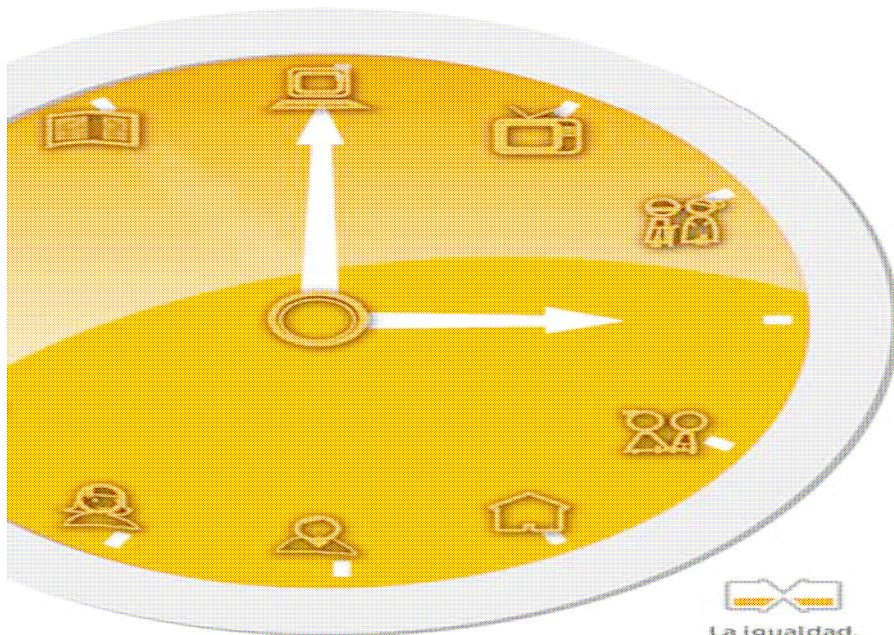


Programa ConciliAM

Pacto local por la CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral 2010-2011



La igualdad,
un trabajo en equipo



FEDERACIÓN
ANDALUZA
DE MUNICIPIOS
Y PROVINCIAS



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



FONDO SOCIAL EUROPEO

DOCUMENTO DE PARTIDA

Baeza, 7 y 8 de abril de 2010

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

SUMARIO

1. ASPECTOS CLAVES EN EL IMPULSO DE UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CONCILIACIÓN.

- 1.1. Limitaciones y riesgos del concepto “conciliación”
- 1.2. Estrategias de ajuste de las mujeres ante la necesidad de conciliar desde la “doble presencia”.
- 1.3. Posibles líneas de actuación para lograr “una verdadera conciliación”.

2. LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN COMO PROCESO: ANÁLISIS DESDE EL MARCO LEGISLATIVO COMUNITARIO AL DESARROLLO PRÁCTICO EN EL ÁMBITO LOCAL.

- 2.1. Políticas de Conciliación: Definición y Tipología.
- 2.2. La Conciliación en el Marco Comunitario.
- 2.3. Normativa Española sobre Conciliación.
- 2.4. La Conciliación en Andalucía: El Decreto 137/2002, de 30 de abril.

Anexo I

Material Complementario

Anexo II

Datos Estadísticos



1. ASPECTOS CLAVES EN EL IMPULSO DE UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CONCILIACIÓN

Profundizar en una estrategia de Conciliación de la vida familiar y laboral que facilite y permita una participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, exige y requiere un proceso de sensibilización y reflexión de la sociedad en su conjunto, sobre las formas de organización de la misma y las consecuencias que se derivan de dicha organización.

A las personas, sobre todo mujeres, que se han ocupado desde hace años del estudio y denuncia de las desigualdades de género desde la marginalidad y la invisibilidad tanto científica como a nivel de opinión pública, les resultaría sorprendente constatar que el término “conciliación de la vida familiar y laboral” ha adquirido la notoriedad mediática que hoy en día tiene y que su debate se ha situado en un lugar destacado de las agenda política, tal y como bien explica una de las sociólogas españolas que más ha reflexionado sobre esta cuestión, Teresa Torns (2003 y 2004). ¿Cuáles son las razones que subyacen tras este cambio de prioridades?. No nos llevemos a engaño. No parece que se trate de cuestionario nuestro sistema social y económico y de ahondar en las desigualdades de género desde su raíz. Es escenario en el que nos encontramos no es tan prometedor como a priori podría parecer.

¿No será que cuando hablamos del tan extendido término “conciliación”, no todas y todos hablamos de los mismo y no todas y todos estamos pensando en el mismo modelo de conciliación?. ¿No será que según de qué tipo de conciliación estemos hablando estaremos reforzando el patriarcado (y, por consiguiente, las desigualdades de género) y simplemente haciendo más “llevadera” la “doble presencia” con la que cargan - y han venido cargando desde siempre - las mujeres?. Este es el riesgo de la conciliación en los términos en los que actualmente se plantea.

1.1. Limitaciones y riesgos del concepto “conciliación”

Un interesante artículo de otra estudiosa de las desigualdades de género en nuestro país, la catedrática M^a Ángeles Durán (2004)¹, denuncia con acierto que cuando se plantea como algo urgente la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con la familia, rara vez se especifica que conciliar no es algo nuevo, ni tampoco se aclara en qué modelo de conciliación se está pensando. Porque, de hecho, conciliar la vida familiar y laboral se ha hecho desde siempre. Con la llegada de la industrialización, la división sexual del trabajo estipula la separación de roles entre unos hombres que asumen el trabajo remunerado y unas mujeres que quedan relegadas al ámbito privado para ocuparse del trabajo doméstico y familiar, no remunerado. Esta modalidad de conciliación, aparentemente equilibrada y armónica y sustentada desde una fuerte desigualdad de género y un elevado coste para las mujeres, no despertaba controversia alguna. El propio Estado ha venido promocionando y defendiendo este modelo de familia, a través de mecanismo como el salario familiar, o los beneficios económicos otorgados al “jefe de familia”. Ello suponía una ciudadanía limitada o “de segunda” para las mujeres, puesto que una parte considerable de los derechos sociales se otorgaban (y siguen otorgándose) a través de la participación en el mercado de trabajo.

¹ El País 5 de septiembre de 2004 “Un desafío colosal”

Sin embargo, con la incorporación masiva de las mujeres a la actividad remunerada durante las tres últimas décadas del siglo XX (a partir de 1985, aproximadamente, para el caso español), se generaliza una segunda vía de conciliación basada en la acumulación y sobreposición de tareas por parte de las mujeres, la denominada “doble presencia”, como único modelo posible de resolver la antítesis entre el mundo laboral y la familia. El lema “doble presencia”, acuñado por la socióloga Laura Balbo (1979) expresa una doble carga e intensidad de trabajo vivida sincrónicamente en un mismo espacio y tiempo (una situación distinta de la doble jornada, que puede ser fácilmente asimilada a la diacronía con la que puede ser vivido el denominado “pluriempleo”). Esa doble carga, aunque se hace visible sobre todo a través del cuidado de los hijos e hijas, persiste a lo largo del ciclo vital y se acentúa con las tareas de atención y cuidado de las personas ancianas.



El modelo de familia conocido como “**male breadwinner**” ha ido perdiendo fuerza como modelo de referencia en nuestra cultura occidental. Una parte importante de la ruptura la han protagonizado las mujeres. Detrás de su incorporación masiva al mercado de trabajo no sólo se encuentran sus deseos de emancipación e igualdad, sino también otros factores como las necesidades empresariales de mano de obra barata, la expansión del sistema educativo o la imposibilidad para muchas familias de subsistir con un solo salario. La presencia de la mujer en el mercado de trabajo, lejos de permitirle reducir su función cuidadora, gestora y ejecutora de las tareas del hogar, le ha supuesto ejercer de “variable de ajuste” de los tiempos de los demás y sumar carga. Mientras, el hombre mantiene su rol unipresencial casi intacto.

Ambas situaciones, tanto la segregación de la mujer en el ámbito doméstico como la sobrecarga de la mujer “doble jornada”, de acuerdo con Durán, son formas de conciliación rechazables desde la



FONDO SOCIAL EUROPEO

perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, por cuanto ambas se sustentan en los valores del patriarcado. En palabras de Folbre (1994) “ha sucedido lo suficiente para desestabilizar la organización patriarcal de reproducción social, pero no lo suficiente para generar un sistema no-patriarcal capaz de resolver las necesidades de todos los seres humanos”. Todo ello sin olvidar que la “doble presencia”, tal y como la entendemos, lejos de tratarse de un fenómeno nuevo que acaban de descubrir las mujeres occidentales de clase media, ha formado parte, en silencio, de la experiencia vital de las mujeres de clase obrera y de las mujeres de color, desde siempre, por cuanto el trabajo remunerado jamás ha supuesto para ellas una elección personal, sino un medio necesario para su supervivencia y la de sus familias” (Parella 2003).

Por todo lo anterior, resulta imprescindible abordar la conciliación partiendo de un análisis crítico del propio concepto. En primer lugar, debemos preguntarnos **¿por qué las políticas de conciliación aparecen como algo necesario justamente ahora y a quienes van dirigidas?** Dos preguntas muy sencillas de responder. La ausencia de servicio para atender a las personas enfermas o dependientes, por ejemplo, o la incompatibilidad de los horarios escolares con los horarios laborales, no es un fenómeno nuevo. Pero cuando sólo eran los cabeza de familia los que realizaban una actividad remunerada, no disponer de tiempo para ocuparse de las personas ancianas o no poder compartir horarios con los hijos no generaba ningún tipo de desarreglo ni de disfuncionalidad; puesto que se trataba de lo “económicamente” más rentable y de lo “socialmente” aceptado.

Pero cuando esta incompatibilidad afecta precisamente a las mujeres, surge de repente la necesidad de pensar en políticas de conciliación; lo que corrobora que cuando se habla de conciliación desde el discurso oficial, de forma explícita o implícita, se concibe como problemática femenina que requiere el diseño de políticas dirigidas exclusivamente a mujeres. Parece como si la conciliación no fuera “cosa de hombres”, como si éstos no tuvieran vida familiar que conciliar, a pesar de que la gran mayoría de las personas de sexo masculino tienen una actividad laboral a tiempo completo, al mismo tiempo, cuentan con una familia. Por consiguiente, desde una perspectiva de género, Teresa Torns concluye que “las políticas de conciliación en curso no sirven, tal como están planteadas”.

En segundo lugar, debemos tener presente que las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral no son el resultado de una demanda social explícita de las personas ocupadas o de un intento de subsanar las desigualdades entre hombres y mujeres, tal como bien señalan autoras como Macinnes (2004) o la propia Torns (2004). Aunque algunas aproximaciones a la Sociología de la Familia (Brullet 2000 y Escobedo 2000) conciben las políticas de conciliación como políticas familiares de tercera generación, lo cierto es que estas políticas nacen para promover el empleo desde la UE. En concreto, lo que se pretende a través de ellas es fomentar el empleo femenino con el fin de que éste alcance el 60% de las mujeres en los países de la UE en año 2010. Para lo que la UE recomienda como estrategias a seguir, la regulación de los permisos laborales y la promoción de servicios de la vida diaria. Tales propuestas han aparecido, como se sabe, también en España, bajo una Ley aprobada en noviembre de 1999.

El objetivo último de estas medidas de conciliación impulsadas desde instancias europeas no es otro que lograr una mejor disponibilidad horaria (sobre todo de las mujeres, ya que los hombres siempre han gozado de ella) para incorporarse al trabajo remunerado, en el contexto de una sociedad en la que se está imponiendo la norma de la integración en el mercado de trabajo de todas las personas adultas potencialmente ocupables, sean hombres o mujeres. Desde este prisma, **“las políticas de conciliación**



FONDO SOCIAL EUROPEO

han surgido para promover las políticas de empleo y no consiguen sino reforzar el actual contrato social entre los géneros (Toms 2003)".

La idea de conciliación surgió de la acción de mediar entre contrarios u opuestos. De hecho, si nos atenemos a la definición que sobre el término aparece en los diccionarios, como por ejemplo el de la Real Academia Española de la Lengua, el término conciliar nos remite a "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí". Partiendo de esta base etimológica, la actual idea de conciliación de la vida familiar y laboral pretende seguir esa misma lógica de mediar entre dos ámbitos que no son, de partida, ni equitativos ni democráticos. Por consiguiente, todo ajuste que nos planteemos en términos de conciliación requiere repensar nuestro modelo de raíz y no limitarse a implementar una serie de "parches" paliativos, que a lo único que conducen es a ahondar todavía más en las desigualdades de género y a hacer el juego a la lógica productiva que dirige nuestras sociedades. Es a las mujeres a quienes corresponde resolver los problemas ligados a la conciliación de los tiempos de trabajo, actuando como "variable de ajuste" entre las necesidades humanas y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Se trata de medidas que sólo obedecen a la necesidad de que las mujeres concilien como solución al mantenimiento del orden establecido.

Un orden establecido basado en un sistema social y económico centrado en la producción y que no valora la reproducción de los individuos, condición de existencia del sistema productivo. El sistema productivo ha mantenido una determinada estructura familiar que le ha permitido asegurar la necesaria oferta de fuerza de trabajo masculina gracias al trabajo gratuito de las mujeres, que se hacen cargo de él, de sus hijos e hijas y de sus madres y padres. De acuerdo con Antonella Picchio (1992), lo que permanece oculto no es tanto el trabajo familiar-doméstico en sí mismo, sino la relación que mantiene con la producción capitalista, el nexo entre el ámbito doméstico y la producción de mercado.

Paradójicamente, las actividades no valoradas y socialmente no reconocidas son precisamente las que están directamente comprometidas con el sostenimiento de la vida humana. Por consiguiente, detrás de los problemas ligados a la conciliación y a los tiempos de trabajo existen una contradicción y un conflicto mucho más profundo, que pone en cuestión los fundamentos de nuestro sistema social y económico: la producción capitalista y la obtención de beneficios por una parte, y el cuidado de la vida humana por el otro. Muchos de los debates sobre la conciliación no evidencian esta contradicción, sino que se limitan a "hacerle el juego", lo que contribuye a invisibilizar los conflictos ocultos en relación a tiempos y trabajos y en relación a las desigualdades que se derivan entre mujeres y hombres.

Pero el problema no es solo que los hombres eludan sus responsabilidades. Las propias mujeres a menudo se consideran como las únicas responsables de lograr esa conciliación, especialmente en lo que concierne a las tareas de responsabilidad y organización doméstico-familiar, tal y como demuestra un interesante estudio de Teresa Toms titulado *"El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida labora y familiar"*. No olvidemos que el trabajo de gestión y responsabilidad doméstica es una carga pero a la vez es un poder. Ciertamente, a las mujeres les gustaría compartir las tareas y responsabilidades doméstico-familiares pero, a su vez, sienten la presión familiar y social de sentirse las únicas supervisoras y gestoras del trabajo doméstico-familiar y, en algunos casos, incluso las únicas ejecutoras. Toms sintetiza esta paradoja en un doble lema: "los hombres no quieren pensar en el trabajo doméstico y familiar" y "las mujeres no quieren ceder el poder doméstico".

Así mismo, además de la escasez física de los Servicios de Atención Domiciliaria no podemos olvidar que muchos ciudadanos y ciudadanas no los conciben como servicios demandables como resultado de



derechos básicos de ciudadanía. Ello se debe a un trasfondo socio-cultural profundamente familista, en el que las familias son uno de los pilares de provisión de servicios básicos de soporte y de cuidado de personas dependientes, y a un Estado del bienestar más bien asistencialista, con poca tradición en la demanda de derechos de ciudadanía. Otro de los aspectos simbólico-culturales que incide de forma negativa en la gran desvalorización y falta de conciencia social del trabajo doméstico-familiar, sobre todo en los grupos de clases medias y mujeres profesionales. Tal y como señala Torns “¿cómo van a entrar los hombres en un ámbito socialmente infravalorado, que ni ofrece prestigio ni estatus social y del que están legitimados para ausentarse?”. Es cierto que los imaginarios están cambiando pero muchas veces la presencia masculina se concibe como “ayuda” hacia un trabajo que los hombres no sienten como su responsabilidad.

A pesar de las críticas y objeciones que podemos dirigir a las actuales políticas de conciliación, tal y como sostiene el sociólogo de la familia Lluís Flaquer (2004), también es innegable que dicho cambio es lento y que no se va a lograr únicamente mediante campañas basadas en la exhortación moral o apelando a la igualdad. Ningún hombre va a querer apuntarse al “carro” de los perdedores sin más, por cuanto ello les va a aportar más pérdidas que beneficios. La dependencia de los hombres hacia las mujeres en la esfera reproductiva les resulta cómoda. Por consiguiente, la introducción de medidas legales y los deberes sobre conciliación en el terreno político, aunque insuficientes, y a menudo, mal planteados, como mínimo pueden constituir una oportunidad para avanzar hacia una creciente toma de conciencia al respecto por parte de los varones y a una mayor visibilización del trabajo doméstico y familiar.

Llegadas a este punto, no queríamos dejar pasar la oportunidad para llamar su atención. Nos parece sumamente grave, y debemos estar alerta. A continuación les traemos a esta unidad no solo el titular de prensa publicado en el diario “El País”, el miércoles 6 de octubre – sumamente significativo, sino también los comentarios al respecto de este político europeo:

Buttiglione: “La familia es para que la mujer tenga hijos y esté protegida por su marido”

El futuro comisario de Justicia de la UE considera un pecado la homosexualidad

G. CAÑAS / R. M. DE RITUERTO. Bruselas La expulsión de inmigrantes de la isla de Lampedusa no es una deportación masiva, sino un “rechazo de admisión”, dijo ayer Rocco Buttiglione, el hombre que en

los próximos cinco años se hará cargo de la política de justicia, libertad y seguridad de la UE. Buttiglione aseguró ayer ante el Parlamento Europeo que “Italia está demostrando una gran humanidad” en su

política de inmigración ante esta “emergencia humanitaria” y desgranó ante la Eurocámara su ideario conservador en contra de la homosexualidad y a favor de la familia tradicional.

Rocco Buttiglione, de 56 años y miembro del partido italiano Unión de los Demócratas Cristianos y Demócratas de Centro (UDC, en la coalición de Gobierno), defendió la polémica expulsión de cientos de inmigrantes arribados a la isla de Lampedusa explicando que Italia ofrece ayuda sanitaria inmediata a los inmigrantes.

Sobre la política europea de inmigración y asilo abogó por el establecimiento de campos de acogida en África cogestionados por la UE donde los inmigrantes puedan obtener a distancia permisos de trabajo en Europa, y los demandantes de asilo, su estatus de refugiado. Aseguró que los campos de inmigración fuera de la fronteras de la UE ya existen, que se trata de gestionarlos para que los inmigrantes no se eternicen en ellos y convertir la inmigración ilegal en legal. “Tienen que viajar a Europa en línea regular y con un contrato de trabajo en el bolsillo, no en patera”, dijo. Para ello, cree que la UE debe abrir oficinas conjuntas que faciliten tales contratos. Se mostró contrario a la idea británica de enviar fuera a los demandantes de asilo para tramitar en África su solicitud — “una vez en la UE deben ser acogidos aquí” — y defendió la cooperación internacional para democratizar el África subsahariana, de manera que esa zona del planeta sea habitable y no origine tanta emigración.

Los eurodiputados, que están examinando a cada componente de la Comisión de José Manuel Durão Barroso, le echaron en cara sus credenciales: Buttiglione es eurodiputado desde 1999, pero apenas ha trabajado en la Eurocámara. Pertenece al Gobierno que más ha rechazado los instrumentos de la lucha común antiterrorista, como la euro-



El futuro comisario de Justicia de la UE, Rocco Buttiglione, ayer en el Parlamento Europeo. / ASSOCIATED PRESS

den. Italia es el único país de los 25 que todavía no la ha aprobado. Por último, intentó retirar de la Constitución europea la alusión a la no discriminación por razón de la orientación sexual.

Buttiglione, asesor del Vaticano que aprendió polaco por su cercanía a Juan Pablo II, defendió sus opiniones morales asegurando que éstas no interferirán en su labor política. La homosexualidad es pecaminosa, considera, pero defenderá su no discriminación. Y la familia, aseguró, “existe para permitir a la mujer tener hijos y estar protegida por su marido”. Buttiglione afirmó que será “proactivo” como le exigieron en la lucha por la igualdad porque está preocupado ante la ausencia de hijos en Europa. Coincidió con el líder ultraderechista belga, Frank Vanhecke, en que Turquía no es Europa ni

geográfica ni política ni culturalmente.

El Partido Popular Europeo dijo tras la comparecencia del político italiano que la política de asilo e inmigración estará en buenas manos con Buttiglione, mientras que los socialistas manifestaron serias dudas. “Sus declaraciones de ahora están en clara contradicción con su reciente pasado”, dijo Hannes Swoboda.

La Eurocámara escuchó también ayer a la futura comisaria de Relaciones Exteriores, la austriaca Benita Ferrero-Waldner, que declaró que la democracia está en retroceso en Rusia como consecuencia de la guerra de Chechenia y propuso mantener a Ucrania firmemente anclada en el campo afín a la Unión Europea.

“Es obvio que en estos momentos estamos viendo un retroceso de la democracia en Rusia”,

dijo Ferrero. “Tenemos que hablar francamente y ya se sabe lo que eso significa en la jerga diplomática”, agregó. La causa del retroceso ruso está en Chechenia, que hace unos años era “un país tomado por la mafia de la droga”. “Rusia tenía que proteger su integridad territorial”, reconoció Ferrero-Waldner, “aunque no lo ha hecho de la mejor manera”. “En la lucha contra el terrorismo no hay que violar los derechos humanos”, dijo, mientras abogaba por una solución política que considera hoy más difícil de lo que hubiera resultado en 2000.

La futura comisaria ve a Rusia como un socio estratégico de la Unión extremadamente importante y preguntada sobre el posible retorno de Bielorrusia y Ucrania al redil de Moscú respondió con respecto a Ucrania: “Haré todo lo que pueda por evitarlo”.

1.2. Estrategias de ajuste de las mujeres ante la necesidad de “conciliar” desde la “doble presencia”

Todas las reflexiones anteriores sobre los peligros de la conciliación en los términos en que se plantea, conducen a unos mismos resultados para las mujeres que viven en régimen de “doble presencia”, aunque

dependiendo de su clase social y del momento del ciclo vital en el que se encuentren: no logran conciliar sino acumular mayor carga total de trabajo; tienen menor tiempo libre, y demandan más tiempo para sí mismas. A todo ello debemos añadirle el estrés que supone la “doble presencia”, los costes para la salud de las mujeres y el hecho de tener que convivir muchas veces con un fuerte sentimiento de culpabilidad e impotencia. Sin olvidar todos los costes que la conciliación implica para la vida profesional de las mujeres, en términos de presencia desigual en el mercado de trabajo, segregación laboral, frenos a la promoción profesional, etc. La fuerte caída de la fecundidad en los últimos años es un buen reflejo de ello. Si el “precio” a pagar por la conciliación es tan elevado, el número de hijos se reduce y se retrasa la decisión de tener el primero, sobre todo aquellas mujeres jóvenes con aspiraciones en el terreno profesional.

A partir de esta situación de “doble presencia” la profesora Durán (2004) plantea distintas estrategias de ajuste, tales como:

- La **reducción de objetivos** (menos hijos o renuncia a aspiraciones de promoción profesional, por ejemplo.)
- La **delegación a otra persona de la producción de un servicio** (generalmente a las abuelas con lo que estamos asistiendo a un traspaso de trabajo reproductivo entre mujeres)
- La **secuencialización**, que consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado, para que no coincidan con el tiempo (excedencias, permisos parentales, abandono temporal del mercado de trabajo), con las negativas repercusiones que esta estrategia tiene para la vida familiar de las mujeres.
- La **derivación hacia el mercado** (guarderías, residencias geriátricas y, cada vez más, la contratación de mujeres inmigrantes, habitualmente desde la economía sumergida).
- La **derivación hacia los servicios públicos** (las familias no pueden decidir de forma unilateral la oferta de estos servicios y su acceso a ellos. Lamentablemente, este tipo de servicios están muy poco desarrollados en España. A la escasez de plazas debe añadirse su lógica fundamentalmente asistencial, por lo que amplios sectores de la población quedan excluidos).
- **Reparto de tareas** tanto entre hombres y mujeres como entre padres/madres e hijos/as (por ahora, la corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares no ha variado demasiado, a tenor de la encuesta del uso del tiempo por el CSIC en 2003 y que constata que las mujeres siguen haciendo el 78% del trabajo no remunerado).

Las consecuencias para las mujeres también difieren según cual sea su origen social o su etnia. Las madres de clase trabajadora, con posiciones laborales débiles y precarias que no les permiten acceder a cierta flexibilidad, padecen todas las consecuencias de no poder compaginar los distintos tiempos y trabajos en su vida cotidiana, en un contexto de ausencia de recursos económicos para poder “inventar” otras estrategias, como la mercantilización o derivación hacia el mercado de parte de su trabajo familiar.

Las Redes de Soporte entre Mujeres, generalmente madres e hijas, está en vías de extinción, por cuanto cada vez más las mujeres no pueden ocuparse de sus nietos porque no son inactivas, sin olvidar que la separación geográfica intergeneracional dificulta todavía más este cometido. Además, la conciliación no debe reducirse al cuidado de los hijos pequeños. Uno de sus principales retos aparece con el acuciante envejecimiento poblacional. ¿Quién va a ocuparse de estas mismas abuelas-madres cuando alcancen situaciones de dependencia durante la vejez?



FONDO SOCIAL EUROPEO

En cambio, para las mujeres con mayor poder adquisitivo, el reto de la “doble presencia” es sin duda más soportable y el abanico de estrategias más amplio, por cuanto, tienen la opción de mercantilizar o externalizar para del trabajo doméstico y familiar. Para ello contratan a mujeres – en su mayoría inmigrantes –. Lograr conciliar lo irreconciliable, en estos casos, está dando lugar a un traspaso de cargas reproductivas (y de desigualdades) dentro del propio colectivo de mujeres en base a la etnia, de la mano de la internacionalización de la reproducción.

También debe tenerse en cuenta que no todo el trabajo doméstico y familiar es delegable, por cuanto éste no sólo comprende bienes y servicios que pueden ser sustituidos por el mercado o el sector público. Hay algunas actividades inseparables de la relación afectiva y emocional que implican y que no permiten un sustituto perfecto de mercado o público. Algunas tareas, sobre todo las de cuidado, implican relaciones afectivo / sociales difícilmente separables de la actividad misma, que requieren unos mínimos de tiempo estrictamente necesarios. Sin embargo, la frontera entre unas y otras es difusa y varía según cada persona. El grado de sustitución, hoy por hoy, depende del nivel de ingresos, de la oferta de servicios públicos de cuidados, de las exigencias del mercado de trabajo y del grado de resistencia cultural. En cualquier caso, la externalización o no del trabajo doméstico-familiar debería ser una decisión individual, no condicionada ni por los recursos económicos ni por los requerimientos de una esfera productiva que no contempla el tiempo de cuidado.

1.3. Posibles líneas de actuación para lograr una “verdadera conciliación”

Por todo lo anterior, toda voluntad de lograr una verdadera conciliación requiere transformar la actual relación del trabajo y el tiempo de la vida cotidiana, lo que requiere el diseño de políticas públicas orientadas en torno a tres ejes, tal y como plantea Torns:

- Lograr la redistribución de la carga total de trabajo (empleo y trabajo doméstico familiar y también del trabajo cívico) entre todas las personas no dependientes.
- Promover el cambio de la organización del tiempo socialmente vigente, en el ámbito laboral (jornada laboral), en la ciudad (políticas de tiempo y ciudad) y en el conjunto de la sociedad.
- Impulsar el cambio de las pautas socio-culturales que amparan el modelo “male breadwinner”.

¿Cómo se traduce todo esto en medidas concretas?. De acuerdo con Cristina Brellet (2003), se trata de concebir estas medidas como derechos individuales de ciudadanía. Por un lado, se requieren políticas de reorganización de los tiempos, que deberían facilitar a cada individuo, sea hombre o mujer, tenga o no tenga responsabilidades familiares, sea cual sea su nivel de ingresos, una mejor gestión de su vida cotidiana. Ciertamente, todos los seres humanos necesitamos tiempo para el empleo, la familia, el hogar, el ocio, las amistades, la formación, el descanso, la salud, la participación social, etc. etc. En ese sentido, debe respetarse el derecho de todas las personas a elegir y a asumir de manera responsable nuestra forma y estilo de vida. Por el otro, se habla de políticas familiares de conciliación de la vida familiar y laboral que afectan a quien mantiene vínculos familiares activos (servicios a la vida diaria, permisos de paternidad, maternidad, flexibilidad laboral, etc). Veamos algunas reflexiones sobre cómo deben diseñarse estas medidas para que faciliten realmente la conciliación, contribuyan a un cambio cultural hacia la revalorización del cuidado y no se conviertan en instrumentos que refuerzan las desigualdades de género y la centralidad del tiempo de trabajo productivo.



Uno de los obstáculos a los que se enfrentan las políticas de conciliación es que, ajenas a la realidad de la doble presencia, no incluyen la sincronía temporal que acompaña a la organización y realización cotidiana de la carga total de trabajo. Trabajo remunerado y trabajo doméstico-familiar no son dos jornadas sobrepuestas. Los hombres tienden a vivir el tiempo de trabajo de forma diacrónica, en función de sí mismo: las mujeres, en cambio, viven sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (actividad laboral y reproducción). La demanda de sincronización está bastante generalizada. Las mujeres son nuevamente las que suplen estas desincronías, y en definitiva, las que se encargan de conciliar los tiempos de las distintas personas de la familia. Pero las desincronías, en realidad, afectan a todos, no solo por la naturaleza del trabajo reproductivo, sino también a consecuencia de los horarios o la estructura de las instituciones de reproducción social (colegios, hospitales, administración pública), de los tiempos de las ciudades (mercados, comercios, transportes) o del tiempo de trabajo asalariado.

Desde esa perspectiva, la conciliación encuentra un escenario mucho más cercano y cotidiano en el que ubicarse. La ciudad. El ámbito local es un espacio político decisivo para promover la cultura y la práctica de conciliación. Mucho antes de la irrupción pública de las políticas de conciliación, se había pensado en la posibilidad de desarrollar políticas de tiempo que fueran capaces de solventar buena parte de las cuestiones relacionadas con el trabajo y el tiempo, sin utilizar el término conciliación. Las promotoras de este enfoque han sido las mujeres italianas, a través del anteproyecto de ley conocido como “**Ley de los tiempos**”. Para ello, reclamaban tiempo de vida, un tiempo en el que cupiera el trabajo entendido en su doble acepción, y un tiempo en el que además del tiempo libre cupiera el tiempo para uno/a mismo/a.

Estas experiencias a nivel local tratan de aproximar los servicios municipales a la ciudadanía. Para lograrlo, tienen en cuenta los trabajos y los tiempos que hombres y mujeres demandan y necesitan para vivir cotidianamente en el escenario que mejor soluciones pueden ofrecer: la ciudad, el municipio, el pueblo... No es por lo tanto, sólo un problema de horarios laborales, comerciales, escolares, de transporte, de ocio, etc. Y tampoco es sólo un problema privado de las familias que las mujeres solucionan como si fueran unas “malabaristas del tiempo”. Se trata de desarrollar herramientas e instrumentos (planes reguladores de la ciudad, oficinas del tiempo, bancos del tiempo, etc.) que faciliten una sociedad ciudadana más amiga de las mujeres para, de este modo, ser más amiga de todo el mundo. Sin lugar a dudas, los servicios a la vida diaria son una de las claves fundamentales para lograr la equidad entre los géneros y aportar bienestar cotidiano.

2. LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN COMO PROCESO: ANÁLISIS DESDE EL MARCO LEGISLATIVO COMUNITARIO AL DESARROLLO PRÁCTICO EN EL ÁMBITO LOCAL.

La necesidad de regular medidas de conciliación profesional y personal, es resultado de las políticas de la UE ligadas a la promoción del empleo. El trabajo remunerado, principal motor de estas políticas y por tanto, el factor decisivo para acometer la problemática, recomendaría que se trabajara específicamente en dos líneas:

- ❖ Los permisos laborales
- ❖ La promoción de los Servicios de Ayuda a la Vida Diaria (SAD)

Servicios inherentes al Estado del Bienestar pero que en España apenas existen. Sin embargo, y como han estudiado diferentes teóricas: “la incorporación de estas medidas no solo no ha redundado en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, principales destinatarias como ya he dicho de este tipo de acciones, sino que perpetúa algunos problemas que empiezan a ser endémicos en el mundo femenino, como la precariedad laboral. Por ejemplo, las políticas emprendidas en algunos países del centro de Europa, encaminadas a largos periodos de excedencia laboral (que sólo utilizan las mujeres) es mucho menos útil que otras acciones como la flexibilidad en los horarios de trabajo o la reducción de jornada puesto que, es obvio, apartar a las mujeres de la actividad laboral siempre tendrá un coste para ellos al tiempo que perpetuará el modelo del “cabeza de familia” tradicional junto al que es muy fácil reproducir otros modelos muchas veces esencialistas, sobre todo en lo relacionado con la crianza de criaturas.

Por tanto, parece pertinente diseñar “políticas pública capaces de permitir la revisión del actual contrato social entre género”. Es decir, deberían impulsarse tanto la creación de servicios de atención diaria como la sensibilización para que su uso sea admitido y promovido. Una consecuencia de lo anterior será la revalorización de este tipo de profesionales, mujeres en su mayoría, que subsisten en la actualidad en un mundo laboral marginal, sin cualificación, precario y desregularizado en el que la discriminación de género ha sido incrementada con una discriminación de clase.

2.1. Políticas de Conciliación: Definición y Tipología

Entendidas las políticas de conciliación como se sugería más arriba, es decir, aquellas acciones encaminadas a permitir la interrelación entre tres esferas (empresa, Estado y personas trabajadoras) y en dos ámbitos (el personal y el profesional), éstas pueden clasificarse según la tipología elaborada por Mónica Dávila, del modo siguiente:

- ❖ Políticas Privadas
- ❖ Políticas Públicas

Dentro de las primeras, existiría una subdivisión entre 1) Formales Internas, 2) Formales Externas, y 3) Informales. A continuación intentaremos desarrollarlas brevemente. Las políticas privadas de conciliación abarcan dos esferas de las tres que se han definido: el ámbito de la empresa y el personal. Entre las políticas internas se encontrarían aquellas acciones de conciliación implantadas por una empresa. Las externas integradas por la oferta empresarial de servicio de conciliación a otras empresas y, por último,

las informales serían aquellas apoyadas en estrategias familiares y que en España adquieren un papel relevante al convertirse en las verdaderas sustitutas de los servicios que el Estado no ha provisto.

El caso de las abuelas cuidadoras, por ejemplo, estudiado ya desde otros países, se ha visto favorecido también por las generaciones de madres amas de casa que produjo la Dictadura y es una estructura que, está a punto de desaparecer con la llegada de generaciones de madres trabajadoras que ya no podrán ejercer de abuelas cuidadoras. Hay otras personas implicadas en esta red de auxilio, tanto en el entorno social como en el entorno familiar, como abuelos y abuelas, personas del vecindario o amistades. Son, en todo caso, estrategias muy vinculadas a la experiencia femenina y que están sosteniendo situaciones que los servicios públicos no han asumido.

En cuanto a **las políticas públicas de conciliación, el papel del Estado es, evidentemente, un pilar clave para la igualdad de oportunidades. El Estado puede legislar, y en consecuencia, crear marcos de actuación; puede sancionar (es decir, imponer multas a quienes incumplan las normas) y puede dotar de infraestructuras y servicios públicos.** La clasificación será la siguiente:

1. Medidas de carácter monetario
2. Medidas de carácter no monetario
3. Medidas de sensibilización

Las medidas de carácter monetario se traducen en bonificaciones, a empresas o a madres trabajadoras. Las de carácter no monetario son marcos de actuación como la definición de permisos, la regularización de horarios comerciales y escolares o la oferta de servicios a la vida diaria (SAD). Por último, las medidas de sensibilización tienen que ver con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo mediante la concienciación sobre el reparto de las obligaciones familiares y domésticas.

Las medidas monetarias en España se dividen en 1) Bonificaciones y 2) Ayudas Económicas. En las primeras existen de dos tipos, el primero dirigido a madres trabajadoras y que se traduce en una desgravación fiscal por hijo/a menor de 3 años en la declaración anual del IRPF. Esta medida ha sido ampliamente difundida de forma confusa desde el anterior ejecutivo que fue quien la puso en marcha como una “paga” de 100 € mensuales para las madres trabajadoras, sin aclarar que en realidad se trata de una desgravación a la que se tendrá derecho íntegramente solo en función de la cotización. Esto quiere decir que no todas las madres podrán desgravársela completa y que, además, por su formulación, puede perjudicar a algunas trabajadoras. Ello es así porque obliga a realizar la declaración del IRPF, aunque no se llegue al mínimo necesario para declarar, lo que puede resultar en una declaración positiva, a pesar de incorporar este descuento mensual. Además, no permite al padre trabajador desgravar ninguna parte de su hijo o hija en su declaración (si no fura conjunta), ya que la madre la asume en su totalidad. Sin embargo, y a pesar de estas y otras problemáticas, el único conflicto que se ha producido en la opinión pública por la incorporación de esta medida ha sido el relacionado con la ampliación de este supuesto a las madres no trabajadoras fuera del hogar. Se ha traducido en un debate en el ámbito cotidiano que, en lenguaje coloquial, ha venido a ser “una desgravación a las trabajadoras para el pago de pañales” que, en consecuencia, desde esta formulación discriminaría a las madres que no tienen empleo remunerado. En la base de esa polémica es fácil detectar que **“se sigue perpetuando el rol femenino tradicional, un modelo en el que se beneficia, especialmente, la familia convencional”**.



FONDO SOCIAL EUROPEO

El segundo tipo de bonificación sería el que reciben las empresas, en forma del cien por ciento de las cuotas de la SS durante 24 meses siguientes al parto y la aportación empresarial a la SS para hombre y mujeres que, no estando casados/as y estén en situación de paro, tengan criaturas a su cargo. A pesar de todo, recordemos como la empresa sigue quejándose del coste de la baja por maternidad de las mujeres trabajadoras.

La última posibilidad dentro de las medidas de carácter monetario está constituida por las ayudas económicas. Estas son, básicamente, pagos a madres con criaturas de corta edad, que han impulsado algunas Comunidades Autónomas; ayudas económicas para sufragar gastos como el comedor escolar, la guardería, el transporte o la asistencia a domicilio para algunos de los servicios antes descritos y que, con diferentes formulaciones, se han establecido en diferentes entidades locales.

La otra gran categoría de medidas de conciliación pública estarían agrupadas bajo el epígrafe de medidas no monetarias se subdividen en 1) licencias o permisos, 2) jornadas laborales o comerciales y 3) servicios públicos.

Las licencias o permisos pueden ser retribuidas o no. Entre los primeros, los dos días ampliables a cuatro si se precisa desplazamiento, por el nacimiento de un/a hijo/a. Se dirige a padres trabajadores y, en el caso de adopción, a padres y madres trabajadores. Otros permisos retribuidos son los disfrutados por la trabajadora para exámenes prenatales o preparación al parto y los dos días, cuatro si hay desplazamiento, por el fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.

Otra modalidad es la reducción de la Jornada Laboral. Puede disfrutarse una reducción por lactancia cuando la criatura es menos de nueve meses y puede utilizarlo o el padre o la madre (1 hora al día que se puede repartir en dos períodos); esta reducción de jornada no conlleva reducción del salario ni de la cotización de las personas trabajadoras que lo disfrutan. Similar es la reducción de jornada, de hasta dos horas diarias, por el nacimiento de un hijo o hija que requiera hospitalización; podrán disfrutarla alternativamente el padre o la madre pero conlleva reducción del salario proporcional al tiempo disfrutado. Otra reducción de la jornada distinta es la que puede solicitarse para la atención de familiares o personas discapacitadas y también para la atención a menores. El mínimo que se puede solicitar es de un tercio de la jornada laboral y el máximo la mitad de la jornada. Esta reducción conlleva reducción proporcional de salario y de cotización. Por último, el permiso de maternidad de la madre trabajadora puede disfrutarse a tiempo parcial, con la ampliación proporcional en su duración.

Una fórmula distinta de licencia es la excedencia. El descanso por maternidad está dirigido a la madre trabajadora que puede ceder una parte de éste al padre si también es trabajador. La duración es de 16 semanas, de las cuales 6 son de obligado disfrute por la madre inmediatamente después del parto (igual periodo se contempla en el caso de adopción o acogimiento). El resto del permiso puede repartirse entre ambos, simultánea o sucesivamente. No conlleva reducción de salario ni de cotización pero es necesario analizar hasta qué punto la igualdad entre hombres y mujeres se puede establecer desde una estructura que exige la renuncia de un derecho ya consolidado (el de la madre trabajadora) para que el padre lo disfrute quien no podrá acogerse al derecho de ninguna forma si la madre no tiene empleo remunerado.

Por otra parte, existe la posibilidad de solicitar excedencias para el cuidado de hijos e hijas de hasta 3 años de edad. Es un permiso que conlleva la reserva del puesto de trabajo y la antigüedad pero no incluye remuneración ni cotización. Exactamente igual es la excedencia para el cuidado de personas dependientes.

En cuanto a **las jornadas laborales y los honorarios**, es un aspecto muy importante a tener en cuenta que la conciliación se apoya en la distribución de tiempos por lo que las jornadas flexibles son un buen recurso para conciliar la vida profesional y personal. Es España, la Administración Pública ha comenzado a implantar la jornada inferior a 40 horas mientras que se está haciendo un importante esfuerzo en promover la jornada a tiempo parcial, únicamente para las mujeres.

En este punto debemos insistir en la importancia de la negociación colectiva, como pieza clave para modificar y mejorar las condiciones del empleo y específicamente en lo que concierne a conciliación.

Un problema importante es la coincidencia sincrónica entre los servicios públicos y privados. Para intervenir en esta problemática, algunas políticas públicas trabajan en la apertura de centros antes del horario escolar, como es el caso de la apertura temprana de los centros o programaciones de ocio al final de la clase. **La carencia de servicios públicos que permitan una conciliación real es probablemente uno de los obstáculos a superar para facilitar la conciliación.**

Por último, las medidas de sensibilización son iniciativas que llevan a cabo las administraciones al objeto de avanzar en la igualdad de oportunidades: jornadas de trabajo, talleres y encuentros de diverso tipo son las actividades habituales en las que tal vez habría que incidir desde el punto de vista de la ciudadanía, sensibilizando a las propias mujeres cuidadoras para erradicar algunas resistencias que la socialización femenina ha perpetuado.

Resumamos las páginas anteriores a este gráfico:

POLÍTICAS	TIPOLOGIA	AMBITO DE ACTUACIÓN		
		EMPRESA Y FAMILIA		
PRIVADAS	FORMALES INTERNAS	Acciones de conciliación implantadas por la empresa		
	FORMALES EXTERNAS	Oferta empresarial de servicios de conciliación a otras empresas		
	INFORMALES	Apoyadas en estrategias familiares		
PUBLICAS	MEDIDAS DE CARÁCTER MONETARIO	Bonificaciones	Madres	Desgravaciones fiscales
			Empresas	100% de las cuotas de la SS durante 24 meses
	MEDIDAS DE CARÁCTER "NO" MONETARIO	Ayudas Económicas	Madres	Pago de colegio, comedor, guarderías, etc
			Madres y Padres	Licencias o permisos (retribuidos o no)
	Jornadas Laborales o Comerciales			
	Servicios Públicos			
MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN	Fomento de la Igualdad de Oportunidades			

— **Toma nota:**



FONDO SOCIAL EUROPEO

LAS **POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN** son aquellas acciones encaminadas a permitir la interrelación entre tres esferas (empresa, Estado y personas trabajadoras) y en dos ámbitos (el personal y el profesional).

2.2. La Conciliación en el Marco Comunitario

Son muchos y muy variados los textos en los que la Comisión Europea alienta a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a algunos ya hemos hecho referencia en este curso: V Programa Marco para la Igualdad de Oportunidades, La Estrategia Europea del Empleo o la Estrategia Marco contra la discriminación y la igualdad de oportunidades para todos lanzada en el 2005, y por tanto, no vamos a volver a incidir.

Sin embargo, si que pretendemos hacer un breve alto en el camino para recordar algunos de ellos que por su significado histórico y al tiempo, ejemplificador nos han marcado el camino y nos han permitido recoger algunos de los frutos o compensaciones que ahora tenemos. Entre ellos, cabe destacar, la **Recomendación 92/241/ CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992**, sobre el cuidado de los hijos. En ella se invita a los Estados miembros a adoptar o fomentar de manera progresiva iniciativas que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa, derivadas del cuidado de los hijos teniendo en cuenta las responsabilidades respectivas de las autoridades nacionales, regionales o locales; de los interlocutores sociales; de los restantes organismos competentes y de los particulares en:

- ❖ La creación de servicios de atención a la infancia
- ❖ Los permisos especiales concedidos a padres que trabajan y que tengan bajo su responsabilidad el cuidado y la educación de sus hijos
- ❖ El entorno, las estructuras y la organización del trabajo, para adaptarse a las necesidades de los trabajadores con sus hijos
- ❖ El reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos

Por su parte, la **Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992** sobre la convergencia de los objetivos y políticas de protección social, invitaba a los Estados miembros de la CE a garantizar la protección social apropiada para las trabajadoras embarazadas, tanto durante el embarazo como después del parto, para que pudiesen hacer compatible su actividad profesional con el cuidado de sus criaturas. Además, la **Directiva 92/85 CEE del Consejo** sobre la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en un periodo de lactancia establecía unos requisitos mínimos en lo referente a los permisos de maternidad, que habían de ser incorporados a las legislaciones de los Estados miembros antes de 1994.

Estos requisitos constituían en un periodo mínimo de baja por maternidad de 14 semanas sin interrupción, distribuidas antes y/o después del parto.

Por último, el Consejo de la UE aprobó en junio de 2000 una **Resolución relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar**. Esta resolución insiste en la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar, y con base

a esto, propuso una estrategia global a los Estados miembros que incorporaba entre otras las siguientes materias:

❖ **Medidas y servicios:**

- Reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores, hombres y mujeres, de los cuidados que deben prestarse a los hijos, personas de edad, personas con discapacidades y otras dependientes de ellos/as.
- Reforzar las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y definir los criterios de evaluación de resultados sobre la mejora de las estructuras de cuidados a los niños.

❖ **Sensibilización**

- Concebir, realizar y fomentar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos.
- Recopilar datos y publicar regularmente informes cuantitativos de la participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo y de la participación de los hombres y las mujeres en la vida familiar.

❖ **Prestación de apoyos**

- Proporcionar apoyo a la investigación científica en este sector para permitir el desarrollo de nuevas ideas y conceptos.
- Aplicar incentivos y medidas de apoyo a las ONGs que se comprometan activamente en la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Alentar a las empresas y en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras.

⇒ **Toma nota:**

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL se encuentra en el corazón de la gran estrategia a favor de la igualdad real entre hombre y mujeres en Europa.

2.3. Normativa española sobre Conciliación

La Legislación específica en conciliación aparece en España con la Ley 29/1999, de 5 de noviembre. Esta Ley introduce el marco legal que permitirá la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y los puestos con responsabilidad. Está articulada en torno a 3 Ejes fundamentales:

1. Permisos con carácter retributivo para hombres y mujeres
2. Reducción de las Jornadas de trabajo mercantil
3. Descansos y excedencias para el cuidado de familiares.

En los primeros se contemplan 1) permisos retribuidos por el nacimiento o adopción de criaturas, 2) permisos retribuidos para exámenes prenatales y preparación al parto, y 3) permisos retribuidos por el fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares. Hay que señalar que todos estos aspectos existían, aunque con menos desarrollo y menos protección, en el Estatuto de lo/as Trabajadore/as.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, se prevé 1) por lactancia, 2) para el cuidado de familiares o personas discapacitadas, 3) por razón de guarda legal de hijo/as menores de edad, 4) por el nacimiento de criaturas prematuras o que requieran hospitalización, y 5) como modalidad del permiso de maternidad.

Por último, los descansos y excedencias que prevé la ley son 1) por maternidad, que además puede ser cedido en una parte al padre puesto que no existe permiso de paternidad, 2) por adopción o acogimiento de criaturas, 3) para el cuidado de hijo/as, y 4) para la atención a familiares o personas dependientes.

Hay que señalar que la Ley contempla otras situaciones que afectan a las personas trabajadoras y que son 1) la suspensión por riesgo durante el embarazo y 2) las bonificaciones del sistema de Seguridad Social.

Esta Ley, como han señalado las y los juristas, no desarrolla detalladamente los derechos de conciliación, dejando su precisión e incluso su mejora a la negociación colectiva.

EJES		CARACTERISTICAS
1	Permisos con carácter retribuido para M y H	Nacimiento – Adopción Exámenes prenatales y preparación al parto Fallecimientos, accidentes, hospitalización
2	Reducción de Jornada Laboral	Lactancia Cuidado de familiares o personas con discapacidad Guarda legal Nacimiento de criaturas prematuras Permiso de maternidad
3	Descansos y excedencias para el cuidado de familiares	Maternidad Adopción – Acogimiento Excedencia para el cuidado de hijo/as Excedencia para la atención a familiares
4	Otras	Riesgo durante el embarazo Bonificaciones de la Seguridad Social

2.4. La Conciliación en Andalucía: El Decreto 137/2002, de 30 de abril

La Referencia Normativa en nuestra Comunidad Autónoma se corresponde con el , **Decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas**, que establece un conjunto coherente de medidas, servicios y ayudas que, incidiendo en cualesquiera de estos aspectos, se reflejan en un apoyo a la institución familiar desde una perspectiva global. Así, se incide en cuestiones como la protección social, la salud, la educación, la protección de mayores y personas con discapacidad, la inserción laboral o la adecuación de sus viviendas.

En el argumentario juega un papel fundamental “La familia”. En los últimos años ésta ha experimentado numerosos cambios que han provocado fuertes modificaciones en las estructuras familiares y en las relaciones en si misma. De este modo, ha cambiado la relación entre padres/madres; ha aumentado el número de hogares, pero disminuyendo el número de personas por hogar; se ha incrementado el número de personas que viven solas y también el de las familias monoparentales. Y, son las mujeres las que en estos múltiples tipos de familias llevan la peor parte. La sobrecarga a la que se ven sometidas se pone de manifiesto en múltiples facetas de la vida familiar, como su predominante papel en las familias monoparentales y el excesivo peso en la atención a los ancianos/as, los hijos/as, las personas con discapacidad y, en general, a toda la unidad familiar, teniendo en cuenta que en muchos casos realiza esta labor con escasos medios y por supuesto, compatibilizando vida familiar y laboral.

La reciente evolución demográfica de Andalucía, que se ha calificado como una segunda transición demográfica, tiene tres elementos especialmente destacables:

- ❖ La disminución de la fecundidad
- ❖ El incremento de la esperanza de vida
- ❖ El envejecimiento de la población

Por ello es que, como Administración Pública – a través de este Decreto – asume muchos de los servicios que actualmente prestan las familias. Las medidas previstas tiene como objeto:

1. Establecer políticas específicas de soporte real y efectivo a las familias para favorecer el bienestar, desarrollo y estabilidad de las familias andaluzas.
2. Asegurar que las mujeres y hombres puedan conciliar la vida familiar y laboral.
3. Atender las necesidades específicas de los/as mayores de sesenta y cinco años y personas con discapacidad en las familias.
4. Desarrollar políticas específicas para las familias unipersonales y monoparentales.

Como **Beneficiarios/as** , las medidas y ayudas previstas van destinadas a favorecer a las familias andaluzas. En el caso de las subvenciones y ayudas tendrá la consideración de beneficiario/a quien, con arreglo a la normativa aplicable en cada caso, sea el/la destinatario/a de los fondos públicos que haya de realizar la actividad que fundamentó su otorgamiento o que se encuentre en la situación que legitima su concesión.



El Decreto contempla:

1. Ayudas económicas por menores y partos múltiples
2. Reinserción Laboral
3. Centros de Atención Socio-Educativa (Guarderías infantiles)
4. Medidas en materia educativa
5. Incorporación de las familias al uso de las Nuevas Tecnologías
6. Medidas a favor de los/as mayores y personas con discapacidad
7. Medidas Instrumentales

— **Toma nota:**

En el **DECRETO 137/2002, DE 30 DE ABRIL**, se reconoce un principio muy importante, dice textualmente: “Las Instituciones Públicas deben asumir muchos de los servicios que actualmente prestan las familias, deben mostrar mayores cuotas de solidaridad con las mismas, en correspondencia con la solidaridad que la familia muestra con el conjunto de la sociedad”



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



FONDO SOCIAL EUROPEO

ANEXO

Material complementario (1): Fuente: EL PAIS, 5 de septiembre de 2004

¿Cómo conciliar trabajo y vida familiar?

En septiembre, el retorno a la actividad habitual plantea el problema de cómo conciliar de forma pública, y que requiere la adopción de políticas tras la pausa del verano —con la reanudación de satisfactoria la vida familiar y la actividad laboral. Una cuestión que afecta a todos, que abarca las clases y de los trabajos para una gran parte de la población—, entre otras actividades— vuelve a una gran variedad de situaciones para mujeres y to en la esfera privada como en la pública.

Como las palabras no son neutrales antes de hablar sobre la conciliación entre trabajo y vida familiar habría que especificar que entendemos por conciliación, trabajo y familia. Según la Real Academia de la Lengua, conciliar es "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí". Más que en los hechos, esta idea de conciliación radica en las actitudes.

Generalmente se utiliza el término trabajo para referirse al empleo, que es el trabajo remunerado; pero en esta acepción quedan fuera tanto el trabajo doméstico no remunerado, como el de voluntariado, además de las actividades complementarias imprescindibles para el desarrollo del trabajo (formación, transporte, gestión). Para evitar la excesiva amplitud del término trabajo cada vez se utilizan más en este contexto las expresiones "relación laboral" o "vida profesional", que se refieren exclusivamente al empleo.

Si conciliar o trabajar son palabras de múltiples significados, "familia" lo es todavía más. Algunos hablan de "La familia" en mayúsculas, como si sólo hubiera una, y otros prefieren "las familias", para resaltar solemnidad y destacar que no hay un modelo único, sino variado y cambiante. Sobre este mar de fondo del concepto de familia cada vez es más frecuente el término "vida familiar", que desplaza el interés hacia los aspectos subjetivos y la vida cotidiana de las familias, en lugar de resaltar los de la propia

Un desafío colosal

MARÍA-ÁNGELES DURÁN

adentro. Su mejor expresión legal es la sociedad de gananciales, que concede igual valor al trabajo desarrollado dentro y fuera del hogar. La segunda vía de conciliación ha sido la acumulación de tareas, y sigue utilizándose por muchas mujeres que no encuentran otra solución para resolver la antitesis entre el mundo laboral y la familia. La población de las sociedades desaholladas rechaza tanto la segregación al ámbito doméstico como la sobrecarga de la doble jornada.

Se ha tocado techo respecto a los servicios que pueden ofrecerse sin elevar los tributos

Por ello se están generalizando otras estrategias de ajuste: la reducción de objetivos, la abdicación, la secuencialización, la derivación hacia el mercado y las instituciones, y el reparto de tareas.

La reducción de objetivos afecta tanto a la vida familiar como a la laboral. Es, por ejemplo, el adiós a la calidad educativa y a los aseres.

servicios públicos y voluntariado; pero las familias no pueden decidir unilateralmente las prioridades presupuestarias de los gobiernos ni el alcance de los servicios garantizados. Por mucho que mejore la eficiencia en la Administración de los recursos públicos, en la práctica en España ya se ha tocado techo respecto a los servicios que pueden ofrecerse a la población sin modificar al alza el nivel de tributos.

Finalmente, queda como vía de conciliación el reparto de tareas, regionalmente se hacían en el hogar sólo entre hombres y mujeres, sino intergeneracionalmente. Por ahora, el reparto de las tareas que tradicionalmente se hacían en el hogar ha variado muy poco. Según la encuesta de uso del tiempo realizada en el CSIC en 2003, las mujeres siguen haciendo el 78% del trabajo nuevo, nuevas vidas y el cuidado de los niños ya no consumen tantas horas como antes en los hogares españoles, pero en cambio aumenta imparablemente el número de horas dedicadas a la población discapacitada por razones de edad. Para el año 2050, los mayores de ochenta años se habrán triplicado y ni el modelo actual de familia ni el actual sistema de pensiones, organización sanitaria y servicios sociales están preparados para hacer frente a este colosal desafío.

Maria-Ángeles Durán es catedrática de Sociología y profesora de investigación en el Departamento de Economía del Instituto Andaluz de la Mujer.



FEDERACIÓN
ANDALUZA
DE MUNICIPIOS
Y PROVINCIAS



FONDO SOCIAL EUROPEO



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



FONDO SOCIAL EUROPEO

Material complementario (2): **Fuente: EL PAIS, 5 de septiembre de 2004**



FONDO SOCIAL EUROPEO

Medidas públicas y estrategias privadas

LLUÍS FLAQUER

Las políticas de conciliación entre vida laboral y familiar hacen de la necesidad de armonizar el empleo con la vida personal en una sociedad en la que se está imponiendo la norma de la integración en el mercado de trabajo de todas las personas adultas potencialmente ocupables con independencia del género, tanto si tienen responsabilidad familiar como si no. Este nuevo planteamiento se basa en la oferta a las familias de servicios o programas que permitan a los progenitores compaginar su trabajo extradoméstico con sus responsabilidades que derivan del cuidado de los niños u otras personas dependientes.

Las familias de todas las sociedades anteriores a la nuestra tuvieron que lidiar con el problema de la conciliación desde tiempos inmemoriales. Se trataba, no obstante, de un asunto que especialmente atañía a las mujeres, por cuanto éstas se encargaban en exclusiva de las tareas reproductivas y su posible actividad productiva tenía lugar sobre todo dentro o cerca del hogar. Así, pues, la novedad de estas políticas estriba en que su objeto ya no se considera tan sólo como una cuestión de las propias mujeres, que deba resolverse por medio de estrategias privadas sino como un problema colectivo, que tiene que afrontarse a través de medidas públicas.

Las ventajosas de las medidas de conciliación son muchas y variadas y no atienden tan sólo a las

la OCDE que tiene un gasto social menor en servicios para las familias. En 1998 tan sólo gastó un 0,11% del PIB frente a 1,68% en Suecia. Por otra parte, también es muy bajo el gasto de España en servicios para las personas ancianas o discapacitadas, con un 0,29% del PIB frente a un 3,71%.

Una verdadera conciliación requiere una mayor participación de los varones

en Suecia. Con ser los servicios de guarderías y de atención domiciliar para las personas mayores esenciales de cara a la conciliación, no agotan todas sus posibilidades. Una de las ventajas de las medidas de conciliación es que brindan una pauparra de opciones a los padres para que hagan de ellas el uso que estimen más conveniente. Laxden es, pues, que la oferta se ajuste a la demanda, aunque en los países más avanza-

dos algunos servicios a las familias se conciben como derechos universales de ciudadanía. Así, pues, estas nuevas políticas resultan más adaptadas a la pluralidad de modelos familiares propia de las sociedades actuales.

Es por ello por lo que, al lado de los servicios familiares, no debemos olvidar las licencias parentales, una medida mixta de políticas familiar y laboral consistente en formas reguladas de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a ciertos derechos de protección social, para atender al nacimiento y a la crianza de los hijos (u otras situaciones de carácter personal o familiar). Se trata de excedencias, reducidas proporcionalmente al salario, de que pueden gozar los progenitores tras los permisos de maternidad, que les permiten dedicarse en casa y por un tiempo limitado al cuidado de sus hijos pequeños, sin desvincularse del mercado de trabajo y sin experimentar penalizaciones en sus carreras de cotización laboral. En los países más avanzados, los servicios para las familias y las licen-

cias parentales forman parte de un sistema integrado de atención infantil, brindando a los padres distintas modalidades para que puedan escoger aquellas fórmulas que consideren más apropiadas para compaginar actividad laboral y obligaciones familiares.

Las políticas de conciliación han recibido algunas objeciones en el sentido de que, si bien son neutrales en términos de género, hacen pesar más el ajuste sobre las mujeres que sobre los hombres, puesto que son las madres trabajadoras quienes suelen utilizar muchos de estos servicios y permisos. Estos críticos señalan acertadamente que una verdadera conciliación requiere sin duda una mayor participación de los varones en el cuidado de las personas dependientes. Sin embargo, también es innegable que dicha necesaria aportación no se conseguirá únicamente con campañas basadas en exhortaciones morales, sino por medio de incentivos que favorezcan una mayor estimación social de las actividades de cuidados a las personas. Y una de las mejores formas de lograrlo es partir de la valoración pública que dimana del gasto social, ya que el debate que genera en foros colectivos redunda indudablemente en una creciente toma de conciencia al respecto por parte de los varones.

LLUÍS FLAQUER es profesor titular de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona y autor de *Las políticas familiares en una perspectiva comparada* (2000).



ANEXO II

DATOS ESTADÍSTICOS:

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/familia/conciliacion_vida.htm

- [Excedencias por cuidado de hijos/as.](#)
- [Excedencias por cuidado de personas dependientes](#)
- [Permisos de maternidad/paternidad.](#)
- [Suspensiones del trabajo producidas por riesgos durante el embarazo y la lactancia](#)
- [Suspensiones del trabajo producidas por riesgos durante el embarazo, por Comunidades Autónomas](#)
- [Suspensiones del trabajo producidas por riesgos durante la lactancia, por Comunidades Autónomas](#)
- [Índice general de dependencia \(relación entre personas <16 y >65 con personas entre 16-65 años\).](#)
- [Población ocupada según situación profesional y tipo de jornada.](#)
- [Alumnado usuario de servicios de comedor y guardería antes del horario de apertura.](#)