

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

en materia de Conciliación de la
Vida Personal, Familiar y Profesional



SECRETARÍA DE LA MUJER

**GUÍA DE BUENAS
PRÁCTICAS EMPRESARIALES**
en materia de Conciliación de la
Vida Personal, Familiar y Profesional

Edita: UGT-Andalucía
Texto: Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía
Diseño e impresión: Concepto19.net
Fotografía e ilustraciones: Curro Petit
Año de edición: 2006

ÍNDICE

1. Presentación.	6
2. Introducción.	10
3. Modelos europeos para abordar la difícil tarea de la conciliación.	14
3.1. Agentes sociales que deben colaborar en materia de conciliación.	16
4. El derecho a conciliar en la normativa comunitaria.	20
4.1. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.	21
5. Las Buenas Prácticas implantadas en las empresas andaluzas: El programa Óptima.	28
5.1. Los objetivos del programa Óptima.	28
5.2. Buenas prácticas en el desarrollo del programa Óptima	29
6. ¿Qué buenas prácticas han sido realizadas en las empresas andaluzas?	34
6.1. Otras Buenas Prácticas propuestas y/o adoptadas en empresas de ámbito internacional.	37
7. ¿Qué beneficios obtiene la empresa que aplica las buenas prácticas empresariales?	48
8. Recomendaciones de UGT-Andalucía para favorecer la conciliación mediante la negociación colectiva.	52
9. Elenco de empresas andaluzas en las que UGT-Andalucía, ha colaborado informando y asesorando para la implantación del programa Óptima.	56
10. Bibliografía y recursos de Internet.	58
11. Glosario de términos.	62

PRESENTACIÓN



I. PRESENTACIÓN

La incorporación de la mujer al mundo profesional, junto con los nuevos modelos de familia que han emergido, han visualizado que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una tarea ardua.

La falta de corresponsabilidad por parte del género masculino en lo que a las responsabilidades domésticas se refiere, impide en muchos casos, el desarrollo profesional de las mujeres.

Esta falta de colaboración por parte de los hombres unido a las deficiencias de la legislación actual, la irresponsabilidad social de muchas empresas, así como, la herencia cultural que el sistema patriarcal nos ha legado, según la cual la crianza es una tarea del género femenino (creencia errónea que aún está vigente para un porcentaje considerable de nuestra sociedad), genera que sean las mujeres las que opten, mayoritariamente, por solicitar las reducciones de jornada, por no acudir a los cursos de formación continua específica, por abandonar el puesto de trabajo, y que éstas sean, en numerosas ocasiones, despedidas por cuestiones referidas a la maternidad.

Por todo ello, podemos manifestar que la mujer no se encuentra en igualdad de oportunidades dentro del mundo laboral, y por ende, se hace tan necesaria una guía de esta índole.

La Unión General de Trabajadores de Andalucía, una vez más, expresa su compromiso con la Justicia Económica y Social, y en esta línea ha realizado este trabajo.

La *Guía de Buenas Prácticas Empresariales en materia de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Profesional* ha sido elaborada por UGT-Andalucía, en el contexto del proyecto "Concilia-lo: Experiencias de conciliación en lo local" aprobado con cargo a la IC EQUAL y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

El objeto de esta Guía es ofrecer recomendaciones, y ejemplos de buenas prácticas que se están realizando actualmente en distintas empresas, y que

tienen por objeto favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y empresarial.

Para UGT-ANDALUCÍA favorecer la Conciliación es una responsabilidad social y sindical, de todos y todas, y es sumamente importante sensibilizar a los agentes sociales, así como, a la sociedad en general, para que todas las personas contribuyan a esta labor tan necesaria, la cual ayuda a que la ciudadanía tenga una mejor calidad de vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

Por todo ello, desde UGT-ANDALUCÍA, confiamos que esta Guía pueda ser una herramienta útil que proporcione al empresariado, y a las personas trabajadoras, fórmulas que favorezcan la creación en las empresas de unas condiciones óptimas que ayuden a conciliar la vida personal y familiar con la vida profesional.

M^a Dolores Gavilán Sánchez
S^a de la Mujer de UGT-Andalucía

Manuel Pastrana Casado
S^o General de UGT-Andalucía

INTRODUCCIÓN



2. INTRODUCCIÓN

Es sabido que la incorporación de la mujer española al mundo laboral ha sido tardía (años 70) en relación con el resto de los países europeos, este proceso tiene características especiales como son la escasa importancia del trabajo a tiempo parcial, las limitadas políticas sociales y la baja participación de la población masculina en las tareas domésticas y de cuidado.

Asimismo, se ha de señalar que las mujeres viven en la actualidad inmersas en un proceso de cambio que gira desde un modelo patriarcal en función del cual éstas se dedicaban casi en exclusiva a las tareas del hogar, y a la crianza o labor de reproducción, a un modelo de plena incorporación al mundo del trabajo productivo en el espacio público. Un cambio social que, sin embargo, no ha llevado parejo suficientes políticas públicas en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, y en este sentido es que hoy encontramos no pocos hogares donde los niños y niñas están solos mientras llegan sus padres del trabajo, solos delante de la televisión o como la han denominado algunos sociólogos "la chacha barata", un problema que se agrava aún más cuando los niños/as se enferman o cuando llega la época vacacional, situaciones en las que se visualiza extraordinariamente que quienes se han venido ocupando desde hace siglos del cuidado de las personas dependientes eran las mujeres, y que con la incorporación de éstas al espacio público son, principalmente, las personas más dependientes como niños-as, adolescentes y ancianos-as, los y las que más sufren esta ausencia de la mujer en el espacio privado, una vez que, ni los varones han asumido su corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado, ni existen suficientes servicios públicos para atajar esta problemática social, ni la mayoría de las empresas ofrecen modelos de organización y usos del tiempo que faciliten conciliar la vida privada con la profesional.

La conciliación de la vida familiar y profesional constituye hoy un problema porque las formas de organización de las empresas, responden generalmente, aún, al viejo modelo familiar patriarcal basado en la diferenciación de roles entre hombres y mujeres, dificultando en múltiples aspectos prácticos, la vida cotidiana de las familias en las que ambos progenitores trabajan.

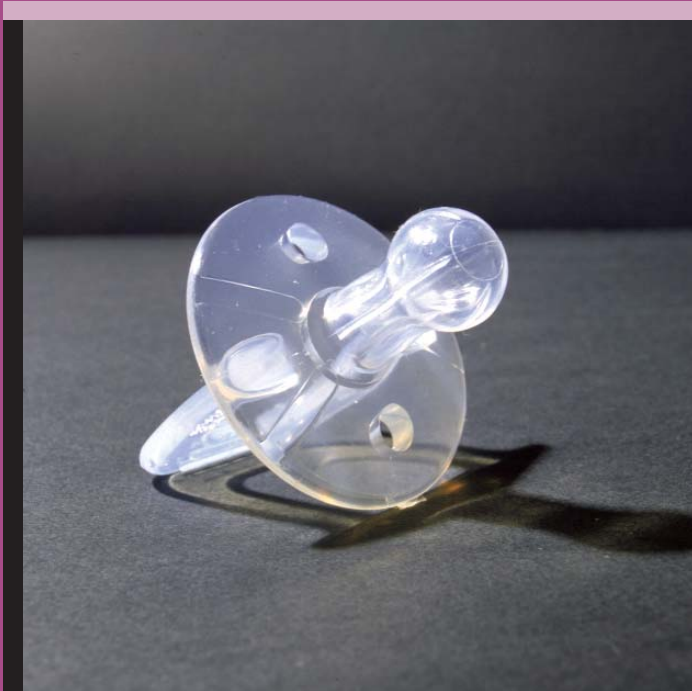
Ante los insuficientes recursos públicos que existen actualmente para paliar la difícil tarea de conciliar la vida laboral y familiar, muchas de las familias españolas han recurrido a las redes familiares, concretamente a las abuelas, debido a la matrilinealidad y matrilocalidad que se dan en comunidades como la Andaluza, donde un porcentaje importante de parejas que se casan fijan su residencia habitual cerca del domicilio de la abuela materna.

La ayuda de la abuela es un factor fundamental para muchas familias españolas, una realidad a la que la autora Constanza Tobío Soler ha denominado "*la solidaridad intergeneracional*".

Por todo ello, actualmente, cada vez toma más fuerza el concepto de "Salario Mental", el cual se refiere a la necesidad de alcanzar un equilibrio óptimo entre la retribución económica, la motivación hacia el trabajo que se realiza, el bienestar personal, y la calidad de vida. Cada vez son más las personas trabajadoras que otorgan menos importancia a la retribución económica, y que valoran el tener otros recursos como puedan ser los servicios de apoyo que complementan el salario.

Ante todas estas dificultades que encuentran las personas trabajadoras para conciliar la vida personal, familiar, y laboral, ***desde UGT-Andalucía se ha elaborado esta guía en el contexto del proyecto "Concilia-lo: Experiencias de conciliación en lo local" aprobado con cargo a la IC EQUAL y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.*** Un trabajo que esperamos ofrezca ejemplos y recomendaciones de buenas prácticas que sean eficaces y útiles a todas aquellas personas que lo lean.

MODELOS EUROPEOS PARA ABORDAR LA DIFÍCIL TAREA DE LA CONCILIACIÓN



3. MODELOS EUROPEOS PARA ABORDAR LA DIFÍCIL TAREA DE LA CONCILIACIÓN

Frente a esta problemática social que es muy común en toda Europa, hemos de decir que en la U.E. existen **tres modelos básicamente sobre cómo garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral**, éstos son:

- En primer lugar, el **modelo nórdico**, basado en la combinación de permisos parentales remunerados y servicios diversificados de cuidado.
- En segundo lugar, el **modelo centroeuropeo** basado en la combinación de permisos parentales retribuidos y transferencias monetarias a las familias.
- Y en tercer lugar, el **modelo francés** basado en la combinación de servicios, permisos parentales y transferencias monetarias.

Como puede observarse estos tres modelos de conciliación incluyen tres tipos de instrumentos básicamente, éstos son: los **servicios directos de cuidado de la niñez**, los **permisos laborales** y las **transferencias monetarias** a las familias con hijos/as.

En relación a los ***servicios directos de cuidado de niños-as***, se ha de mencionar que el Estado responde directamente a las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas a través de centros en los que la infancia es cuidada en un marco colectivo. Es un instrumento que de forma clara asegura la conciliación efectiva.

Sobre los ***permisos parentales*** cabe decir que hay un amplio abanico de modalidades, así existen permisos parentales remunerados o no, permisos de corta o larga duración, permisos individuales, permisos transferibles, etc.

Y por último, sobre las ***transferencias monetarias*** se ha de decir que constituyen una forma de apoyo económico a las familias con descendencia, al objeto de que éstas lo puedan usar para sufragar un servicio específico de cuidado, o bien para compensar la carga económica que los hijos/as suponen. Una medida intermedia es la que se lleva en nuestro país, que consis-

te en la deducción por maternidad de 1.200 euros anuales por cada hijo-a de menos de tres años (art. 67 bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). La trabajadora puede beneficiarse de esta deducción a través de las siguientes vías: O bien incluyendo la deducción en la correspondiente declaración anual del IRPF, o bien, solicitando con carácter anticipado el cobro mensual de 100 euros por cada hijo-a mediante transferencia bancaria.

Esta ayuda se ofrece a las madres trabajadoras con independencia de que éstas tengan acceso a recursos públicos o privados de cuidado de hijos e hijas. El requisito que ha establecido nuestro legislador es que la madre esté trabajando fuera del hogar y que el hijo-a, tenga menos de tres años, una remuneración que puede ser solicitada a la Agencia Tributaria Española a través del teléfono 901 200 345, y que se extiende también para el caso de los menores acogidos o adoptados.

Hemos de decir que para UGT-Andalucía esta medida es discriminatoria una vez que excluye a todas las madres que trabajan dentro del hogar, y a las mujeres que trabajan en condiciones contractuales más precarias o en la economía sumergida. Asimismo, también debemos denunciar que esta deducción por maternidad es una medida injusta, ya que tampoco existe equidad en su aplicación puesto que la deducción será proporcional a lo cotizado, con lo cual las mujeres que menos coticen tendrán una deducción menor, mientras que el límite máximo sólo favorece a aquellas que perciban las rentas más altas. En definitiva, desde UGT-Andalucía debemos señalar que estamos ante una medida que no contribuye realmente a la conciliación de la vida laboral y familiar, con un marcado carácter electoralista y dirigido solo a determinados colectivos de mujeres trabajadoras.

Por último, tenemos que decir que, como bien ha argumentado la autora Constanza Tobío Soler, las políticas de conciliación pueden ser unos instrumentos valiosos para la redistribución social y la promoción de la igualdad entre clases y grupos sociales, así como, también pueden tener un efecto regresivo si se orientan hacia recursos no accesibles para el conjunto de la sociedad, o si segregan socialmente el acceso a los mismos.

Para garantizar la igualdad entre grupos sociales y clases, son un instrumen-

to muy importante los **servicios colectivos de cuidado**, como son las guarderías públicas, por el contrario, si utilizamos como instrumentos los permisos parentales, así como las reducciones de jornada, ello suele reproducir roles diferenciados entre mujeres y hombres, con mayor o menor intensidad en función de su duración, y de la posibilidad de retornar al puesto de trabajo. De igual manera, según las investigaciones realizadas, los permisos suelen ser más atractivos, y más solicitados, por las madres con menor cualificación profesional, contribuyendo además a una más difícil y precaria inserción laboral posteriormente, creando de este modo una clara divisoria social entre las mujeres que optan por esta opción y las que deciden llevar a los hijos e hijas a las guarderías. En definitiva, los servicios colectivos son los que de manera más clara, sitúan a mujeres y hombres en una situación de igual disponibilidad laboral en el mercado de trabajo, sin el coste y penalización que actualmente conlleva, en muchas empresas, la interrupción laboral que implican los permisos, además contribuye al interés del niño o niña, al facilitar el contacto y las relaciones sociales de la infancia más allá del hogar.

3.1. Agentes sociales que deben colaborar en materia de conciliación.

También debemos recordar que para que puedan llevarse a cabo estas políticas es necesario contar con el apoyo de los siguientes **agentes sociales**:

En primer lugar, debemos decir que **el Estado** juega un papel muy importante al ser éste impulsor, regulador, y el que puede intervenir directamente a través de los servicios públicos. El Estado promueve las políticas y coordina los recursos propios y de los demás agentes implicados. El Estado actúa bien de modo directo, mediante servicios públicos, o indirectamente, en función de transferencias monetarias para ayudar a las familias en el acceso a los servicios de cuidado, o para que éstas asuman el cuidado de los niños y niñas.

De igual manera, el Estado puede actuar también de modo indirecto a través de normas que regulan derechos laborales, como por ejemplo en materia de permisos relacionados con el cuidado de personas dependientes, igualmente juega un importante papel en materia de sensibilización social y fomento de una cultura de la conciliación que cree un contexto favorable al desarrollo y viabilidad de los nuevos modelos de familia que han emer-

gido. En este sentido, es sumamente necesario que desde el Estado se sensibilice a la población masculina sobre la necesidad de que las responsabilidades familiares y domésticas sean una cuestión asumida por ambos miembros de la pareja, pues desde una perspectiva de género, ello además de ser beneficioso para el bienestar de toda la sociedad, es sumamente importante para que la mujer pueda acceder al mercado de trabajo en igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, representa un importante papel **la familia** al ser ésta la que suministra directamente servicios con el apoyo del Estado y del mundo del trabajo. La familia es la protagonista en materia de conciliación al ser la que decide qué estrategias va a utilizar para conciliar. Se ha de señalar que actualmente recae sobre la familia el coste de la conciliación, viéndose en muchos casos las mujeres obligadas a renunciar a la natalidad o al empleo.

En tercer lugar, el empresariado puede facilitar a las personas trabajadoras la asunción de sus responsabilidades familiares, fundamentalmente a través de permisos laborales y de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Asimismo, las empresas pueden desempeñar un importante papel en la oferta de servicios lúdicos, recreativos, de cuidado y/o formativos que complementen la oferta pública, sobre todo en aquellos periodos vacacionales en los que las vacaciones de los hijos/as son más duraderas que las de las personas adultas, y por ende sea más difícil conciliar la diferencia de horarios. También cabe señalar, que habría que cuidar que estos nuevos yacimientos de empleo que se están creando, y que en Europa han sido denominados como ocupaciones de "proximidad", "de economía social" o "familiares", no sean realizados mayoritariamente por las mujeres, pues si así fuera volveríamos a reproducir viejos roles de género, siendo las mujeres, otra vez, las que se dediquen al cuidado de las personas dependientes, más ahora desde el espacio público.

Finalmente, cabe decir que desde el sector privado pueden establecerse conciertos con las administraciones públicas para ofrecer servicios colectivos de cuidado, al tiempo que aportar, a precio de mercado, una oferta individualizada para las familias que requieran de servicios especiales.

EL DERECHO A CONCILIAR EN LA NORMATIVA COMUNITARIA



4. EL DERECHO A CONCILIAR EN LA NORMATIVA COMUNITARIA

Hemos de recordar que aunque el **Tratado Internacional de Roma de 1957**, el cual es de ámbito comunitario, ya recogía el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, el poco entusiasmo de los Estados de poner en práctica este principio llevó a la UE a proclamar una serie de directivas para intentar obligar a los estados miembros a respetar el referido principio. Los textos legislativos comunitarios más importantes en materia de conciliación fueron adoptados a finales de los años noventa, los más destacados son los siguientes:

Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que en su cláusula 1 del Título II señala que *"el presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan"* y en virtud del cual *"se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales"*.

Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, cuyo objetivo es *"garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial"* y *"facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y trabajadores"*.

"Resolución de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar" del Consejo de Ministros de la Unión Europea. Una Resolución en función de la cual el Consejo alienta a los Estados miembros a *"elaborar estrategias globales e integradas encaminadas a lograr una participación equilibrada de*

hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, teniendo en cuenta las siguientes medidas, sin perjuicio de las mejores prácticas aplicadas en los distintos Estados miembros". Entre las medidas propuestas figurarán el reforzamiento de medidas que favorezcan un reparto equilibrado de los cuidados que deben prestarse a los hijos-as, personas de edad, personas con deficiencias y otras personas dependientes, el impulso, a las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y a la definición de criterios de evaluación de resultados sobre la mejora de las estructuras de cuidados a los niños y niñas, medidas de ayuda a las familias monoparentales, la armonización de los horarios escolares y laborales, etc. Además de ello, se insta a las instituciones y órganos de la Unión Europea a que "en su calidad de empleadores, adopten medidas para favorecer la contratación y la promoción profesional equilibrada de hombres y mujeres".

En opinión del autor Pablo Sarazá Jimena, el tema de la conciliación es abordado desde la UE como una herramienta para luchar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, pero también como una manera de aumentar las tasas de empleo (de la femenina en particular) dentro de la UE, y como una forma de lucha contra el fenómeno del envejecimiento de la población de la UE. Una consideración que fue expresada en los mismos términos, recientemente, por la Cámara del Parlamento Europeo.

4.1. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Tras este breve recordatorio, que hemos realizado más arriba, sobre cuál es la legislación europea más importante en materia de conciliación, se ha de decir que a nivel nacional en nuestro país, además de contar con el artículo 39.1 de la Constitución Española, que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, y con el art. 9.2 que atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, contamos también con la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, en

función de la cual se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, intentando superar los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

Sobre esta última normativa, **desde UGT-Andalucía, hemos de señalar que aunque ésta supuso un paso adelante en nuestra sociedad, sin embargo, desde nuestra óptica fue insuficiente** como veremos a continuación:

Por un lado, tenemos que decir que esta Ley destacó por la **novedosa introducción de un permiso parental consistente en que la mujer pueda optar porque sea el padre el que disfrute de un permiso por paternidad de diez semanas como máximo**, de las dieciséis semanas correspondientes a la madre por permiso de maternidad.

Sin embargo, **desde UGT-Andalucía tenemos que denunciar que es necesario que se legisle un permiso de paternidad.**

De igual manera, **UGT-Andalucía reivindica que para el caso de que sea necesario suspender el contrato laboral por riesgo durante el embarazo, la prestación económica de la Seguridad Social consista en un subsidio del 100 % de la base reguladora correspondiente**, frente a la cobertura actual del 75%.

Por otro lado, también queremos recordar que **el derecho de reducción por lactancia** se contempla en esta normativa como un derecho que puede ser disfrutado por la madre y el padre pero, siempre y cuando ambos trabajen fuera del hogar, por lo tanto en el caso de que la madre no trabajase en el espacio público, este derecho no podría ser disfrutado por el padre.

De igual manera, hemos de expresar que en lo que se refiere a **las reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, aunque es plausible que el legislador haya introducido un nuevo derecho de reducción de jornada para el cuidado de un familiar directo**, el cual puede ser disfrutado por el trabajador o la trabajadora, **sin embargo, no debemos olvidar que el derecho de reducción de jornada lleva implícito una disminución proporcional de sueldo y de cotización de la seguridad social, con lo cual a este tipo de derecho se acogerán generalmente las trabajadoras, pues es sabi-**

do que son ellas las que más discriminación salarial sufren, y por ello, a la hora de reajustar el presupuesto familiar, y determinar quien va a disfrutar de este derecho, en la mayoría de los casos, se verá menos perjudicada la economía familiar si es la mujer la que abandona temporalmente su trabajo que si lo hace aquel que ingresa unos recursos económicos más cuantiosos al grupo familiar, esto es, el hombre.

Sí es plausible, que el legislador haya aprovechado esta regulación para declarar nulo el despido que se produzca por motivos como el embarazo, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, o el disfrute del permiso para cuidar a un familiar, un reconocimiento jurídico que era demandado desde hacía mucho tiempo pues con anterioridad a esta Ley, a nivel internacional, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ya lo venía recogiendo.

También queremos señalar, que para UGT-Andalucía es necesario que se amplíen cuantitativa y cualitativamente los supuestos de los permisos retribuidos y las excedencias.

En definitiva, debemos decir que **para UGT-Andalucía, esta ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral está destinada a las mujeres**, y como ha venido viéndose a lo largo de estos años, han sido principalmente las trabajadoras las que han solicitado estos derechos.

Una ley que parece invitar al género femenino a que olvide sus reivindicaciones de emancipación social, y a que las mujeres vuelvan al papel de reproductoras y cuidadoras que se les ha atribuido a lo largo de la historia, olvidando los nuevos modelos de familia que han surgido en nuestra sociedad, así como, las nuevas necesidades que existen en ésta.

Desde UGT-Andalucía consideramos que es necesario elaborar una auténtica política de carácter integral en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tenga en cuenta, en particular, individualizar la titularidad de derechos para trabajadores y trabajadoras de todos los permisos y licencias.

Una vez dicho esto, debemos destacar que recientemente se ha aprobado

el **Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, mediante el cual se incluye un capítulo II, titulado **Igualdad y Conciliación**, en función del cual se fomenta la **asunción equilibrada de las responsabilidades familiares**, evitándose toda discriminación basada en su ejercicio. En esta línea, se establece que en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que los candidatos hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, permiso por maternidad, etc.

También se ha de expresar que a través de esta normativa se **modifican algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores**, como por ejemplo el **art. 34. 8 E.T.**, mediante el cual se establece que el trabajador/a tiene derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral, con el fin de hacer efectivo su derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando lo previsto en aquélla.

Se modifica también los **apartados 4 y 5 del art. 37 E.T.**, estableciéndose que la trabajadora podrá acumular en jornadas completas el tiempo de ausencia de trabajo que le corresponde por lactancia de un menor de nueve meses. Así como también se establece que la persona trabajadora que tenga a su cargo a un niño o niña menor de ocho años, o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente disminución proporcional del salario.

Igualmente se ha introducido un párrafo nuevo al **apartado 3 del art. 38 E.T.**, en función del cual se establece que, cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o el resto de situaciones referidas.

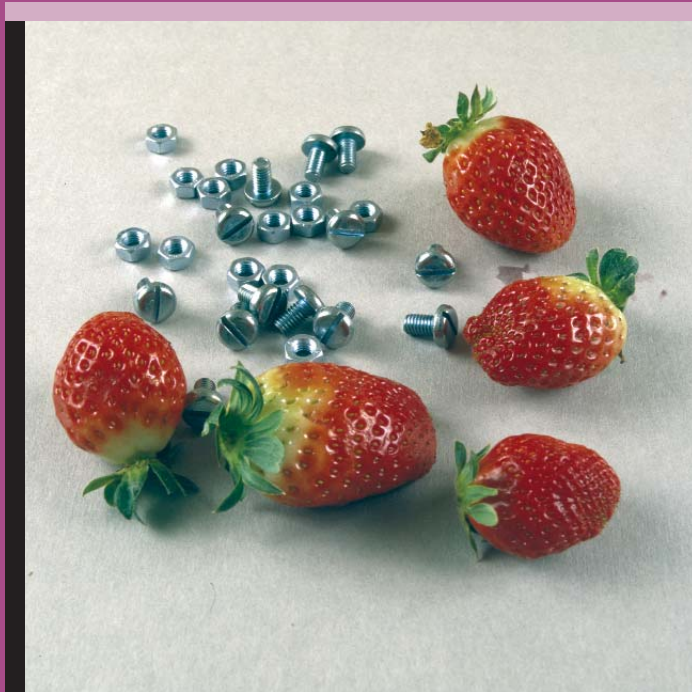
Asimismo, se ha modificado el **apartado 3 del art. 46 E.T.**, mediante el cual se establece que las personas trabajadoras podrán solicitar un periodo de excedencia de dos años para atender y cuidar a un familiar que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad se encuentre incapacitado.

También es plausible la introducción en este anteproyecto de **un nuevo art. 48 bis del E.T.**, que establece **un permiso de paternidad exclusivo para el padre**, e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 E.T.

Finalmente, desearíamos destacar una medida muy plausible que se ha introducido a través de este proyecto de Ley, la cual es que se haya incluido la obligatoriedad de crear **Planes de Igualdad** en aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, mediante los cuales se ha de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como también es muy loable que se haya creado un **distintivo de calidad de empresa española modelo en la igualdad entre mujeres y hombres**, que será concedido por el Ministerio de Trabajo a aquellas empresas que destaquen por aplicar políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa. Este distintivo de calidad y de ser una *empresa socialmente responsable*, podrá servir para sensibilizar al empresariado y a la sociedad en general sobre la importancia y conveniencia de aplicar políticas de igualdad en el ámbito laboral, al objeto de que éstas reviertan en el bienestar de toda la sociedad. Un distintivo de calidad que además ayudará a proyectar una buena imagen de la empresa frente a su clientela.

En esta línea de actuación, hemos de recordar también, que el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), ha desarrollado el concepto de empresa familiarmente responsable, donde la empresa es "responsable" cuando es flexible para adaptarse a las necesidades familiares de sus empleados y empleadas.

LAS BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS: EL PROGRAMA ÓPTIMA



5. LAS BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS: EL PROGRAMA ÓPTIMA

En primer lugar, hemos de decir que en el año 1995, el Instituto de la Mujer (Ministerio de Asuntos Sociales), Emakunde/ Instituto Vasco de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer promovieron el **programa Óptima**, el cual está dentro del marco de la **Iniciativa Comunitaria de Empleo Now**, un programa que tiene por objeto fomentar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, y que responde a lo establecido en el art. 12.2 del Estatuto de Andalucía que establece que *"La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política"*.

En Andalucía el **Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales UGT-Andalucía y CC.OO de Andalucía, y con el apoyo del fondo social europeo ha desarrollado este programa**, el cual tiene por objeto incidir en la igualdad de oportunidades en las empresas, fomentar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres mediante una estrategia de optimización de los recursos humanos. Asimismo, tienen por finalidad desencadenar un proceso social favorable a la igualdad real y material entre mujeres y hombres, escogiendo para ello a una serie de centros laborales como modelos de empresas socialmente responsables a imitar.

5.1. Los objetivos del programa Óptima.

Entre los **objetivos específicos del programa Óptima** se incluyen los siguientes:

- Aumentar las posibilidades de inserción laboral de las mujeres en aquellas empresas en las que se encuentran subrepresentadas.
- Incorporar a las mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y de responsabilidad, contrarrestando de esta forma la segregación horizontal y vertical.
- Facilitar la promoción de las mujeres.
- Sensibilizar a las empresas y a la representación sindical de la importancia de aplicar políticas de igualdad de oportunidades para favorecer las

relaciones laborales.

- Promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de mujeres y hombres.
- Promover la negociación colectiva con perspectiva de género.
- Establecer una coordinación entre todos los interlocutores sociales implicados (empresarios, sindicatos, y administración) para el desarrollo de estrategias de intervención de acción positiva en el mundo empresarial.
- Elaborar materiales didácticos que faciliten la puesta en marcha de acciones positivas.
- Consolidar dinámicas específicas de desarrollo de acciones positivas en las empresas.

Como puede observarse uno de los objetivos prioritarios del programa Óptima es el tema que aquí nos ocupa, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía, se ha colaborado en este programa, como anunciábamos anteriormente, y para fomentar las buenas prácticas empresariales en materia de conciliación, desde UGT-A se ha intervenido en numerosas empresas andaluzas, en las cuales se ha llevado a cabo el programa Óptima, las cuales actualmente están reconocidas como "entidades colaboradoras en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", un distintivo de calidad que fue establecido por la Orden de 31 de mayo de 1996, de la Consejería de la Presidencia, en función de la cual se creó la figura "*Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*".

5.2. Buenas prácticas en el desarrollo del programa Óptima.

Para llevar a cabo este programa en las empresas existen varias opciones:

Por un lado, las empresas interesadas pueden solicitar su participación, o bien al Instituto Andaluz de la Mujer, o bien a la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía. Por otro lado, desde la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía recurrimos, en numerosas ocasiones, a la estructura sindical para acercarnos al sector empresarial, al cual se le presenta el programa Óptima, y la posibilidad de ponerlo en marcha en su empresa. Con carácter general nos dirigimos a la dirección y al comité de empresa, y son a estos órganos

a los que se les presenta el proyecto. Si la dirección de la empresa acepta trabajar en este programa, se firma un protocolo por parte de la empresa, comprometiéndose a cumplir con los objetivos propuestos en el mismo.

Ulteriormente, se constituye el **Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades**, que es un órgano constitutivo de carácter nominal, y paritario, que tiene como objetivos principales informar al personal de la empresa sobre dicho programa, difundir el Plan de Acción Positiva, promover la implantación de las acciones positivas, y realizar el seguimiento y control del cumplimiento del Plan de Acción Positiva. Este órgano servirá de control social dentro de la empresa, vigilando y supervisando que en el centro laboral no se ejecute ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de género. Es decir, se crea en el centro de trabajo un órgano que será identificado por la plantilla como **el garante de la igualdad de oportunidades en la empresa**. Así, en el caso de que alguna persona trabajadora tenga algún problema o duda relacionada con las materias tratadas en el Plan de Acción Positiva, tendrá un lugar en concreto al que dirigirse para exponerlo. La constitución de este comité constituye, ya de por sí, una buena práctica empresarial.

Seguidamente, se ejecuta otra buena práctica empresarial que consiste en la realización de un **estudio diagnóstico** dentro de la empresa, en función del cual se pueda detectar en qué medida en ésta existe discriminación por razón de género o no, así como, posibles discriminaciones y obstáculos para alcanzar la consecución de una igualdad real y efectiva. Para ello se puede contar con la ayuda de una consultora externa, y con personal del Instituto Andaluz de la Mujer, garantizándose la confidencialidad de los datos extraídos en todo caso.

Para llevar a cabo este estudio se hacen diversas entrevistas a la plantilla, una pesquisa que nos dará a conocer cuáles son las necesidades y reivindicaciones que hacen las personas trabajadoras del centro. De igual manera, también se realiza otra buena práctica empresarial, que consiste en analizar los documentos del centro de trabajo, el convenio colectivo, etc., y hacer un estudio de la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de género.

Tras el estudio diagnóstico, la siguiente buena práctica que se realiza es impartir **cursos de formación** tanto a la dirección de la empresa, como al personal de recursos humanos, a los y las representantes sindicales de la

misma, y a toda aquella persona de la plantilla que esté interesada. Esta formación tiene por objeto dar a conocer conceptos claves en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, informar sobre la importancia de introducir la perspectiva de género en la acción sindical, lo cual va a servir para que los delegados y delegadas de la empresa tengan más herramientas e instrumentos para poder reivindicar una política sindical libre de discriminaciones.

Los cursos de formación nos sirven para acercarnos a la plantilla y conocer sus reivindicaciones y necesidades en materia de conciliación, así como, si las trabajadoras sienten discriminación por razón de género, si existen conductas sexistas o prácticas estereotipadas dentro de la empresa, si cabe la posibilidad de que las trabajadoras puedan sufrir riesgos durante el periodo de gestación, etc. Una información privilegiada que posteriormente será de máximo interés para nuestra Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía, al objeto de que estas demandas y reivindicaciones puedan ser plasmadas en el **documento de propuestas de acciones positivas** que extraemos de los cursos.

Una vez realizado el estudio y la formación, se procede a elaborar una buena práctica empresarial más, que se denomina **Plan de Acciones Positivas**, el cual consiste en lo que actualmente conocemos por **Plan de Igualdad**, para su elaboración se tendrá presente el documento adjunto de apoyo, en el cual se recopilan las propuestas surgidas de la formación y del estudio diagnóstico, con la finalidad de poder corregir las desigualdades o necesidades que se detectaron en el curso y en el estudio de diagnóstico.

El Plan de Acciones Positivas será la estrategia empresarial destinada a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el centro laboral, eliminando todos los obstáculos que puedan impedir a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad dentro de la empresa, así como aplicando medidas que favorezcan la incorporación, permanencia, y promoción de las mujeres en el centro de trabajo.

Finalmente, se procede a la **puesta en marcha del Plan de Acción positiva**, así como a su **seguimiento y evaluación**. Un seguimiento y evaluación que será realizado por el Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades como anunciábamos anteriormente, junto con las Secretarías de la Mujer de UGT-Andalucía, CC.OO. de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer.

¿QUÉ BUENAS PRÁCTICAS HAN SIDO REALIZADAS EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS?



6. ¿QUÉ BUENAS PRÁCTICAS HAN SIDO REALIZADAS EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS?

Una vez recordado cuáles son los objetivos del programa Óptima, y cómo se desarrolla éste, pasemos a continuación a mencionar aquellas buenas prácticas que se han implantado en las empresas andaluzas en materia de conciliación a través de este programa, éstas pueden ser **ejemplo de empresas comprometidas y responsables socialmente** y que por ello han recibido el **distintivo de entidad colaboradora en materia de igualdad de oportunidades**. Las buenas prácticas realizadas son las siguientes:

Sensibilización

- **Campaña de comunicación interna sobre el tema de la conciliación** de la vida personal, familiar y profesional, mediante la cual se informe sobre aspectos relacionados con la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, así como, informar sobre los recursos existentes en el territorio que faciliten la conciliación, y animar a los trabajadores a que éstos asuman las responsabilidades domésticas, y hagan uso de sus derechos en materia de paternidad y conciliación.

Política de servicios de apoyo

- Realizar un estudio de viabilidad para la creación de **una guardería-ludoteca, en el propio centro de trabajo**, con costes mínimos para las personas trabajadoras del mismo. Una medida que tiene por finalidad favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, conseguir alcanzar la igualdad de oportunidades entre el personal laboral a la hora de acceder a cursos formativos impartidos fuera del horario laboral, y puestos de mayor responsabilidad.

- Establecer un **servicio de microbús** que recoja a los hijos e hijas de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y los lleve a las guarderías y centros educativos.

- Facilitar a las personas trabajadoras **cheques** canjeables por servicios de

limpieza, guardería, o cuidado de personas mayores.

- Crear una **bolsa de trabajo con personal especialista en asistencia** y cuidado de personas, para ponerlas al servicio del personal de la empresa.
- Ofrecer **ayudas económicas para guarderías, y servicios de cuidado de personas mayores dependientes** de los trabajadores y las trabajadoras.
- Asesorar y orientar **para la búsqueda y contratación de servicios de apoyo y cuidado**.
- Realizar **convenios con servicios de apoyo y cuidado**.

Formación

- **Facilitar el acceso a la formación continua específica de las mujeres trabajadoras** a través de la oferta de cursos que puedan realizarse a distancia, formación e-learning, cursos tutorizados por un monitor o monitora, etc.
- Garantizar la participación de las trabajadoras en los cursos de formación a través de una **capacitación que sea realizada dentro del horario laboral**.
- Establecer **grupos de autoayuda** para facilitar la participación de las mujeres y los hombres que tienen responsabilidades familiares en los procesos de formación.

Horarios, Jornadas, permisos...

Favorecer la flexibilidad horaria puede hacerse de múltiples formas, algunas de las medidas que se han realizado en las empresas andaluzas son:

- Realizar **la jornada en un único turno**, en horario continuo y sólo de mañana, una vez que se ha demostrado que el rendimiento del personal laboral es mayor en este periodo de tiempo.
- Ofrecer a las mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia, la oportunidad de **poder sustituir los turnos de noche por los de día**, sin que ello impli-

que ni la reducción del salario, ni afecte al descanso semanal, ni implique la pérdida de recibir el plus de nocturnidad que obtendría de estar realizando los turnos nocturnos, una medida que no debe conllevar perjuicios para el resto del personal, el cual no debe de ver aumentado los turnos nocturnos, salvo que lo acepten voluntariamente.

- Posibilidad de **exención de los turnos de trabajo nocturnos en el embarazo y durante la lactancia**, sin merma de las retribuciones económicas y sin perjuicio para el resto de las personas trabajadoras del centro.
- Reestructurar los acuerdos internos para facilitar los cambios de turnos.
- Dar **preferencia a las personas trabajadoras con menores** de ocho años y/o familiares dependientes, para que éstas elijan el turno que más le convenga.
- Otra medida muy plausible que actualmente se está realizando es la de **no primar la disponibilidad horaria** como requisito en la evaluación del desempeño profesional, y así, eliminar la posible desigualdad retributiva que pueda existir.
- La posibilidad de **cambiar los turnos** para aquellas personas trabajadoras que tengan responsabilidades familiares que atender.
- **Facilitar a la plantilla el calendario** laboral semestral o anualmente.
- Brindar la oportunidad de **acumular las horas de lactancia** para su disfrute después del permiso de maternidad o paternidad, con la cobertura legal del permiso de maternidad o paternidad.
- Posibilidad de solicitar la **reducción de jornada** para el cuidado de un hijo-a **menor de ocho años**.
- Permitir la posibilidad de **reducir la jornada laboral en menos de un tercio** por cuidado de menores de edad y/o personas mayores dependientes.
- Estudiar la viabilidad de poder conceder **permisos retribuidos** a las personas trabajadoras que deban de **participar en procesos de inseminación artifi-**

cial y/o adopción de hijos/as.

- Ofrecer **permisos especiales de 10 días para cuidado** de familiares.
- Permisos retribuidos para asistir a consulta médica y/o acompañar a familiares menores, y/o personas dependientes

Otras

- Facilitar un **procedimiento que recoja periódicamente información sobre las necesidades del personal de la plantilla en materia de conciliación** para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- La Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras señala que la prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente.

Esta medida en algunas empresas ha sido mejorada, comprometiéndose el empresariado a **completar la prestación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo hasta el 100 por 100.**

- **Inclusión de las parejas de hecho como sujetos legítimos** de todos los permisos ofrecidos en materia de conciliación.

Como puede observarse algunas de las buenas prácticas que se han realizado en las empresas colaboradoras constituyen líneas de actuación que en el proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres anteriormente referido, se introducen por vez primera como derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

6.1. Otras Buenas Prácticas propuestas y/o adoptadas en empresas de ámbito internacional.

Además de todas estas acciones que hemos mencionado más arriba, a nivel tanto nacional como internacional se están ejecutando otras buenas prácticas en las empresas, al objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y

profesional, algunas de ellas son las que mencionamos a continuación:

Horarios, jornadas...

- En primer lugar, tenemos que señalar que, con carácter general, **los horarios en todo el continente europeo se extienden hasta las 17'30 horas**. Sin embargo, hemos de expresar que para la mayoría de la población española es impensable tener un empleo que te permita volver a casa antes de las 20'00 horas.
- En algunos países como Francia se establece una jornada semanal de 35 horas máximo.
- Una medida llevada a cabo es la de **acumular horas de trabajo** quedando días libres.
- Se propone también **evitar las reuniones fuera del horario laboral**, así como, las comidas de trabajo muy distendidas, las cuales son muy características del modo de trabajar masculino. También hemos de manifestar que en Suecia, son bastantes los padres que señalan sus reuniones a partir de las 9'00 horas, al objeto de poder llevar a sus hijos e hijas al colegio previamente. En la misma línea, en este país, son también numerosos los hombres que, un día a la semana, terminan antes su trabajo para recoger a sus hijas del centro escolar.
- Tenemos que decir que nos parece que la medida que ha sido propuesta desde diversos sectores, sobre la conveniencia de **eliminar los complementos salariales que pueden tener consecuencias discriminatorias, como son por ejemplo, aquellos que premian la puntualidad o la disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral**, o la disponibilidad geográfica, es una medida muy plausible.

En esta línea, también debemos señalar que hay que luchar contra la vieja creencia de que la presencia física y la permanencia continuada en el puesto de trabajo fuera del horario laboral es sinónimo de rentabilidad. Numerosos estudios han demostrado que ello no es cierto. Recientemente una investigación realizada por la compañía British Telecom, ha comprobado que las empresas en las que las mujeres son las jefas funcionan mucho mejor, debi-

do a que éstas favorecen los horarios flexibles, así como también les brindan a sus empleados y empleadas la oportunidad de realizar el trabajo desde sus casas. En el mismo sentido aparecen los resultados obtenidos de los trabajos realizados dentro del *Proyecto Equal "Madrid una Ciudad para la Conciliación"*, según los cuales **la flexibilización de la jornada laboral está favoreciendo el bienestar integral de sus empleados/as**, lo que significa que son empresas más productivas, más competitivas a medio plazo, con empleados y empleadas con más motivación, identificación y compromiso con las aspiraciones y el proyecto de la empresa.

- Se han de encontrar nuevas maneras de gestionar el tiempo de trabajo, alguna de las alternativas que en Europa se está llevando a cabo es la oportunidad de realizar el trabajo desde casa, es lo que se ha denominado "**Teletrabajo**", en función del cual se suprime la pérdida de tiempo que muchos empleados y empleadas deben de invertir para acudir hasta el centro laboral, una dificultad que se hace aún mayor en las grandes ciudades.

Sin embargo, debemos puntualizar que esta propuesta puede tener un efecto boomerang para las mujeres, puesto que puede conllevar que sean las trabajadoras las que se acojan mayoritariamente a este sistema de trabajo, volviendo una vez más a trabajar en el espacio privado, con el riesgo que conlleva para la salud realizar el trabajo dentro del hogar, pues es sabido que esta forma de trabajar produce exclusión social, además de ser un factor de riesgo para sufrir depresión, y ansiedad. Además, como se puede prever, trabajar desde casa hace que, a veces, sea inevitable realizar el trabajo que nos traemos de la empresa simultáneamente con el trabajo doméstico, desembocando en lo que ha sido denominado "la doble presencia".

- También tenemos que señalar que en muchos sectores y empleos, **el tiempo y la presencia física ya no son criterios para la evaluación y retribución** de las personas trabajadoras, por el contrario **son los objetivos y resultados conseguidos los criterios a tener presente para ello**. En este sentido los horarios estrictos y los controles de horas trabajadas se van sustituyendo por el **autocontrol**, los **horarios flexibles** y la **evaluación de los objetivos alcanzados**.

- Por último, deseamos señalar la importancia de que se **flexibilicen los horarios de los servicios municipales, administraciones públicas, horarios comer-**

ciales, etc., y combinarlos con los horarios laborales también es una medida necesaria de ser abordada.

Permisos, licencias...

- También se está trabajando bastante para que las empresas **no penalicen a las personas que han solicitado reducción de jornada, permisos o excedencias para el cuidado de familiares**. Para ello, por ejemplo, podría ser una práctica muy positiva la contabilización de estos periodos para el cómputo de la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, así como, también sería una medida plausible el mantener informado/a en todo momento a estas personas trabajadoras sobre la situación de la empresa y las actividades que se realizan desde ésta, para ello por ejemplo, pueden editarse boletines trimestrales que contengan esta información y ser enviados a estos empleados y empleadas.

- Otra medida que se podría llevar a cabo es la de incluir en los convenios colectivos que, en caso **de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tenga derecho a un permiso retribuido de diez días**.

- También se hace necesario que mediante convenio colectivo se otorgue la posibilidad de **que el padre pueda asistir a las clases de preparación al parto**, habiéndose de contemplar para ello permisos retribuidos durante el tiempo necesario.

- Otra medida, la cual ha sido aplaudida por la Eurocámara del Parlamento Europeo, es la posibilidad de disfrutar de una **excedencia sin sueldo para el cuidado de menores**. Una **directiva europea establece el derecho de todo padre o madre de disponer de tres meses de permiso para ocuparse de los niños menores de ocho años**, los Estados miembros pueden decidir que ese permiso sea retribuido o no, y la duración puede variar.

Este **subsidio parental** -recogido en la legislación de los países nórdicos que son los más avanzados en esta materia- se añade al permiso por maternidad y supone un permiso retribuido de 158 días en Finlandia, 480 días en Suecia y 52 semanas en Dinamarca.

Según los autores el permiso parental que más favorece y ayuda a conciliar es el que se establece en Suecia. En este país se establece que: se debe disfrutar de 68 semanas y 4 días de permiso por maternidad, de este periodo, 8 semanas son disfrutadas por el padre y 42 pueden ser disfrutadas indistintamente. El permiso por paternidad es, además, de dos semanas y la prestación del 80% del salario durante 390 días y del 70%, los 90 restantes.

En cuanto a las **licencias por paternidad debemos decir además que que existen dos modalidades**. Por un lado, las legislaciones laborales establecen unos pocos días de licencia para el padre con la finalidad de que pueda atender a la madre e hijo-a en el momento del nacimiento. En el caso de España es de dos días según la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras 39/1999. Y por otro lado, muchos países prevén que el padre pueda acogerse a una parte del permiso de maternidad. Así por ejemplo, en Finlandia el padre puede acogerse a un permiso de tres semanas, y en Dinamarca, Noruega o España de cuatro.

Sin embargo, aquí debe resaltarse una importante distinción, en algunos casos, el padre puede hacer uso optativo de esas semanas pero, si no lo hace, puede disfrutarlas la madre. En otros en cambio, si el padre no las utiliza, se pierden. Esta última disposición es la que como ha expresado la autora Inmaculada Álvarez Morillas, la que está permitiendo en algunos países avanzar hacia un nuevo concepto de paternidad.

Formación

■ Otra medida que se está ya realizando en muchas empresas es la consistente en **facilitar la incorporación** de las personas, sobre todo **mujeres, que abandonaron el mercado laboral para proceder a trabajar en el espacio privado cuidando a hijos-as menores o personas mayores dependientes**. Para ello es importante ofrecer cursos de formación continua, que proporcionen horarios flexibles, así como también se podría facilitar este acceso mediante la formación a distancia.

■ En algunas empresas **se han ampliado las garantías de las excedencias** por cuidado de hijos e hijas a tres años, lo cual **se acompaña de medidas de formación continua o reciclaje**.

- Finalmente hemos de recordar que existe una Recomendación europea, la *92/241/CEE del Consejo, de fecha 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los hijos*, que establece que deben crearse servicios de atención a la niñez para cuando sus padres y madres están, o bien trabajando, o bien formándose para obtener un empleo, o bien se hayan buscando un trabajo remunerado.

Políticas de Servicios de apoyo y cuidados

- Algunas empresas han comenzado a desarrollar una **política de servicios paralela y complementaria a la política salarial**, en este caso los servicios de apoyo se entienden como una forma de complementar el salario. Los servicios pueden, o bien, ser costeados en su plena totalidad por la empresa, o bien, el coste puede ser compartido entre ésta y la persona trabajadora mediante instrumentos como el **cheque servicio**.
- También se propone como medida que ayude a conciliar, el **organizar salidas, excursiones, visitas a museos, etc., durante las vacaciones escolares** o fuera del horario lectivo.
- En algunos centros laborales se **fletan autocares** para trasladar a las personas trabajadoras al centro de trabajo.
- También se ha propuesto como medida para favorecer la conciliación la necesidad de que se ofrezca una **protección específica a las familias monoparentales**, o como algunas autoras las han denominado "familias monomarentales", pues según las cifras, generalmente, este tipo de familia se compone por la madre y sus hijos e hijas.
- Crear y actualizar una **base de datos que incluya "canguros", servicios de atención** a personas ancianas, centros de día, etc., así como todo tipo de actividades dirigidas a la niñez y a las personas ancianas y/o dependientes.
- Existen además empresas que han creado **centros especiales** para hijos/as de trabajadores/as con discapacidades
- Algunas empresas han destinado una sala para que funcione a modo de

guardería, con la atención adecuada, permanentemente o bien en verano, periodos de vacaciones escolares, etc.

- También es necesario que aumenten **los convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de la infancia** en época de vacaciones escolares.
- En algunos países, como por ejemplo Alemania, se han esforzado para poder ofrecer más plazas de guardería durante todo el día.
- Asimismo, es importante que se lleven a cabo en los centros educativos los **"Planes de Familia"** o también llamados **"Planes de Apertura de Centro"**, los cuales consisten en que en el centro exista **aula matinal, servicio de comedor y actividades extraescolares**. Un plan que debiera de generalizarse a toda la comunidad educativa.
- Finalmente, hemos de señalar que se deben **aumentar el número de plazas de guarderías para infantes de 0 a 3 años, así como aumentar también el cupo de plazas en centros geriátricos** que sean públicos y/o concertados.

En este sentido, debemos señalar que **UGT-Andalucía coincide en los planteamientos que han sido manifestados por las organizaciones sindicales francesas en materia de guarderías de empresa**. Es decir, aunque valoramos el enorme esfuerzo que desde muchas empresas se ha realizado para poder ofrecer servicios de cuidados infantiles o guarderías, para los hijos e hijas del personal laboral, con la comodidad que ello puede conllevar para muchas de las personas trabajadoras, sin embargo, debemos expresar que **la creación de guarderías dentro de las empresas tiene varios costes**, ellos son:

- Los elevadísimos costes de inversión para poner en marcha guarderías en las empresas.
- Las dificultades para administrar y dirigir una actividad que no tiene nada que ver con la actividad de la empresa.
- La dificultad que puede conllevar, a veces, encontrar personal que quiera dedicarse a este tipo de tareas.
- La inexistencia de estructuras técnicas de ayuda a la creación de estas guarderías, que obligan a las empresas a resolver su desarrollo solas.
- La necesidad de un número mínimo de niños y niñas para funcionar.

- El riesgo de confusión entre vida pública y privada.
- Trayectos demasiado largos para los niños y niñas, desde los domicilios a los centros de trabajo.
- Se pueden llegar a producir prácticas discriminatorias al dar preferencia en el acceso a las plazas a personas adscritas a una categoría profesional, en detrimento de otras categorías.

Por todo ello, **desde UGT denunciamos la falta de una oferta pública de plazas de Educación Infantil para niños y niñas de cero a tres años, y abogamos por un sistema público de Educación Infantil que incluya el periodo de cero a tres años, con todas las garantías de la educación obligatoria, diversificada y de calidad, que abarque tanto las áreas urbanas como rurales.**

Finalmente, tenemos que señalar que en algunos centros de trabajo se ha establecido una **ayuda complementaria, que está destinada a atender, parcialmente, los gastos de residencia que puedan causar los hijos e hijas que se encuentran cursando estudios, de grado medio o superior, fuera del domicilio familiar.** Una ayuda económica que ha sido ofrecida por la Junta de Andalucía (Véase la *Orden de 18 de abril de 2001, por la que se aprueba el Reglamento de Ayudas de Acción Social para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía*).

Otras

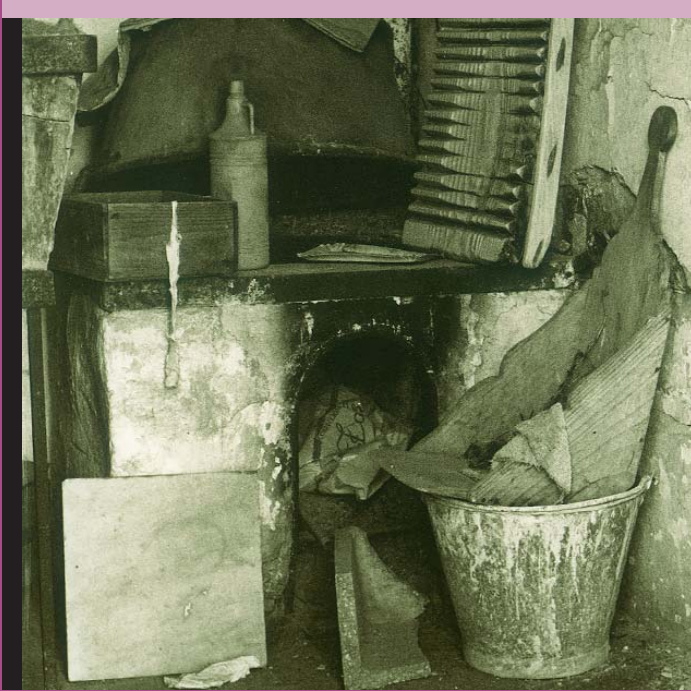
- También se propone la importancia de designar a **una persona del Departamento de Recursos Humanos para que incorpore entre las funciones de su puesto, la gestión de los servicios** que pueden necesitar para atender las responsabilidades familiares del personal de la empresa. Ésta se encargaría de solucionar las necesidades puntuales de las empleadas y empleados, posibilitando el contacto con personas y servicios que se ocupen de éstas.
- Asimismo, sería muy importante que se establecieran **incentivos fiscales para aquellas empresas que favorezcan la conciliación** y que supongan un coste económico añadido, y para las que colaboren económicamente en el mantenimiento y adecuación de servicios socio-comunitarios.
- De igual manera, sería conveniente que se instalaran en las empresas **salas**

de videoconferencia que optimicen el tiempo y reduzcan los viajes por motivos laborales, una medida que ha sido ya aplicada en alguna que otra empresa nacional.

■ Para terminar, deseamos comentar una de las políticas de servicios de apoyo que se están estableciendo en nuestro país vecino, Francia, la cual se denomina "**Assistants Maternels**", y consiste en establecer una relación contractual entre la persona cuidadora y la persona dependiente, comprometiéndose la cuidadora o el cuidador, a prestar sus servicios de atención a la persona dependiente (concretamente infantes) desde su propio domicilio particular, siendo a este domicilio al que se debe de desplazar el niño o niña que va a ser cuidado-da.

Habitualmente, son las personas que están desempleadas las que se ofrecen para realizar este tipo de servicios (cuidado de la niñez) desde sus propios hogares, y el estado realiza una inspección sobre las condiciones en las que se encuentra el domicilio de la cuidadora o cuidador, y el tipo de contrato que se ha establecido entre ambas partes. Una medida que está favoreciendo, por un lado, que las mujeres y hombres que se encuentran en situación de desempleo obtengan un salario, y por otro lado, que exista más oferta de servicios de cuidado especializado de la niñez, pues estas trabajadoras y trabajadores han tenido experiencia como cuidadoras-es previamente, y así lo han garantizado.

¿QUÉ BENEFICIOS OBTIENE LA EMPRESA QUE APLICA LAS BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES?



7. ¿QUÉ BENEFICIOS OBTIENE LA EMPRESA QUE APLICA LAS BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES?

Frente a la concepción que parte del empresariado y de la población aún pueda tener de que las buenas prácticas solo están pensadas para beneficiar a las trabajadoras en detrimento de la productividad y beneficios del empresariado, sin embargo, está demostrado que a largo plazo estas medidas favorecen que la empresa obtenga las siguientes ventajas:

- Mayor eficacia.
- Mayor competitividad.
- Una más alta rentabilidad.
- Las personas trabajadoras están más contentas, se sienten parte del proyecto empresarial y rinden más.
- Proporciona un incentivo a la creatividad y a la motivación de los trabajadores al generar una mejor comunicación entre la dirección empresarial y la plantilla.
- Reduce los costes derivados de los procesos de selección y formación de personas, ya que asegura la permanencia de capital humano cualificado en la empresa.
- Mejora la imagen externa e interna de la empresa, así como ofrece mayor prestigio.
- Prepara a la empresa de cara al futuro.
- Optimiza los recursos humanos.
- Incrementa y diversifica a los trabajadores interesados en emplearse en este tipo de empresas que ofrecen mejores condiciones para desarrollar el trabajo.
- Mejora la utilización de las cualificaciones, la iniciativa, y el dinamismo de las trabajadoras y trabajadores.
- Ofrece una imagen de empresa socialmente responsable, una empresa modelo, así como, también se le obsequia con el distintivo de *empresa colaboradora en materia de igualdad de oportunidades, o empresa de calidad*, y podrá usar este distintivo en sus productos o servicios.

En definitiva, estas medidas además de ofrecer todas las ventajas expuestas anteriormente, favorecen la calidad de vida de toda la sociedad, tanto de mujeres como de hombres, así como de la infancia y de las personas adultas

dependientes. Son medidas compensatorias que no tienen por objeto ni dar privilegios a las mujeres, ni perjudicar a los hombres, sino que se trata de restablecer el equilibrio entre los empleados y empleadas de las empresas.

La conciliación se presenta como una alternativa de vida que interesa también a los hombres que no quieren seguir respondiendo a un modelo de masculinidad hegemónica y patriarcal que les coarta su desarrollo personal, afectivo, familiar, etc. La conciliación se sitúa actualmente, en un proceso de redefinición de las relaciones de género, el problema no es sólo de las mujeres, sino también de los hombres como género. Como bien ha señalado la autora Irene López Méndez, existen por tanto intereses por parte de ambos géneros favorables a la conciliación, los cuales deben ubicarse, considerarse y promoverse.

RECOMENDACIONES DE UGT- ANDALUCÍA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



8. RECOMENDACIONES DE UGT-ANDALUCÍA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Debemos recordar que para nuestra, y vuestra, organización sindical, una de las mejores herramientas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la negociación colectiva, debido al carácter personal, flexible e inmediato de la misma, así como, por estar ésta muy próxima a la realidad y necesidades de cada sector, empresa y personas trabajadoras, por todo ello **desde UGT-Andalucía vindicamos la necesidad de que las mujeres participen en las mesas de negociación colectiva, pues a través de ésta se pueden introducir cláusulas en los convenios colectivos que favorezcan la conciliación de las personas trabajadoras.**

En el Programa de Acción del 8º Congreso de UGT-Andalucía, se hizo mención a la importancia de utilizar la negociación colectiva como el instrumento más adecuado para suplir las carencias que la legislación actual ofrece en materia de conciliación, y en esta línea se expusieron como **contenidos mínimos que deben incluirse a través de la negociación colectiva los siguientes:**

- Garantizar el derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento distinto al del permiso de maternidad/ paternidad.
- Establecimiento expreso del derecho de los trabajadores y trabajadoras durante el disfrute del permiso de maternidad/ paternidad a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones laborales a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Establecimiento de la reducción de jornada por lactancia de 1 hora de duración.
- Posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada y después del permiso por maternidad.
- Ampliar el disfrute del permiso por cuidados familiares, hasta los 8 años

de edad del menor, en los casos de reducción de jornada por guarda legal.

- Eliminar el mínimo de un tercio en la reducción de jornada a establecer a elección del trabajador o trabajadora.
- Establecimiento del derecho a la adaptación de horario y/o jornada en los casos de cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, reconociendo la compatibilidad con el ejercicio de otros derechos relacionados con la conciliación.
- Establecer la posibilidad de disfrutar la excedencia por cuidado de hijos o hijas durante tres años hasta que el menor cumpla 8 años.
- 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 de excedencia por cuidado de menores. Igualmente para el caso de equiparación de excedencia para el cuidado de familiares.
- Establecer un permiso retribuido para supuesto de enfermedad de hijos o hijas.
- Asegurar la permanencia al puesto y condiciones de trabajo para las personas que finalizan la reducción de jornada.
- Las parejas de hecho disfrutarán de los mismos derechos que las personas trabajadoras casadas en caso de reducción de jornada para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, excedencias por cuidado de hijos e hijas y aquellos derechos derivados de los permisos retribuidos para los supuestos ligados al parentesco.
- En los supuestos de riesgo durante el embarazo en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se declarará el paso de la trabajadora afectada, a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embara-

zo. En este caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación que recibe del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

Finalmente, hemos de recordar que **para UGT-Andalucía, conseguir una conciliación real, con la participación efectiva de hombres y mujeres, constituye uno de nuestros objetivos**, muestra de ello es, que se ha otorgado a este problema social un especial lugar dentro de nuestra acción sindical.

También hemos de señalar que ha sido un logro de nuestro sindicato el haber conseguido que la conciliación sea una acción con entidad propia dentro de nuestra acción sindical, en esta línea, UGT-Andalucía ha dedicado un epígrafe en particular a esta materia en las resoluciones congresuales del 8º Congreso de UGT-Andalucía.

Finalmente, cabe decir que desde UGT-Andalucía se ha dado a la **conciliación un lugar especial, y no se ha tratado dentro del apartado de "Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, puesto que consideramos que la conciliación es un problema de todos y todas, es por ello que se ha de abordar transversalmente en nuestra organización y fundamentalmente en la acción sindical.**

EMPRESAS ANDALUZAS EN LAS QUE UGT HA COLABORADO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA ÓPTIMA



9. ELENCO DE EMPRESAS ANDALUZAS EN LAS QUE UGT-ANDALUCÍA, HA COLABORADO INFORMANDO Y ASESORANDO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA ÓPTIMA

A continuación se señalan numerosas empresas en las que se han introducido algunas de las buenas prácticas que en este trabajo hemos venido analizando.

Año 1999/2000

- Universidad de Granada
- SADIEL, S.A. Tecnología de la Información, Telecomunicaciones e Ingeniería Cooperativa ABENZOAR
- EGMASA. Empresa de Gestión Medio Ambiental, S.A.
- Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, DAP.
- ISOFOTON, S.A.
- Casino Bahía de Cádiz

Año 2001/2002

- FAECTA. Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Muebles Grupo SEYS, S.A.
- Hotel Salobreña
- QUALYTEL Teleservices
- M Capital, S.A.

Año 2003/2004

- ACOSOL, S.A. Abastecimiento de Agua y Saneamiento de la Costa del Sol.
- BLACK STAR, S.L.
- Caja San Fernando
- Bodegas Campos
- Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir
- Hospital Victoria Eugenia de Cruz Roja Española

Año 2005/2006

- AUSSA Aparcamientos Urbanos de Sevilla, S.A.
- Clínica Santa Isabel
- COFIMAN, S.A.
- CUTER Soluciones Tecnológicas, S.A.
- SAFA Funcadia
- Andalusí Park Hotel

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INTERNET



10. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INTERNET

Bibliografía

- *Acciones positivas para la igualdad*.
www.famp.es/famp/publicaciones/index.php
- Álvarez Morilla, Inmaculada. *Práctica empresarial de la conciliación de la vida laboral y familia*, ponencia impartida en la Universidad de SAN PABLO-CEU DE Madrid a fecha de 5 de marzo de 2003.
- Buqueras y Bach, Ignacio. *La conciliación de la vida personal, familiar con la vida laboral, imprescindible para lograr una Europa social y más humana*. www.congresovi/comunicantes/buqueras
- *Conciliar la vida tiempo y servicios para la igualdad*, edit. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.
- Fundación Mujeres, *Herramientas de diagnóstico para el Distintivo de Calidad de Género*, edit. IAM, 2005.
- Instituto Andaluz de la Mujer, IAM, *La igualdad de oportunidades. Buenas prácticas en empresas andaluzas*, edit. IAM. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, 2005.
- IAM. *El derecho a trabajar en igualdad. La conciliación como mejora de las condiciones laborales y personales*. Documentación aportada en las VI Jornadas, organizadas por el IAM, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Jaén 6 y 7 de julio de 2006.
- Tobío Soler, Constanza. *Solidaridad intergeneracional: abuelas que ayudan*. www.uc3m.es Fecha de publicación 10-3-06.
- Tobío Soler, Constanza; Fdez. Cordón, Juan Antonio; *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documento de trabajo 79/2005.

- UGT. *Acciones positivas en la empresa*, edit. Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, 1998.
- UGT-Andalucía. Secretaría de la Mujer. *Estudio de convenios colectivos provinciales y de empresa del sector de hostelería y comercio desde la perspectiva de género*, Sevilla, 2002.
- UGT-Andalucía. Secretaría de la Mujer. *Guía Ítaca de negociación colectiva no discriminatoria*, edit. UGT-Andalucía, 2003.
- UGT. *Propuesta de programa de acción de la Unión General de Trabajadores*, 39º Congreso confederal de UGT, junio 2005.
- UGT-Andalucía. Programa de acción del 8º Congreso de UGT-Andalucía, junio de 2005.

Recursos de Internet

www.juntadeandalucia.es

Web de la Junta de Andalucía en la que se encuentran las ayudas de Acción Social que se ofrecen al personal laboral de la Junta.

www.ugt-andalucia.com

Web de UGT-Andalucía. En este enlace puedes encontrar el portal de la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía, picando en Mujer trabajadora.

www.equalitaca.org

Web del Proyecto ITACA. Empleo en Igualdad y Clave Social.

www.umaxconsultores.com/concilia-lo

Web del Proyecto Concilia-Lo. Experiencias en lo local de conciliación.

www.optimandalucia.org

Web del Programa Óptima.

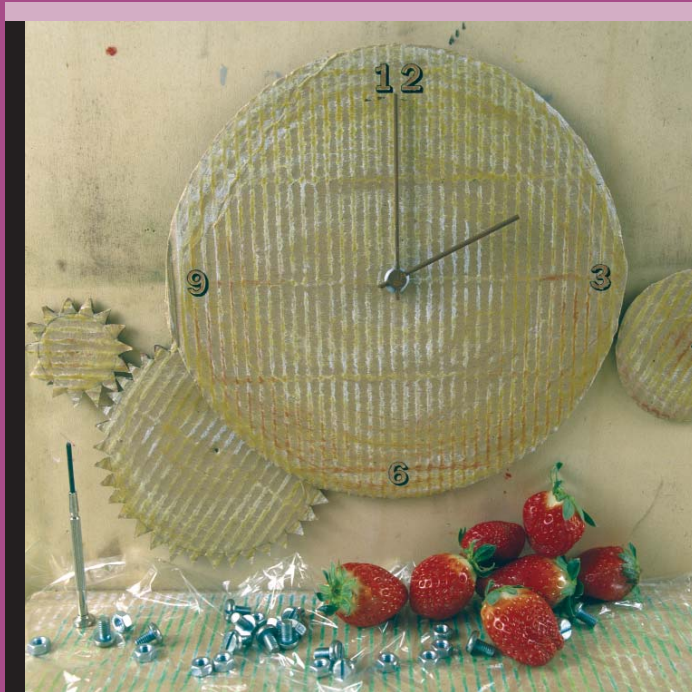
www.famp.es

Web de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

www.fundacionmujeres.es

Web de la Fundación Mujeres.

GLOSARIO DE TÉRMINOS



11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Género

Principio de organización social que se refiere a los roles e identidades sociales de mujeres y hombres, culturalmente contruidos, que varían según el contexto histórico y que pueden estar sujetos a cambio.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Igualdad

Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso. Podríamos definirla como la capacidad legal y social de mujeres y hombres para movilizar y gestionar recursos domésticos, comunitarios, nacionales e internacionales sobre bases igualitarias.

Esteretipos

Es una idea que se fija y se perpetúa con respecto a las características que presuponemos de uno u otro sexo.

Discriminación Directa

La situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación compatible por razón de sexo.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con

respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicho fin sean adecuados y necesarios.

Acción Positiva

Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Segregación Horizontal

Este término se refiere a la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios, y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas.

Segregación Vertical

Este concepto hace referencia a la discriminación que sufren las mujeres en el acceso a los puestos directivos, de gestión y de organización, los cuales están ocupados en su mayoría por hombres. Ellos tienen más fácil la promoción profesional. La sociedad aún cree que las mujeres no tienen capacidad para desempeñar puestos de responsabilidad, ni disponibilidad para enfrentarlos debido a sus cargas familiares y domésticas.



SECRETARÍA DE LA MUJER



Unión Europea
Fondo Social Europeo

Iniciativa Comunitaria
EQUAL
Periodo 2004-2007
Andalucía
www.equal-04-07 Junta Andalucia ES



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

