

# LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y, LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO FAMILIAR: LOS GRANDES RETOS DEL SIGLO XXI

Universalidad

Unidad

Voluntariado

Independencia

Neutralidad

Imparcialidad

Humanidad



El concepto **conciliación** trabajo-familia se ha entendido de diversas maneras. Conciliación en **sentido estricto**, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un **sentido amplio**, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

**La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación.** El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un “problema exclusivo de las mujeres”. Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan sólo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y, las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Sin embargo, se obtienen muchos **beneficios** por la aplicación de las medidas de conciliación. Entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

- el aumento de la productividad
- la retención y captación del talento
- la reducción del absentismo laboral

- la mejora del ambiente del trabajo
- el aumento de la implicación de la plantilla
- la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación
- la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación
- mejora de la imagen de las empresas, ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general ( lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como “empresa familiarmente responsable”, de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.
- promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>

Cruz Roja trabaja por la mejora de las condiciones de vida de los colectivos socialmente más vulnerables, una mejora que no es posible sin el acceso a un empleo.

A la [Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad](http://www.msssi.gob.es/), (<http://www.msssi.gob.es/>) a través de la [Dirección General para la Igualdad de Oportunidades](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm) (<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>) le corresponde, entre otras, las siguientes funciones:

- El impulso, promoción y participación en el diseño de las políticas públicas encaminadas a mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
- La elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

A lo largo de nuestra trayectoria vemos que **muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo se relacionan con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.**

Los cambios experimentados en los últimos años en la sociedad y en las familias españolas (incremento de la esperanza de vida, aumento del número de hogares donde trabajan los dos miembros, incremento del número de familias monoparentales -monomarentales-), los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total..) la escasa cobertura de los servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes... dificultan a hombres y mujeres, pero especialmente a las mujeres hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, el empleo, al ocio...por considerarse socialmente que es “su responsabilidad”.

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional. En el caso de la sociedad suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

Es importante conocer estas consecuencias en la vida de las personas, pero también para la sociedad en su conjunto para ser conscientes del alcance del problema y para buscar soluciones que vayan a la raíz del mismo. No se trata de ayudar a las mujeres para que pueda

trabajar y llevar el hogar sino de repartir tareas y responsabilidades para que tanto hombres como mujeres disfrutemos y ejerzamos los mismos derechos y las mismas responsabilidades

Se ha avanzado mucho. Contamos con leyes que impulsan medidas que pretenden facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, empresas que implantan medidas y una sociedad cada vez más "corresponsable" y sensibilizada pero queda un largo camino por recorrer.

### Las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan sólo 130.800 hombres
- La tasa de actividad es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres
- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.
- El 74.34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres
- La creencia social de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace:
  - 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos)
  - 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos)
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican dos horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a una hora y 46 minutos los hombres.
- Cerca de medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4 - 8 años.
- Casi un 80% de familias se queda sin plaza pública de atención en los primeros años de vida de sus hijos e hijas.
- Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares : el 33% de las madres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierran sus puertas.
- La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.
- La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:
  - o cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuidan a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan). Aproximadamente la mitad dedican más de cuatro horas diarias a este cuidado
  - o contrata a otra mujer
- El 53.1% de las mujeres ocupadas como empleadas de hogar son extranjeras

Para más información, el instituto de la Mujer te ofrece una relación de estadísticas relativas a esta área: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>

### Te corresponde, Nos corresponde

El compromiso individual es imprescindible y necesario, pero no suficiente si las estructuras y organizaciones no cambian. La persona se puede sentir como David contra Goliat si no se

articulan respuestas estructuradas desde los ámbitos público y privado. Y por ello, al hablar de corresponsabilidad, tenemos que aludir a cuatro niveles:

- el individual y familiar
- el de los organismos y poderes públicos
- el de las empresas o el mercado laboral
- el de la sociedad en su conjunto

A continuación se recogen actuaciones que se pueden llevar a cabo desde los distintos niveles bajo una perspectiva de corresponsabilidad:

- **Las empresas.** Consultar “Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial. Corresponsabilidad e Igualdad” en [www.tecorrespondenoscorresponde.org](http://www.tecorrespondenoscorresponde.org)
- Los **poderes públicos** han tenido un papel fundamental en la potenciación de la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando políticas que fomentan el empleo y promulgando leyes que establecen medidas de conciliación aplicables al personal de la Administración, como el caso del comúnmente conocido como Plan Concilia, que entró en vigor el 2 de enero de 2006, o bien a la ciudadanía en general, tal y como sucedió con la promulgación de la Ley de Igualdad 3/2007, que implantó mejoras en la conciliación del trabajo y la familia a todas las personas trabajadoras.

Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.gob.es/>

**De ti depende también que podamos dibujar otra realidad (#quieroconciliar)**