

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL. BUENAS PRÁCTICAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ELVIRA RODENAS SANCHO
SECRETARÍA DE LA MUJER Y LA IGUALDAD DE UGT-PV

ÍNDICE

1. Introducción.
2. La negociación colectiva en materia de conciliación. Análisis de la situación actual en esta materia.
3. Buenas prácticas en la negociación colectiva.
4. Buenas prácticas en el ámbito de la empresa.
5. Buenas prácticas en el ámbito de la administración pública.
6. Algunas consideraciones sobre los permisos para conciliar la vida familiar, personal y laboral.
7. Conclusiones.

“De las 4 primeras causas por las que las personas afirman que no pueden conciliar trabajo y familia, 3 son no tener condiciones ni políticas de conciliación en el ámbito de la empresa”.

1- INTRODUCCIÓN

Actualmente España se encuentra en una situación excepcional en la que las expectativas de igualdad entre mujeres y hombres son mayores que las existentes en ningún momento histórico. Pero a pesar de los avances legislativos y económicos experimentados, aún persisten obstáculos sociales y laborales que provocan la desigualdad en el trato y en las oportunidades. Para las mujeres, el conseguir la independencia económica supone un paso adelante para lograr la plena identidad. Para conseguir esa vida autónoma es necesaria la total integración en igualdad de condiciones en el mundo laboral.

Desde un punto de vista jurídico se reconoce la igualdad de todas las personas ante la ley, pero hace falta además que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional una igualdad real y efectiva.

El reparto de roles establecidos en función del sexo sigue estando profundamente enraizado en nuestra sociedad y presupone que las tareas relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado y atención de las responsabilidades familiares corresponde a la mujer, mientras que la función productiva objeto de remuneración corresponde al hombre.

El mantenimiento de estos estereotipos se traduce en una situación de discriminación para la mujer en el empleo que se refleja en una mayor tasa de desempleo, en la Comunidad Valenciana supera en 4,8 puntos por encima de la masculina; en la formación; promoción y el acceso a puestos de responsabilidad; la segregación profesional, el 82% de las mujeres trabajan en el sector servicios; una mayor

precariedad en el empleo, la temporalidad en el empleo es superior con la variable mujer y joven; la expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares; la percepción de retribuciones inferiores por trabajo de igual valor que puede oscilar dependiendo del sector de actividad entre un 14 y un 31%; mayor brecha salarial, cerca del 31%; la realización de dobles jornadas de trabajo (doméstico, familiar y laboral), y una menor protección social derivada de la interrupción de la carrera profesional y de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

En cambio el reparto sexista de los roles supone para los hombres una menor participación en la vida familiar y en la asunción de responsabilidades familiares además de mejores y más oportunidades de trabajo y de ascenso profesional. Para muestra un botón: en las excedencias por el cuidado de hijas/os el 96,38% fueron asumidas por las mujeres, de las 33.391 bajas por maternidad/ maternidad cedida al padre que se realizaron en la Comunidad Valenciana en el periodo 2006, el 98,75% fueron disfrutadas únicamente por las mujeres.

Existe una falta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada que hace que las mujeres abandonen la actividad laboral y que lógicamente descendan los índices de nacimientos de hijas/os.

Para las mujeres la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con el número y la edad de sus hijos; esta relación es menos evidente para los hombres. Para las mujeres entre 20 y 49 años con un hijo supone un descenso total de 14,3 puntos de porcentaje en el índice de empleo, mientras que en esa franja de edad eleva la participación de los hombres en el empleo en 5,6 puntos.

Sin olvidar que la tendencia de las mujeres por el contrato a tiempo parcial crece con el número de hijos.

Conciliar la vida familiar y profesional, se percibe generalmente como un problema de las mujeres, porque son ellas quienes padecen las graves consecuencias del mismo, cuando en realidad se trata de un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

Las políticas de igualdad son una aportación positiva para el empleo y el crecimiento.

Hacer compatibles las responsabilidades profesionales y familiares e incentivar el reparto equitativo de estas últimas entre hombres y mujeres es un objetivo perseguido desde hace tiempo por los organismos internacionales y por la Unión Europea.

Los interlocutores sociales en el marco del dialogo social europeo, en marzo del 2005, se marcaron 4 prioridades:

- 1.- Abordar los roles asignados a los sexos.
- 2.- Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- 3.- Apoyar el equilibrio entre trabajo y vida privada.
- 4.- Eliminar las disparidades salariales.

2- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESTA MATERIA.

Los convenios colectivos en España presentan notables avances en materia de conciliación en relación con la negociación colectiva de épocas anteriores, si bien persisten todavía dificultades al respecto.

En general se aprecia un incremento del tratamiento de algunos aspectos relacionadas

con la conciliación, aunque todavía no puede considerarse que los convenios colectivos recojan una regulación suficiente, con un enfoque adecuado y eficaz.

Es importante el incremento de la regulación convencional en lo que se refiere a las reducciones de jornadas por razones familiares, de los permisos retribuidos y no retribuidos para la atención de responsabilidades familiares y del permiso y reducción por lactancia.

En los convenios colectivos vigentes se ha realizado un esfuerzo en los últimos años para adaptar el contenido de los mismos a las novedades introducidas en la legislación específica sobre conciliación, e introducir aunque de manera escasa mejoras a lo establecido en la ley. Algunas de estas mejoras se dirigen a fomentar la corresponsabilidad de los hombres, aunque éstas son bien escasas. La mayoría de ellas se refieren a ampliaciones de la duración de los permisos.

Para mejorar el tratamiento que en los convenios colectivos se realiza de la conciliación y de la corresponsabilidad habría que mejorar las siguientes cuestiones:

- Introducir medidas de conciliación de la vida profesional y **personal**. La conciliación no debe reducirse únicamente al ámbito familiar.
- Ampliar las medidas dirigidas a los hombres que fomente la corresponsabilidad.
- La conciliación no debe limitarse a la regulación de permisos. Son importantes también aspectos como la contratación, la organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, las retribuciones, las ayudas económicas, las infraestructuras de atención de familiares dependientes y el incremento de escuelas infantiles para niñas/os de 0 a 3 años.
- Es importante que la conciliación deje de tener un enfoque dirigido en exclusiva a las mujeres y que **se desligue definitivamente**

de los aspectos relativos a la maternidad biológica de la mujer, la protección durante el embarazo y el periodo de lactancia está justificada por razones de salud, la conciliación es otra cosa bien distinta y que afecta tanto a mujeres como a hombres.

Todavía persiste la feminización de los derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares en los convenios colectivos, con consecuencias negativas y discriminatorias que tales aspectos tienen en la vida personal y profesional de las mujeres.

- La regulación de la conciliación debe dirigirse fundamentalmente mediante la aportación de **medidas de acción positiva** que contribuyan a la ruptura de roles sexistas también en la familia y en el trabajo.

3- BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Vamos a exponer algunos ejemplos de buenas practicas dirigidas al reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares y una mayor participación de los hombres en las mismas, así como aquéllas dirigidas a la conciliación en general de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Uso del lenguaje no sexista para evitar la reproducción de roles sexistas en la asunción de responsabilidades familiares.

La mayoría de los convenios utilizan redacciones en femenino para referirse a la asunción de responsabilidades familiares, mientras que el resto del contenido de los convenios en la mayoría de los casos esta redactado en masculino.

Consideramos una buena práctica el uso

del lenguaje neutro, o el género masculino y femenino al mismo tiempo, en toda su redacción independientemente de la materia a tratar. En el caso del permiso o reducción de la jornada por lactancia, es además especialmente importante este aspecto, ya que la disposición legal que regula este derecho está redactada de tal manera que parece estar dirigido únicamente a la trabajadora, aunque finalice reconociendo que puede hacer uso del mismo también el padre trabajador.

Fomentar el uso por parte de los hombres del permiso de maternidad compartido.

Una forma de incentivar el uso del permiso de maternidad compartido por parte de los hombres y con ello la corresponsabilidad, es premiar con tiempo de permiso retribuido adicional a los hombres que disfruten de parte del permiso de maternidad compartido.

Ejemplo. Convenio colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias:

Art.27 D “El personal laboral masculino tiene derecho a una semana de permiso retribuido siempre que haya solicitado al menos 15 días de permiso de maternidad. Si el permiso solicitado fuera superior a un mes natural se otorgaran dos semanas”.

Ampliación del permiso por hija/o nacida/o, adopción o acogimiento.

Actualmente, los padres tienen derecho a un permiso de dos días por nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento y cuatro días en el caso de que se precise desplazamiento. En algunos convenios la duración de este permiso se amplía.

Ejemplo. IV Acuerdo Marco de Repsol-YPF.

“Se amplía la regulación hasta llegar a los 10 días naturales de permiso, que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Para el personal de turno se garantizará al menos 5

días laborables de disfrute”.

Flexibilización de la jornada para hombres por paternidad.

Se trata de una medida de acción positiva que puede favorecer la corresponsabilidad.

Ejemplo. Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona.

Art. 22 g) “El padre durante el primer mes a contar desde del nacimiento de su hija/o, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, si bien en computo semanal habrá de cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo”.

4- BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Política de luces apagadas y de prevención de la extensión de la jornada de trabajo.

En algunos casos estas políticas consisten en hacer un seguimiento de las personas que trabajan más de lo estipulado en su jornada laboral para analizar cuál es la causa del problema que produce dicha extensión, cuando no es posible que literalmente se apaguen las luces y se termine la actividad laboral para las trabajadoras/es a partir de una hora.

Algunas empresas apagan la luz a partir de una hora determinada.

Comités de seguimiento de las medidas de conciliación.

Con el fin de asegurarse que las medidas recogidas en los convenios y en los acuerdos internos de empresa se están aplicando y se pueda evaluar el impacto de las medidas de igualdad y de conciliación, en algunas empresas

se han creado comités de seguimiento de la igualdad.

Ejemplo. Acuerdo para la igualdad de mujeres y hombres en BBVA.

“El observatorio de igualdad creado en octubre de 2005 puede proponer la aplicación de medidas de acción positiva una vez que se valore el impacto de las medidas de igualdad y conciliación en la plantilla de la empresa. El observatorio se reúne dos o tres veces al año. El departamento de relaciones laborales facilita al observatorio los datos desagregados por sexo y según categorías profesionales, de modo que las personas que forman parte de éste puedan evaluar el impacto de las medidas y la necesidad de implementar, ampliar o modificar algunas de ellas”.

Adelantar la hora de comer, así adelantaríamos la hora de cenar.

5- BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

EL PLAN CONCILIA

El 7 de diciembre del 2005 se firmó el acuerdo del denominado Plan Concilia que entró en vigor el 2 de enero de 2006.

Dicho Acuerdo fue firmado por el Ministro de Administraciones Públicas y representantes de los sindicatos UGT, CSI-CSIF y SAP.

Concilia introduce importantes novedades en cuanto a la flexibilización del horario y a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas públicas en la Administración General del Estado, en línea con la normativa laboral más avanzada en los países de nuestro entorno.

Las medidas más relevantes del Plan son:

Horarios: Flexibilización. 18:00 horas como límite.

Se mantiene el número de horas semanales pero se reduce la parte fija del horario, de 9:00 a 17:00 horas con una interrupción mínima para los casos de horario de mañana y tarde. La parte flexible alcanza de esta manera un tercio del total, y la jornada nunca podrá rebasar las 18:00 horas.

Padres

Concesión de diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija/o, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

Madres

Sustitución con carácter opcional del permiso de lactancia de las hijas/os menores de 12 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Acumulación de vacaciones

Derecho de las y los empleados públicos a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo ya finalizado el año natural.

Cuidado de hijas/os y personas en situación de dependencia.

Ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo hijas/os menores de 12 años.

Derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijas/os menores de 12 años o personas con discapacidad y quien tenga a su cargo directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

con enfermedad grave.

En el caso de familias monoparentales, concesión, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad, de la modificación del horario fijo en dos horas por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad, por razón de enfermedad muy grave.

Ampliación a tres años el periodo máximo de excedencia que tienen derecho las/os empleados públicos para el cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo tanto para la excedencia del cuidado de hijas/os como para el cuidado de familiares. A partir del tercer año, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Partos prematuros

Derechos a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Fecundación asistida

Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Adopción

Derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de

las personas adoptantes al país de origen del/la persona adoptada, manteniendo las retribuciones básicas del salario.

Así mismo se reconocen los permisos retribuidos en los casos de adopción o acogimiento a menores de 6 años.

Permisos por el tiempo indispensable

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Discapacidad

Empleadas/os públicos que tengan hijas/os con discapacidad. Tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial con los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derechos a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.

Formación Continua

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

6- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LOS PERMISOS PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Decidir disfrutar de un permiso por razones familiares jamás es neutro en la vida profesional. Utilizados como medio de conciliación de la vida laboral y profesional, los permisos se manifiestan como una traba de la vida profesional, especialmente en las mujeres,

menos salarios, dificultades en la promoción, etc. Solo un autentico reparto del disfrute de estos permisos actúa como aspecto positivo de la conciliación.

Para que pueda producirse un autentico reparto entre hombres y mujeres es necesario que los permisos sean similares para ambos, tanto en duración, en retribuciones, garantías, titularidad del derecho. Ya que incluso en los países en los que se puede compartir algún tipo de permiso, las titulares de muchos permisos siguen siendo las madres que acaban disfrutando mayoritariamente de buena parte de los permisos establecidos para el cuidado de hijas/os y otros familiares.

Uno de los círculos que se repite en la vida profesional de las trabajadoras se inicia con el disfrute por parte de las mujeres de los permisos sin sueldo debido a que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres inciden en detrimento de las mujeres a la hora de disfrutar de un permiso. Las mujeres se acogen a estos derechos porque suponen una pérdida menor en los ingresos familiares que si fuera un hombre quien disfrutara de ellos, ya que con carácter general éstos cuentan con salarios más elevados. Esta pérdida de salario por parte de las mujeres acarrea interrupciones en las cotizaciones a la seguridad social, que inciden de nuevo en menores prestaciones a corto y largo plazo.

Igualmente afecta a la utilización de los permisos la existencia o no de recursos suficientes para el cuidado de hijas/os y/o personas dependientes. Una parte importante de las mujeres hacen uso de estos permisos al no disponer de alternativas adecuadas y asequibles para el cuidado de sus familiares.

El disfrute de este tipo de permisos es más elevado en el personal del sector público, de toda la Unión Europea, ya que existen mayores garantías de retorno al puesto de trabajo.

7- CONCLUSIONES

Hablar de conciliación significa reconocer la existencia de un conflicto. En este caso, de un conflicto que haga posible compatibilizar la vida laboral y profesional con la vida familiar y la vida personal en un plano de igualdad. La Real Academia Española define conciliación como la acción y efecto de conciliar y desde el punto de vista del derecho significa la posibilidad de llegar a un acuerdo para resolver un conflicto.

A pesar de la evolución experimentada en nuestras normas jurídicas y en el contenido de nuestros convenios colectivos, los trabajos de carácter doméstico y las responsabilidades familiares siguen siendo atribuidos socialmente a las mujeres y son asumidos en su mayor parte por éstas. Esto implica que aunque el problema de la conciliación no sea un problema de las mujeres, sino de toda la sociedad en su conjunto y de todas y cada una de las personas que la componen, son las mujeres quienes sufren los efectos negativos y discriminatorios de la ausencia de conciliación, mientras que para los hombres sencillamente las responsabilidades al margen del trabajo no existen.

En un intento de resolver este conflicto, las mujeres se han visto forzadas a buscar soluciones individuales que no han podido solventar los efectos discriminatorios e injustos que ello conlleva. Es muy revelador el hecho que la descarga parcial de responsabilidades domésticas de las generaciones más jóvenes haya sido posible en gran medida gracias al apoyo y la ayuda de otras mujeres de la estructura familiar, por ejemplo de las llamadas "abuelas canguro". El papel de las abuelas en las familias y de las mujeres inmigrantes que se concentran en los trabajos domésticos y en la asistencia personal, son un claro ejemplo de ello. Aun a pesar de ello, los efectos discriminatorios en el ámbito laboral, familiar y personal son evidentes, al igual que lo son para las mujeres que ayudan a resolver el conflicto de

forma gratuita, como es el caso de las abuelas, o mal remunerada de forma precaria como son las trabajadoras inmigrantes.

Nuestro ordenamiento jurídico y la negociación colectiva, en buena parte siguiendo los pasos del primero, han dado una respuesta muy limitada al problema de la conciliación, adoptando medidas que en su mayoría contemplan únicamente algunos aspectos del tiempo de trabajo. La mayoría de las medidas articuladas hasta el momento se dirigen a establecer excepciones en la regulación de las jornadas, de los descansos y de los permisos. No se contemplan otros aspectos como pueden ser los relacionados con otros elementos de la organización del trabajo, con el mantenimiento económico de la unidad familiar que influye decisivamente sobre los tiempos de trabajo, con la influencia que tiene en esta materia la precariedad en el empleo, con los nuevos modelos de familia, recordemos que más del 90% de las familias monoparentales están formadas por mujeres con hijos, ni con las necesidades romper con la asignación de roles sexistas en la familia, en la empresa y en la sociedad.

Para lograr el efecto de conciliar es necesario tener en cuenta todos los aspectos que puedan incidir en la misma, dar una respuesta de carácter social, con políticas públicas encaminadas a realizar una buena y eficaz planificación del sistema de protección social, de natalidad, de atención a las personas dependientes, de carácter educativo, fiscal, de fomento de la asunción de responsabilidades familiares y domésticas por parte de los hombres, entre otras cuestiones.

Nuestro ordenamiento jurídico vigente sigue reproduciendo la atribución de roles en función del sexo y manteniendo la división sexista de la actividad doméstica y la actividad profesional.

La propia Ley de Conciliación de 1999 es un buen ejemplo de ello, su contenido se dirige

en su mayor parte a las mujeres trabajadoras; resulta especialmente reveladora la regulación del permiso por maternidad.

El permiso de maternidad es un derecho cuya titularidad pertenece solo a la mujer trabajadora y que puede ceder en parte al padre si quiere, pero hasta la entrada en vigor la Ley de Igualdad no ha existido un permiso de paternidad. Recordemos que a excepción de las seis primeras semanas tras el parto, establecidas para la recuperación de la salud de la madre, el resto hasta las dieciséis semanas son para el cuidado de la hija/o. Si la división de roles no se mantuviera, la legislación debería establecer un permiso para el cuidado de la hija/o recién nacida de igual duración para la madre como para el padre. Así mismo el permiso de maternidad corresponde a la madre en cualquier caso, sea el padre trabajador o no, mientras que la madre no podrá ceder parte del permiso al padre si éste no trabaja, es decir, que nuestra legislación entiende que en todos los casos ha de ser la madre la que se encarga de cuidar del bebé en los primeros meses.

El contenido de los convenios colectivos, pese a no estar muy alejado de lo regulado legalmente, recoge no obstante algunos ejemplos de medidas más avanzadas que las legislativas.

Las medidas adoptadas hasta ahora por nuestro ordenamiento jurídico y por la mayoría de nuestros convenios colectivos no contemplan la realidad de las relaciones laborales de nuestro mercado de trabajo. Están diseñadas pensando en trabajadoras y trabajadores que cuentan con una relación estable y suficiente de trabajo, con contratos indefinidos, a jornada completa y con una retribución salarial suficiente.

La regulación legal de la conciliación de la vida familiar y laboral está pensada para el modelo de vida familiar tradicional y no contempla la nueva realidad de convivencia familiar, parejas de hecho, familias monoparentales, parejas formadas por personas del mismo sexo, etc. En

este aspecto, los convenios colectivos han sido más sensibles que la norma jurídica en vigor, y recogen, aunque no de forma generalizada, cláusulas en las que se empiezan a reflejar los nuevos modelos de familia.

Hablar de conciliación de la vida laboral, familiar y personal conlleva necesariamente hablar de flexibilidad “para las trabajadoras y trabajadores” que permita a éstos combinar y armonizar las distintas esferas de su vida. Flexibilidad en los tiempos de trabajo para el desempeño de la prestación laboral, flexibilidad en los espacios, facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible, y flexibilidad en la remuneración, estableciendo un equilibrio adecuado entre tiempo de trabajo y salario y utilizando las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc.

Es necesaria la aplicación de medidas de acción positiva para lograr la igualdad real y el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares. Dichas medidas pueden estar dirigidas a evitar y prevenir situaciones futuras, a corregir y eliminar la discriminación y/o a compensar a quienes han venido sufriendo una situación de discriminación y para eliminar las consecuencias que ha provocado.

Las medidas previstas, tanto por la legislación como por los convenios colectivos, para resolver los problemas de conciliación se centran básicamente en la conciliación de la vida familiar y profesional, olvidando la conciliación con la vida personal, más allá de las responsabilidades familiares.

Es necesario tener en cuenta que aun siendo el ordenamiento jurídico un instrumento fundamental en el reconocimiento de los derechos de igualdad y la defensa de los mismos, existen otras vías tan eficaces como necesarias, para construir una sociedad más justa y más igualitaria. En materia de no-

discriminación entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal juegan un papel importantísimo la educación y los medios de comunicación. No debemos olvidar que todavía actualmente los medios de comunicación siguen reproduciendo y perpetuando la atribución de roles sexistas que contribuyen a la discriminación.

La ausencia de medidas integrales a nivel autonómico que aborden de manera definitiva las dificultades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como la insuficiencia de infraestructuras de atención a la infancia, así como de centros de día y residencias para la atención a personas dependientes, unida a la baja calidad y los elevados precios de estos servicios, condenan a un importante número de mujeres a permanecer fuera del trabajo asalariado. Las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, no serán plenamente efectivas en tanto no se dirijan por igual a hombres y mujeres.

“Los horarios son machistas. Se hace necesario adaptar nuestros horarios a nuestras necesidades reales y vitales, asemejarnos a las buenas prácticas en Europa que acaban a las 18:00 horas de trabajar. Las mujeres cuando llegan a casa están agotadas”.

THE CONCILIATION OF WORK-FAMILY-PRIVATE LIFE. GOOD PRACTICE AND COLLECTIVE NEGOTIATION

ELVIRA RODENAS SANCHO

SECRETARIAT OF WOMEN AND EQUALITY OF THE SPANISH TRADE UNION UGT-PV

INDEX

1. Introduction.
2. Collective negotiation in the conciliation subject matter. Analysis of the present-day situation in this subject matter.
3. Good practices in collective negotiation.
4. Good practices in the business environment.
5. Good practices in public administration.
6. Some aspects to consider about leaves to conciliate family-work-private life.
7. Conclusions.

“Of the 4 primary causes to which people cannot conciliate work and family, 3 are from not having conciliation conditions or policies in the business scope”.

1- INTRODUCTION

Spain presently finds itself in an exceptional situation in which equality expectations between men and women are better than those existing at any time of its history. Despite the legal and economic advances experienced, social and occupational obstacles persist which bring about inequality as far as treatment and opportunities are concerned. For women, achieving economical independence means a step forward towards obtaining full identity. In order to accomplish this independent life, a complete integration into conditions of equality in the working world is necessary.

Equality among all people is recognised before the law from a juridical point of view, but it is also necessary to bring about social and structural changes which make this constitutional principle become a real and effective equality.

The distribution of the roles established according to gender is still very deeply rooted in our society, and it is still assumed that the tasks related to the home and to family care and responsibilities correspond to women, whereas productive tasks as an object of remuneration correspond to men.

The fact that these stereotypes are maintained results in a discriminating situation for working women which is reflected in a higher rate of unemployment. In the Valencian Community, this rate is 4.8 points higher than in men, affecting several areas: training, promotion and access to positions of responsibility; as for professional segregation, 82% of women work in the services sector; the precariousness of the temporary nature of work is greater with the women and young people variable; being expelled from the labour market for

reasons related to both maternity and family responsibilities; receiving lower earned income which may range between 14% and 31% for work of an equal value; a wider salary gap of around 31%; having to perform two working days (housekeeping, family and labour), and a lower social cover derived from breaks in professional careers and from the unequal circumstances of women in the labour market.

Instead for men, the sexist distribution of the roles means less participation in family life and in taking on family responsibilities, as well as better and extra work opportunities and professional promotion. By way of example, 96.38% of the leaves to look after children were requested by women; of the 33,391 maternity/paternity leaves requested in the Valencian Community in the year 2006, 98.75% were taken by women only.

A balance between work and private life is lacking which lead women to leave their working activity. Logically, this results in a decrease of birth rates.

For women, going to work and the number of hours worked are closely related to the number and age of their children. This relation is less obvious for men. For those women aged between 20 and 49 years with one child, this relation means a total decrease of 14.3 points in the employment index whereas the participation in employment of men of the same age group increases by 5.6 points.

It has to be remembered that the tendency for women to work part-time increases with the number of children.

In general terms, conciliating family and work life is observed as a problem for women because it is women who suffer the serious consequences of such a problem, when it is in fact a conflict of a social nature whose solution depends on society as a whole.

Equality policies are a positive contribution to employment and growth. Allowing professional

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

and family responsibilities to become compatible and encouraging a fair distribution of these responsibilities between men and women is a long-pending objective for international organisations and the European Union.

The social partners in the European social dialogue framework set 4 priorities in March 2005:

- 1.- To tackle gender-assigned roles.
- 2.- To promote women's participation in decision-making.
- 3.- To support the balance between work and private life.
- 4.- To eliminate salary disparities.

2- COLLECTIVE NEGOTIATION IN THE CONCILIATION SUBJECT MATTER. ANALYSIS OF THE PRESENT-DAY SITUATION IN THIS SUBJECT MATTER.

The collective agreements in Spain present a remarkable progress in conciliation matters in relation to the collective negotiation of previous periods, although difficulties still remain.

In general, the way some conciliation-related aspects are handled has improved, although it is fair to say that the collective agreements still do not include sufficient regulations with an appropriate and effective approach.

Increased conventional regulation is important in relation to reduced working hours for family-related reasons, to paid or unpaid leaves to take on family responsibilities, and to leaves and reduced working hours for breastfeeding periods.

In the collective agreements currently in

force, efforts have been made in recent years to adapt their content to the newly introduced specific legislation about conciliation, and to introduce improvements established by law, be it not abundantly. Some of these improvements are addressed to promote men's joint responsibility, even though they are scarce. Most of them refer to the extended duration of leaves.

The following points would need to be improved to enhance the handling of what is done in the conciliation within the collective agreements, as well as that of the joint responsibility:

- Introducing conciliation measures in both professional and **private** life. Conciliation must not be limited only to the family environment.
- Extending the measures addressed to men to promote joint responsibility.
- Conciliation must not be limited to regulating leaves. Other aspects such as contracting, organising work, working hours, payments, financial aids, infrastructures to care for dependent family members and the increased number of nursery schools for children aged 0 to 3 years are also important.
- It is imperative that conciliation should no longer exclusively focus on women and it should **become definitely detached from those aspects related to the biological maternity** of women; protection during pregnancy and the breastfeeding period are justified by health reasons. Conciliation is quite different and affects both men and women alike.

The feminisation of rights related to taking on family responsibilities still persists in collective agreements with the negative and discriminating consequences that these aspects have on women's private and professional life.

- Regulating conciliation must be fundamentally addressed through the

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

contribution of **positive action measures** which contribute to break the sexist roles within both the family and work settings.

3- GOOD PRACTICES IN COLLECTIVE NEGOTIATION

We now go on to show some examples of good practices addressed to a balanced sharing out of family responsibilities between men and women, and of a greater participation of men in such tasks, as well as practices addressed to the conciliation of professional life in general with the family and private life of male and female workers.

Use of non-sexist language to avoid the reproduction of sexist roles in assuming family responsibilities.

Most agreements are worded with feminine undertones when referring to assuming family responsibilities, while the rest of the agreements, in most cases, have masculine undertones. We consider a neutral use of language, or a mixed use of masculine and feminine associations at the same time, good practice regardless of the matter being dealt with.

Furthermore, the case of leaves or reduced working hours for breastfeeding periods is especially important in this aspect as the legal provisions which regulate this right are written in such a way that they appear to address only the mother worker, although it finally recognises that the father worker may also exercise this right.

Promote shared maternity leaves by men.

One way to encourage men to exercise the right to maternity leave, and therefore to joint responsibility, is to grant time through an additional paid leave for men who partly enjoy shared maternity leave.

An example: The collective agreement of the working personnel of the Administration of the

Principality of Asturias:

Art.27 D "Male members of staff have the right to one week's paid leave providing they have requested at least 15 days maternity leave. Should the leave requested exceed one calendar month, two weeks paid leave will be granted".

Extending the leave to adopt/foster a child.

Presently, fathers have the right to a two-day leave when a child is born, adopted or fostered, and a four-day leave should these situations involve having to travel. This leave may increase in duration in certain agreements.

An example: Framework Agreement IV of Repsol-YPF.

"The regulation is extended to grant a leave of up to 10 calendar days to be taken immediately after the birth. A leave of five working days will be guaranteed for the staff at that time".

A flexible working day for men for paternity reasons.

This is a positive action measure which may favour joint responsibility.

An example: Collective Agreement of the Foundation of the Savings Bank "Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona".

Art. 22 g) "During the first month from the birth of his child, the father will have the right to a flexible daily timetable and a flexible working day, although he will have to cover the ordinary working day established in this Collective Agreement on a weekly basis".

4- GOOD PRACTICES IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

Policy concerning switching off lights and the prevention of prolonging the working day.

In certain cases, these policies involve

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

undertaking a follow-up of the people who work longer than their stipulated working hours to analyse the cause of the problem that produces this prolongation when it is not possible to literally switch off the lights and male and female workers finish their working activity after a specific time. Some businesses schedule lights to be switched off after a specific time.

Committees that follow up conciliation measures.

Some businesses have created Committees to follow up equality in order to ensure that the measures included in agreements and within internal business agreements are being applied, and to evaluate the impact of the measures to ensure equality and conciliation.

An example: An agreement for the equality of men and women working for the Spanish bank BBVA.

“The gender equality observatory created in October 2005 may propose positive action measures to be applied once the impact that the measures to ensure equality and conciliation have had on the company personnel have been evaluated. This observatory meets two or three times a year. The department of occupational relationships provides the observatory with data according to gender and professional categories so that its members may be able to evaluate the impact of the measures and the need to implement, extend or modify some of them”.

If we schedule lunchtime earlier, we would be at home for dinner earlier.

5- GOOD PRACTICES IN PUBLIC ADMINISTRATION

PLAN CONCILIA

The so-called Plan Concilia was signed on 7 December 2005, and it came into force on 2 January 2006.

This Agreement was signed by the Ministry of Public Administrations and representatives of the Spanish trade unions UGT, CSI-CSIF and SAP.

The Plan Concilia introduces important novelties as far as flexible working hours and the conciliation of family and working life are concerned of the civil servants employed in the State Administrations. It is in line with the most up-to-date occupational regulations in the countries of our environment.

The most relevant measures of this Plan are:

Flexible timetables.

Work until 18:00H at the latest.

The number of hours to be worked a week is maintained but the set timetable is reduced from 9:00H to 17:00H with a minimum break in the morning and afternoon. In this sense, flexibility reaches a third of the total and the working day should never go beyond 18:00h.

Fathers

A ten-day paternity grant will be granted when a child is born, fostered or adopted, to be taken from the birth, or from the administrative or legal decision to foster a child, or from the ruling of adoption.

Mothers

Mothers may opt to substitute the leave for breastfeeding periods for children aged under 12 months for a leave consisting of the full working days which are the equivalent of accumulating what would have been the total of the otherwise deducted working hours.

Accumulating holidays

The right of all civil servants to accumulate and add holiday periods to maternity, paternity and breastfeeding leaves, even though the year in course has finished.

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

Looking after children and dependent family members.

Further reductions of the working hours of those who have children up to the age of 12 under their direct care.

The right to a make set working hours flexible for those who have elderly people, children up to the age of 12 or disabled people under their direct care, and who care for family members of up to a grade second consanguinity who are seriously ill.

In the case of single-parent families, set working hours may be amended by two hours for conciliation reasons which affect the private, family, and working life. This amendment is of an exceptional, personal and temporary nature, and a previous authorisation by the person in charge of the applicant's unit must be presented with it.

The right to request a reduction of 50% of the full working day for a month, without loss of payment, to look after a family member of first grade consanguinity in case of serious illness.

Prolongation of the maximum leave of absence to three years that all civil servants have the right to in order to care for a dependent family member of up to second grade consanguinity. Their job position is maintained during the first two years, irrespective of the fact that the leave is to care for children or other family members. A job position of an equal level and salary is maintained in the same area as from the third year.

Premature births

All civil servants have the right to be absent from work for two fully paid hours a day when children are born premature or have to remain in hospital after the birth. Under such circumstances, the maternity leave could be calculated as from the hospital discharge date.

Assisted reproduction

All civil servants have the right to leave work to undergo assisted reproduction techniques for whatever length of time is required to complete these. If such needs are to be performed during the working day, they have to be justified beforehand.

Adoption

All civil servants have the right to a two-month leave to complete overseas adoption procedures whenever the adoptive parents need to travel and stay in the country of origin of the person to be adopted prior to the adoption taking place. All basic salaries will be paid.

Similarly, paid leaves are also recognised in the case of adopting or fostering children under the age of 6.

Leaves for essential time

Leaves to be used for an inevitable duty of a public and personal nature and those related with work-family conciliation.

Disability

For all civil servants with disabled children. They will have two flexible hours a day to adapt the opening hours of the special education centres to their own job positions. Likewise, they will have the right to be absent from work to attend coordination and support sessions.

Continuing education

All civil servants could receive and participate in education courses during their maternity/ paternity leaves and also during their leaves of absence for family reasons.

6- SOME ASPECTS TO CONSIDER ABOUT LEAVES TO CONCILIATE FAMILY-WORK-PRIVATE LIFE

Deciding to apply for a leave for family reasons is never impartial in professional life. As a means to conciliate the working and professional life, leaves hinder professional life, especially for women: less salaries, promotion difficulties, etc. Only by genuinely sharing out these leaves may they act as a positive aspect of conciliation.

For leaves to be properly shared out between men and women, it is necessary for them to be similar for both genders as far as duration, payments, guarantees and who is entitled to the right are concerned. Even in those countries where certain types of leaves may be shared, it is still mainly mothers who continue to benefit from most of the leaves available for childcare and for the care of other family members.

One of the circles repeated in the professional life of female workers starts when women request unpaid leaves due to the salary inequalities which exist between men and women. This situation has a negative impact on women when they wish to request a leave. Women take these rights because, generally speaking, men earn higher salaries and, should they wish to benefit from these rights, this would lead to a greater loss of family income. For women, loss of salary means breaks in social security payments which once again take their effect and lead to lower benefits in the short- and long-term.

Similarly, it affects the use of such leaves, whether sufficient resources exist or not to care for children and/or dependent family members. A large number of women use these leaves when there are no appropriate alternatives available to care for their families.

Throughout the European Union, more civil servants apply for this type of leaves as there are more guarantees of returning to their work position.

7- CONCLUSIONS

Talking about conciliation involves recognising that a conflict exists. In this case, it is possible to commit working and professional life with family life on a level of equality. The Spanish Royal Language Academy defines conciliation as the action and effect of conciliating. From a legal point of view, it means the possibility to reach an agreement to solve a conflict.

Despite the progress experienced in our legal regulations and in the content of our collective agreements, domestic tasks and family responsibilities are still socially attributed to women and it is mainly women who take them on. This means that even though the conciliation problem is not a problem for women, rather of society as a whole and of each an every person who make up society, it is women who suffer the negative and discriminate effects of the lack of conciliation, while responsibilities outside work simply do not exist for men.

In an attempt to solve this conflict, women have been forced to search for individual solutions and have not been able to resolve the discriminatory and unfair effects that this entails. The fact that the partial unloading of domestic responsibilities by younger generations onto the support and assistance of other women, to a great extent, within the family structure has been truly eye-opening, for instance, the so-called "baby-sitter grandparents". The role played by grandmothers in families and that played by female immigrants whose presence centres on domestic tasks and people's welfare are a clear example of this phenomenon. Nonetheless, the discriminatory effects in the occupational, family and person settings are evident, as they are for those women who help solve the conflict either free of charge (grandmothers) or are precariously and badly paid (immigrant female workers).

Our legal system and collective negotiation, which often follow the steps of the former

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

system, have provided a very limited answer to the conciliation problem by adopting measures which mainly contemplate only certain aspects of working hours. Most of the measures articulated to date are addressed to establish exceptions in regulating working days, breaks and leaves. Other aspects are not contemplated, such as those related to other work organisation elements, to family running costs which have a decisive influence on the hours worked, to the influence that precariousness employment has within this matter, to the new family models (here we should remember that more than 90% of single-parent families are formed by women with children), nor to the needs to break the assignment of sexist roles in the family, in the workplace and in society.

To achieve the conciliation effect, it is necessary to take into account all the aspects which may affect it, provide an answer of a social nature, with public policies designed to provide a sound and effective planning of the social welfare system, birth rates, caring for dependent people, with an educational, fiscal nature in order to encourage men to assume family and domestic responsibilities, among other matters.

Our legal system presently in force still attributes roles according to gender and maintains the sexist division of domestic and professional activities.

Even the Law about Conciliation in 1999 itself is a good example of this. Its content mainly addresses female workers; what is especially eye-opening is the regulation on maternity leaves.

A maternity leave is a right which only pertains to a female worker and may be granted, in part, to the father if the mother so wishes. However, paternity leaves did not exist until the Law on Equality came into force. We should remember that other than the first six weeks after the birth, which correspond to the mother's recovery, the remaining weeks of maternity

leaves up until week sixteen correspond to the care of the child. If the division of roles was not maintained, legislation should establish leaves of equal duration for both parents to care for the newborn child. Likewise, the maternity leave always corresponds to the mother regardless of the fact that the father works or not, whereas the mother could not grant part of her leave to the father if he does not work. In other words, our legislation understands that it has to always be the mother who is to be in charge of the baby during its first months of life.

Although the content of the collective agreements does not differ much from what is legally regulated, it does however include some examples of more advanced measures than the legislative measures.

The measures adopted to date by our legal system, and by most of our collective agreements, do not consider the reality of the occupational relationships of our labour market. These measures aim to consider all workers who have a stable, sufficient occupational relationship with permanent, full-time contracts and an adequate salary.

The legal regulation of family-work conciliation is designed for the traditional family model and does not contemplate the new reality of family life: unmarried couples, single-parent families, same-sex partners, etc. In this aspect, the collective agreements have been more sensitive than the legal regulations in force, and they include clauses which start to reflect the new family models, be it not in a generalised fashion.

Talking about work-family-personal conciliation has to necessarily entail talking about flexibility for "male and female workers" which allows them to combine and harmonise the various spheres of life. Flexibility in working hours to perform work, flexibility in spaces, establishing the possibility of teleworking in those activities which allow for it, and flexibility in salaries by establishing an appropriate

The conciliation of work-family-private life. Good practice and collective negotiation

balance between working hours and salary, and by using the improvements or social benefits for the purposes of each worker which he or she considers appropriate within the family upkeep of his or her family, for his or her health, education, housing, etc.

Applying positive action measures is necessary to accomplish real equality and a fair share of domestic and family responsibilities. Such measures may be addressed to avoid and prevent future situations, to correct and eliminate discrimination and/or to compensate those who have suffered a discriminating situation, and finally to eliminate the consequences that have brought about this situation.

The measures foreseen by both legislation and collective agreements to solve conciliation problems basically focus on conciliations within family and professional life, without contemplating conciliations with one's private life beyond family responsibilities.

It is necessary to bear in mind that even though the legal system is a fundamental instrument in the recognition of equal rights and in defending them, other efficient and necessary routes exist to build a fairer and more egalitarian society. Education and the media play a key role in non-discrimination matters between men and women and in matters concerning work-family-personal conciliation. We ought not to forget that the media still reproduce and perpetuate the attribution of sexist roles at present which contribute to discrimination.

The lack of comprehensive measures at an autonomous level to conclusively deal with the difficulties of work-family-personal conciliation, like insufficient childcare infrastructures, day centres and homes to care for dependent family members, linked to the low quality and high prices of such services, condemn a large number of women to remain outside wage-earning job positions. The measures of work-family-personal conciliation will not become fully effective unless they are addressed equally to

men and women

“Working hours are chauvinistic. It is necessary to adapt our working hours to our real and vital needs, to consider something similar to the good practices applied in Europe which finish work at 18:00h. Women return home exhausted”.

