

**Conciliación de la vida laboral,
personal y familiar para que todo encaje**

8 de marzo de 2005



Situación de las mujeres españolas en el empleo, en relación a las europeas

A pesar del lento crecimiento económico de los últimos años y del limitado aumento del empleo, se observa una tendencia positiva en la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres, en la Europa ampliada de los 25. Salvo en lo que se refiere a las diferencias salariales que permanecen prácticamente invariables. El aumento del empleo de las mujeres ha incidido de manera directa en el aumento de la tasa de actividad, pero no ha influido lo suficiente para generar una disminución significativa del paro femenino.

Tasa de actividad, 2º trimestre 2004

	Total		Hombres		Mujeres	
	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003
EU 25	69,4	69,3	77,2	77,4	61,7	61,2
EU 15	70,3	70,0	78,3	78,4	62,3	61,5
España	68,2	67,1	79,9	79,5	56,3	54,5

Fuente: Eurostat

El aumento de la tasa de actividad global, ha sido ligeramente más relevante en la vieja Europa de los quince que en la actual de los veinticinco. Este aumento es debido al significativo crecimiento de la tasa de actividad femenina que se produce de forma paralela, al leve descenso de la tasa de actividad masculina. Hay que señalar que esta tendencia no se produce en todos los países de la Unión Europea, la mitad de los países de reciente incorporación junto con Finlandia, han experimentado una bajada de la tasa de actividad de mujeres. En nuestro país hay un claro aumento de la tasa de actividad global, imputable en su mayor parte al aumento de mujeres que manifiestan su disposición a formar parte del mercado laboral ya que esta tasa ha manifestado un aumento de dos puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina sólo ha aumentado cuatro décimas.

Las estadísticas confirman que los hombres manifiestan en porcentajes muy superiores a las mujeres su disponibilidad para trabajar, mientras que las mujeres lo hacen en porcentajes muy inferiores, debido a la asunción en solitario de los cuidados de hijos y otras personas dependientes.

Estas diferencias entre la tasa de actividad de hombres y mujeres, ha disminuido en la mayor parte de la Unión Europea, incluida España, pero siguen siendo bastante elevadas llegando en nuestro país a una diferencia de 23, 6 puntos porcentuales (según datos de Eurostat).

La ausencia de medidas integrales que aborden de manera definitiva las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal y familiar están condicionando directamente la disponibilidad de las mujeres para participar en el ámbito laboral.

Tasa de empleo, 2º trimestre 2004

	Total		Hombres		Mujeres	
	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003
EU 25	63,2	63,0	70,7	70,9	55,7	55,1
EU 15	64,7	64,4	72,5	72,7	56,9	56,1
España	60,7	59,6	73,5	73,1	47,7	45,9

Fuente: Eurostat

Mientras que el empleo de los hombres ha sufrido una ligera disminución, el empleo de las mujeres ha aumentado y las diferencias entre mujeres y hombres han disminuido. Este proceso no ha sido homogéneo en todos los países de la Unión Europea. El empleo de las mujeres ha aumentado en la mayor parte de los países de antigua Unión Europea, salvo en Suecia y Finlandia, que han sufrido un retroceso al igual que buena parte de los países que se han incorporado recientemente a la Unión.

La media europea de empleo femenino se sitúa en la actualidad en un 55,1 por ciento, aproximándose a conseguir el objetivo intermedio del 57 por ciento de empleo de mujeres para 2005. Este objetivo intermedio fue establecido en la cumbre de Estocolmo (2001), para lograr el objetivo establecido en la cumbre de Lisboa (2000) de alcanzar el 60 por ciento de empleo de mujeres para 2010. España se encuentra entre los países más alejados de lograr este objetivo, con una tasa de empleo (fuente Eurostat) del 47,7 por ciento de empleo de mujeres, sólo Polonia, Italia y Malta presentan tasas inferiores a la nuestra.

Las diferencias entre mujeres y hombres en relación al empleo, siguen siendo elevadas manifestando una media de un 15,6 puntos porcentuales, que se elevan en nuestro país hasta un 27,2, es decir las mujeres españolas estamos situadas al doble de distancia del empleo de los hombres, que la media europea y soportamos una diferencia de empleo de hombres y mujeres de las más elevadas de todos los países de la Unión Europea.

Siendo la tasa de empleo de hombres españoles superior a la media europea, y las diferencias entre empleo de hombres y mujeres tan marcadas, se pone de manifiesto que existen serios prejuicios en nuestro país por parte de las empresas a la hora de contratar mujeres. Estos prejuicios están estrechamente vinculados a la concepción de que las mujeres anteponen la



vida familiar a la laboral. Para eliminar esta percepción es necesario desterrar la asimilación de las mujeres con la conciliación, y para ello hay que crear los recursos suficientes para la atención de niños y personas dependientes, asequibles y de calidad.

Analizando el empleo de mujeres españolas de forma aislada, comprobamos que se ha producido un avance significativo y muy por encima del crecimiento del empleo de los hombres españoles en el último año.

Tasa de paro, 2º trimestre 2004

	Total		Hombres		Mujeres	
	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003	2º trimestre 2004	2º trimestre 2003
EU 25	9,0	9,0	8,3	8,4	9,8	9,9
EU 15	7,9	8,0	7,3	7,3	8,8	8,8
España	11,0	11,2	8,0	8,0	15,3	15,9

Fuente: Eurostat

La evolución del paro global en la Unión Europea en el último año, ha permanecido invariable, si tomamos como referencia la Unión Europea de los 25 y ha descendido una décima si tomamos como referencia la Unión de los 15. Al analizar el paro desagregado por sexo las cifras permanecen invariables en la Europa de los 15. El 8,8 por ciento de paro femenino del año 2003, se ha mantenido en el año 2004.

España se sitúa entre los países con tasas de paro global más elevadas (11,0 %) detrás de Polonia, Eslovaquia y Grecia.

Estas diferencias son aún más llamativas si analizamos los datos de paro de las mujeres ya que las mujeres españolas sufrimos unas tasas de paro femenino (15,3 %), solo superadas por Polonia y Eslovaquia y continuamos encabezando las listas de paro si nos referimos solamente a la Unión Europea de los 15. Y somos el país con mayores diferencias entre el paro femenino (15,3 %) y masculino (8,0 %) de toda la Unión Europea siendo el único país que el paro de mujeres duplica el de hombres.

Esta situación pone de relieve la necesidad de hacer un mayor esfuerzo en España que en el resto de los países europeos para reducir la tasa de paro femenino. Las medidas que se adopten han de tener una perspectiva global, que aborde de forma conjunta todos los obstáculos que impiden el acceso laboral a las mujeres.

El empleo de las mujeres en España

Los datos siguen poniendo de manifiesto que la situación de desigualdad de las mujeres en el trabajo no ha variado sustancialmente, aunque se ha producido un mayor crecimiento de ocupación de mujeres que de hombres.

El paro, la temporalidad y la precariedad, la desigualdad salarial y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral, definen hoy el trabajo de las mujeres españolas. Las mayores dificultades para acceder al empleo, para promocionarse y ocupar puestos de responsabilidad, siguen siendo también características del empleo de las mujeres que marcan la diferencia con los hombres.

La tasa de actividad y de ocupación femenina en España sigue siendo de las más débiles de la Unión Europea. La distancia entre el empleo de los hombres y el de las mujeres la más pronunciada de todos los países de nuestro entorno, y la tasa de paro de las mujeres, además de muy elevada, dobla la de los hombres.

Al hablar de empleo femenino en España con relación a la Unión Europea siempre nos referimos a la media española, esta situación puede ser analizada con mayor detalle al referirnos de manera exclusiva a nuestro país, donde encontramos grandes diferencias de unas regiones a otras.

Población de 16 y más años, clasificada según sexo y su relación con la actividad económica

IV Trimestre de 2004

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	34.474,3	17.738,3	16.736,0	51,45
Activas/os	19.330,4	7.997,3	11.333,1	41,37
Ocupadas/os	17.323,3	6.846,4	10.477,0	39,52
Paradas/os	2.007,1	1.150,9	856,1	57,34
Buscan 1er empleo	278,4	175,0	103,3	62,86
Inactivas/os	15.143,9	9.741,0	5.403,0	64,32
Pob. Contada a parte				

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa.
(Las edades de referencia en las estadísticas de la EPA son de 16 y más años)

La tasa de actividad femenina española, a pesar de su continuo crecimiento en las dos últimas décadas, sigue siendo baja (41,37 %). Mientras que la tasa de inactividad femenina es aún muy elevada (64,32 %). La tasa de inactividad en nuestro país, es debida en buena

parte a que las mujeres deben renunciar al acceso al empleo, para asumir en solitario el cuidado de hijos/ as y otros familiares. La insuficiencia de infraestructuras de atención a la infancia y la insuficiencia de centros de día y residencias para atención de personas dependientes, unida a la baja calidad y los elevados precios de estos servicios, condenan a un número importante de mujeres a permanecer fuera del trabajo asalariado.

Las dificultades tampoco ceden para las mujeres que buscan su primer empleo, cuyo porcentaje es similar al de las mujeres que permanecen inactivas. Los prejuicios se manifiestan en el momento de la contratación y aún sigue siendo más difícil para las mujeres que para los hombres acceder al primer empleo. De la misma manera que una vez integradas en el ámbito laboral son más susceptibles de perder el empleo, como lo demuestran las tasas de desempleo femenino tan elevadas, más de dos tercios de las personas desempleadas son mujeres.

La precariedad en el empleo es el mayor factor de riesgo para pasar a una situación de desempleo, sólo la calidad del empleo garantiza una mayor permanencia en el mismo.

Por Comunidades Autónomas la tasa de actividad femenina con datos del cuarto trimestre de 2004, es superior a la media española (45,09 %) en Baleares (50,51 %), Cataluña (50,06 %), Canarias (47,49 %), Madrid (48,48 %), Navarra (45,82 %), País Vasco (45,90 %), Comunidad Valenciana (47,96 %) y Galicia (45,79 %). En el resto del país las tasas de actividad no superan la media nacional.

La diferencia media en España entre tasas de actividad masculina y femenina se sitúa en un 23,63 %, algunas Comunidades Autónomas presentan diferencias menores, entre ellas se encuentran, Galicia (18,61 %), Cataluña (19,50 %), Baleares (19,92 %), Madrid (20,94 %), las diferencias más importantes entre tasa de actividad masculina y femenina las encontramos en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (30,86 %) , Murcia (27,61 %), Castilla- la Mancha (27,45%).

Población ocupada, por sector de actividad y sexo

IV Trimestre de 2004

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	17.323,3	6.846,4	10.477,0	39,52
Agricultura	909,9	253,5	656,4	27,86
Industria	3.124,0	783,1	2.341,0	25,07
Construcción	2.094,1	120,7	1.973,5	5,76
Servicios	11.195,2	5.689,1	5.506,1	50,82

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Población Activa

El mayor volumen de ocupación se encuentra en el sector servicios (50,82 %) seguido, del sector de agricultura (27,86 %), industria (25,07 %) y construcción (5,76 %). Las mujeres ocupadas han accedido mayoritariamente al sector servicios, llegando a representar algo más del cincuenta por ciento de las personas que trabajan en este sector. Al sector de la industria, han accedido un importante número de mujeres pero todavía representan un porcentaje bajo en relación al volumen de empleo creado en este sector. En el sector de la construcción que es el tercer sector en creación de empleo, la representación de mujeres no alcanza el seis por ciento del total del empleo y sin embargo el sector de la agricultura con menor número de empleos que la construcción acoge a mayor número de mujeres. Esta situación evidencia la segregación laboral que persiste en nuestro país.

Al analizar la ocupación por Comunidades Autónomas, nos encontramos una realidad muy desigual, siendo la media nacional de un 38,60 % del total de la ocupación de nuestro país, en algunas regiones las mujeres no alcanzan el 30 % de la ocupación, como Extremadura (29,90 %), Ceuta y Melilla (29,90 %) y otras comunidades donde la ocupación de las mujeres refleja porcentajes que superan el cuarenta por ciento, encabezados por Baleares (45,47 %), Madrid (44,28 %) y Cataluña (44,25 %).

La ocupación crece mucho más entre las mujeres que entre los varones, debido en buena parte a que el sector con mayor crecimiento de empleo es el sector servicios, donde se concentra el mayor volumen de empleo de nuestro país (67 %) y ha sido y es un sector muy feminizado. A pesar de este aumento de empleo de mujeres siguen persistiendo diferencias acusadas respecto a los hombres, en algunas Comunidades Autónomas. Las diferencias más importantes entre mujeres y hombres en relación a la ocupación se producen en Castilla- La Mancha (30,29 %), Ceuta y Melilla (29,73 %) y Murcia (29,36 %), y las menores diferencias entre mujeres y hombres las encontramos en Baleares (20,47 %), Cataluña (20,63 %) y Galicia (20,71 %), siendo un 24 % la media nacional.

Sólo a través de las políticas territoriales integrales de empleo, dirigidas a la creación de empleo femenino que incluyan la creación de servicios para el cuidado de hijos y otras personas dependientes, podrán reducir estas diferencias.

El paro ha descendido en España hasta un 10,38 %, pero el paro femenino (14,39 %) sigue duplicando el masculino (7,55 %), a pesar de que se ha producido un mayor descenso en el paro de mujeres que en el de hombres.

La media de paro femenino en España, es de las más altas de todos los países en la Unión Europea, pero la situación es todavía más dramática en algunas Comunidades Autónomas españolas. Es el caso de Extremadura (26,08 %) y Andalucía (22,86 %), que alcanzan porcentajes de paro femenino que casi duplican la media del desempleo de las mujeres españolas, ya elevado.

Las Comunidades Autónomas con menor tasa de paro femenino son La Rioja (5,37 %), Aragón (7,50 %) y Madrid (8,66%), muy próximas a la tasa de paro media de mujeres de la Unión Europea y a la tasa de paro masculina de nuestro país.

Las diferencias más elevadas entre el paro masculino y femenino las encontramos Extremadura (13,99 %), Andalucía (11,26 %) y Castilla- la Mancha (11,24 %), mientras que La Rioja presenta excelentes resultados con una diferencia en el paro entre mujeres y hombres de sólo un 1,32 %, seguida por la Comunidades Autónomas de Navarra, Baleares, Aragón, Madrid y Ceuta y Melilla con diferencias que superan el tres por ciento.

La conciliación sigue siendo una asignatura pendiente

I. Algunos datos sobre la situación del reparto de las responsabilidades familiares y la incidencia en el abandono del mercado de trabajo. La insuficiencia y la ineficacia de las actuales medidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

Algunos de los datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de las estadísticas del INSS, muestran las grandes diferencias que existen en la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y que el paso del tiempo y las medidas adoptadas no están mejorando la situación respecto al reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos.

Así, en el año 2000 del total de las excedencias por cuidado de hijos/as, los datos indican que del total de padres y madres que ejercieron este derecho, un 96,02% correspondía a madres trabajadoras. En el año 2001 el porcentaje correspondiente a madres trabajadoras en relación con padres trabajadores fue del 96,43. En el 2002 de un 96,16% y en 2003 de un 96,38%.

En cuanto a la evolución de los permisos por maternidad/paternidad, tomando como referencia el total de padres y madres, en el año 2000, ejercieron el derecho al disfrute

de este permiso las madres trabajadoras en un 99,03%, en 2001 un 98,69%, en 2002, un 98,52% y en 2003, un 98,46%.

En cuanto al incidencia de la asunción de las responsabilidades familiares en trabajadores de uno y otro sexo, según los datos procedentes de la misma fuente, el índice de distribución femenino que relaciona el total de mujeres que han abandonado la ocupación por razones familiares con el total de personas que han abandonado la ocupación por esta causa es, en el IV trimestre del 2004, de un 93,20%, y en los trimestres anteriores del mismo año y de años anteriores desde el 2000, estas cifras son prácticamente idénticas.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, en términos generales supuso la adopción de una serie de medidas tímidas, de alcance limitado y resolución escasa. La Ley presenta carencias que no sólo no han hecho variar en absoluto la situación discriminatoria que sufren las mujeres en este terreno, sino que además la trasposición de algunas disposiciones de las Directivas comunitarias de protección a la maternidad y permisos parentales no se realizó de ni de forma correcta ni de forma completa.

La Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 establece que su objetivo es la transposición completa de la normativa comunitaria (Directiva 1992/85/CEE y Directiva 1996/34/CEE), superando los niveles mínimos de protección previstos en ella; objetivo que evidentemente no consigue.

La Ley no se propone el impulso del reparto de las responsabilidades familiares, no cumple con las condiciones de no transferibilidad de derechos parentales e incluso mantiene la titularidad exclusiva de la mujer en algunos de ellos, como ocurre con el permiso de maternidad/paternidad o con la lactancia; extremos todos ellos que no resultan acordes con el contenido de la Directiva 1999/34/CEE de permisos parentales.

Además, la Ley no supone una mayor asunción por parte de los poderes públicos del coste social de los servicios de cuidado, descargando al menos parcialmente a las familias y en particular a las mujeres de los mismos.

La Ley 39/1999 continúa la línea establecida por las disposiciones precedentes en esta materia, tendente a facilitar a las mujeres la conciliación de las tareas familiares y laborales, aunque en esta ocasión amplía su espectro al intentar que dichas medidas se

dirijan tanto a hombres como a mujeres. Pero con ello no se garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo, ya que “facilitar” simplemente un más equitativo reparto de los roles sociales en materia de responsabilidades familiares, no significa impulsarlo ni incentivarlo.

El reconocimiento de una mayor cantidad de derechos, teóricamente ejercitables indistintamente por hombres y por mujeres, pero de los que se constata y puede suponerse en el futuro próximo, que gran parte de los mismos siguen y seguirán siendo ejercitados exclusiva o mayoritariamente por las mujeres, no sólo prueba su ineficacia para lograr la igualdad, sino que además puede producir un efecto psicológico en el empresariado contrario a al igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, como ya lo ha hecho hasta ahora.

II. La conciliación y la división de roles en función del género. Un enfoque erróneo para encontrar soluciones eficaces en la práctica

Uno de los factores que más influencia ha tenido en la configuración de la situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo es la división y asignación de roles sociales en función del género.

Los roles y estereotipos establecidos en función del sexo tienen un peso importantísimo en la perpetuación de la división del trabajo entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral y en la sociedad en general, consagrando así un círculo cerrado de obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real de género.

Al hombre se le ha asignado tradicionalmente la función productiva mientras que a la mujer se le atribuye y se le obliga a asumir la función reproductiva.

En consecuencia, el mundo del trabajo productivo se ha construido conforme a patrones masculinos y se ha considerado un mundo ajeno a las mujeres.

Las normas laborales se han elaborado en su origen tomando en cuenta el modelo masculino, en el que se pone de manifiesto la total ausencia de problemas relacionados con la maternidad y con la atención de las responsabilidades familiares.

En este marco, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo sin que se produzca la ruptura de roles en función del género, ha generado no pocos problemas cuyo peso y efectos demoledores han recaído exclusivamente sobre las mujeres.

Por una parte surgen los prejuicios del empresariado en la contratación y estabilidad en el empleo respecto de las mujeres, al considerar que resultan menos rentables por tener que compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Por otra parte, las mujeres, ante la ausencia de políticas efectivas que se dirijan a afrontar este conflicto como un problema "social" y colectivo, se han visto avocadas a buscar soluciones de carácter individual, renunciando al empleo, reduciendo, anulando o retrasando la maternidad, asumiendo dobles jornadas de trabajo (en el mejor de los casos), y soportando situaciones discriminatorias en el empleo de todo tipo y variedad: desiguales oportunidades de acceso al empleo, a la formación, a la promoción, segregación ocupacional, expulsión del mercado de trabajo, aceptación de condiciones de trabajo inferiores, pérdida de derechos económicos, y perjuicios en materia de protección social derivados de la interrupción de la carrera de seguro.

Y por último, socialmente nos encontramos con la percepción generalizada de que se trata de un problema exclusivo de las mujeres y no de un problema colectivo y social con graves repercusiones para todos. Los alarmantes descensos de natalidad y sus repercusiones sociales y económicas, las continuas vulneraciones del principio de igualdad y el malestar que la desigualdad provoca socialmente, no han sido suficientes para cambiar el enfoque del tratamiento que se ha dado hasta ahora a este conflicto.

El enfoque de las soluciones llevadas a cabo, (basado en el reparto de roles en función del género) se ha centrado en la regulación legal de derechos laborales orientados fundamentalmente a facilitar a las mujeres la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, y con independencia de que dichas medidas padezcan importantes carencias en este terreno, se pone de manifiesto que son claramente ineficaces para resolver el conflicto, e incluso contraproducentes en muchos casos al producir efectos boomerang en las propias mujeres.

Es evidente que mientras la orientación de las soluciones gire entorno al mismo planteamiento erróneo, no se encontrarán soluciones eficaces.

En este sentido, las disposiciones legales en nuestro país en esta materia han experimentado una evolución lógica, aunque desafortunada y nada eficaz:

1. En un primer momento se regulan derechos proteccionistas dirigidos exclusivamente a las mujeres que van más allá de lo relacionado con el aspecto puramente biológico de la maternidad (relativo a la salud del feto y de la madre gestante, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia, y que es el único que afecta exclusivamente a la mujer y merece una protección específica).
2. En una segunda fase, se detecta la necesidad de depurar las normas proteccionistas a favor de las mujeres que no se ciñan exclusivamente a los aspectos biológicos anteriormente mencionados. (Recuérdese por ejemplo que hasta ese momento las mujeres tenían prohibido el trabajo en las minas por el mero hecho de ser mujeres, o que el permiso de maternidad estaba dirigido en exclusiva a las mujeres, aun estando destinada la mayor parte de su duración al cuidado del recién nacido).
3. Y en una tercera fase, se comienza de forma tímida, escasísima y muy lenta a dirigir los derechos relativos a la atención de las responsabilidades familiares, y no en todas las ocasiones, a los hombres y a las mujeres.

En cualquier caso, en ningún momento se ha planteado claramente en el tratamiento de las medidas legales, la separación de la protección de la maternidad como hecho biológico que afecta de forma distinta a hombres y mujeres, y la atención de las responsabilidades familiares que tendría que afectar por igual a hombres y mujeres y constituir un problema de carácter social.

Así en nuestra legislación, la regulación de ambas materias (la maternidad como hecho biológico y la atención de responsabilidades familiares) se encuentra entremezclada y todavía en muchos casos, como ya hemos señalado, se mantiene la titularidad exclusiva de la mujer de determinados derechos que traspasan el aspecto biológico y entran claramente dentro de la esfera de la atención de las responsabilidades familiares, contemplándose sólo la posibilidad de cesión de estos derechos por parte de las mujeres a los hombres.

La total ausencia de medidas dirigidas a la ruptura de la asignación de roles establecida en función del género, al impulso del reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y a plantear desde un enfoque global, el problema como un

conflicto social que demanda soluciones de carácter integral y colectivo, como puede ser entre otros, y de gran urgencia, la dotación social de medios, instrumentos e infraestructuras adecuadas, asequibles y de calidad para la cobertura de la atención de las responsabilidades familiares, evidencia el retraso y la falta de voluntad existente para solucionar eficazmente el problema.

Resulta pues imprescindible, si queremos avanzar en esta materia, cambiar el enfoque que hasta ahora se ha dado a la misma y abordar la conciliación desde políticas integrales que tengan por objetivo, entre otros, el de la ruptura de la asignación de roles sociales en función del sexo en todos los ámbitos, y la dotación de los medios e instrumentos adecuados para ello.

III. Los tiempos de trabajo. La conciliación de la vida personal y profesional. La atención de las responsabilidades familiares como agravante específica

Hasta el momento, cuando nos referimos en general a la “conciliación”, automáticamente pensamos en la “conciliación de la vida familiar y laboral”, pero en realidad este problema específico relacionado con las responsabilidades familiares, está directamente ligado a un problema más amplio que se refiere a los tiempos de trabajo y su compatibilización con la diversidad de actividades personales de los trabajadores en general.

El tiempo de trabajo, su distribución, y los sistemas de organización del trabajo, ligados a los sistemas de producción y prestaciones de servicios de las empresas para atender las demandas del mercado, están pensados y diseñados en la mayoría de los casos en adaptación a las necesidades empresariales y la obtención del mayor beneficio económico posible, sin tener en cuenta los requerimientos y necesidades de los trabajadores para hacer realmente compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo retribuido.

Esto, unido a la potestad empresarial en materia de organización del trabajo, sin más límites legales que los relativos a la prohibición de discriminación y los negociados en los convenios colectivos, supone la total discrecionalidad del empresariado en la regulación de la distribución del tiempo de trabajo, que en general avanza hacia un modelo, cada vez en mayor medida, de flexibilidad en favor de la empresa, y que se ha visto favorecido por el proceso de desregulación progresiva de las normas laborales.

La situación se agrava cuando además los trabajadores y trabajadoras cuentan con responsabilidades familiares. Y aún más, en este caso, si se trata de trabajadoras por los problemas expuestos anteriormente y de sobra conocidos.

La asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares y el cuidado de personas dependientes, del que apenas participan los hombres, solventan el déficit social de falta de estructuras de atención, con el perjuicio directo en su inserción laboral y en el resto de los aspectos del empleo.

Por ello, parece que la conciliación de la vida familiar y laboral, además de estar necesitada de un cambio de enfoque, como ya hemos apuntado anteriormente, debería abordarse desde una visión más amplia: los tiempos de trabajo y su distribución, la organización del trabajo, y la compatibilidad de la vida laboral con la vida personal.

IV. Conclusiones y propuestas

- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un problema social de carácter colectivo y no un problema específico e individual de las mujeres, aunque en la práctica las consecuencias del conflicto recaen en exclusiva sobre las espaldas de las mujeres, para las que tiene graves repercusiones en el empleo.
- Las medidas adoptadas (de carácter legal) hasta el momento ponen de manifiesto graves deficiencias y carencias y se revelan claramente insuficientes e ineficaces para dar soluciones reales en la práctica.
- El enfoque legal actual sigue una línea basada fundamentalmente en “facilitar” y no en impulsar la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres por una parte y en facilitar dicha conciliación especialmente a las mujeres, por otra, sin romper con la asignación de roles en función del género.
- Las normas de conciliación deberían enmarcarse en una política antidiscriminatoria de carácter global y su objetivo debería ser la eliminación de la causa real de la situación de discriminación. En este sentido reivindicamos la elaboración de una Ley Integral en la que se tengan en cuenta todos los aspectos y ámbitos relacionados con la conciliación.

- En dicha Ley Integral resultaría imprescindible como mínimo, un enfoque claramente dirigido a la ruptura de la asignación de roles en función del género, al impulso y la incentivación del reparto de las responsabilidades familiares por igual entre hombres y mujeres, y la adopción de medidas complementarias en virtud de las cuales los poderes públicos asumieran parte de los costes que dichas responsabilidades significan, de manera que se contemplará una inversión suficiente para cubrir toda la demanda de medios y servicios de cuidado público y/o privado de calidad y asequibles.
- Es igualmente necesario contar con una legislación que tenga en cuenta todos los ámbitos en los que incide la problemática de la conciliación y más adaptada a las necesidades actuales, (por eje. que tenga en cuenta de manera específica a los trabajadores varones, que contemple las nuevas estructuras familiares, como es el caso de las familias monoparentales independientes del sexo del progenitor, parejas formadas por dos miembros del mismo sexo con hijos o sin hijos, etc.)
- Por otra parte, y teniendo en cuenta el importante papel que puede jugar la negociación colectiva en la organización del trabajo, en los tiempos y en su distribución, ésta debe intentar avanzar en dicha materia y trasladar en la medida de lo posible el enfoque propuesto para la legislación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V. Reivindicaciones de mejora sobre lo actualmente regulado

Con independencia de las reivindicaciones de carácter global que hemos recogido en este documento, en tanto las mismas no puedan convertirse en una realidad y teniendo en cuenta las deficiencias con las que contamos actualmente desde el punto de vista legal, recogemos algunas de nuestras reivindicaciones concretas respecto de lo actualmente regulado.

- Integrar en la normativa medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y profesional que trasciendan de las adoptadas para la conciliación de la vida familiar y laboral y que no tienen porque ceñirse exclusivamente a la regulación de permisos y licencias.

- Establecimiento en la legislación laboral del derecho a una reducción de jornada sin necesidad de fundarlo en motivos familiares. Su regulación no tendría porque plantearse en los mismos términos que la regulada por motivos familiares.
- Mejora de la regulación legal de la excedencia voluntaria. (Por ej. podría establecerse una excedencia de corta duración con reserva del mismo puesto de trabajo).
- Individualización legal del derecho al permiso de paternidad. Atribución de un permiso de paternidad para los padres con independencia del permiso de maternidad de las madres. (Del que podrá hacer uso el padre aunque la madre no trabaje o sea una trabajadora no incluida en el Régimen de Seguridad Social).
- Garantizar por ley el derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento distinto al del permiso de maternidad/ paternidad, cuando ambos derechos coincidan en el tiempo, incluso para aquellos casos en que se haya pactado colectivamente un periodo fijo de vacaciones, de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Luxemburgo de 18 de marzo de 2004.
- Establecimiento legal expreso del derecho de los trabajadores y trabajadoras que disfruten del permiso de maternidad/ paternidad a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia, tal y como establece la Directiva 2002/73, pendiente de transposición.
- Ampliación del permiso de maternidad/ paternidad (por ejemplo a dos, tres, o cuatro semanas más) en caso de que la duración del disfrute del permiso de maternidad/ paternidad se haya repartido al 50 % entre el padre y la madre en toda su extensión.
- Ampliación sólo del permiso de paternidad en una semana o dos más (o las que se estimen convenientes) en el caso de que el padre haya hecho uso al menos de cuatro semanas (o las que se estimen convenientes) del permiso de paternidad.
- Revisión de la regulación del permiso de lactancia, ya que la finalidad para la que se creó resulta impracticable. Revisión de los efectos negativos del ejercicio de este permiso por el rechazo del empresario, al tener que asumir su coste éste.

- Ampliación del permiso de lactancia en caso de parto o adopción múltiple, reconociendo un permiso por cada hijo. La legislación actual no contempla la ampliación del permiso en casos de partos o adopciones múltiples.
- Posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada y flexible, tras la suspensión por maternidad/ paternidad.
- Individualización expresa del permiso y la reducción por lactancia en la ley como se establece con relación a reducciones de jornada o excedencia por cuidado de familiares.
- Ampliar la edad del menor hasta los 8 años de edad, en los casos de reducción de jornada por guarda legal de acuerdo con la Directiva de los permisos parentales.
- Eliminar el mínimo de un tercio en la duración de la reducción de jornada por guarda legal, a establecer a elección del/la trabajador/a.
- Mejora en materia de prestaciones de Seguridad Social para aquellos trabajadores y trabajadoras que están disfrutando de una reducción de jornada con la correspondiente reducción del salario.
- Equiparar las parejas de hecho a los matrimonios en todos los permisos y excedencias.
- Suprimir el parentesco por afinidad en todos los permisos y excedencias sin excluir al cónyuge o pareja de hecho.
- Establecimiento legal expreso del derecho a la adaptación de horario y/o jornada en los casos de atención de responsabilidades familiares, reconociendo la compatibilidad con el ejercicio de otros derechos como el de reducción de jornada por motivos familiares que reiterada jurisprudencia ya reconoce desde hace tiempo.
- Establecer la posibilidad de disfrutar la excedencia por cuidado de hijos durante tres años hasta que el menor cumpla 8 años, siempre y cuando ésta se reparta equilibradamente entre el padre y la madre.

- Considerar el periodo máximo de excedencia como periodo de cotización efectiva para causar derecho a prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad.
- Equiparación de la regulación de la excedencia para el cuidado de familiares a la del cuidado de menores.
- Establecimiento de la reserva del mismo puesto de trabajo durante el segundo y tercer año cuando sea el trabajador masculino el que ejercite dicho derecho. Igualmente para el caso de equiparación de excedencia para el cuidado de familiares.
- Establecimiento de permiso retribuido o no en forma de crédito horario o no de disfrute flexible, o por el tiempo indispensable necesario (por ejemplo anual) en caso de necesidad por enfermedad no grave pero que afecte a familiares con dificultades de valerse por sí mismos (niños, ancianos o minusválidos). / Alternativa: permiso “por enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador” sin requerir el requisito de gravedad u hospitalización.
- Revisión de algunos modelos de contratación que pueden dificultar la conciliación de la vida personal y/o familiar y la vida profesional. Y en particular abordar la reforma del contrato a tiempo parcial, recuperando su anterior regulación para no desnaturalizar su objeto. Revisión de la regulación sobre protección social ligada a este modelo de contratación. Evitar regulaciones en relación con la distribución y forma de la prestación laboral que dificulten la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Actualmente la flexibilidad del contrato a tiempo parcial se contempla como una flexibilidad a favor sólo de las necesidades de la empresa.
- Evaluación de todas las medidas a adoptar en relación con la conciliación, en cuanto al impacto negativo (efectos boomerang) que puedan tener para trabajadores y trabajadoras, y especialmente para éstas, en el mercado de trabajo.
- Creación de infraestructuras o medios para el cuidado y atención de niños y otros familiares dependientes suficientes, adecuados, de calidad y asequibles, y como mínimo:
 - ✓ Incremento de la cobertura de necesidades de atención a menores y personas mayores en situación de dependencia.

- ✓ Ampliación general de la oferta de servicios públicos y establecimiento de una tasa de crecimiento de estos servicios de acuerdo a las necesidades de cobertura.
- ✓ La cobertura tendrá en cuenta la distribución de la población en el territorio para facilitar el acceso con mayor proximidad al lugar de residencia.
- ✓ Acomodar los horarios de guarderías y colegios con los horarios laborales

Desde el punto de vista de la negociación colectiva:

- Establecimiento de cláusulas que permitan la flexibilidad del tiempo de trabajo a favor del trabajador en adaptación a sus necesidades tanto personales como familiares.
- Participación activa de los representantes de los representantes de los trabajadores en la regulación de la organización del trabajo, de los tiempos de trabajo y de su distribución.
- Revisión de las cláusulas de los convenios en materia de conciliación de la vida familiar y laboral para comprobar que no se encuentran por debajo de los mínimos legales.
- Depuración de las cláusulas convencionales que recogen o regulan derechos sólo dirigidos a las mujeres, que no sean los estrictamente relacionados con la salud en torno a la maternidad.
- Adopción de cláusulas que contengan medidas de fomento e incentivación del reparto de responsabilidades familiares, como por ejemplo: el establecimiento de permisos por razones familiares distintos a los legales a los trabajadores masculinos y a las trabajadoras y trabajadores responsables de familias monoparentales, ampliación del permiso de suspensión por paternidad al trabajador masculino (retribuido o no), garantizar la reserva del mismo puesto de trabajo a los trabajadores masculinos durante el 2º y 3º año de excedencia por cuidado de hijos, etc.
- Creación de medios o ayudas destinadas a la atención de responsabilidades familiares.