los espacios de ocio y tiempo libre.

5.4.2 Atención a las personas dependientes:

- Ayuda a domicilio.
- Promover la ampliación de plazas residenciales y centros de día.
- Fomentar servicios de acompañamiento.
- Impulsar iniciativas como el servicio de respiro para personas dependientes.

■ 6) El mundo laboral como escenario principal de conciliación en el espacio público 45-55

6.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar

6.1.1 Bajas por maternidad/paternidad.

6.1.2 Derecho a reducción de jornada.

6.1.3 Permisos remunerados por fallecimiento y cuidado de familiares y personas con discapacidad.

6.1.4 Derecho a excedencias laborales sin retribuciones.

6.2 Deducción por maternidad.

6.3 Desarrollo de medidas conciliadoras desde las instituciones públicas, empresas y sindicatos.

■ Documentos relacionados con conciliación57-66

■ Glosario 67-71

■ Bibliografía73-77

Introducción

La incorporación de las mujeres al mundo laboral, si bien puede considerarse como uno de los hitos más reseñables de la historia contemporánea, ha traído consigo, igualmente, notables disfunciones.

El protagonismo adquirido por las mujeres en el ámbito público no ha tenido su recompensa. El hombre no ha participado de igual manera en la esfera doméstica y familiar, alejado todavía de un compromiso que debería entenderse como fruto de una evolución natural, nada traumática y en consonancia con los tiempos. Esto ha traído como consecuencia una sobrecarga para las mujeres, que está pasando incluso factura a su salud.

La sociedad es consciente de la importancia de la conciliación; y reflejo de ello son los textos normativos elaborados por la Unión Europea (UE), e incluso España cuenta con una ley concreta para abordar este tema. Sin embargo, la legislación no es suficiente. Es necesario un cambio de mentalidad de los hombres porque la conciliación no es una cuestión exclusiva de mujeres.

Esta guía pretende ser una herramienta de trabajo, dirigida no sólo a expertos y expertas en la materia, sino a la sociedad en general.

Además de ahondar en los aspectos teóricos sobre el tema tratado, también la guía recoge acciones que pueden emprender las instituciones públicas, los agentes sociales y las empresas para alcanzar la verdadera conciliación.

El Cabildo Insular de Tenerife confía en que este trabajo resulte útil y, sobre todo, sea un paso más a favor de la consecución de la verdadera igualdad entre mujeres y hombres.

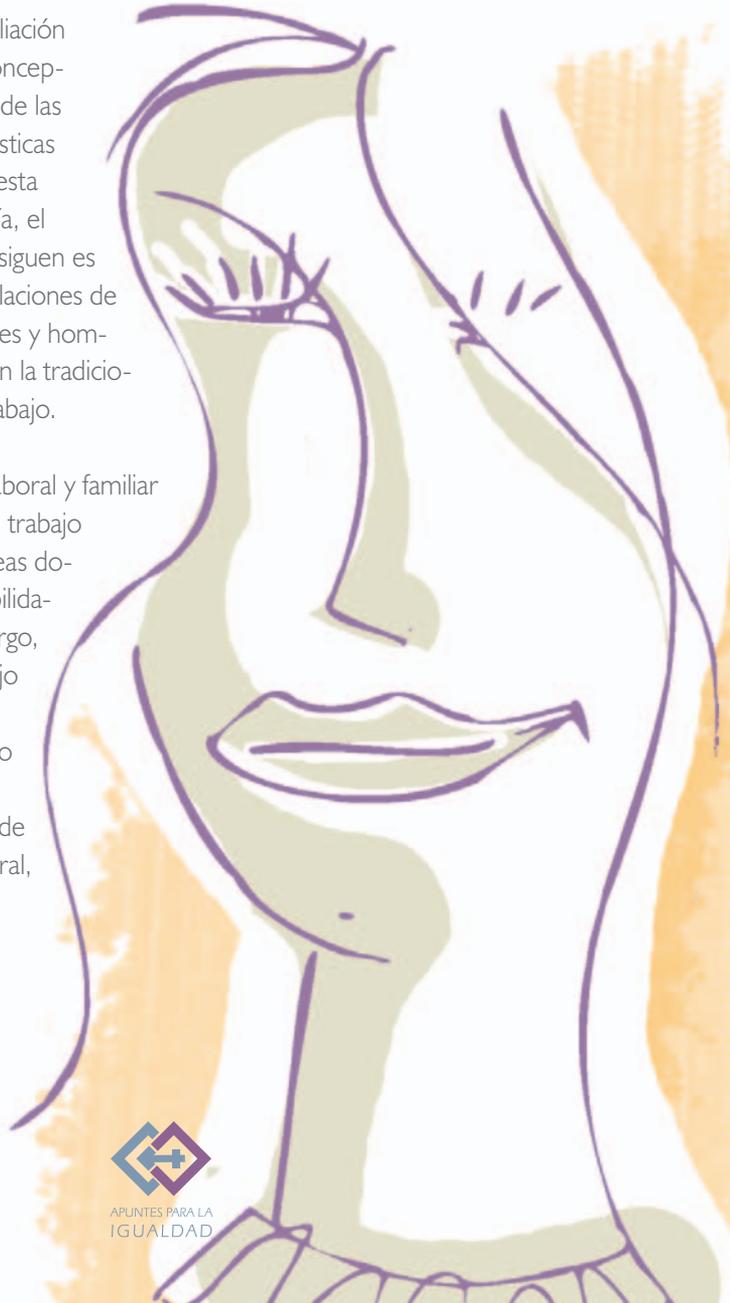
2

Definición
del concepto
de conciliación

Definición del concepto de conciliación

El uso del término conciliación viene a reemplazar al concepto basado en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares. A pesar de esta suplencia de terminología, el objetivo que ambos persiguen es el mismo: superar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, cuya raíz se halla en la tradicional división sexual del trabajo.

Conciliación de la vida laboral y familiar significa compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Sin embargo, este concepto queda cojo al no aludir a la esfera privada de las personas o su tiempo libre. Por ello hay que hablar siempre de conciliación de vida laboral, familiar y personal.



Es un reto que afecta al conjunto de la sociedad. Por ello no se puede caer en el error de identificar conciliación sólo con mujeres. La implicación de los hombres es primordial, sin su participación es inviable el reparto equitativo de responsabilidades y de las tareas en las tres esferas de la conciliación. Alcanzar este cometido no está exento de dificultades, por lo que es necesario promover un cambio de estructuras socioeconómicas que posibilite que dicha conciliación sea real y efectiva.

Las leyes son necesarias para alcanzar esta meta. Pero pueden quedar sólo en buenas intenciones plasmadas en el papel si no se logra un cambio de mentalidad, social, estructural y una implicación directa de los hombres. Sólo mediante un enfoque multidisciplinar se puede lograr este propósito.

La conciliación no debe ser vista como un problema privado. Es un tema de la sociedad y como tal debe contar con una respuesta social. Hay que tener presente que un modelo de vida donde mujeres y hombres se relacionan desde la igualdad es beneficioso para el conjunto de la sociedad.

La igualdad de oportunidades, la calidad de vida, la valorización del espacio doméstico, la promoción del tiempo de ocio, la utilización autónoma del tiempo por parte de la ciudadanía son los elementos que definen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3

Indicadores clave ligados a la desigualdad

Indicadores clave ligados a la desigualdad

A continuación se exponen una serie de aspectos de singular relevancia a la hora de tratar la desigualdad.

■ 3.1 Sexo-género.

El sexo es una categoría biológica, genéticamente determinada y transmisible y, por tanto, básicamente inmodificable, en función de la cual se clasifican a los seres vivos en machos o hembras.

El concepto de género se refiere a una construcción sociocultural modificable, mediante la cual se asignan roles y estereotipos en función del sexo.



■ 3.2 Roles.

Son funciones y tareas asignadas e inculcadas a mujeres y hombres, niñas y niños, que rigen las relaciones entre ellas y ellos y que atribuyen y determinan comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones distintas a unas y a otros.

■ 3.3 Estereotipos.

Los estereotipos son modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su pertenencia a algún grupo.

Al estereotipo masculino se otorgan peculiaridades como la capacidad, lógica, individualidad, ambición, competitividad, independencia, liderazgo, agresividad, etcétera.

A las mujeres se les asocian rasgos como la afectividad, disponibilidad para los y las demás, amabilidad, tacto, dependencia, servilismo, etcétera.

Los estereotipos contribuyen de esta manera a justificar, perpetuar y reproducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

■ 3.4 Valores tradicionales.

Partiendo de las definiciones de rol y estereotipos de género, el papel tradicional asignado a las mujeres ha sido el de madre y ama de casa, mientras que a los hombres se les ha atribuido la tarea de sustentador económico y portador del bienestar de la familia.

Durante siglos ha imperado un modelo de sociedad en el que el espacio privado ha sido reservado a las mujeres y el público a los hombres. El mantenimiento de estas estructuras dificultan el uso de los tiempos.

■ 3.5 Uso de los tiempos.

La organización del tiempo de los hombres está supeditado a su horario laboral. Mientras, las mujeres, tengan o no empleo, deben adaptar su tiempo al de los demás miembros de la familia. En el ámbito doméstico el tiempo está organizado en función de las necesidades del resto de los miembros de la familia, es regalado y, por tanto, no está puesto a la venta.

Por el contrario, el tiempo en la esfera laboral se vende a cambio de un salario, hay una clara diferenciación entre el tiempo dedicado al empleo y al ocio, y es la persona la que organiza su propio tiempo. La necesidad de conciliar surge, entre otras razones, como consecuencia de la separación de los espacios y tiempos. Distribuir el tiempo en función de las relaciones de género provoca un balance muy negativo para las mujeres.

Con el objeto de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres se hace necesaria una distribución equitativa del tiempo para dar respuesta a las necesidades individuales de las personas que conforman la sociedad y, por tanto, poner fin a la separación espacial.

■ 3.6 Reparto desigual de las tareas del hogar.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral no ha roto con las costumbres ancestrales. La tradición sigue presente de forma acentuada en los hogares españoles en lo que se refiere al reparto de las tareas domésticas y familiares.

Los hombres se van incorporando lentamente a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad.

Por tanto, el reparto de responsabilidades se puede definir como la distribución equilibrada en el seno del hogar de tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, que permite a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorado la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.



4

Conciliación en el ámbito doméstico y familiar



Conciliación en el ámbito doméstico y familiar

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, en menor medida, al disfrute de un tiempo propio para la participación, supuso la ruptura del tradicional modelo basado en convertir el espacio público o laboral en coto del hombre y el privado o familiar en propio de la mujer.

Sin embargo, este cambio no trajo consigo la conciliación familiar, entendida como tal la asunción de responsabilidades por parte de todos los miembros del hogar. Las desigualdades en este ámbito siguen latentes y las tareas del hogar y el cuidado de niños y niñas y personas dependientes sigue siendo una labor propiamente femenina.



■ 4.1 El espacio privado reservado tradicionalmente a las mujeres.

Es posible acabar con la costumbre de siglos de identificación con estereotipos y roles. De ahí que la consecución de la conciliación pasa necesariamente por acabar con el modelo social que nos asigna roles en función del sexo, así como por la eliminación de estereotipos que prefiguran actitudes y aptitudes diferentes que refuerzan esta división sexual de papeles.

La única vía existente para que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo fuera y dentro de casa pasa necesariamente por la corresponsabilidad de todas las personas que conforman el núcleo familiar en la crianza y educación de las hijas e hijos, en el cuidado de las personas dependientes y en el reparto equitativo de las labores domésticas.

■ 4.2 Cambios necesarios para lograr la corresponsabilidad de los hombres en la vida familiar y doméstica.

La Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), revela que las españolas dedican tres horas más que los hombres a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de los niños y niñas y adultos del hogar y, como consecuencia, disponen de una hora menos de tiempo libre.

Para alcanzar la conciliación en el ámbito doméstico y familiar es necesaria la corresponsabilidad de quienes componen la unidad familiar en la realización del trabajo doméstico y la atención y el cuidado de las personas dependientes.

Aunque se ha avanzado mucho en la concienciación de los hombres en la colaboración de las tareas del hogar, las estadísticas muestran una realidad injusta y discriminatoria, donde las mujeres además de su trabajo remunerado tienen que realizar la mayoría de los trabajos domésticos, incluido la educación de los hijos y el cuidado de adultos dependientes. Para que esta escena cotidiana deje de ser una realidad y los hombres se conviertan también en actores de la vida privada en todos sus ámbitos se deben producir dos cambios:

■ 4.2.1 Ruptura con la asignación de roles.

El objetivo del ordenamiento jurídico es la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de sexo. El camino para alcanzar esta meta no es precisamente facilitar a las mujeres la posibilidad de compatibilizar las responsabilidades familiares y profesionales. La única vía con efectividad real es la ruptura con la asignación de roles. De la misma manera que las mujeres se van incorporando en la esfera pública, los hombres deben asumir sus responsabilidades en la esfera privada.

■ 4.2.2 La negociación como medio imprescindible para lograr la conciliación.

Los hombres se van incorporando lentamente a las tareas del hogar, al cuidado de hijos y personas dependientes, pero siempre desde una actitud subsidiaria, de ayuda y no de responsabilidad. El psicoterapeuta especialista en hombres, masculinidad y relaciones de género, Luis Bonino, se refiere al “permanente escaqueo” de los hombres, que se produce, a su juicio, porque no tienen todavía asumido que también es responsabilidad suya el ámbito doméstico y familiar.

Siempre hay que tener presente que todos los miembros de la familia necesitan tiempo para trabajar, descansar, incrementar su formación, cuidar de los demás y divertirse. La misma importancia tiene el tiempo dedicado al trabajo remunerado que al doméstico, así como a la formación y al ocio.

Es necesario avanzar en el reparto de responsabilidades. La conciliación es positiva y contribuye al bienestar personal y a la calidad de vida, así como al mantenimiento y equilibrio familiar y social.

Pero conciliar requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos. La consecución de este propósito requiere un cambio de mentalidad y una implicación directa de los hombres.

Sin la participación masculina no puede existir el reparto equitativo de las responsabilidades y tareas.

■ 4.3 Medidas a emprender desde las instituciones públicas.

Además de este necesario cambio de mentalidad, la consecución de la conciliación requiere medidas de concienciación y sensibilización y de recursos destinados a su aplicación.

Es una equivocación identificar conciliación sólo con las mujeres. Es necesario considerar como personas destinatarias de la conciliación tanto a las mujeres como a los hombres. Hay que insistir en medidas que favorezcan la incorporación de los hombres en la denominada

ética del cuidado, con especial atención a las acciones que posibiliten la educación en igualdad. La aceptación por parte de los hombres de su responsabilidad familiar pondrá fin a la feminización de la conciliación.

El desarrollo por parte de las instituciones públicas de acciones encaminadas a favorecer el reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares es fundamental. Es lo que se llama buenas prácticas: medidas, acciones y normas encaminadas a favorecer la conciliación. Entre las medidas a emprender en el ámbito doméstico destacan:

■ 4.3.1 Campañas de sensibilización destinadas a la población en general.

Las campañas de sensibilización a favor de la conciliación se dirigen a la población en general, entendida como tal mujeres y hombres, personal docente, el tejido asociativo, el empresariado...

Entre las medidas a desarrollar hablaríamos de:

- **Charlas:** una experta o experto en la materia se encargaría de explicar las ventajas de la conciliación a colectivos prefijados (asociaciones vecinales, de mujeres y mixtas).
- **Unidades didácticas de coeducación:** se trataría de elaborar soportes y definir actividades tendentes a inculcar la realidad de la conciliación.
- **Elaboración de sencillos folletos** que incluyan las ventajas de poner en práctica la conciliación.

- **Una feria itinerante** con talleres interculturales y de intercambio de roles.
- **Distribución de carteles informativos** en los puntos más concurridos de la localidad, que sería una herramienta más dentro de campañas publicitarias *ad hoc*.
- **Elaboración de un juego de mesa didáctico** con contenido referido a la conciliación en el ámbito doméstico y familiar.
- **Incorporar imágenes de corresponsabilidad** en todas las actividades de información y sensibilización que se lleven a cabo desde las administraciones.
- Las instituciones públicas, concretamente los ayuntamientos por su cercanía a la ciudadanía, también pueden promover **reuniones informativas para padres y madres** antes de que tengan hijos.

■ 4.3.2 Talleres de reparto de tareas dirigidos a mujeres y hombres.

El objetivo de los talleres de intercambio de tareas y responsabilidades debe ser inducir a un cambio de mentalidad y comportamiento de los participantes. Los talleres deben ir dirigidos a mujeres y hombres y se sustentan en el intercambio de tareas asignadas tradicionalmente a uno u otro grupo.



Para los hombres se pueden organizar: módulos de cocina, de limpieza y organización doméstica y de costura y plancha.

Entre las actividades que se pueden emprender para las mujeres están el aprendizaje de arreglos básicos de fontanería, carpintería y bricolaje, electricidad, albañilería y de mecánica del automóvil.

Los talleres deben contar con una parte teórica y práctica y su cometido no sólo debe ser el desarrollo de un repertorio de habilidades y destrezas para su aplicación en el entorno doméstico, sino que el fin último debe ser la promoción de un cambio de actitudes y comportamientos en relación con la conciliación de las responsabilidades domésticas y familiares.

■ 4.3.3 Distribución de folletos explicativos.

Otra de las acciones a desarrollar sería la distribución de folletos explicativos en los lugares tradicionalmente más frecuentados por los hombres (gimnasios o ecuentros deportivos, por ejemplo). Además, estos soportes se pueden complementar con **merchandising** (bolsa plegable para la compra, viseras y camisetas) relacionado con el tema.

■ 4.3.4 Charlas, talleres y concursos para concienciar a la población infantil y juvenil.

La coeducación debe ser el planteamiento de partida de nuestro sistema educativo en torno al que se diseña y planifica toda la intervención educativa. Con el fin de sensibilizar a la población infantil sobre los beneficios del reparto equitativo de las tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres se pueden poner en marcha campañas en los colegios.

Entre las acciones concretas en aras de avanzar en materia de igualdad de oportunidades destacan:

- realización de representaciones teatrales y de guiñol.
- talleres de sensibilización.
- concursos de cuentos.
- proyección de películas infantiles cuyo contenido incida en la igualdad.
- edición y distribución de juegos de mesa que aludan a la importancia del reparto equitativo de tareas.

Dirigidos a las y los adolescentes destacan los talleres de habilidades domésticas. Al igual que en el caso de los adultos con estos módulos se propiciará el intercambio de roles. Así, los de cocina, costura, plancha y limpieza irán dirigidos a los hombres; y los de fontanería, electricidad y bricolaje, a las adolescentes.

Los objetivos de estos talleres son la asunción de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, romper con el esquema de roles interiorizados, familiarizarse con el uso de las herramientas y desarrollar la autoestima.



5

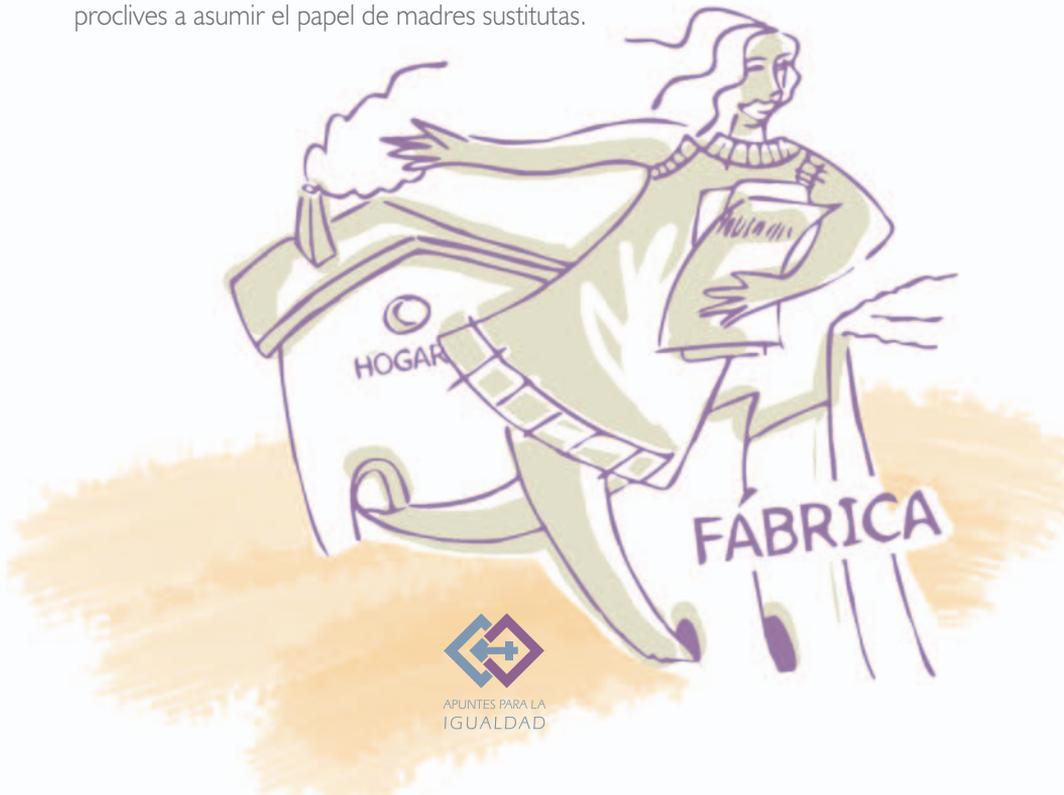
Transición
de la esfera
familiar a la laboral

Transición de la esfera familiar a la laboral

■ 5.1 Las mujeres ganan protagonismo en el espacio público.

Entre el mundo del empleo y el de la familia hay actualmente una relación de contradicción más que de conciliación. La sociedad española es poco consciente de la magnitud de los cambios que se están produciendo, quizá por ello la mayor parte de los problemas que plantea el nuevo modelo es solucionado por mujeres a través de estrategias de la que es pieza clave la solidaridad intergeneracional.

Pero recurrir a estas estrategias ya no será posible en un futuro próximo, cuando las últimas generaciones de abuelas inactivas y disponibles vayan desapareciendo y sean sustituidas por abuelas ocupadas y menos proclives a asumir el papel de madres sustitutas.



A pesar de que el hombre ya no es el único proveedor de recursos para satisfacer las necesidades básicas del hogar, las mujeres no han podido descolgarse el cartel de ama de casa y cuidadora.

El aumento de la tasa de ocupación femenina ha sido espectacular en los últimos 30 años, pero no es suficiente. El Consejo de Europa ha trazado el objetivo de llegar al 60% de empleo femenino como muy tarde en 2010. Para cumplir este mandato es necesario que aumente el número de empleadas, sobre todo en la franja de edad intermedia. Para que España alcance el 60% de la tasa de ocupación femenina, partiendo de la base de que el crecimiento se mantiene estable, necesitaría casi tres millones de empleadas más para el año 2010.

También hay que tener en cuenta el creciente nivel de formación de las mujeres españolas. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en la década de los noventa se ha duplicado la proporción de universitarias y por primera vez en la historia de España hay más mujeres que hombres con estudios universitarios. Sería un despilfarro socialmente inaceptable que no se aprovechara este capital humano si esas mujeres no se incorporan al mercado laboral.



Es cierto que ha sido mucho el camino andado por las mujeres desde su ingreso en la esfera pública, pero el precio que le han hecho pagar por ello es alto. De hecho de que las mujeres soporten en soledad las cargas fruto de la asunción en exclusiva de las responsabilidades domésticas y familiares condiciona su incorporación al ámbito público, agudizándose esta situación cuando se trata de los modelos de familia no tradicionales.

No son pocas las consecuencias de esta situación: doble jornada, falta de tiempo para dedicarse a otras actividades distintas al trabajo y el cuidado de la familia, dificultades para desarrollar una carrera profesional y abandono del trabajo para el cuidado de personas dependientes, entre otras.

■ 5.2 Doble jornada.

Las españolas dedican casi siete veces más tiempo a las labores domésticas que los hombres. De igual manera, son las europeas que más horas dedican al cuidado de la familia (44 horas semanales, representando el doble que las empleadas por las danesas, en el extremo opuesto).

Estos son sólo dos ejemplos que demuestran que la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral no acaba con la división sexual en la asunción de las diferentes responsabilidades. Es más, su acceso al espacio público no se ve acompañado de un reparto equitativo de responsabilidades domésticas y familiares por parte de los hombres.

La consecuencia de ello es el sufrimiento por parte de las mujeres de una doble jornada que incide negativamente en su calidad de vida, pero también en un auténtico ejercicio de la ciudadanía.

Es fundamental que los hombres cambien de mentalidad y asuman como parte de su responsabilidad las tareas del hogar y el cuidado de la familia. Sin su implicación no se puede alcanzar la conciliación ni la igualdad de oportunidades, entendida como tal la situación en la que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones, sin limitaciones de roles, y en las que se tienen en cuenta y potencian por igual distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Es imposible que las mujeres puedan seguir dedicando ocho horas diarias al trabajo doméstico, en particular a la parte socialmente más necesaria de él (cuidado de niños y niñas y personas sin autonomía personal), si se debe alcanzar el 60% de la tasa de empleo femenina como fecha tope en 2010.

Debe implantarse un nuevo modelo basado en el reparto familiar y social de cuidados imprescindibles para la subsistencia social. Esta es la única manera de poner freno a los costes personales que están injustamente pagando las mujeres por su incorporación masiva al mercado laboral.

■ 5.3 Costes de la no conciliación.

Para muchas mujeres la incorporación a la vida laboral está significando importantes costes personales, ya que son ellas el único agente activo de conciliación que se enfrenta a la obligación de compaginar la esfera laboral con la familiar, por lo que a menudo las mujeres se ven abocadas a marginar una de las dos áreas. Como consecuencia, este hecho condiciona la toma de decisiones, provocando, en ocasiones, situaciones de exclusión en el mercado de trabajo, llevando a perfiles de pobreza y marginación.

La sobrecarga de trabajo que soportan las mujeres está pasando factura a su salud. Ésta se resiente cuando recae sobre una misma persona la carga del trabajo doméstico y asalariado. Diversos estudios han puesto en evidencia que el estado de salud de las mujeres asalariadas empeora a medida que aumenta el número de personas que requieren cuidados en el núcleo de convivencia familiar. Las mujeres entre 35 y 55 años son las que tienen más enfermedades debido al estrés.

■ 5.4 Medidas a emprender desde las instituciones públicas.

La conciliación está ligada directamente al desarrollo de acciones positivas a favor de la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Europea define como acción positiva aquellas medidas dirigidas a un grupo concreto, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Las acciones positivas están no sólo legitimadas por las instancias comunitarias y otras instituciones internacionales, sino también por la propia Constitución española a través de su artículo 9.2, que señala textualmente: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y que los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Las acciones positivas desempeñan un papel importante en el caso de las mujeres como medio de lucha contra estereotipos que las relega al ámbito de lo privado frente al público, reservado casi exclusivamente a los hombres, y contra el reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares. Ambos factores representan un enorme obstáculo para la plena incorporación de las mujeres a los diferentes ámbitos de la vida social y pública.

Las instituciones públicas deben potenciar medidas sociales de apoyo que faciliten a mujeres y hombres compartir en igualdad la vida familiar y laboral.

Entre las acciones a desarrollar están:

■ 5.4.1 Los servicios infantiles y juveniles como vía para lograr la conciliación.

Los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a hacer compatible la participación en el mundo laboral y el cuidado de los hijos e hijas.

A pesar de que cuantitativamente son importantes, no facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral.

La gran parte de los centros escolares no ha asumido que las mujeres dedicadas exclusivamente a las tareas del hogar no responden al modelo social vigente. Esta situación provoca dos problemas fundamentales. Por un lado, la falta de coordinación entre los horarios escolares y laborales y, por otro, las vacaciones son más prolongadas que las que disfrutaban las personas trabajadoras. De ahí que sea necesario potenciar actuaciones para compatibilizar la crianza con el derecho de las mujeres a una plena incorporación en el mundo laboral.

Entre estas medidas destacan:

Fomentar la implantación del ciclo de educación infantil de 0 a 3 años:

La Unión Europea (UE) aboga porque de aquí al año 2010 se preste especial atención a la conciliación y uno de los puntos que marca como prioritarios es la prestación de servicios de cuidado de niñas y niños. Los Estados miembros deberán tratar de facilitar servicios de centros infantiles para, al menos, el 90% de la población infantil de 3 años y la edad de escolarización obligatoria para, al menos, el 33% de las y los menores de 3 años.

En España, para las niñas y los niños de 0 a 3 años, el principal recurso público son las escuelas infantiles, aunque el número de plazas que ofertan son claramente insuficientes. Por ello es importante fomentar la implantación del ciclo de educación infantil que comprende este tramo de edad y que dé respuesta a las necesidades asistenciales y educativas de las niñas y los niños y al bienestar social de las familias.

Escuelas públicas infantiles con horarios acomodados a la jornada laboral:

La incompatibilidad horaria de los colegios con los centros de trabajo se convierte en un problema grave que afecta a la unidad familiar y cuya atención asumen las mujeres. Éstas recurren a diferentes soluciones prácticas para afrontar estos desfases temporales.

Así, hay madres que son las que se encargan de llevar a los niños y las niñas al colegio, situación que provoca como consecuencia problemas o tensiones en sus lugares de trabajo. Otras recurren a las y los abuelos para que se encarguen de este cometido, o bien a la ayuda externa remunerada.

También hay que reseñar que hay una proporción destacable de niños y niñas menores de 12 años que van y vuelven solos y solas del colegio.

Los colegios deberían permanecer abiertos con un horario más amplio que el de las clases, incluyendo fines de semana y vacaciones, con el propósito de ofrecer alternativas de tiempo libre a todos los niños y niñas de la zona. Además que las vacaciones escolares se convierten en un quebradero de cabeza para muchos progenitores que recurren a las abuelas y los abuelos en busca de ayuda.



Promover los espacios de ocio y tiempo libre:

Además de adaptar la organización, funcionamiento y atención de los centros escolares para dar una respuesta a las necesidades de niños y niñas y sus familias, es interesante fomentar el desarrollo de una amplia red de servicios de atención infantil al alcance de todos los niños y niñas. Dentro de esta red tienen cabida las ludotecas, casas de niños y niñas, campamentos de vacaciones o colonias.

■ 5.4.2 Atención a las personas dependientes.

La consecuencia evidente del descenso de la natalidad y de la prolongación de la esperanza de vida es el envejecimiento generalizado de la población europea, situación que se está evidenciando en Canarias.

Los datos demográficos indican que el índice de envejecimiento de la población canaria ha aumentado un 2,5% en un periodo corto de tiempo, de forma que se ha pasado del 9,5% en 1995 a casi el 12% en 2001.

Las necesidades familiares no se limitan, por tanto, al cuidado de los hijos y las hijas, sino que el aumento de la esperanza de vida y las modificaciones en la estructura familiar traen consigo un aumento de las responsabilidades familiares con respecto a las personas dependientes para poder realizar las actividades básicas de la vida diaria.

En el campo de atención a las personas dependientes sigue resultando todavía indispensable recurrir a la ayuda familiar, siendo las mujeres las que asumen prácticamente esta tarea. Pero su incorporación, cada vez mayor, al mercado laboral hace que esta situación sea cada vez más difícil.

El cuidado de este grupo de personas ya no puede seguir descansando en la existencia de una reserva estructural de mano de obra femenina en los hogares, porque esta figura ya no existe en la mayoría de los hogares formados por gente joven.

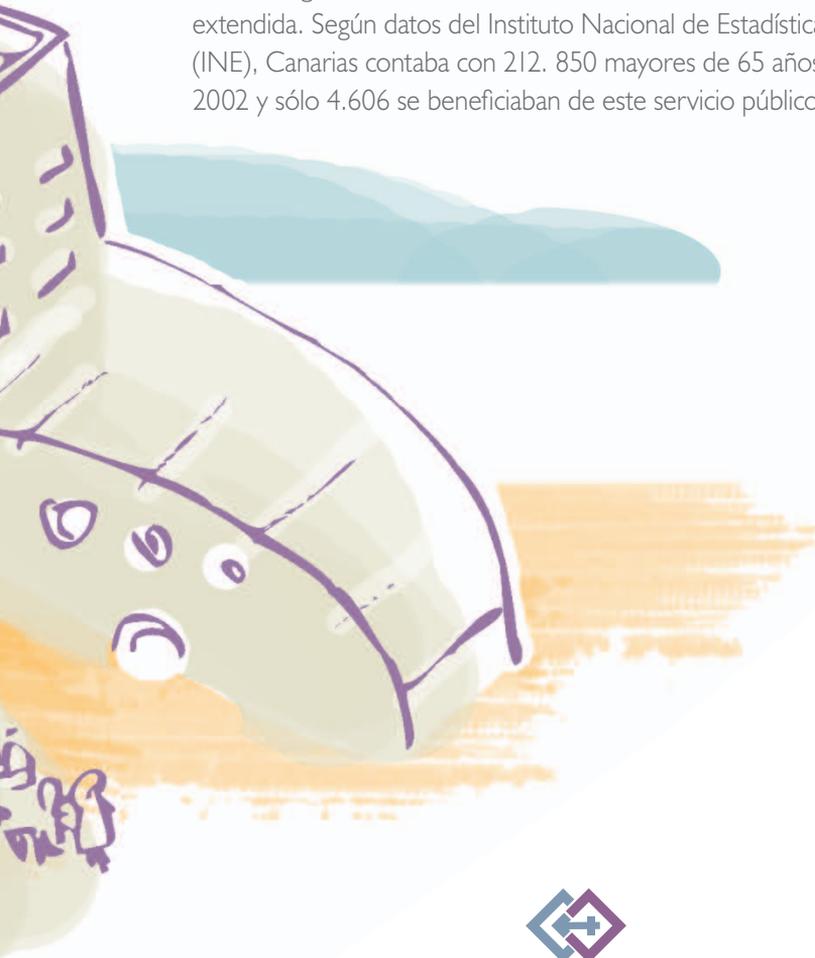
Esta descripción de la realidad invita a la necesaria revisión de las políticas públicas destinadas a ayudar no a los ancianos y ancianas, que es algo que se está haciendo, sino a apoyar a aquellas familias con personas dependientes a su cargo para hacer posible en ese caso la combinación de familia y empleo. Por ello es imprescindible fomentar el desarrollo de una serie de servicios dirigidos a todos los colectivos que, por una u otra causa, sean dependientes:



Ayuda a domicilio: es una herramienta fundamental para que las familias que tengan personas dependientes a su cargo puedan compatibilizar su desarrollo profesional con su vida familiar.

Es importante fomentar la implantación de este recurso, que no sólo supone un menor coste público, sino que la persona mayor se ve beneficiada al no tener que abandonar su entorno.

Sin embargo, la cobertura de este servicio todavía no está muy extendida. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), Canarias contaba con 212. 850 mayores de 65 años en 2002 y sólo 4.606 se beneficiaban de este servicio público.



Promover la ampliación de plazas residenciales y centros de día:

los centros de día se convierten en un recurso fundamental donde las personas dependientes pueden pasar algunas horas realizando actividades sociales, culturales, deportivas, lúdicas y donde se les facilita asistencia primaria. De igual manera, para aquellas familias a las que les resulte imposible atender a sus mayores debe ofertarse-les plazas residenciales.

Fomentar servicios de acompañamiento: con este servicio lo que se pretende es acompañar y atender a enfermos y discapacitados que han de permanecer en su domicilio. Asimismo, está dirigido a las personas mayores que han optado por permanecer en el hogar y requieren cuidados o ayuda.

Impulsar iniciativas como el servicio de respiro para personas dependientes: se entiende por servicio de respiro el conjunto de actuaciones dirigidas a una atención integral mediante servicios de mantenimiento, ayuda a las actividades de la vida diaria y terapia ocupacional, entre otros, que se prestan en régimen residencial durante un periodo de tiempo transitorio. Este servicio está dirigido a colaborar con las familias cuidadoras de una persona dependiente.

6

El mundo laboral como
escenario principal
de conciliación en el
espacio público

El mundo laboral como escenario principal de conciliación en el espacio público

En el seno de la Unión Europea, los programas, recomendaciones y directivas comunitarias sugieren medidas que permiten a mujeres y hombres conciliar sus obligaciones profesionales y familiares. Todos los estados miembros han adoptado varias iniciativas legislativas destinadas a fomentar la conciliación.

La negociación colectiva debe jugar un papel primordial en materia de conciliación, ya que representa el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales.

La sociedad española en su conjunto se muestra sensible con el tema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta preocupación también es trasladable a los poderes públicos que han adoptado algunas medidas como la Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar o el Plan de Familia 2001-2005.

■ 6.1 Ley 39/99, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Esta Ley nace de la aprobación en el año 1996 de la Directiva 96/34/CE, como consecuencia de un acuerdo social de ámbito europeo entre distintas organizaciones empresariales y sindicales denominado Acuerdo marco sobre el permiso parental. Esta directiva, junto con la 92/85/CEE, constituye la base para poner en marcha la normativa española.



Por efecto de la aplicación de ambas directivas se modifican determinados extremos relativos al Estatuto de los Trabajadores, que es la norma básica que regula las condiciones de empleo, las leyes General de Seguridad Social, de Prevención de Riesgos Laborales y de Procedimiento Laboral.

La Ley española establece los derechos a permisos, excedencia y reducción de jornada laboral en caso de maternidad, paternidad, adopciones y cuidados de familiares, que pueden sufrir modificaciones según los convenios colectivos de las personas trabajadoras:

■ 6.1.1 Bajas por maternidad/paternidad.

- Los requisitos para beneficiarse del permiso son estar afiliada/o a la Seguridad Social y en situación de alta y haber cotizado un mínimo de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se produce el hecho (parto o decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción). Como excepción, si la madre trabajadora no reúne el periodo mínimo de cotización es el padre el que puede recibir el subsidio durante la totalidad del permiso, descontando un periodo de seis semanas. La cuantía a recibir es el cien por cien de la base reguladora establecida para la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes.



- Se disfrutará de dieciséis semanas por parto. En los nacimientos múltiples se amplían a dos semanas más por cada criatura a partir de la segunda.
- El permiso obligatorio para las mujeres es de seis semanas después del parto.
- Las diez semanas restantes pueden repartirse entre la madre o el padre, o ambos, cuando los dos tengan trabajo remunerado.
- En las adopciones o acogidas temporales de menores de seis años se disfrutará de un permiso de dieciséis semanas seguidas, cuya distribución será a criterio de la madre y del padre. Cuando se trata de menores mayores de seis años se podrá disfrutar de un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas cuando se dan una serie de circunstancias y siempre que estén acreditadas por los servicios sociales pertinentes: discapacidad o minusvalía, o circunstancias y experiencias personales que presenten especiales dificultades de inserción social. Cuando se trata de adopción internacional, por necesidades de desplazamiento previo al país de origen del niño o la niña, podrá iniciarse el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución.
- En caso de parto prematuro y de bebés hospitalizados después del parto, la percepción de las retribuciones podrá interrumpirse y se reanuda a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las seis primeras semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.



- Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora por parte de la madre o del padre en caso de hospitalización del bebé a continuación del parto.

■ 6.1.2 Derecho a reducción de jornada.

Retribuida: para la madre o el padre que trabajan por motivos de lactancia cuando las niñas o niños tienen menos de nueve meses. Tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, que podrá dividirse en dos fracciones, o bien este derecho se podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora (entrar 30 minutos más tarde o salir media hora antes). La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponde a la trabajadora o trabajador, que debe avisar con 15 días de antelación la fecha de su incorporación a la jornada ordinaria.

No retribuida: en este caso la reducción de jornada supone la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un tercio y un máximo que represente la mitad de la jornada laboral. Se puede disfrutar de esta reducción en tres casos:

- Cuando se tenga al cuidado niños o niñas menores de seis años.
- Familiares con minusvalía que no tengan una actividad retribuida.
- En el cuidado de un familiar hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

■ 6.1.3 Permisos remunerados por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Dos días y, si hay desplazamiento, cuatro días.

■ 6.1.4 Derecho a excedencias laborales sin retribuciones.

- Por el cuidado de una hija o un hijo menor de tres años, al igual que en los casos de acogimiento. Existe el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo para el primer año y para más tiempo se garantizará un puesto con una categoría similar.
- Por un año como máximo para el cuidado de familiares que no desempeñen ninguna actividad laboral retribuida y no puedan valerse.

■ 6.2 Deducción por maternidad.

El Real Decreto 27/2003 , de 10 de enero, modifica el Reglamento de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, introduciendo una deducción para las mujeres empleadas fuera de casa con hijas o hijos menores de tres años y hasta 1.200 euros anuales.

■ 6.3 Desarrollo de medidas conciliadoras desde las instituciones públicas, empresas y sindicatos.

Una vez descrita la realidad sobre la conciliación en el ámbito familiar y laboral, cabe ahora establecer una serie de medidas para orientar a los agentes implicados sobre aquellas cuestiones que puedan incidir de forma positiva en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

No se trata de poner en marcha exclusivamente acciones concretas de igualdad, sino que todas las políticas generales que se desarrollen estén impregnadas de este principio.

La implantación de la transversalidad o **mainstreaming** fue asumida explícitamente por la Plataforma para la Acción que se adoptó al final de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995. Este principio fue recogido con posterioridad en el IV Programa de Acción Comunitario y, por primera vez en España, en el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000).

La transversalidad se convierte en una estrategia fundamental para obtener la igualdad y debe constituirse como la columna vertebral de las actividades y políticas a todos los niveles.

Atendiendo expresamente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a continuación se citan un conjunto de buenas prácticas a emprender por las administraciones, los sindicatos y las empresas, cuyo objetivo es favorecer la eliminación de discriminaciones e impulsar acciones positivas que favorezcan la conciliación.

■ 6.3.1 Desde las administraciones.

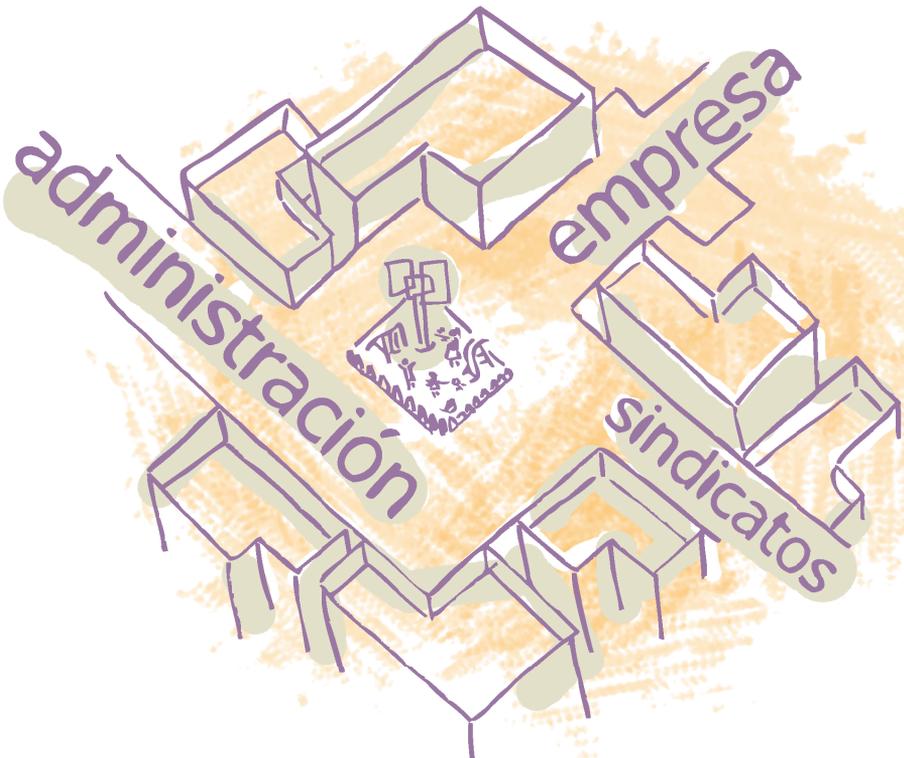
- Creación de una red de servicios de atención y cuidado para personas dependientes (menores, mayores, enfermas, etc.), favoreciendo especialmente su uso a las personas y unidades familiares con menos recursos. Debe garantizarse la calidad del servicio.

- Promoción de medidas encaminadas a flexibilizar los horarios de los servicios públicos y privados de carácter diario, sin que ningún grupo de trabajadoras y trabajadores se vea perjudicado.
- Concesión de ayudas a las empresas para facilitar la creación de servicios relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y gestionados por ellas mismas para sus empleadas y empleados.
- Inversión de fondos que reviertan en la creación de empleo estable para todas y todos y específicamente destinados a resolver la situación de desigualdad que existe en la toma de responsabilidades familiares.
- Realización de campañas de información y sensibilización con respecto a la igualdad de oportunidades dirigidas a todos los agentes sociales que participan del mercado de trabajo.

■ 6.3.2 Desde los sindicatos.

- Los sindicatos y las organizaciones sociales concienciadas e implicadas en la reivindicación de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral deberán jugar un papel fundamental en la información y sensibilización tanto de los trabajadores y trabajadoras como del propio empresariado y de la ciudadanía general.
- Realización permanente de estudios que evidencien la existencia de discriminaciones de género directas e indirectas que se producen en el ámbito laboral a la población en general para que se reconozca la problemática de las mujeres en el acceso al empleo.
- Inclusión del principio de igualdad y de la perspectiva de género en la definición de los convenios colectivos.

- Seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo y demanda del cumplimiento de la igualdad de oportunidades en toda actuación de la administración pública en el ámbito del mercado laboral.
- Realización de acciones de formación en esta materia destinadas a todas aquellas personas o profesionales implicadas en los procesos de negociación laboral.
- Compromiso efectivo con la igualdad de oportunidades en el diseño de sus propias actuaciones en cualquier ámbito, así como la atención a posibles discriminaciones en materia de imagen, lenguaje sexista, etc.



■ 6.3.3 Desde las empresas.

- Flexibilizar las jornadas laborales y los horarios sin pérdida de los derechos laborales ni de protección social para las trabajadoras y los trabajadores, reordenando los tiempos de trabajo y distribuyendo las horas anuales en función de los picos de trabajo.
- Implantación de servicios propios que atiendan a la conciliación, tales como: guarderías, centros de día o servicios de canguros o, en su defecto, convenios con los recursos existentes.
- Promoción igualitaria de la participación en los procedimientos de reciclaje profesional, impulsados por la empresa, a las trabajadoras y trabajadores que se hallen en situación de excedencia por asumir responsabilidades familiares.
- Impulso del acceso de los empleados a los permisos de paternidad.
- Adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, e inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones.
- Puesta en marcha de sistemas de selección, clasificación, promoción, formación y evaluación del desempeño sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas, etc.) y atención a la supresión de términos sexistas en toda la comunicación externa e interna corporativa.
- Garantía de igualdad de oportunidades de formación para mujeres y hombres: formación dentro de la jornada laboral para personas con carga familiar y formación, a cargo de la empresa, al retorno de la licencia por maternidad, si en el transcurso de la misma se hubieran producido cambios.

Documentos relacionados con conciliación

Legislación.

Para que el reparto de responsabilidades en el ámbito familiar y profesional sea una realidad efectiva es imprescindible que exista una normativa que regule la conciliación.

Internacional.

El derecho a la igualdad de oportunidades está reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de diferentes instrumentos:

- *Convenio relativo al empleo de mujeres con responsabilidades, número 123, 1965.*
- *Convenio 156, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, Ginebra, 23 de junio de 1981.*

Bajo el espíritu de evitar que la asunción de responsabilidades familiares sea motivo de discriminación en el trabajo, se aprueba, primeramente, el Convenio 123, que se refiere a la protección y no discriminación de las mujeres con responsabilidades familiares. En 1981, el Convenio 123 es revisado, porque se llega a la conclusión de que, formulado de esa manera, se estaba fortaleciendo y consolidando la idea de que las responsabilidades familiares eran función principal o exclusiva de las mujeres.

En ese sentido, esa norma no respondía a cambios importantes que estaban ocurriendo en la sociedad y en el mundo del trabajo, en particular a la entrada masiva de las mujeres en el mundo laboral, y tampoco correspondía a una demanda que empezaba a surgir y a crecer entre los hombres de participar más en el cuidado de los hijos.

En su lugar se aprueba el Convenio número 156 (Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981) y la Recomendación 165, que se refieren, no exclusivamente a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. Su principio es la instauración de la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades familiares.

El Convenio 156 fue ratificado por España en julio de 1985.

Europea.

De las Directivas de Igualdad de Oportunidades adoptadas en el marco de la Unión Europea, cinco de ellas abordan la conciliación de la vida profesional y familiar:

- *Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992. Mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.*

- *Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996. Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Industriales de la Comunidad Europea (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Su objetivo fue el acordar prescripciones mínimas sobre permiso parental y ausencia del trabajo por razón de fuerza mayor, como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres y los hombres.*
- *Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, sobre trabajo a tiempo parcial. Este Acuerdo Marco concluido por la UNICE, el CEEP y la CES se adopta con el objetivo de garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de esta forma de trabajo, así como contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades del empresariado y de los trabajadores.*
- *Directiva 99/70/CE, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada. Establece como objetivos la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación, así como establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.*
- *Directiva 2002/73/CE, del 23 de septiembre de 2002, que reforma la 76/207/CE de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. Esta Directiva concreta, a nivel legislativo y como mandato para todos los estados miembros, el principio de transversalidad para todas las actuaciones que emprendan.*

Otras disposiciones en materia de conciliación realizadas en el contexto europeo:

- *Recomendación del Consejo 92/241/CEE, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas.*
- *Resolución del Consejo relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar (29 de junio de 2000).*

El Consejo Europeo aprobó en noviembre de 2000 la aplicación de nueve nuevos indicadores para el seguimiento de los avances en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- *Proporción de mujeres y hombres asalariados que se han acogido al permiso parental (remunerado o no remunerado) en el sentido de la Directiva 96/34/CE relativa al acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre el permiso parental, en relación al conjunto de padres concernidos.*
- *Proporción de mujeres y de hombres asalariados en permiso parental en relación al conjunto de los permisos parentales.*
- *Proporción de niños en servicios de cuidado (no cuidados por la familia) en relación al conjunto de niños de una misma clase de edad: antes de la entrada en el sistema no-obligatorio y en el sistema preescolar no-obligatorio o equivalente.*
- *Las políticas globales e integradas y, sobre todo, las políticas de empleo tendentes a promover la articulación entre la vida profesional y la vida familiar.*

- *Proporción de hombres y mujeres mayores dependientes (que no puedan asumir solos los actos cotidianos de la vida) de más de 75 años, que viven en instituciones especializadas, que tienen una ayuda (distinta a la de la familia) en su domicilio, que son tomados a cargo por la familia sobre el conjunto de hombres y mujeres de más de 75 años.*
- *Horarios de apertura regulares de los servicios públicos (tales como ayuntamientos, correos, guarderías, etc) durante los días laborales y el sábado.*
- *Horarios de apertura regular de los comercios durante toda la semana. Tiempo comprometido total por día para cada padre activo que vive en pareja, que tenga uno o dos hijos de menos de 12 años o una persona dependiente a cargo. Otro tiempo consagrado a la familia (educación y cuidado de hijos y adultos dependientes).*
- *Tiempo comprometido total por día por cada padre activo que vive solo, que tenga uno o varios hijos de menos de 12 años o una persona dependiente a cargo. Otro tiempo consagrado a la familia (educación y cuidado de niños y adultos dependientes).*

Nacional:

- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:*

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El **primer capítulo** introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia.

El **capítulo II** introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El **capítulo III** modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El **capítulo IV** introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Los **capítulos VI, VII y VIII** introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

■ Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004):

Este Plan incluye el desarrollo de una serie de medidas como son el incremento de la calidad de vida de las familias y reforma del IRPF, prestando una atención especial a la familia y mejorando las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo. Las líneas estratégicas del Plan abarcan medidas de acceso a la vivienda, revisión del derecho de familia y una nueva ley de protección a las familias numerosas.

■ IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2006):

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas, y un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Por eso, entre los objetivos fundamentales sobre este aspecto, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2006) recoge los siguientes:

- *Seguir impulsando cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.*
- *Seguir impulsando otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.*

Las iniciativas más destacadas contempladas en esta área del IV Plan de Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

- *Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.*
- *Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral.*
- *Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años.*
- *Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo*
- *Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.*

Autonómica:

■ III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)

El objetivo fundamental del programa 6 del III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sobre la Plena Ciudadanía de las mujeres es alcanzar el ejercicio de la plena ciudadanía de las mujeres por medio de un nuevo sistema de relaciones sociales y reparto de responsabilidades y de poder entre los sexos basado en la corresponsabilidad. El Plan se plantea en este programa la necesidad de abordar medidas administrativas, normativas, organizativas, de investigación, formación y sensibilización, para impulsar la normalización en el ejercicio de la plena ciudadanía por todas las mujeres, a la vez que la de reflexionar sobre la influencia de las viejas concepciones del estatus de las mujeres en la sociedad y en la familia y modificar las actitudes.

Glosario

- **Acciones positivas:** 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.
- **Buenas prácticas:** son aquellas medidas, acciones y normas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Conciliación del trabajo y la vida familiar:** introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas dependientes, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.
- **Discriminación directa:** consiste en tratar de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos en el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, y perjudicial para el colectivo que lo recibe. Un ejemplo de discriminación directa es cuando no se contrata a mujeres o se reservan puestos sólo para hombres.
- **Discriminación indirecta:** consiste en establecer condiciones formales neutras respecto al sexo pero que resultan desfavorables para las mujeres y además carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada. Establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres sería una discriminación indirecta (como ejemplo se puede citar la exigencia de una altura de 1,80 metros para un puesto relacionado con la seguridad privada).

- **Discriminación positiva:** medida de carácter temporal dirigida a un grupo determinado con la que se pretende suprimir o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Normalmente van acompañadas por un sistema de cuotas o porcentajes.
- **Doble jornada:** situación que se produce cuando se realiza un trabajo remunerado, además de asumir en exclusiva las responsabilidades familiares y las tareas domésticas de la unidad de convivencia o familiar. Situación de discriminación en la que se encuentran muchas mujeres.
- **Estereotipo:** modelo de comportamiento social basado en opiniones preconcebidas, creencias y valores sobre las conductas de un colectivo concreto.
- **Género:** es una construcción cultural, un conjunto de características, comportamientos y conductas específicas que se adjudican a las personas en función de su sexo.
- **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.
- **Igualdad de oportunidades:** medidas destinadas a tratar más favorablemente a un colectivo que a otro porque todavía soporta algún tipo de discriminación.
- **Negociación colectiva:** instrumento mediante el cual las trabajadoras y trabajadores, a través de sus representantes, establecen el diálogo con la empresa o patronal con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre las partes.

- **Permisos:** derecho a ausentarse del trabajo durante un tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, con o sin retribución o cobertura de la Seguridad Social.
- **Reparto de responsabilidades:** distribución equilibrada en el seno del hogar de tareas domésticas, cuidado de personas dependientes, espacios de educación y trabajo, que permite a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.
- **Responsabilidades familiares:** conjunto de tareas y servicios de sostenimiento, cuidado, apoyo y atención a las necesidades humanas de los miembros de la unidad familiar.
- **Roles:** conjunto de tareas, funciones y expectativas de comportamiento exigidas y derivadas de la situación de un grupo social.
- **Sexo:** término que describe la diferencia biológica entre hombres y mujeres y no determina necesariamente los comportamientos.
- **Transversalidad o mainstreaming:** término que se utiliza para designar la integración de las acciones concretas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales.

Bibliografía:

- *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *Mujer, trabajo y maternidad. Problemas y alternativas de las madres que trabajan*, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *Compartir el trabajo dentro y fuera del hogar*, del Ayuntamiento de Hospitalet.
- *Igualdad de Oportunidades. Asociación de Diálogo Social Horizonte*.
- *Guía de desarrollo de acciones positivas. Programa Óptima*.
- *Catálogo de acciones positivas. Programa Óptima*.
- *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *Talleres de intercambio de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico (Guía de buenas prácticas)*, de Emakunde.
- *Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad*, del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- *Conciliación de la vida laboral y familiar en España. Primer encuentro sobre la iniciativa europea Equal*, del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.
- *Módulo de Igualdad de Oportunidades. Programa Now Juntas*, del Instituto Canario de la Mujer.
- *¡Tenlo claro!*, campaña de sensibilización y formación de igualdad de oportunidades, de la Secretaría de la Mujer de CC.OO.
- *Corresponsabilidad = compartir*, del Ayuntamiento de Alcobendas.
- *Conclusiones del II Encuentro del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid*.

- *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa*, de Emakunde.
- *Folleto del Instituto Catalá de la Dona La conciliació de la vida familiar i la laboral*.
- *Guía de criterios éticos para la igualdad de oportunidades*, del Ayuntamiento de Barcelona.
- *Manual de políticas de igualdad*, de la Universidad de Valencia.
- *Propuestas de medidas legales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar. Informe de un grupo de expertas*, incluido en el Programa *Compartir: promoviendo el reparto de los tiempos entre mujeres y hombres*.
- *Documentación recogida en la página web de Nuevas Formas de Trabajo* (www.nuevasformasdetrabajo.org).
- *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*.
- *Bases jurídicas de la conciliación de la vida familiar y laboral*, de la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Laguna, Margarita Isabel Ramos Quintana.
- *Conciliación, calidad de vida y mercado de trabajo. Compatibilizando tiempos*, conferencia impartida por la subdirectora técnica de Fundación Mujeres, Cristina García Comas, en el foro *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el marco del diálogo social*, celebrado en Santa Cruz de Tenerife, el 11 de junio de 2002.

- *IV Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat de Catalunya para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2001-2003).*
- *III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006).*
- *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006).*
- *III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.*
- *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado 2004.*
- *Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004).*
- *Real Decreto 27/2003, de 10 de enero, sobre deducciones sobre maternidad.*



APUNTES PARA LA
IGUALDAD

