

COMPARECENCIAS DE LA SOBCOMISIÓN DE CONCILIACIÓN. Congreso de Diputados.

1. Desde la perspectiva de la Familia.
2. Desde el punto de vista empresarial.
3. Desde el punto de vista de las centrales sindicales.
4. Desde la perspectiva de género.
5. Desde la perspectiva de las Administraciones.
6. Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.
7. Otros

Publicadas en el Blog de Lourdes Muñoz:

<http://lourdesmunozsantamaria.blogspot.com/2005/09/conciliaci.html>

COMPARECENCIAS SUBCOMISIÓN CONCILIACIÓN

1. DESDE EL CONCEPTO DE FAMILIA (PROFAMILIA): Ignacio Buqueras, Nuria Chinchilla y Roberto Martínez.

Ignacio Buqueras. President de la *Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios españoles y su Normalización con los europeos*, treballa aquest tema des de la Fundació Independent.

Ha dit:

“Los horarios son machistas”

ha afirmat que les més perjudicades per la situació són les dones i ha posat l'accent en fer canvis en els horaris, com per exemple, acabar totes les feines a les 6 de la tarda.

La primera comparecència, **Nuria Chinchilla**, Directora de família i treball de IESE. Se centrà en la importància de la família, i la necessitat de polítiques de conciliació per a que el cuidador en la família no se perdi, com un nucli prioritari de benestar. Algunes de les frases:

“Los padres cuando llegan a casa están agotados, especialmente las mujeres (un 90%)”.

“La única humanología es la familia, estamos destrozando ecología de la familia.”

“Un factor clave son los hombres, estos no se responsabilizan, no lo viven, con lo cual los directivos siguen pensando que lo mejor es quedarse más tiempo en el trabajo. Por eso es tan importante la baja de paternidad de mínimo 1 mes, el tiempo suficiente para hacerse responsable del cuidado.”

“Debemos aplicar políticas socialmente responsables, empresas flexibles.”

Un estudio realizado por la profesora concluye que de las 4 primeras causas por las que las personas afirman no poder conciliar, 3 son no tener condiciones ni políticas de conciliación en empresa. Algunas de sus propuestas:

- adelantar la hora de comer (12-13) para así adelantar la de la cena
- aplicar como hacen algunas empresas apagar luz a 1 hora determinada.

Roberto Martínez, Director de la Fundación +Familia. El Plan +Familia es una idea original de la Federación Española de Familias Numerosas (FEFN).

Explicó su proyecto de certificación familiarmente responsable, como un instrumento de mercado. Su modelo está basado en 6 normas: liderazgo y estilo de dirección, estabilidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia de los empleados, desarrollo y competencia profesional, igualdad de oportunidades de género y otras. Las empresas pueden obtener un certificado del nivel A al D, de lo que se trata es de alcanzar el compromiso de ir evolucionando. Ofrece una ventaja para las empresas: prestigio y atracción de talento profesional; de lo que se trata es de ser reconocidas como “empleadoras excelentes”. Se mostró partidario de incluir discriminación positiva en la contratación pública de las empresas con este certificado, y a mi pregunta respondió que evidentemente, podría abrirse a otros temas. Algunas diputadas le preguntaron extrañadas cómo en una fundación dedicada a un tema que afectaba tanto a las mujeres, entre los patronos, a nivel individual, no había ninguna mujer. En su respuesta, reconoció, que este proyecto puede suponer cambios para ciertas empresas y ciertos/as profesionales: las grandes empresas y los/as profesionales más demandados/as.

2. DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL: José M^a Bosch Veciana, Claudio Boada, Ignacio Álvarez, Amparo Moraleda, María Jesús Prieto Laffargue e Inmaculada Álvarez.

José María Bosch Veciana, Asesor laboral de CECOT.

La patronal catalana, ha presentado una serie de propuestas: utilizar la palabra armonizar no conciliar, regular el tele-trabajo, fomentar la contratación a tiempo parcial, regular nuevas horas extraordinarias para compensar micro ausencias debidas a la armonización, ampliar supuestos desmovilizadores funcionales debidos a baja por cuidado.

El segundo compareciente, **Claudio Boada**, del Presidente el Círculo de Empresarios.

Nos adelantó los contenidos del documento, **“Conciliación y Competitividad”** del Círculo de Empresarios, que representa un *“nuevo paradigma de modernización, basado capital humano”* el concepto clave es:

“la gestión de los recursos humanos (y las políticas que como la conciliación permiten retener y atraer talento), se erige en uno de los elementos esenciales hoy en día de la gestión empresarial”.

“no pueden aplicarse los mismos instrumentos, ni los mismos principios organizativos, a todas las empresas, sino que habrán de considerarse elementos como su tamaño, el sector en el que desarrollan su actividad o la estructura y composición de su personal”. “el establecimiento de obligaciones normativas no es la forma eficiente ni eficaz de promover la conciliación”.

Planteó que hay dos barreras para la conciliación: la negociación colectiva y la actual normativa de los contratos a tiempo parcial.

Bueno... parece que hay coincidencia en la necesidad de políticas de conciliación. Aunque los puntos de vista son diferentes, yo difiero en los enfoques y las prioridades, por ejemplo la conciliación debe ser para que todas las personas tengan tiempo personal, no solo para cuidar a la familia. Y la necesidad de incluir la visión de género en el análisis y medidas.

Ignacio Álvarez, Profesor del Instituto Empresa.

Tituló su exposición “La conciliación como cambio cultural; una apuesta por la flexibilidad, la confianza y la responsabilidad” organizada en tres ámbitos:

La conciliación como bien social, incluyó la responsabilidad de las Administraciones en tomar medidas de apoyo a la familia y de legislación para facilitar la conciliación. Alertó el planteamiento de que ciertas medidas dirigidas a facilitar que las mujeres concilien y dirigidas sólo a las mujeres, van en detrimento de las propias mujeres que después no serán contratadas, recalcó la necesidad de “empleo de la mujer en condiciones de igualdad”

La conciliación como bien económico; explicó que las empresas entienden aquello que beneficia a su bolsillo, y en este sentido, apuntó dos argumentos de peso : las medidas de conciliación incrementan la

productividad (apuntó al necesario cambio cultural con datos del CIS como que un 45% de trabajadores y altos cargos incrementan su jornada) y que cada vez es más difícil obtener y retener talento (hay que tener en cuenta que las nuevas generaciones ya no viven para trabajar sino que trabajan para vivir, y que existe mucho capital humano en madres trabajadoras que se desperdicia cuando las empresas deciden prescindir de ellas, especialmente si tenemos en cuenta que en muchos casos son sustituidas por otras personas menos productivas). Apostó por prácticas como: la meritocracia, flexibilidad laboral, diversidad, utilización de las NNTT.

La conciliación como bien personal; la conciliación como una opción personal: libre, responsable e intransferible.

Amparo Moraleda (IBM)

Medidas de flexibilidad en IBM	<ul style="list-style-type: none"> - Hace 20 años un programa de horarios individualizado - Teletrabajo, flexibilizando el desempeño del trabajo (un 95% de los trabajadores han elegido equipo portátil) - Reducción de jornada - Años sabáticos - No hay horarios de trabajo ni se cuentan las horas, se mide por los objetivos
Datos	<p>Los/las trabajadores/as que disfrutan de medidas de flexibilidad (90% han aumentado la productividad, 84% más motivados, 83% más compromiso con la empresa, 86% más satisfacción con el trabajo).</p> <p>35% de mujeres en plantilla (sólo un 30% tituladas en estas carreras) 23% puestos de dirección 40% puestos de alta dirección</p>

Conciliar no es solo un derecho de las personas, sino un factor en el tipo de empresa y sociedad del Siglo XXI. “El talento y la capacidad para innovar son el factor diferencial que determina el éxito o fracaso de un proyecto empresarial” (en EEUU un 40% de trabajadores son de conocimiento).

Las mujeres representan el 50% del talento disponible, son la fuerza emergente más importante de yacimiento de talento. “La diversidad de equipos de trabajo genera valor para la empresa”. Por eso aplican la discriminación positiva a la hora de ocupar un puesto.

La causa mayoritaria de abandono del empleo de las mujeres son las dificultades de conciliar. Conciliar esta valorado tanto por hombres y mujeres, especialmente entre la personas jóvenes.

La flexibilidad ayuda a los profesionales, y la organización a que sean más productivos.

“Conciliar no es trabajar menos es trabajar de forma distinta”

El éxito de la flexibilidad reside en la creencia de la organización, que lo asuman y practiquen también los/las directivos/vas. Hay que transformar los procesos.

María Jesús Prieto Laffargue, Vicepresidenta de la Federación Mundial de Organizaciones de Ingenieros.

Habló desde su experiencia particular en el año 1962, estudió ingeniería. “Es más fácil prepararse para el triunfo que cambiar el triunfo”
Antes las mujeres tenían que optar, ella se resistió a elegir entre dos esferas. Propuestas: crear centros para dar respuesta inmediata a necesidades imprevistas tales como el servicio de guardería. Hay que replantear los procesos utilizando la tecnología y los nuevos métodos de trabajo para incrementar la competitividad y tener más posibilidades de conciliar.

Inmaculada Álvarez, de Mujeres Empresarias.

Me quedo con esta frase: “Igualdad , dependencia y conciliación están relacionadas”.

Además, expuso algunas propuestas: obligatoriedad del permiso de paternidad, flexibilidad y adecuación de horarios, formación en gestión del tiempo, adecuar horarios escolares, jornada laboral simplificada, reducir horas de desplazamiento.

Se manifestó no muy partidaria del trabajo a distancia por que puede duplicar tareas.

3. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS CENTRALES SINDICALES: Carmen Bravo y Almudena Fonseca.

Contamos con la comparecencia de **Carmen Bravo**, Secretaria Confederal de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.).

Nos trasladó la posición de los sindicatos mayoritarios respecto a la propuesta de Ley de Igualdad en el ámbito laboral.

Empezó su intervención en si sobre conciliación con la frase de Cristina Carrasco “*trascender los modelos económicos tradicionales centrados en el mercado y desarrollar nuevos marcos de análisis más fértiles y más realistas que reconozcan que nuestras sociedades funcionan y subsisten a través de procesos que podríamos denominar de producción y reproducción*”. Hablar del conflicto del tiempo y el espacio es hablar del conflicto que enfrenta las necesidades vitales de hombres y mujeres . No se puede hablar de tiempos de trabajo en el ámbito laboral sin hablar de tiempos en el trabajo doméstico.

Destacó que en el dialogo social hasta ahora ha habido una ausencia absoluta de contenidos ligados a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, ahora se ha incorporado a la agenda. De sus propuestas destacaría:

- Incorporar la transversalidad de género al conjunto de las propuestas sindicales.

- Impulsar la reducción de la jornada laboral y fijar límites en la jornada semanal y diaria.

- Participación sindical en la fijación y distribución de la jornada: negociar el calendario laboral o fijar tiempos compensatorios por cambios de horarios, horas extras o alargamientos de jornada

- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación.

Almudena Fonseca, Secretaria Confederal para la igualdad de la UGT.

La innovación de su intervención: remarcar las medidas para romper la división sexual del trabajo.

Hay que tener claro: “el objetivo final es la igualdad y el objetivo instrumental la conciliación.”

Propuestas de UGT: 35h semanales, flexibilidad horaria a favor de los trabajadores, flexibilidad en la entrada y la salida, cómputos de horas semanales o mensuales ...

“¿Qué posibilidad tiene una trabajadora que tiene un contrato temporal o una limpiadora de exigir conciliación? Para garantizar la conciliación hay que tomar medidas de igualdad.”

“Las mujeres conciliamos a costa de nuestra promoción, y sólo promocionan ellos a costa de no conciliar.”

Sorprende la normalidad ante las declaraciones de la CEOE contra la ley de igualdad y medidas de conciliación.

Diciendo que: “cualquier avance en igualdad significa un descenso en la contratación de mujeres”, es como decir que sólo se contrata a mujeres si estamos en términos de desigualdad. O que “Cualquier avance en igualdad es contrario a la competitividad”

¿Sólo se puede competir a costa de que las mujeres seamos mano de obra barata?

4. DESDE LA PERSPECTIVA DE GÈNERO: Constanza Tobío, M^aAngeles Duran , Elizabeth Villagómez Morales y Enma Oteo Antuñano, Cecilia Castaño, Consuelo Chacartegui, Marisa Soletó, Micaela Navarro, Enriqueta Chicano, Ana M^a Llopis Pilar Gómez-Acebo y Eva Levy.

Constanza Tobío, Catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid.

Presentó el estudio "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales", se estudian cuatro situaciones en las dificultades para hacer compatible trabajo y familia, conclusiones:

- Propuesta integral basada en la combinación de servicios y permisos para cuidado de menores, tres criterios para examinar varios tipos de políticas: efectos sobre la igualdad de género, la social y el bienestar de criaturas, y después se añaden eficacia de prestaciones y eficiencia económica.
- Los servicios públicos son el eje principal de actuación.
- Los permisos parentales tienen como efecto negativo la tendencia a la reproducción de roles de género para situaciones especiales y de corta duración; son el recurso adecuado.
- Las transferencias monetarias directas a las familias sólo tienen un papel residual.

M Ángeles Durán, Catedrática de Sociología i professora del Consell Superior d'Investigacions Científiques(CSIC).

Ha enfocat la seva intervenció com un problema dels usos del temps, i de carregues de treball remunerat i no remunerat.

Ha dit: *"Una generació de mujeres están pagando un alto precio por su libertad e igualdad"*

- Ha mostrat múltiples dades sobre les diferències de dedicació d'homes i dones a la feina de tenir cura de criatures i malalts. Ha cridat l'atenció sobre la situació de les cuidadores de persones grans dependents, que estan al límit, i ho ha comparat amb una situació "d'esclavatge". Veure més dades sobre l'estudi de cost del treball no remunerat, crisi de la cura i estat de salut de les cuidadores.

Elizabeth Villagómez Morales y Enma Oteo Antuñano, de "Alema Estudios".

Redactaron el Informe encargado por la Comisión Europea "Los Sistemas de Seguridad Social en la UE y su impacto en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral", han llevado a cabo un enfoque de género, y han planteado que este debate requiere un análisis más amplio sobre flexibilización, seguridad y nueva organización del trabajo. Algunas de sus aportaciones han sido:

- El trabajo a tiempo parcial puede conllevar una menor protección social.
 - Datos indican que en todos los países de la UE, hay una brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral, que es aún más grande en el caso de España.
 - Las empresas introducen flexibilidad en el tiempo, pero no reorganizan y no introducen las TIC's, lo cual conduce a ineficiencias. El cambio de cultura empresarial es fundamental.
 - La ley de dependencia es una oportunidad de equiparar España a otros países.
- El permiso de paternidad debe desvincularse del de maternidad y que sea un derecho individual de los hombres.

Cecilia Castaño, Catedrática en Economía.

Un cambio de discurso, prioridades y propuestas. Empezó dando datos sobre discriminación de las mujeres en el empleo. Se refirió a la asimetría en el uso del tiempo de hombres y mujeres (Patricia Hewitt, necesidad de un uso igualitario del tiempo, Pág 35):

1. El tiempo que los hombres emplean en el trabajo remunerado determina el tiempo que tienen para sus familias: el tiempo que las mujeres emplean en sus familias determina la cantidad de tiempo de que disponen para el trabajo remunerado.
2. El tiempo de las mujeres es continuo, casi no hay diferencia entre días laborales y de ocio.
3. Tiempo de las mujeres es heterónimo (se organiza en función de las necesidades de otros) y es trabajo donado (regalado, no valorado). Los hombres se organizan de forma autónoma.

Las mujeres tienen formación y quieren trabajar pero las empresas no las quieren contratar. Oportunidades inversas: Un hombre joven con hijos será elegido en un 93% de los casos. Una mujer joven con hijos será elegida en un 3% de los casos.

El empleo de las mujeres ya no es un deseo de ellas, sino una necesidad de las familias.

El tiempo de trabajo aumenta, además las TIC's hace que estemos disponibles más horas.

Paradójicamente, la flexibilidad que tanto han reivindicado las mujeres se ha convertido en un elemento de discriminación. El modelo del trabajador es el de un hombre joven competitivo y dedicado full time a la empresa.

Apunto dos posibles trampas: el tiempo parcial (el 85% de las mujeres que trabajan en esa modalidad querían trabajar a tiempo completo, especialmente por las condiciones de esa modalidad en España), y el teletrabajo, que muestra sesgos de género (los hombres trabajan desde casa y las mujeres en casa). Por otro lado, a las mujeres, explican que se las valora menos, surge la ama de casa ilustrada: trabaja en casa y se ocupa de todas las tareas del hogar, siempre disponible para todos.

Realizó propuestas respecto a las iniciativas públicas:

- Soporte a las familias: Generar derechos individuales no de las familias.
- Conciliación: para hombre y mujeres.

Políticas de Servicios Públicos. Rechazar las políticas basadas en subvenciones y priorizar los servicios públicos. Las políticas basadas en subvenciones son ineficaces y es monetizar la división sexual del trabajo y la discriminación: paga una propina a las mujeres para hacer lo que siempre han hecho.

- Propuestas de conciliación deben de contemplarse en las mujeres autónomas.
- Otras medidas que deben incluirse: horarios escolares y políticas de transporte público.
- Las empresas pueden contribuir: primando la flexibilidad positiva (elegida por trabajador/a), reconsiderar la cultura presencial del trabajo, escuelas infantiles en empresas masculinas.

Artículos de Cecilia Castaño

Consuelo Chacartegui, profesora de la UPF.

Ha hecho aportaciones a la legislación laboral, aunque las medidas deberían ser integrales.

“La políticas de conciliación no pueden aplicarse con una perspectiva neutra, porque afectan fundamentalmente a las mujeres”.

Horas semanales trabajadas: convenios 38,6h /realidad 40,4 (¡¡ más allá de la legalidad!!) (Eurofound2005).

Ha realizado un test de transversalidad: ¿La legislación española favorece la conciliación?; ¿ Qué modificar?.

Actual	Propuesta
Cómputo anual, 40h/semana de media con cómputo anual	Reducir el cómputo a 4 meses (Directiva Europea)
Descanso semanal: 1'5 días semanales, acumulables cada 14 días	No acumulables durante 14 días, sólo como excepción
Horas extraordinarias: límite de 80h, no compatibilizan si se compensan (no limitación)	Contabilizar todas la horas aunque aumentemos el número de posibles.
Tiempo parcial: Cotiza por horas trabajadas no por días(no horas extraordinarias).Discriminación indirecta	Modelo holandés, cotizar por días, equiparar horas extraordinarias.

Entre otras propuestas ha incidido en Los Planes Territoriales de Horarios (modelos a los que regulan la Ley de Italia o Francia), implicando sectores públicos y privados.

Ha terminado con una idea reiterada: “Es el momento de que la Ley adopte medidas obligatorias, dejando margen a las empresas / convenios colectivos para su aplicación, adaptándose a su realidad.”

Modelo Nórdico: mejor vida para las mujeres pero la discriminación persiste.

La subcomisión del congreso de conciliación (Congreso de los Diputados) de la semana pasada (8/2/2005) fue una sesión por videoconferencia con representantes del gobierno finlandés y noruego.

Finlandia nos explico sus políticas familiares, disponen de amplios servicios y permisos de soporte a la familia: baja de maternidad (4 meses), de paternidad (3 semanas) y baja parental (9 meses!!) que puede acogerse el padre o la madre, pero en el 98,9% de los casos son las mujeres las que se acogen. Por tanto la mayor parte tienen 1 año y 1 mes de baja. Además existe por ley la garantía de acceso una plaza de guardería, hasta los 6 años, y si no ocupas la plaza una ayuda mensual de 350 euros, los responsables de organizar las guarderías son los ayuntamientos. Eso tiene como consecuencia negativa que muchas mujeres alargan a 2 o 3 años estar en casa cuidando de criaturas, con lo cual dejan el mundo laboral un periodo de tiempo importante y posteriormente tiene consecuencias en su difícil reincorporación y promoción laboral. Nos mostraron como la discriminación salarial persiste, esta claro que la conciliación no es la causa de la discriminación, aunque medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de las mujeres.

En **Noruega** también disponen de amplias bajas y servicios, pero aquí el dato fundamental es un alto % de mujeres se acogen al contratos tiempo parcial (más del 40%) para poder ocuparse de criaturas y trabajar. Esto tiene como consecuencia que Noruega sea uno de los países de la OECD con menos horas trabajadas por semana. También garantizan plaza de guardería y a partir de reducir su utilización 1/3 de horas de jornada lo compensan con pagas, pero precisamente están pensando en retirarlo por que han comprobado que tiene como consecuencia que las mujeres salgan del mercado laboral.

Marisa Soletto, Directora de la Fundación Mujeres

Receta básica, es integral
- Un nuevo modelo de convivencia doméstica (implicación hombre, permiso paternidad)
- Flexibilidad en empleo de calidad
- Reconocimiento obligaciones familiares
- Servicios a personas dependientes (servicios para cuidado incrementan el empleo femenino)
- Modelo de igualdad de oportunidades
- Las medidas no sólo para las mujeres (las medidas sólo para mujeres les generan más problemas)
- Reorganización de ritmos, tiempos y espacios (políticas planificación urbana)

Hay un problema social de uso del tiempo arraigado en la organización. Las posiciones de partida no son equilibradas, las mujeres están en peores condiciones y se debe tener en cuenta.

“La desigualdad en el uso del tiempo tiene consecuencias de discriminación”

Es necesaria la corresponsabilidad social.

“La igualdad de oportunidades debe estar en el centro de la medidas de conciliación”

Enriqueta Chicano, Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas.

Algunas de las afirmaciones que marcaron su intervención:

- Es posible que se haya intentado homogeneizar demasiado, obviando el hecho de que las mujeres son diversas. Por ejemplo, no tiene los mismos problemas un mujer rural que una urbana.
- El tiempo de la mujer esta condicionado por las cargas familiares.
- Al impulsar políticas hay que tener en cuenta varios factores: la discriminación laboral de la mujer, el rechazo de las empresas contratar mujeres, la retribución de las cuidadoras puede condenar a las mujeres a quedarse en casa.
- El modelo público de atención a la dependencia debe permitir a las mujeres desarrollar sus capacidades y su libertad.
- Mujeres y hombres debemos redefinir una manera de distribución de los tiempos.

Ana M^aLlopis. Miembro de la CNMV para el área de la mujer.

Realizó una intervención centrada en las mujeres en los consejos de administración llena de datos y informaciones contrastadas.

De las empresas del IBEX 36, en 109 de ellas no hay ninguna consejera. Existe un “club de los chicos”, ofreció datos de las relaciones, coincidencias en los consejos, etc. Podemos actuar las accionistas y las asociaciones de mujeres enviando cartas a estas 109 empresas que no tienen ninguna mujer en su consejo de administración.

Mostró la relación: a + indicador GPC (potencial de desarrollo económico) > - brecha de género, el papel de las mujeres es clave en la economía.

En el caso de la orquesta de EEUU se preguntaban si había sesgo en la selección. ¿Cómo podían haber menos mujeres?. Experimentaron las

audiciones ciegas (para seleccionar miembros/as hacían la audición con candidatos/as tras un biombo para no saber si eran hombre o mujer), rápidamente ascendió la presencia de mujeres seleccionadas entre 35%-40%, después, hacían entrar a candidatos/as descalzos para ni siquiera sentir los tacones, y se seleccionaron un 50% de mujeres, por tanto, sí había sesgo en la selección, “queremos que se orqueste la imparcialidad en la alta dirección” . No es solo un tema de justicia que las mujeres estén, sino que además mejoran la dirección, se han hecho estudios comparativos y las empresas que tiene en sus consejos de administración 3 o más mujeres mejoran los indicadores de asunción de objetivos.

Cuando las mujeres saben que tienen las puertas abiertas entran, en el caso de la música, a partir de unos años de audiciones ciegas, las estudiantes mujeres subieron al 60%.

Pilar Gómez-Acebo y Eva Levy . Presidenta de Honar y Presidenta de la FEDEPE.

Comparecieron conjuntamente. Los análisis concluyen que es viable y rentable conciliar: incrementa la productividad y la identificación, y baja el absentismo, entonces ¿por qué las empresas no concilian?.

Mujeres y hombres tenemos visiones complementarias para la toma de decisiones y esto es enriquecedor.

“Un/a buen/a trabajador/a equivale a una persona que sepa disfrutar de la vida” (no las personas que tienen como una única dimensión de la vida la laboral).

5. DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ADMINISTRACIONES:

Beatriz Serrano Blázquez y Carlos Doménech de Aspe.

Beatriz Serrano Blázquez, Presidenta de la Administración Central (CSI-CSIF).

Conciliar significa dar respuesta a un conflicto, es importante que las instituciones reconozcan que hay un conflicto entre la vida laboral y familiar.

“La disponibilidad de tiempo y la capacidad de decisión sobre el mismo resulta un problema social amplio”.

“Las empresas que han optado por medidas de flexibilización han incrementado el éxito, la facturación y los beneficios”.

Propuestas: modificar la Ley 39/99 de Conciliación, aumentar la reducción de jornada y permiso parental, crear medidas que permitan armonizar intereses de empresarios y de trabajadores/as, implantar permisos retribuidos anuales para atención o cuidado en forma de crédito-tiempo con utilización flexible, reducción de jornada con reducción de salario y formación pensando tiempos.

Carlos Doménech de Aspe, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Galicia.

Empezó explicando la evolución normativa existente y dos de las cuestiones que han inspirado hasta ahora las medidas de conciliación:

- El fomento del empleo femenino. Partiendo de la relación entre la incorporación de las mujeres al trabajo y la disminución de la natalidad, se ha apostado más para que las trabajadoras puedan ser madres que para que las madres puedan trabajar.
- La protección del trabajo de las mujeres pero manteniendo el reparto de roles. Ha aumentado la retención empresarial.

El bien jurídico a proteger debe ser la compatibilidad de la vida familiar y laboral, que los/as trabajadores/as tengan tiempo propio, un trato igualitario entre hombres y mujeres. Propuestas: flexibilidad laboral y trabajo a tiempo parcial de calidad.

6. COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y AYUNTAMIENTOS: Mar Serna, Juan José Güemes, Isabel Carmen Llinás e Inma Moraleda.

Mar Serna, Directora General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya.

Explicó las iniciativas del Departament de Treball: creación de agente de igualdad en la Consejería, Boletín trimestral de Ocupación y Mujer (incorpora la presencia sindical de mujeres). Recopilación de buenas prácticas en convenios colectivos, se ha generado una herramienta para que las empresas se hagan un diagnóstico sobre igualdad (DVD + Guía empresa). Acaba de salir la segunda convocatoria de subvenciones para empresas que apliquen un Plan de Igualdad o contraten un/a Agente para la Igualdad.

"La lógica empresarial es productiva, la gente es más productiva si tienen resueltos los problemas de conciliación".

"No podemos dejar las políticas de conciliación al mercado".

Debe de haber tres líneas de acción: legislar, acciones de los agentes sociales y la responsabilidad social corporativa. (Intervención Mar Serna)

Juan José Güemes, Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad Madrid.

Facilitó los datos de la Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral y personal, que muestran: la población carece de tiempo libre, las mujeres pagan el coste de los problemas de conciliación. Un dato revelador, incluso en

aquellas parejas en la que la única que trabaja es la mujer, estas son las que dedican más tiempo al cuidado de la familia. Propuestas: flexibilidad de horarios, reducir descanso mediodía, ... cualquier mejora de flexibilidad debe vincularse a un aumento de la productividad.

Isabel Carmen Llinàs: Directora del Instituto Balear de la Mujer.

Mostró buenas prácticas de empresas. Explicó la Política de Baleares “Bonos infancia”. Diferenció respecto a la Ley de Igualdad del Estado y dijo “obliga a las empresas”. En Baleares, obligamos a la Administración y fomentamos en las empresas. El objetivo debe ser que las personas puedan elegir, si las mujeres sufren desigualdad deben realizarse medidas de acción positiva para que las mujeres no estén perjudicadas.

Inma Moraleda, Concejala de Usos Sociales del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona, (la única Concejalía en todo España dedicada al tiempo).

Realizó una intervención basado en: el tiempo y su gestión como un derecho de las personas. **“la mujeres “financian” la conciliación con su propia salud”**.

El tiempo de las personas y el de las ciudades están disociados. Dió algunos datos de estudios metropolitanos: la ciudad real se amplía, aumentan los tiempos de desplazamientos al trabajo (media 4 h / semana). La ciudadanía valora cada vez más la proximidad de los servicios, aumentó en la percepción del tiempo libre como un bien escaso (34%).

Las ciudades no están pensadas acorde con el tiempo de las personas.

En Barcelona hay más de 55.000 personas que trabajan en “horarios no estándar”, las ciudades europeas funcionan 24x24, por lo que creemos que hay que pensar más allá de los horarios.

Hay que pensar en el tiempo de las personas. Situar el tiempo de las personas en el centro.

En Barcelona hemos construido una ciudad policéntrica, se propician los barrios, como la unidad, hablamos de conceptos del multihorario como forma de democratizar servicios.

Conclusiones del reciente Congreso Internacional celebrado en Barcelona, **¿Que han de fomentar estas políticas?: la cohesión social, la paridad, la igualdad ,de oportunidades y la auto-gestión del tiempo propio.** Deben plantear: **El tiempo como un derecho de las personas, como un derecho más de la ciudadanía.**

Propuestas: repensar nuestras ciudades, provocar cambios en las actitudes sociales, fomentar la paridad y la igualdad, considerar el uso armonizado del tiempo como un elemento básico del bienestar cotidiano, medidas de discriminación positiva que favorezcan que los hombres participen en tareas domésticas. Terminó con políticas concretas que esta impulsando el Ayuntamiento, podéis leer su intervención íntegra, os la recomiendo!!

Micaela Navarro, Consejera para la Igualdad y Bienestar Social.

Hizo referencia a una entrevista reciente a un profesor, respecto al papel de los hombres afirmaba que es el que más pierde en casa, apuntó “el papel de los

hombres es el que más tiene que cambiar” .. Pero no es una cuestión de perder, “cambiar el rol no quiere decir perder masculinidad ni hombría.”

Cada vez que se ponen en marcha posibilidades de conciliación, en un 98% de casos son las mujeres las que las toman, esto no cambiará si no resolvemos la precariedad en el empleo de las mujeres.

“Debe considerar la maternidad y la paternidad un derecho y un bien social. Si las mujeres tenemos niños se vuelve en contra de las mujeres, si no los tenemos en contra de la sociedad.” La libertad de los hombres en algunos momentos también depende de la autonomía e independencia de las mujeres.

“No es lo mismo tener vida familiar que familia. Los hombres tienen familia y las mujeres vida familiar.”

Resumió en dos líneas las medidas que se deben adoptar: medidas de soporte a las familias que benefician la independencia de las mujeres y medidas de empleo específicamente para las mujeres.

Explicó el Plan de Apoyo a las familias de la Junta de Andalucía.

7. OTROS: Ángel Expósito Mora, Consuelo Álvarez de Toledo y Carles Barba Boada.

Ángel Expósito Mora, Director General de Europa Press.

"Muchas empresas discriminan a las embarazadas". Propuso dar ventajas fiscales a las empresas que favorezcan medidas de conciliación.

Los medios deben: vender buenos ejemplos como IBM y luchar contra el machismo. "Ser machista es un valor indecente"

Consuelo Alvarez de Toledo, periodista.

Había sido convocada para que aportara la visión de los medios de comunicación. Incidió especialmente en la idea “debe haber un planteamiento global de la conciliación”, sus propuestas: necesidad de flexibilizar los horarios laborales y comerciales, guarderías en empresas y medidas fiscales. Ante las preguntas sobre el papel de los medios: “La televisión no está para educar, sólo para que cumpla las leyes como el derecho a la no-discriminación, ya sería un avance”. Respecto a las propuestas de adelantar los programas tardíos: “si la televisión lo programa es porque hay audiencia a esas horas”, explicó el dato de que a las 12h de la noche la audiencia cae en picado, porque la gente tiene conciencia (son las 12h me voy a dormir).

Carles Barba Boada, Vicepresidente de la Fundació Catalana de L’Esplai.

En su enfoque específico respecto a las actividades más allá del horario escolar propuso: solucionar la desincronia entre horarios escolares y laborales, el carácter educativo de las franjas a cubrir, regular las condiciones de las actividades de ocio para garantizar los derechos de menores y garantizar la equidad.

La fundación ha elaborado, con varias escuelas: Eduquemos más allá del horario lectivo, un libro blanco de criterios con tres principios: corresponsabilidad, calidad y equidad. Destacó el Pacto nacional por la educación, las escuelas públicas catalanas pasaran de 5 a 6 horas diarias de actividades. Destacó el punto 6.1. “Colaboración en la conciliación de la vida laboral y la familiar” con medidas como: posibilidad de ofrecer servicio de acogida matinal por parte de los centros, apertura de los mismos a principios de septiembre y a finales de junio y, si es necesario, el mes de julio, e incremento de un 100% de las becas de comedor escolar en 4 años.