

PAQUETE EUROPEO DE CONCILIACIÓN

2014: AÑO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL
Y LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA



2014 Año de la
Conciliación
de la vida laboral
y la vida familiar
en Europa

Fecha de publicación: marzo de 2015

© 2015, COFACE

Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea

Ilustraciones: zldrawings.com

Maquetación: 3milesup.org

La presente publicación es una traducción de la versión original inglesa:

European Reconciliation Package

www.coface-eu.org/en/Publications/European-Reconciliation-Package

Condiciones de uso:

Deseamos que el presente documento se difunda lo más ampliamente posible, aunque manteniendo su formato original. Se puede citar o reproducir el contenido del documento siempre que se indique su origen, nombre y fecha de publicación. (COFACE, Paquete Europeo de Conciliación, marzo de 2015). No obstante, no se autoriza la comercialización de la totalidad o parte del documento ni la reproducción de los dibujos.

Aviso legal:

Esta publicación incluye referencias a páginas web, documentos y proyectos de terceros. Todos fueron verificados y declarados correctos en el momento de su publicación. Sin embargo, la COFACE no se hace responsable de los contenidos, cambios o eliminación de las mismas por sus propietarios a partir de la fecha de publicación.

La presente publicación se ha realizado gracias al apoyo del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI). El contenido del documento no refleja necesariamente la posición u opinión de la Comisión Europea.

PARA LAS GENERACIONES
FUTURAS DE EUROPA
László Andor

ANÁLISIS, MOVILIZACIÓN
Y ACCIÓN
Annemie Drieskens

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

04

05

06

08

16

Capítulo 1:
CONCILIACIÓN PARA
CUIDADORES/AS

28

Capítulo 2:
LA MUJER EN EL TRABAJO

44

Capítulo 3:
LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA,
INDEPENDIEMENTE DEL TAMAÑO
O SECTOR

56

Capítulo 4:
CUIDADO INFANTIL, EDUCACIÓN
Y PARENTALIDAD

AGRADECIMIENTOS

68

INDICE

PARA LAS GENERACIONES FUTURAS DE EUROPA

La conciliación de la vida laboral y personal es un terreno en el que la Unión Europea puede y debe mejorar.

La conciliación no es una cuestión de mujeres, aunque son principalmente ellas las que dividen su tiempo entre el trabajo remunerado, el cuidado infantil y el cuidado de los familiares mayores.

Durante los últimos años, se han planteado soluciones y se han adoptado muchas iniciativas. Para lograr una buena conciliación de la vida laboral y personal se requiere un aumento de la flexibilidad en el trabajo y la disponibilidad de una red más amplia de centros de cuidado infantil. También es indispensable adoptar medidas que permitan un reparto más equitativo de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

PARA LOGRAR UNA BUENA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL SE REQUIERE UN AUMENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO Y LA DISPONIBILIDAD DE UNA RED MÁS AMPLIA DE CENTROS DE CUIDADO INFANTIL

La prolongada crisis económica de los últimos años ha incrementado la presión de muchos padres trabajadores. El alto nivel de desempleo, los fuertes ajustes económicos y aumento de la movilidad de los trabajadores/as conllevan nuevos desafíos para las familias. En comparación con hace cinco años, ha aumentado considerablemente el número de trabajadores y niños/as en riesgo de pobreza.

No se pueden resolver estos problemas sin reforzar la solidaridad dentro y entre los Estados miembros de la UE, lo que también significa reforzar nuestra capacidad para la inversión social a todos los niveles.

Europa es diversa, y esta diversidad se manifiesta en las tendencias demográficas y en los sistemas nacionales de protección social. Sin embargo, la UE puede desempeñar un papel importante ayudando a las familias y a las comunidades locales a afrontar las dificultades económicas actuales y a invertir en un futuro más productivo.

Nuestro éxito depende de la cooperación entre los gobiernos nacionales, los interlocutores sociales, las instituciones europeas y en particular las organizaciones de la sociedad civil como la COFACE. Este documento es una contribución importante que muestra el camino a seguir.

ES INDISPENSABLE ADOPTAR MEDIDAS QUE PERMITAN UN REPARTO MÁS EQUITATIVO DE LAS TAREAS DE CUIDADO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

László Andor
Comisario europeo de Empleo,
Asuntos Sociales e Inclusión
(2010-2014)

ANÁLISIS, MOVILIZACIÓN Y ACCIÓN

Estimado lector,

Tiene entre sus manos una copia de nuestro Paquete Europeo de Conciliación. Este documento es un importante hito en un viaje que comenzó en el año 2011, cuando la COFACE inició su campaña para la designación del 2014 como Año europeo de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Con cada paso de esta campaña enriquecimos nuestro conocimiento, abrimos puertas y creamos nuevas alianzas.

EN EUROPA, DEMASIADAS FAMILIAS TIENEN PROBLEMAS PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Análisis

Durante los últimos años hemos observado una creciente inquietud de las familias europeas con respecto a la dificultad de conciliar la vida familiar y la vida laboral, al mismo tiempo que el mundo del trabajo no ha sabido adaptarse a la evolución de las necesidades de las familias, y en particular al aumento del número de familias con dos padres trabajando fuera de casa, necesitando así soluciones para el cuidado infantil o de los padres mayores.

En Europa, demasiadas familias tienen problemas para conciliar la vida laboral y familiar. El equilibrio entre la vida laboral y familiar es una cuestión de sentido común, por lo que la sociedad necesita dar respuesta a las necesidades de las familias desarrollando políticas integradas sobre el ciclo completo de vida, considerando las diferentes necesidades y recursos de los hombres, mujeres, niños/as, en cada etapa de sus vidas.

No habría sido posible desarrollar el paquete de medidas que presentamos a continuación sin la participación y la gran inversión de tiempo y energía de una serie de expertos de la sociedad civil, responsables políticos, investigadores y empleadores/as, que nos han permitido conocer las diferentes prácticas que nos han inspirado para preparar nuestras recomendaciones políticas y comprender de manera más amplia los retos de la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas personas son los miembros de nuestra red, de la Alianza 2014, los ponentes y participantes de las tres importantes conferencias que organizamos en 2014, así como de muchos otros eventos y encuentros que tuvieron lugar durante ese mismo año. A todos ellos, les estamos muy agradecidos por su valiosa contribución.

Movilización

Tenemos planes ambiciosos para la promoción del Paquete Europeo de Conciliación. El presente documento servirá como base de la campaña de sensibilización que estamos desarrollando sobre la conciliación, y lo haremos integrando buenas prácticas, estudios de casos y recomendaciones, para cumplir con el compromiso que la COFACE adquirió al inicio de la campaña: lograr un cambio tangible en la vida de las familias.

Continuaremos con nuestro trabajo de sensibilización y apoyo para que las mujeres y los hombres puedan compatibilizar por igual sus responsabilidades laborales y de cuidado, para ayudar a las familias a reducir la tensión con la conciliación de la vida familiar y laboral. Estamos seguros que esta publicación servirá de inspiración para que los responsables políticos elaboren y pongan en marcha políticas (y un marco jurídico) de conciliación efectivas, así como el desarrollo de medidas necesarias para todos los trabajadores/as, con independencia de su edad, sexo o situación familiar.

Acción

Animaremos a nuestros miembros, -organizaciones familiares que representan a los ciudadanos y las familias-, y a nuestra red de contactos en Europa para que nos apoyen con la promoción de las buenas prácticas y convenciendo a sus gobiernos nacionales para que adopten alguna de las políticas recomendadas. También contamos con el apoyo y la participación activa de la Comisión europea, del Parlamento europeo, de autoridades nacionales y locales y de los interlocutores sociales, y esperamos que también ellos reconozcan la importancia de estas cuestiones y empiecen a actuar. Asimismo, esperamos que esta publicación ayude a abrir el tan necesario debate entre trabajadores/as y empresarios/as, para conseguir adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de las familias.

Sólo trabajando juntos podremos satisfacer las necesidades de las familias y aplicar políticas y programas efectivos que permitan un cambio.

Annemie Drieskens
Presidenta de la
COFACE

RESUMEN

Es importante desarrollar medidas que faciliten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Es igual de importante animar a los hombres a que asuman una mayor responsabilidad en las tareas familiares y de cuidado.

No existe una política de conciliación "universal", es necesario elaborar herramientas adaptadas para satisfacer las necesidades específicas de los trabajadores/as y de la empresa.

Durante los últimos años, ha aumentado la necesidad de impulsar el desarrollo de políticas que contribuyan a la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel de sueldos y pensiones. Para ello es necesario un aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, alcanzar los objetivos de Barcelona sobre la educación y el cuidado infantil, y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Aunque no se incluyan entre las prioridades clave de la Estrategia Europa 2020, las medidas de conciliación han sido reconocidas a nivel comunitario como herramientas importantes para lograr objetivos estratégicos.

Europa es el continente con mayor número de personas mayores. Las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, y el proceso de envejecimiento continuará hasta finales del siglo. Sin embargo, a pesar de estas tendencias, el 80% del cuidado a las personas mayores o en situación de discapacidad es proporcionado por cuidadores/as informales (familiares, amigos o vecinos), con diferencias significativas entre los Estados miembros y entre hombres y mujeres. Los diferentes grupos de edad también se ven afectados, ya que a pesar del aumento de cuidadores/as jóvenes, el mayor porcentaje de estas tareas la proporcionan mujeres de 50 años o más.

La falta de servicios y apoyo a las familias que más lo necesitan, las largas listas de espera para los servicios de cuidado infantil, cuidado de personas mayores y/o en estado de discapacidad, junto a las dificultades para conciliar las responsabilidades laborales y de cuidado, tienen un fuerte impacto en el empleo, especialmente para las mujeres. A menudo, esto ha obligado a muchas mujeres a reducir las horas de trabajo o incluso a renunciar a un empleo. En el siglo pasado, las estrategias políticas de empleo estaban basadas en un modelo familiar y social tradicional, un modelo en el que el hombre era el único sustento familiar. A pesar de que esta dinámica ha evolucionado con el paso del tiempo, los cambios en la sociedad y la diversidad de los modelos familiares

no han sido acompañados por una revisión de la legislación del trabajo. Por eso, las políticas y prácticas de conciliación son fundamentales para poder aplicar estos cambios y promover el

ES IMPORTANTE DESARROLLAR MEDIDAS QUE FACILITEN EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL. ES IGUAL DE IMPORTANTE ANIMAR A LOS HOMBRES A QUE ASUMAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS FAMILIARES Y DE CUIDADO.

empleo de las mujeres, que en la UE en 2013, era de 62,5% (frente al 74,2% de los hombres). La brecha salarial se ha estancado en un 16% y la diferencia en las pensiones ha alcanzado el 39%.

La tasa de empleo de las mujeres está estrechamente vinculada con la distribución de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. El reparto desigual del trabajo no remunerado en la familia tiene un impacto directo en la segregación de género, puesto que las mujeres siguen organizando sus compromisos profesionales teniendo en cuenta sus responsabilidades familiares, sobre todo cuando tienen hijos o tienen que cuidar a una persona mayor y/o en estado de discapacidad. Por lo tanto, es más común que las mujeres pidan permisos, trabajen a tiempo parcial o incluso abandonen el mercado laboral. De hecho, debido a la insuficiencia o inexistencia de servicios de cuidado infantil y de políticas adecuadas, en

Europa, el 23% de las mujeres con niños de menos de 3 años y el 18% de las mujeres con niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria, trabajan a tiempo parcial o no trabaja fuera de casa.

Los permisos (maternidad, paternidad, parental o por cuidados) siguen siendo motivo de discriminación, y a pesar la legislación vigente para la protección de las trabajadoras embarazadas, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación por embarazo. Además, después de un largo período de ausencia dedicado al cuidado de la familia, la reincorporación al mercado laboral resulta muy complicado para las mujeres.

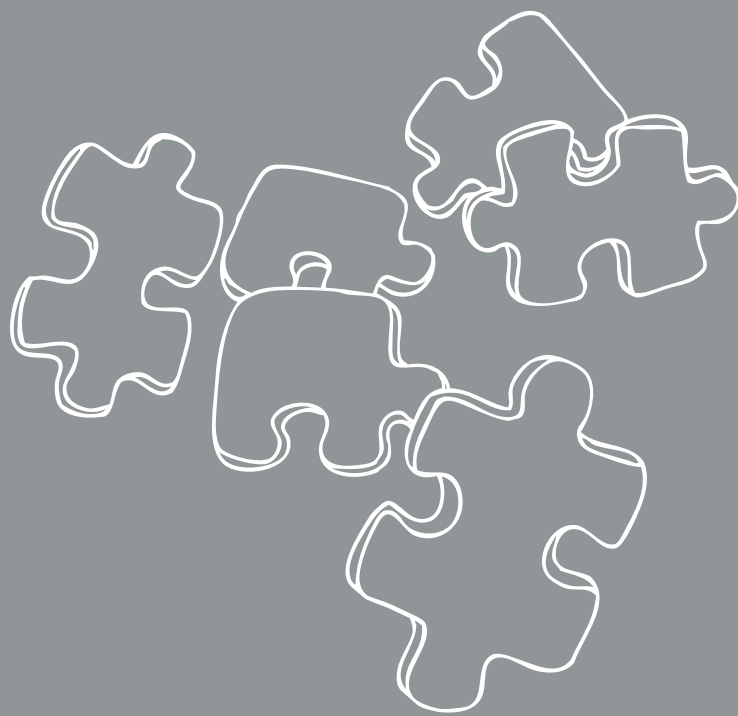
Para contrarrestar esta tendencia, es importante desarrollar medidas que faciliten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Es igual de importante animar a los hombres a que asuman una mayor responsabilidad en las tareas familiares y de cuidado. El acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad es un factor esencial para impulsar la tasa de empleo de las mujeres y disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, y por lo tanto, para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral de los padres que trabajan.

Sin embargo, las políticas de conciliación no deberían ser consideradas como medidas destinadas únicamente a los padres jóvenes o para beneficiar únicamente a los trabajadores/as de las grandes empresas o el sector público, donde es más fácil ofrecer disposiciones especiales para ciertos trabajadores, en particular, ejecutivos/as y empleados/as. Por el contrario, estas políticas deben ser consideradas como una forma de mejorar el ambiente de trabajo, y por lo tanto, las condiciones de trabajo y el bienestar de todos los empleados/as, así para contribuir a la productividad y éxito de la empresa.

Las políticas de conciliación no son políticas "universales", por lo que se deben elaborar y llevar a la práctica herramientas adaptadas para responder a las necesidades de los trabajadores y de las empresas, en función del tamaño y sector, o bien desarrollar instrumentos adaptados para los trabajadores/as autónomos y los empresarios/as. Estas políticas deben establecer un marco coherente para la reforma del mercado laboral, pero también para la creación de una "economía de la conciliación" basada en el modelo de la "economía verde", que permitiría desarrollar y promover un indicador de impacto social, recompensando a las empresas con un escaso impacto, en beneficio de toda la comunidad.

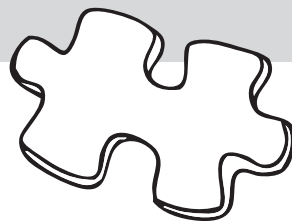
NO EXISTE UNA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN "UNIVERSAL", ES NECESARIO ELABORAR INSTRUMENTOS "A MEDIDA" PARA SATISFACER LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJADORES/AS Y DE LA EMPRESA.





INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN



La UE quiere garantizar una mayor igualdad de oportunidades e inclusión a sus ciudadanos/as y residentes. Éstos deberían poder disfrutar de su libertad y la garantía de una igualdad de oportunidades, con independencia del sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, orientación sexual o discapacidad. El Tratado de Roma en 1957, uno de los principales compromisos en el marco de la política social y la igualdad de oportunidades, incluía iniciativas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Unos años más tarde, la UE comenzó a centrarse en sus políticas de empleo con iniciativas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral y familiar, consideradas como una manera concreta de responder al urgente desafío del envejecimiento de la población, de fortalecer la competitividad, y de alcanzar los renovados objetivos de Lisboa para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En los últimos años se han impulsado las políticas de apoyo a la igualdad de género, tales como la eliminación de la brecha salarial y de las pensiones entre hombres y mujeres, el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, la consecución de los objetivos de Barcelona en términos de educación y el cuidado infantil, y la necesidad de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Este movimiento ha empujado a las tres instituciones principales de la UE a adoptar documentos políticos específicos para demostrar una voluntad política. Citemos entre otras, la Resolución 2000/C 218/02 del Consejo, las Resoluciones 2003/2129 y 2006/2276 de Parlamento europeo, las Conclusiones de diciembre de 2008 del Consejo, y finalmente el "Paquete de conciliación" de la Comisión europea que incluye la Comunicación COM (2008)635 "Un mejor equilibrio entre vida y trabajo: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar". Más recientemente, la Estrategia Europea de Empleo así como la Estrategia para la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2015 desempeñaron un papel fundamental en el desarrollo de la aplicación efectiva de las políticas de conciliación.

A pesar de que no se incluyen entre las prioridades clave de la Estrategia Europa 2020, las medidas de conciliación, han sido reconocidas a nivel europeo como una herramienta importante para alcanzar objetivos políticos estratégicos, como el aumento de la tasas de empleo, el crecimiento inclusivo, la inclusión de los grupos vulnerables y la igualdad entre hombres y mujeres.

El compromiso de los Jefes de Estado y de Gobierno y de la Comisión Europea de sacar a 20 millones de personas de una situación de pobreza y exclusión social no se podrá alcanzar sin tomar una serie de medidas tales como la reducción de la brecha

salarial entre hombres y mujeres, una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, así como de las personas en situación de discapacidad y los jóvenes. Estas medidas permitirían a los hombres asumir más responsabilidades familiares y redefinir las expectativas y roles de género.

RETO DEMOGRÁFICO

El tamaño de la población de un país depende de la esperanza de vida, de la tasa de fecundidad y de los movimientos migratorios. Si bien la inestabilidad financiera y la inseguridad continúan en las portadas de los periódicos, los cambios demográficos también son un motivo de preocupación para Europa. La población está envejeciendo y se diversifica, por lo que estamos ante un problema que necesita una solución urgente. La estructura demográfica de Europa va a cambiar en las próximas décadas. ¿Cómo se podrá garantizar la sostenibilidad de las estructuras sociales (y económicas) de los sistemas de protección social, de las pensiones y de la financiación de la asistencia sanitaria? No hay duda de que son factores clave para la competitividad y la capacidad de recuperación de Europa, la estabilidad de la sociedad civil la prosperidad y el bienestar de sus ciudadanos.

EN 2030, HABRÁ
APROXIMADAMENTE 2,5
PERSONAS EN EDAD DE TRABAJAR
POR CADA PERSONA MAYOR DE 65
AÑOS O MÁS

La tasa de dependencia de las personas mayores (es decir, la relación entre el número total de personas mayores (65 años y más) y el número de personas en edad de trabajar (de 15

a 64 años)), está aumentando (28% en la UE actualmente, y hasta un 39% en 2030, según las previsiones de Eurostat). Esto significa que en 2030 habrá 2,5 personas en edad de trabajar por cada persona de 65 años o más. Esta evolución sin precedentes (de 4 personas en edad de trabajar para una 1 mayor, 2,5 dentro de unos 20 años), pone en relieve la magnitud del desafío demográfico de las próximas décadas. Por lo que, es importante poner en marcha reformas para adaptar nuestros sistemas de protección social y prestaciones y garantizar la sostenibilidad. Las medidas adoptadas para garantizar unas condiciones de vida adecuadas para el grupo de edad más desfavorecido son insuficientes.

El cambio demográfico también se caracteriza por una disminución constante de la población desde mediados de la década de 1960, sin embargo, en los últimos años, hemos observado una ligera tendencia al alza en la tasa de fecundidad en la UE-28. Este ligero incremento puede atribuirse en parte a un proceso de "reajuste". Cuando las mujeres tienen hijos más tarde, la tasa global de fecundidad tiende a caer inicialmente y luego a subir. La actual crisis económica y financiera está teniendo una gran importancia en el descenso de la fecundidad y sobre todo, en la decisión de los (futuros) padres/madres de formar una familia o tener otro hijo. La edad media de las mujeres que tienen su primer hijo se siguió retrasando entre 2002 y 2012, pasando de 29,1 a 30,1 años.

MERCADO LABORAL

Entender, valorar la situación y actuar en consecuencia de manera sostenible es el reto fundamental al que se enfrentan actualmente los líderes europeos.

Las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y el empleo han sido creadas para satisfacer las necesidades de una época determinada y deben adaptarse ahora a la sociedad actual. Las familias y la sociedad han evolucionado y siguen evolucionando, convirtiéndose en estructuras más complejas y diversas. Sin embargo, estos cambios sociales y familiares no se ven reflejados en el mercado laboral, que sigue basándose en el modelo del hombre como el único sustento económico de la familia. Éste es uno de los principales obstáculos estructurales que impiden

el desarrollo y una verdadera igualdad de oportunidades en el empleo. La insuficiente oferta de guarderías y de cuidado para personas mayores, la falta de flexibilidad en las condiciones de trabajo y la permanencia de los estereotipos de género siguen obstaculizando la participación de las mujeres en el mercado laboral y causan efectos perjudiciales como el encasillamiento de las mujeres en empleos mal remunerados (segregación horizontal y vertical).

CONCILIACIÓN PARA TODOS

Las políticas de conciliación son a menudo consideradas como medidas específicas para las mujeres o de manera más concreta para madres jóvenes trabajadoras. En realidad esto es una mala interpretación de las necesidades de los trabajadores/as y la aplicación inadecuada de las medidas que necesitan, independientemente de su sexo o situación familiar. Es importante que todos los trabajadores/as se beneficien de las políticas de conciliación, bien sea de fórmulas flexibles de trabajo o la prestación de servicios personalizados, independientemente de su estado civil o edad de los hijos/as, ya que las necesidades de flexibilidad no terminan a la edad de comenzar la escuela. Los padres de los niños/as mayores o adolescentes también necesitan ejercer sus responsabilidades parentales, diferentes, pero igualmente importantes, y eso requiere también poder disponer de cierta flexibilidad.

La conciliación entre la vida familiar y laboral no debe verse como una política exclusiva para padres y madres. Las personas que se ocupan de un familiar mayor o en situación de discapacidad también se ven confrontadas a situaciones específicas que deberían ser tomadas en consideración.

Por último, estas necesidades pueden ser temporales y durar más o menos tiempo. Pueden ocurrir de manera repentina o estar relacionados con el bienestar del trabajador/a. Por lo tanto, vincularlas con una situación familiar específica (como la maternidad, paternidad o el cuidado de otra persona) podría provocar disparidades entre los trabajadores/as, con el riesgo de un impacto negativo en el ambiente de trabajo. El desarrollo y la aplicación de medidas de conciliación no es, y no debe considerarse, como un gesto en favor de las mujeres o de los

empleados/as con obligaciones familiares, sino como un cambio profundo en la forma de organizar el trabajo y la sociedad.

IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES Y LOS PADRES

La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino un asunto que concierne a toda la sociedad. Los hombres deben ser considerados como beneficiarios de las medidas de conciliación de la misma manera que las mujeres. Los obstáculos (reales o percibidos) asociados a la participación de los hombres en las responsabilidades de cuidado, se deben combatir con campañas dirigidas tanto a las mujeres como a los hombres y las empresas. Las políticas deben impulsar la creación de entornos favorables a la participación activa de los hombres en el cuidado de los niños/as, de las personas mayores o en estado de dependencia, ofreciendo permisos apropiados para ellos. Estas medidas podrían salvar las diferencias de periodos "sin empleo" de las mujeres y reducir así la discriminación en los procesos de contratación, ya que las mujeres siguen siendo percibidas como cuidadoras principales.

PERSPECTIVA CONSIDERANDO EL CICLO DE LA VIDA

Las políticas de conciliación se centran principalmente en los padres y madres jóvenes y el mundo de la primera infancia. Sin embargo, los jóvenes también necesitan pasar tiempo con sus padres durante el periodo de transición entre la adolescencia y la edad adulta, o durante el periodo de elección de los estudios o para evitar problemas de abandono escolar. La organización del cuidado de los padres mayores también puede ser un momento complicado para las familias, sobre todo si surge de manera inesperada, por ejemplo como resultado de un accidente o enfermedad y que conlleve la pérdida de autonomía y requiriendo una asistencia las 24 horas del día.

También es importante hacer hincapié en la libertad de las familias para elegir la forma de organizar sus vidas de una manera que más les convenga. Para que puedan tomar las decisiones adecuadas, es esencial que puedan disponer de servicios adecuados, asequibles y horarios de trabajo flexibles. Gracias a estas inversiones sociales, más personas, y especialmente las mujeres, podrán ejercer una actividad remunerada sabiendo que sus familiares en estado de dependencia están en buenas manos.

Dada la tendencia general hacia vidas más largas, y el aumento de la esperanza de vida, se podría imaginar una revisión del ciclo de vida y las trayectorias profesionales tradicionales. El modelo profesional tradicional está obsoleto porque la mayoría de los jóvenes pasan más tiempo estudiando, perfeccionándose, entrando en el mercado laboral más tarde. Una vida más larga y saludable implica que las personas trabajen hasta una edad más avanzada. Así que, considerando este hecho, sería interesante poder contar con una mayor flexibilidad laboral teniendo en cuenta el ciclo de vida completo en lugar de imponer una carrera condensada y ritmo de trabajo un intenso en paralelo con momentos clave de la vida familiar, como ocurre en la actualidad.

BIENESTAR DE LOS NIÑOS, BIENESTAR INCLUSIVO

Las medidas y las políticas de conciliación son esenciales para el bienestar de todos los ciudadanos europeos. El bienestar de los niños/as y su desarrollo social y cognitivo están fuertemente influenciados por la capacidad de los padres y madres para pasar tiempo con ellos. Es esencial poder encontrar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo para ejercer de padres. Los niños tienen derecho a una educación de calidad, a unos cuidados de calidad, a disfrutar de una vida familiar, y esos derechos no pueden ser sacrificados por razones económicas. No debe dejarse de lado el bienestar de las personas mayores, de los familiares más vulnerables, de los enfermos o de las personas en situación de discapacidad y sus cuidadores/as, sino más bien al contrario: deberían verse integrados en las políticas.

El equilibrio entre la vida laboral y familiar también es necesario para poder dedicar tiempo a otras actividades como el voluntariado y la participación en la vida local y la creación de capital social.

INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

Hay una relación clara y directa entre la dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar y el riesgo de pobreza, de ahí que las medidas de conciliación sean claves para cualquier política dirigida a la lucha y prevención de la pobreza y la exclusión social y económica.

La recuperación de Europa de la crisis debe basarse en políticas, instrumentos y medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar. En la Unión Europea, uno de cada cinco niños se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión.

Las mujeres, y en menor medida, los hombres, se ven obligados a abandonar el mercado laboral por falta de oferta de puestos de trabajo flexibles y de calidad a tiempo parcial, la pérdida de tiempo de desplazamiento entre el trabajo y el domicilio, la mala calidad o la inaccesibilidad financiera para cubrir los gastos de servicios de cuidado infantil, entre otros. Según un reciente informe del Parlamento europeo sobre el impacto de la crisis económica sobre la igualdad entre las mujeres y

**HAY UNA RELACIÓN CLARA Y DIRECTA
ENTRE LA DIFICULTAD DE CONCILIACIÓN
DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL
RIESGO DE POBREZA**

los hombres y los derechos de las mujeres (2012/2301(INI)), se demostró que después del nacimiento de cada hijo/a, la tasa de empleo de las madres cae un 12% menos. Esto tiene

serias consecuencias en el ingreso total de las familias y la independencia económica de las mujeres de edad avanzada.

El riesgo de pobreza y exclusión (social y económica) es extremadamente alto cuando uno de los padres o ambos son excluidos y/o apartados del mercado de trabajo, especialmente en el caso de las familias más vulnerables como las familias migrantes, las familias numerosas o monoparentales y las familias con un familiar mayor o en situación de discapacidad a su cargo.

PLURALISMO Y NO DISCRIMINACIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental para todas las familias, en reconocimiento de su diversidad, independientemente de la etnia, del contexto de migración, discapacidad o la situación socioeconómica de sus miembros.

Entre los países europeos, también existen grandes diferencias culturales e históricas en la forma que tienen las familias de organizar sus vidas, así como en la legislación, las prestaciones sociales y el derecho laboral en relación con la conciliación del trabajo, la familia y la vida personal. Es importante hacer un seguimiento, evaluar e informar sobre estas cuestiones, respetando la diversidad.

CONCILIAR LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: UN ENFOQUE INTEGRAL PARA UN CAMBIO EFECTIVO

A. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

La posibilidad de conciliar con éxito las responsabilidades laborales y familiares es una de las bases del trabajo decente para los hombres y mujeres de todas las edades, en situación de discapacidad o no, tengan un trabajo decente. Como indicamos anteriormente, las medidas de conciliación pueden facilitar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y evitar tener que abandonarlo en algún momento. Sin embargo, estas medidas

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR ES FUNDAMENTAL PARA TODAS LAS FAMILIAS, EN RECONOCIMIENTO DE SU DIVERSIDAD, INDEPENDIEMENTE DE LA ETNIA, DEL CONTEXTO DE MIGRACIÓN, DISCAPACIDAD O LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE SUS MIEMBROS.

tienen que abordarse con equidad para garantizar que tanto los hombres como las mujeres puedan a lo largo de toda la vida ser trabajadores asalariados o cuidadores/as.

Los estereotipos de género y la segregación (horizontal y vertical) del mercado laboral son problemas que afectan a todos los países de la UE. El modelo del "hombre como único sustento de la familia" y las carreras lineales tradicionales ya no son el principal modelo económico elegido por las familias. Los modelos de doble ingreso siguen estando marcados por la dominación de un sexo. A pesar de las diferencias culturales, en particular en los países del sur de Europa, la legislación y las políticas deben adaptarse a la diversidad, necesidades y realidades de las familias.

No hay una solución para las políticas de conciliación, los organismos públicos y privados tienen que encontrar la solución que mejor se adapte a las necesidades específicas de sus los empleados/as y empleadores/as. La adaptación del entorno de trabajo compatible con la vida familiar no debería considerarse como una "concesión" para los empleados/as, sino que debería ser considerado como un acto natural y productivo y que beneficia a todos. Así que esta es una nueva manera de hacer negocios, más responsable, sostenible, en la que se consideran las políticas de conciliación como parte integral de la actividad principal, y no un mero gesto simbólico para promover la responsabilidad social de las empresas. Estas medidas pueden tener efectos positivos en el trabajo, como la reducción del absentismo y rotación del personal, trabajadores más motivados y comprometidos, mayor productividad, atracción y retención de personal cualificado, una vuelta al trabajo más rápida después de un permiso, y una mejora del bienestar

del personal. Estos factores tendrían, a su vez, un impacto positivo general.

La conciliación de la vida laboral y familiar es fundamental para todas las familias, en reconocimiento de su diversidad, independientemente de la etnia, del contexto de migración, discapacidad o la situación socioeconómica de sus miembros.

Dependiendo de la estructura y el tamaño de la empresa o de entidad pública, se pueden llevar a cabo diferentes iniciativas, empezando por la organización del tiempo de trabajo para trabajadores/as con o sin discapacidad (revisión de las horas de trabajo, teletrabajo y flexibilidad durante ciertos periodos del mes, año,...), para satisfacer a los empleados/as y a los empleadores/as. Otra posibilidad podría ser la oferta de servicios como las guarderías de empresa, que pueden organizar a través de un "consorcio", por ejemplo en las Pyme, o la concesión de beneficios que faciliten el acceso a estos servicios (véase el capítulo 2 - La mujer en el trabajo y el capítulo 3 - La conciliación en la empresa, independientemente del tamaño o sector)

Por otra parte, los países de la UE-28 son cada vez más conscientes de que el mercado laboral está cambiando debido a la evolución de las nuevas tecnologías, los factores económicos y sociales. Sin embargo, la legislación y las políticas en vigor no facilitan estos cambios. Europa necesita una reforma en profundidad del mercado laboral y que atienda las necesidades de las familias, con soluciones innovadoras y flexibles, sin que esto afecte a los derechos y obligaciones de los hombres y las mujeres. La reorganización del tiempo de trabajo debe ir de la mano con el desarrollo de los servicios a las familias.

Los subsidios y prestaciones para apoyar a la infancia y a las familias, así como la desgravación de determinados productos o servicios son herramientas que se utilizan de manera muy diferente en los distintos países de la UE.

B. SERVICIOS

La conciliación de la vida laboral y profesional depende en gran medida de la oferta de servicios de calidad, accesibles y

asequibles, como reconoció la Comisión europea en su "Paquete de empleo". Por ejemplo, la recomendación de la Comisión sobre la pobreza infantil publicada recientemente proponía medidas para mejorar el suministro de estos servicios, especialmente en relación con el cuidado infantil y de otras personas en estado de dependencia. La insuficiente oferta de servicios accesibles y asequibles para el cuidado infantil, personas mayores, personas en situación de discapacidad, con enfermedades crónicas y personas con necesidades especiales, es un factor que dificulta la inclusión en el mercado laboral.

La tendencia demográfica de la UE ejerce una presión considerable sobre las familias, por lo que ha surgido una demanda de nuevos servicios y soluciones. Estos servicios deben desarrollarse y adaptarse a las necesidades y expectativas de las familias. Por ejemplo, el acceso a servicios domésticos y personales sería una posible solución para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente para los cuidadores/as familiares.

C. GESTIÓN DEL TIEMPO

A menudo, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar se valora a corto plazo en lugar de tener una perspectiva más a largo plazo. Encontrar el equilibrio deseado requiere una mayor flexibilidad, teniendo en cuenta, por ejemplo, la alternancia entre periodos de trabajo más intensos con tiempo para la familia, actividades de voluntariado, formación, viajes o para el cuidado de algún familiar. La gestión del tiempo de los padres y madres que trabajan fuera de casa o de una persona que cuida a un familiar, está en gran parte determinada por el entorno exterior, por ejemplo, por los horarios de apertura de las guarderías y escuelas, las vacaciones escolares o las horas de apertura de las tiendas o la administración. Sin embargo, la mayoría de las veces, estos horarios fijos externos, no consideran las necesidades de las personas o de la productividad. La cultura de la empresa también tiene una fuerte influencia sobre la hora a la que los empleados/as abandonan su puesto de trabajo. La organización concreta de un día, una semana o un mes depende, en realidad, de las posibilidades que se tengan de organizar el tiempo de trabajo, por ejemplo, si se puede trabajar desde

casa, tener un horario flexible... A menudo se suele controlar el tiempo más que los resultados.

Según una reciente encuesta realizada por el gobierno local de Turingia, en Alemania, las personas de 25-35 años que buscan un empleo, les dan más importancia a la conciliación entre el trabajo y la familia, que al sueldo en sí. Con la disminución de la población en edad de trabajar, los empresarios/as que quieran atraer y retener a trabajadores/as competentes y cualificados, deberán tener en cuenta en qué etapa de la vida se encuentran cada persona y las implicaciones de estas responsabilidades.

Los diferentes permisos (de maternidad, paternidad, parental, para cuidar de una persona mayor, enferma o en situación de discapacidad) son momentos clave para la conciliación de la vida laboral y familiar a medio plazo. El cambio en las estructuras y situaciones familiares a lo largo de la vida puede requerir una reducción de las horas de trabajo o la interrupción de un

empleo para dedicar más tiempo a la familia. Es probable que esta situación se convierta cada vez en algo más común, ya que en Europa, todos los países se enfrentan a la perspectiva de una población que envejece progresivamente.

La Unión europea cuenta con sus propias políticas y marcos legales sobre los diferentes permisos, y aunque sólo representan un estándar mínimo, muchos Estados miembros las superan. Cada Estado puede decidir sobre la remuneración de los diferentes permisos, por lo que existe una amplia variedad de disposiciones entre los países de la UE.

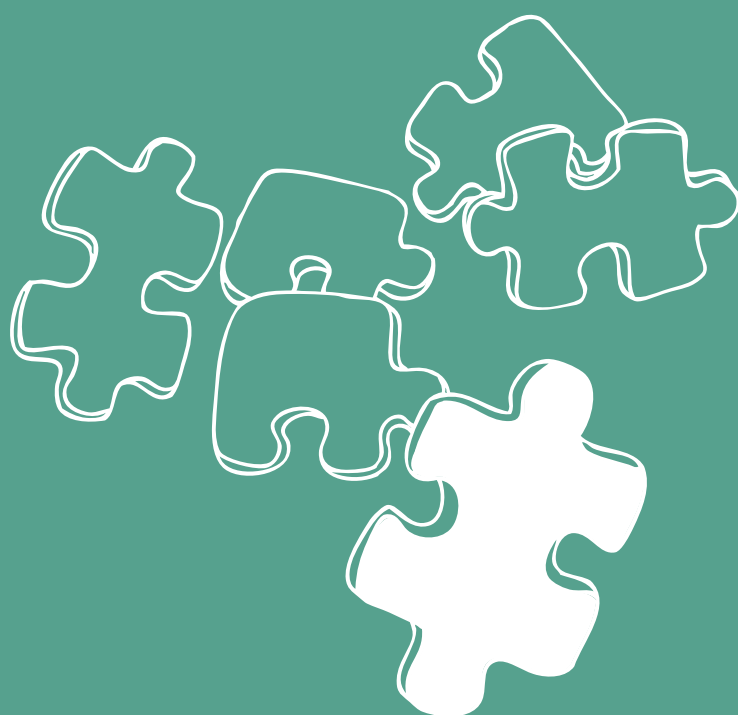
Un lugar de trabajo más inclusivo y tolerante es una motivación para los trabajadores/as, haciendo que su rendimiento sea mayor. Este entorno también facilita la comprensión y el compromiso de los empleados/as, y a su vez esto conduce a mejores resultados y a un trabajo en equipo más eficaz.



**SERVICIOS DE CUIDADO ACCESIBLES,
ASEQUIBLES Y DE CALIDAD**

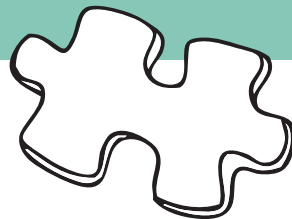
**RECURSOS
ADECUADOS**

**ORGANIZACIÓN DEL
TIEMPO DE TRABAJO**



1. CUIDADORES CUIDADORAS

CUIDADORES CUIDADORAS



Europa es el continente con el mayor número de personas mayores. Se espera que las mujeres vivan más que los hombres, y el proceso de envejecimiento continuará durante el resto de este siglo. Según estudios internacionales, casi el 20% de la población europea tiene 65 años o más. Se estima que este porcentaje alcanzará el 25% en 2050.

Por otra parte, las personas en situación de discapacidad representan alrededor de la sexta parte de toda la población en edad de trabajar de la UE. El proceso de envejecimiento produce importantes efectos en la sociedad, como la modificación de la estructura de edad de la población, el número de generaciones, sin mencionar el hecho de cada vez hay más personas mayores que precisan cuidados y menos personas de todas las edades capaces de ofrecérselo.

Si bien estas tendencias son conocidas, el 80% del cuidado a las personas mayores o en situación de discapacidad es proporcionado por cuidadores/as informales (familiares, amigos o vecinos). Según la última Encuesta sobre Calidad de Vida (2012) elaborada por Eurofound, 10 de cada 100 europeos se ocupan todos los días o varios días a la semana de un miembro de la familia en situación de discapacidad. Las cifras varían de un Estado miembro a otro, y entre los hombres y las mujeres.

Las diferencias de género son más evidentes en países donde las familias tienen que asumir la mayoría de las responsabilidades de cuidado: a mayor responsabilidad de cuidado proporcionada directamente por familia, mayor es el desequilibrio entre las tareas realizadas por los hombres y por las mujeres. También existen diferencias entre los diferentes grupos de edades, y a pesar del aumento de cuidadores/as jóvenes, el mayor grupo de personas cuidadoras son las mujeres de 50 años o más.

La falta de servicios y apoyo adecuados para las familias que lo necesitan, las largas listas de espera en las guarderías y el cuidado de personas mayores o en estado de discapacidad, incluyendo servicios que promueven la vida independiente, junto con las dificultades de la conciliación de las responsabilidades profesionales y de cuidado han tenido y tienen un impacto significativo en el mercado laboral, especialmente para las mujeres, que a se ven obligadas a reducir las horas de trabajo o a abandonar sus trabajos. También se observan efectos a largo plazo, ya que tras un período prolongado dedicado a prestar asistencia a otra persona, las mujeres se encuentran con muchas dificultades para reintegrarse en el mercado laboral así como obtener el reconocimiento de las competencias adquiridas a través del trabajo informal realizado dentro de la familia.

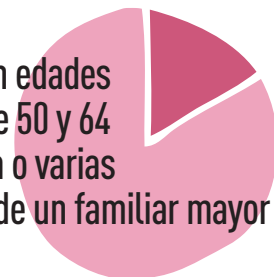
En Europa, el 80% de los cuidados los proporcionan cuidadores/as informales



El cuidado es un tema transversal que cubre muchos aspectos de la vida familiar: desde el cuidado infantil, hasta el cuidado de los familiares mayores y en particular las personas en situación de discapacidad, jóvenes o adultos. En este capítulo presentaremos los principales retos, propondremos recomendaciones y presentaremos ejemplos de prácticas relacionadas con la conciliación de las responsabilidades profesionales y de cuidado, centrándonos en el cuidado de los miembros de la familia mayores o con discapacidad.

Las recomendaciones y las prácticas para trabajadores/as que ejercen de cuidadores/as se describen en el capítulo 3-Conciliación en la empresa. El cuidado infantil se detalla en el capítulo 2 - La mujer en el trabajo, y en el capítulo 4 - Cuidado infantil, educación y parentalidad.

El 13% de los europeos con edades comprendidas entre 50 y 64 años cuida cada día o varias horas a la semana de un familiar mayor



MARCO LEGISLATIVO

La UE es una de las signatarias de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD).

La UE debe presentar a la comisión de la ONU un informe oficial sobre su aplicación. Debido a la competencia en esta materia de los Estados Miembros y de la UE, puede ser útil consultar la herramienta en línea que ofrece una visión general de los instrumentos clave que se necesitan para la aplicación de la CDPD y de la situación en los Estados Miembros y en la UE. Esta herramienta la administra la Red Académica de Expertos Europeos en Discapacidad (ANED), que además ofrece a la Comisión europea análisis de situaciones, políticas y datos nacionales.

Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta directiva, entre otras cosas, prohíbe la discriminación por motivos de edad en el trabajo.

Propuesta de Directiva del Consejo COM/2008/0426 final - CNS 2008/0140 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Comunicación 2008/0420 final: un compromiso renovado. Establece un marco de la Comisión para llevar a cabo actividades diferentes dirigidas a luchar contra la discriminación sobre grupos diferentes, como la edad.

Comunicación 2010/0636 final: Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras.

2012 - Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional.

Informe Conjunto del Comité de Protección Social y de la Comisión Europea: *Una protección social capaz de satisfacer las necesidades de cuidado a largo plazo en una sociedad envejecida (2014).*

Paquete de Inversión Social, Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión SWD (2013)41 final. *Asistencia a largo plazo en sociedades envejecidas - Retos y opciones políticas.*

POLÍTICAS

¿QUIÉN ES UN CUIDADOR/A FAMILIAR / INFORMAL? LA CARTA DE LA UE

El cuidador/a familiar es "una persona no profesional que ayuda a título principal, parcial o totalmente, a una persona en estado de dependencia de su entorno, a realizar las actividades de la vida cotidiana. Esta ayuda puede ser proporcionada de manera más o menos continua y puede adoptar varias formas, en particular: enfermería, cuidados personalizados, acompañamiento en materia de educación y socialización, gestiones administrativas, coordinación, supervisión continua, apoyo psicológico, comunicación, actividades domésticas, etc.". Estos cuidados son proporcionados por familiares y amigos, y representa alrededor del 80% de las actividades de cuidados en Europa, con importantes consecuencias para los cuidadores/as y sus familias. En 2007, la COFACE desarrolló la "Carta Europea del Cuidador Familiar" que establece los derechos y el reconocimiento que todo cuidador/a familiar o informal deberían tener, incluyendo el reconocimiento de su trabajo, el derecho al descanso y a elegir si desean ser o no cuidador/a y de qué forma.

CUIDADO Y VIDA INDEPENDIENTE

Es necesario apoyar a los niños/as y adultos en situación de discapacidad para que puedan vivir en el ejercicio de sus derechos y de forma independiente, de acuerdo con la CDPD y el TFUE (Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea). Estas personas necesitan poder elegir dónde vivir, con quién, y qué servicios de apoyo necesitan. Hoy en día, las familias han de hacerse cargo del cuidado de estas personas, y la vida independiente está lejos de ser una realidad para muchas personas en estado de discapacidad y sus familias. Es necesario adoptar una legislación que proporcione derecho al descanso para los cuidadores/as, subsidios para el cuidado infantil, asistencia personal y otras medidas en favor de una vida independiente para que las familias y a las personas en situación de discapacidad tengan acceso a servicios de apoyo que les permitan disfrutar de una vida independiente y que los miembros de sus familias tengan la posibilidad de trabajar fuera de casa si lo desean.

CARTA EUROPEA DEL CUIDADOR FAMILIAR

La Carta analiza todos los aspectos relativos a la vida de las personas en situación de discapacidad y sus familias con el objetivo de satisfacer las necesidades de los cuidadores/as familiares, sin tener en cuenta la causa de la dependencia del paciente (edad, enfermedad, accidente, etc.), y mediante medidas específicas, lo que contribuye a la calidad del cuidado y a mantener una vida familiar de calidad.

Artículo 1: **Definición del cuidador/a familiar**

Artículo 2: **Elección de cuidador/a familiar**

Artículo 3: **Solidaridad nacional**

Artículo 4: **Solidaridad familiar**

Artículo 5: **Posición del cuidador/a familiar en el sistema sanitario**

Artículo 6: **Situación oficial del cuidador/a familiar**

Artículo 7: **Calidad de vida**

Artículo 8: **Derecho al descanso**

Artículo 9: **Información/formación**

Artículo 10: **Evaluación**

DIMENSIONES DE GÉNERO Y EDAD EN LA ATENCIÓN

La distribución entre los hombres y las mujeres de las tareas de cuidado en la familia sigue siendo desequilibrada ya que las mujeres son mayoritariamente las que ejercen de cuidadoras, lo que supone una gran dificultad para las que necesiten trabajar fuera de casa. Con demasiada frecuencia, debido a las responsabilidades de cuidado, las mujeres se ven obligadas a reducir sus jornadas laborales, renunciar a contratos laborales o a aceptar empleos a tiempo parcial o que requiera una baja cualificación. Un fenómeno muy preocupante, y que no queremos pasar por alto es el de las llamadas mujeres de la generación intermedia o "generación sándwich". Se trata de mujeres de 50 años o más que tienen que cuidar por un lado a una persona mayor (a menudo los padres o suegros), y por el otro lado a sus nietos o a sus hijos adultos en situación de discapacidad. Con las tendencias demográficas actuales, no sólo aumentará el número de personas mayores en estado de dependencia, sino que los que se conviertan en padres y madres por primera vez a los 35 años, necesitarán cuidados cuando sus hijos estén a la mitad de sus trayectorias profesionales (y no al final como suele ocurrir ahora). Estas personas tendrán menos probabilidades de poder contar con el cuidado informal de los miembros más jóvenes de su familia en comparación con las personas mayores de hoy en día. Además, la conciliación de la vida familiar y laboral en esta etapa resultará aún más difícil en un contexto europeo en donde los trabajadores se moverán con más facilidad dentro y fuera de sus países durante sus carreras profesionales, estableciendo una mayor distancia geográfica entre la persona que requiere atención y la familia o amigos.

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE CUIDADO

El cuidado recibido por los miembros de la familia o cuidadores/as informales es a menudo visto como un deber natural y no se reconoce como un trabajo a pesar de que, como mencionamos anteriormente, esto tiene un impacto significativo en las posibilidades para el cuidador/a de reincorporarse al mundo laboral. Esa reintegración es extremadamente difícil para las personas que han dejado de trabajar durante un periodo largo para cuidar de un ser querido. Por lo tanto, el reconocimiento de estos cuidados implicaría también el reconocimiento de las competencias adquiridas durante ese periodo y la posibilidad de formación para un futuro empleo y no solo un reconocimiento legal de los derechos sociales. Actualmente, sin reconocimiento, los cuidadores/as informales y familiares se exponen a un elevado riesgo de pobreza (al tener que reducir su jornada laboral o abandonar el mercado de trabajo con consecuencias directas en sus ingresos) e incluso un elevado riesgo de pobreza en las personas de avanzada edad, ya que con su trabajo no reconocido, no habrían podido cotizar para su pensión. Además, con el cambio de las pensiones reguladas por el estado por planes de financiación privada, se fortalece la desigualdad entre los cuidadores/as informales (principalmente las mujeres) y los que no lo son. La desigualdad de ingresos durante la tercera edad se debe a menudo a las diferencias de ingresos procedentes de la pensión pagadas a través de planes privados, y por lo tanto, como consecuencia del acceso limitado a empleos de jornada completa y de calidad.

Esta situación es particularmente problemática para los cuidadores/as que tienen que abandonar el mercado de trabajo a pocos años de su jubilación (50 años o más) o aquellos que permanecieron fuera del mercado de trabajo durante largos periodos de tiempo y sólo pudieron acceder al mercado laboral con una edad avanzada (entre 45 y más de 50 años), tras fallecer la persona a la que habían cuidado. Encontrar un empleo de calidad para estos ex-cuidadores/as es prácticamente imposible debido a su edad y su ausencia prolongada del mercado laboral. Asimismo, las competencias que adquirieron durante el tiempo que duró el cuidado no están certificadas por lo que no pueden considerarse, como las del sector de cuidados formal, a pesar de que hayan ejercido estas actividades durante años. Estas actividades también pueden producir efectos nefastos en la salud física y mental del cuidador/a (como por ejemplo, problemas de espalda debido a levantamientos continuos y repetidos de la persona a la que cuidan, elevados niveles de estrés durante periodos prolongados, riesgo de depresión,...) que no se supervisarán en centros médicos de prevención ni de medicina de trabajo ya que se considera que no se les considera como trabajadores.

ENTORNOS ADAPTADOS Y ACCESIBLES PARA LAS PERSONAS MAYORES PARA REDUCIR LAS NECESIDADES DE ASISTENCIA

A menudo, las personas mayores requieren una asistencia especial, no sólo por razones de salud sino también porque el entorno donde viven no está adaptado a sus necesidades. La falta de viviendas accesibles también tiene una incidencia sobre la autonomía de las personas en estado de discapacidad. Por lo tanto, para frenar la creciente demanda de cuidados de larga duración es necesario crear entornos accesibles y adaptados para todas las edades, lo que permitiría a los cuidadores/as informales no tener que sacrificar sus carreras.

La Organización Mundial de la Salud creó el concepto de "entornos adaptados a las personas mayores". La UE puede contribuir de manera significativa al desarrollo de los entornos adaptados a estas personas mediante fondos regionales. En la actualidad, la Plataforma europea para las personas mayores (AGE) está elaborando una red de innovación de entornos adaptados a las personas de todas las edades en el que participan gobiernos locales y municipios. Partiendo de las experiencias de esta red, una Convención europea sobre el cambio demográfico podría proporcionar respuestas y fomentar la integración de los entornos adaptados para todas las edades en la política.

FLEXIBILIDAD Y PERMISOS PARA EL CUIDADOR/A

Las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y las prácticas de las empresas a menudo no reflejan las necesidades de una sociedad que envejece y que se quiere ser inclusiva. Cada vez más trabajadores se ven obligados a abandonar el mercado laboral debido a la dificultad, por no decir imposibilidad, para conciliar la vida laboral con el cuidado de los padres mayores, de un familiar en situación de discapacidad o los dos, como ocurre cada vez más a menudo. Las personas en estado de discapacidad que no hayan podido acceder a un empleo, su cuidado es una responsabilidad permanente. Para ayudar a los cuidadores/as que deseen continuar con sus trabajos se pueden utilizar dos herramientas: en primer lugar, una mejor organización del tiempo de trabajo (flexibilidad), y en segundo lugar, la posibilidad de pedir permisos (días/horas) para el cuidado. Algunos ejemplos: permisos puntuales, reparto del tiempo de trabajo, teletrabajo, horarios flexibles, intercambios de turnos entre trabajadores, la semana laboral comprimida, etc.

Para maximizar la cobertura de todos los trabajadores, estas medidas deberían estar reguladas por ley, sin embargo, la ausencia de regulación en algunos países no debería evitar que las empresas estableciesen medidas concretas, en base a su actividad principal y las necesidades de sus trabajadores/as. Estas medidas han demostrado ser beneficiosas no solo para los empleados sino también para las propias empresas, ya que aumenta de manera notable la motivación de los trabajadores/as. A priori, puede parecer que estas medidas solo se pueden aplicar en las grandes empresas o en un "entorno de oficina", pero las pymes y las empresas de otros sectores también pueden desarrollar sus propias medidas para de conciliación para satisfacer las necesidades de la empresa y sus trabajadores/as. Estas medidas se analizarán en el capítulo 3.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS: ADECUADOS, ACCESIBLES, ASEQUIBLES Y DE CALIDAD

Pedir un permiso para cuidar de un familiar debería ser algo voluntario y no una obligación por la ausencia de estructuras y servicios de cuidado adecuados para las personas en estado de dependencia o de servicios de apoyo a la autonomía para las personas mayores y/o en estado de discapacidad. La inversión en estructuras de cuidado y sistemas de asistencia es una de las fuerzas impulsoras para aliviar la carga de los cuidadores/as informales. Las instalaciones de cuidado pueden ser centros de día o residencias, pero deberían permitir a las personas que van a utilizar los servicios llegar voluntariamente y vivir de forma independiente. Los servicios deben ser accesibles y asequibles para todos los usuarios y sus familias. La calidad de la atención debería ser la prioridad del centro. El Comité de Protección Social publicó en 2010 un Marco europeo voluntario de calidad de los servicios sociales, que define los principales criterios de calidad para los servicios sociales en Europa.

Se estima que en Europa, casi 20 millones de personas mayores han sufrido alguna forma de abuso psicológico, cerca de seis millones han sufrido abusos financieros o económicos, cuatro millones abusos físicos y un millón abusos sexuales. El riesgo de sufrir maltrato es muy elevado entre las personas mayores, especialmente entre las mujeres. También es común la violencia hacia las personas en situación de discapacidad. Este riesgo es el resultado de una compleja combinación de factores individuales, sociales, culturales y ambientales. Sin embargo, todavía no sabemos la magnitud exacta de este fenómeno, ya que apenas se abordan estos temas en los debates. En cualquier caso, cabe recordar que los abusos a las personas mayores o en estado de discapacidad no suceden únicamente en las residencias, de hecho, en la mayoría de los casos, estos abusos tienen lugar a puerta cerrada.

Por este motivo es de vital importancia que tanto los cuidadores/as profesionales, los informales y las familias tengan un seguimiento en el acceso a los servicios, incluyendo los servicios de cuidados temporales y una asistencia psicosocial y de apoyo, para ayudarles a evaluar su situación. Estas medidas ayudarían a evitar situaciones de malestar, depresión o fatiga.

PARTICIPACIÓN DE CUIDADORES/AS PROFESIONALES Y MIGRANTES

Los cuidadores/as pueden ofrecer sus servicios a domicilio (servicios personales y sanitarios). Este tipo de asistencia permite a las personas mayores y a las personas en estado de discapacidad conservar su autonomía, permanecer en su propia casa, y al mismo tiempo, evitar o posponer el inicio a un estado de dependencia.

Una atención domiciliar profesional requiere una buena coordinación entre la persona mayor o en estado de discapacidad, el cuidador/a profesional, y la familia para evitar una despersonalización de los servicios y atención. Y así, se pueden satisfacer mejor las necesidades específicas de la persona en estado de dependencia y su familia.

Cada vez en más países de Europa existe una tendencia a contratar a cuidadores/as migrantes, principalmente mujeres, para cuidar a las personas mayores y en estado de discapacidad en sus propios hogares. Aunque esta solución permita al cuidador/es familiar conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de cuidado, es importante desarrollar un marco legislativo para el reconocimiento de su empleo y la obtención/validación de sus competencias para garantizar la sostenibilidad del sistema y de mejorar la calidad del cuidado y la calidad de la vida tanto del cuidador/a como de la persona que recibe los cuidados.

Esta solución evitaría el traspaso de responsabilidades de cuidado de un miembro de la familia (a menudo una mujer) a otra persona que no es de la familia, por lo que conllevaría también el traspaso de las dificultades de conciliación a la persona migrante (para más información, ver el Informe sobre las Familias Transnacionales de la COFACE – 2012).

RECOMENDACIONES

A nivel europeo

- **Una estrategia europea en favor de los cuidadores/as**
 La Comisión europea debería desarrollar una estrategia global de dimensión europea sobre los cuidadores/as familiares e informales, y que integre el reconocimiento y apoyo a los cuidadores/as en las políticas a través de la legislación y las políticas europeas, siguiendo así la petición del Grupo de Interés del Parlamento Europeo (2014).
- **Recomendación de la Comisión europea sobre los cuidadores/as familiares e informales**
 La Comisión europea debería formular una recomendación sobre el reconocimiento de los cuidadores/as familiares e informales para la adopción de disposiciones que reconozcan su situación legal en los Estados miembros. Esta recomendación debería inspirarse en la Carta Europea del Cuidador Familiar (COFACE Disability, 2007) y constituiría la extensión natural de los documentos estratégicos existentes, incluyendo el Paquete de medidas sobre la inversión social y el documento de los servicios de la Comisión sobre la asistencia a largo plazo.
- **Directiva sobre los permisos para el cuidado**
 La Comisión europea debería informar acerca de los resultados de la consulta del 2011 sobre los permisos para el cuidado y preparar una directiva sobre este asunto, proporcionando un permiso suficiente para los trabajadores/as que tengan que cuidar de un miembro de la familia en estado de discapacidad o dependencia. Esta directiva debería contener recomendaciones sobre una compensación económica durante este permiso así como la posibilidad para el cuidador/a familiar e informal de trabajar pasando de una jornada completa a tiempo parcial y viceversa. Asimismo, los hombres deberían beneficiarse también de un permiso para el cuidado.
- **Cuidadores/as migrantes**
 Desarrollar un marco legislativo para el reconocimiento de su trabajo y competencias adquiridas, así como el reconocimiento de las necesidades psicosociales y de conciliación del cuidador/a.

A nivel nacional y local

- **Reconocimiento jurídico del status de cuidador/a familiar/informal**
 Los Estados miembros deberían establecer instrumentos legales para el reconocimiento de la situación de los cuidadores/as familiares e informales, incluyendo disposiciones sobre sus derechos sociales, la asimilación de un empleo con periodos dedicados al cuidado, en particular para el cálculo de las pensiones y el acceso a servicios sanitarios y sociales específicos, y a programas de formación y validación de competencias.
- **Apoyo y servicios para cuidadores/as**
 Todos los cuidadores/as deberían poder beneficiarse de un derecho al descanso. En concreto, los cuidadores/as deberían tener la posibilidad de auto evaluar sus necesidades y bienestar físico y mental. Se deberían organizar campañas y sesiones de información para sensibilizar al público en general sobre la existencia y el papel de los cuidadores/as.
- Es esencial formar a los profesionales en la detección de abuso y violencia para garantizar un trato adecuado para las personas mayores y en estado de discapacidad. Esto se podría conseguir mediante la incorporación de la prevención del abuso en el currículo de los profesionales en los campos de los servicios sociales, sanitarios, de justicia y de educación. También se podría establecer un marco de normativas de calidad en la UE en la prestación de servicios de cuidado para prevenir, detectar y proteger a la víctima contra la negligencia y el maltrato en una residencia o en el hogar.

EJEMPLOS

BÉLGICA PERMISOS Y SISTEMAS DE “CRÉDITO-TIEMPO” PARA LOS CUIDADORES/AS

La persona que haya trabajado al menos 12 meses en la misma empresa, tiene derecho a pedir un permiso de cuidador/a por un período de 12 meses (24 meses para padres o madres que cuidan ellos solos a un hijo de menos de 16 años), a condición de presentar un certificado médico que indique la necesidad de la asistencia del trabajador a la persona que necesita cuidados. El gobierno remunera este permiso con una suma fija. Existe otro permiso para cuidadores/as (llamado “crédito de tiempo motivado”) que puede utilizarse para los mismos fines, por un período máximo de 24 meses, pero las condiciones son más estrictas y la remuneración inferior.

El “crédito de tiempo motivado” también puede concederse para el cuidado de niños/as de más de 8 años (además del permiso parental), y con la posibilidad de ampliarlo hasta los 21 años en el caso de niños/as en situación de discapacidad. Los trabajadores/as que utilizan este tipo de permiso o de “crédito-tiempo” mantienen sus derechos de pensión y la posibilidad de reincorporarse a sus empleos. Además, no es obligatorio utilizar el “crédito-tiempo” de golpe, se puede repartir durante varios años pasando a tiempo parcial, por ejemplo trabajando un 80%.



ESPAÑA LEY DE DEPENDENCIA

La ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE-A-2006-21990) se adoptó en diciembre de 2006. Según esta ley, las personas en situación de dependencia pueden recibir una subvención para los cuidadores/as familiares. Esta cantidad varía entre 330 y 414 € al mes, según el grado de dependencia de la persona mayor. Los cuidadores/as deben estar inscritos en la Seguridad Social y deben abonar una tasa completa de cotizaciones sociales. Disfrutan de un período de descanso y de formación obligatorio.



BÉLGICA LEY BELGA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS CUIDADORES/AS FAMILIARES E INFORMALES

Bélgica aprobó en 2014, una ley (2014/203605) que reconoce la condición jurídica de los cuidadores/as familiares e informales que se ocupan de una persona en situación de gran dependencia. La ley define la condición jurídica de los cuidadores/as, permitiéndoles ser reconocidos jurídicamente. Esta condición jurídica se concede una vez al año, tras la solicitud a la Seguridad Social, que deberá ser renovada anualmente. Esta ley es el primer paso de un largo proceso, ya no ofrece a los cuidadores/as derechos sociales específicos o compensaciones económicas.



ITALIA LEY REGIONAL DE EMILIA ROMAGNA PARA EL RECONOCIMIENTO Y APOYO DE LOS CUIDADORES/AS INFORMALES Y FAMILIARES

En 2014, la región de Emilia Romagna aprobó una ley regional (Legge Regional 28 de marzo de 2014, n. 2) en reconocimiento de los cuidadores/as familiares e informales. Como se trata de una ley regional, solo se aplica en ese territorio y tiene exclusivamente competencias tales como el acceso a las formaciones organizadas por las autoridades regionales y locales, el acceso a servicios como el de derecho al descanso y apoyo regulado a nivel regional. Sin embargo, la ley no tiene ningún efecto sobre los derechos sociales puesto que éstos son de competencia nacional. A pesar de que sólo depende de la región, tiene repercusiones directas sobre la vida de los ciudadanos y puede servir como catalizador para la mejora de la legislación a mayor escala.



FRANCIA PENSION INTEGRAL PARA CUIDADORES/AS QUE INTERRUMPIERON SUS TRAYECTORIAS PROFESIONALES

Los cuidadores/as que se vieron obligados a interrumpir sus carreras durante al menos 30 meses consecutivos pueden beneficiarse del derecho a una pensión completa a los 65 años. Esos períodos se asimilarán un empleo para los derechos de pensión.

Decreto n° 2011-620 de 31 de mayo de 2011: 

Los cuidadores/as informales que no pertenecen a la familia, también se pueden beneficiar de estas medidas si cuidan a una persona en situación de discapacidad que recibe un subsidio para el apoyo de un cuidador/a.

Decreto n° 2005-1588 de 19 de diciembre de 2005: 

BÉLGICA APOYO A LAS FAMILIAS EN SUS HOGARES

Flandes: el "Gezinszorg en aanvullende thuiszorg" (la asistencia familiar y otros cuidados en el hogar) es un servicio proporcionado por un/a profesional directamente en el hogar de la persona en estado de dependencia. Se aplica una tarifa por hora que se define de acuerdo a los ingresos de la persona. La asistencia familiar incluye cuidados personales (baño, higiene personal...), ayuda para cocinar, lavado y planchado de ropa, apoyo psicológico y educativo, asesoramiento y limpieza del hogar. También se pueden proporcionar otros tipos de cuidado a domicilio que también se facturan a la hora, teniendo en cuenta los ingresos y composición de la familia.



FRANCIA DERECHO AL DESCANSO DEL CUIDADOR/A

La legislación francesa prevé un derecho al descanso para los cuidadores/as familiares (artículo L114-1-1 creado por la Ley n°2005-102 de 11 de febrero de 2005 - art. 11 JORF de 12 de febrero de 2005). Este derecho también está integrado en el Plan Nacional 2008-2012 para la atención del Alzheimer 2008-2012 y el Plan Nacional para la atención del Autismo 2013-2017. Para responder a las necesidades de derecho al descanso de los cuidadores/as familiares, se han elaborado diferentes medidas y soluciones como el apoyo en el hogar de la persona que recibe la atención, el cuidado temporal por una persona externa mientras que el cuidador/a principal se toma un descanso.

REINO UNIDO "CARER BREAK VOUCHERS"

Desde 2003, el «Carer Break Voucher» (Cheque de descanso del cuidador/a) permite a las autoridades locales cumplir con su obligación de ofrecer a todos los cuidadores/as un corto periodo de descanso. Este sistema es para los cuidadores/as de adultos que necesitan muchas atenciones y vigilancia, como las personas con discapacidad física o deficiencias sensoriales, las personas con problemas de aprendizaje, las personas que sufren problemas de salud mental, las personas con enfermedades de larga duración o mayores. Los «Carer Break Voucher» los emite la autoridad después de una evaluación de las necesidades económicas. Cada cheque sirve para pagar en su totalidad o de manera parcial los diferentes servicios de cuidado. Cientos de proveedores de servicios registrados y que cumplen con los requisitos, aceptan estos cheques, incluyendo las residencias o centros de asistencia, los centros de día, los centros de asistencia domiciliaria, y las organizaciones de voluntariado. Gracias a este sistema, los cuidadores/as pueden utilizarlos en un único pago para vacaciones, días de descanso ad hoc o para un descanso de unas pocas horas. Las autoridades locales disponen de la información de cómo han sido utilizados los cheques, permitiéndolas garantizar una asignación de fondos eficiente.



VARIOS PAÍSES DE LA UE HERRAMIENTAS DE AUTOEVALUACIÓN PARA CUIDADORES/AS

De 2010 a 2012, en el marco de un proyecto financiado por la UE (Life Long Learning, programa Grundtvig), un consorcio de doce organizaciones en nueve países (BE, BG, CY, FR, IE, IT, LUX y SK) ha identificado buenas prácticas de sensibilización y de formación para que los cuidadores/as sean conscientes de sus propias necesidades. El consorcio estaba formado por asociaciones activas en diferentes campos (ONGs especializadas en temas de discapacidad o la enfermedad de Alzheimer, organizaciones de cuidadores/as familiares y organizaciones familiares en general). Los cuidadores/as familiares pueden utilizar una serie de herramientas desarrolladas por el consorcio para evaluar sus necesidades y bienestar en los nueve países.



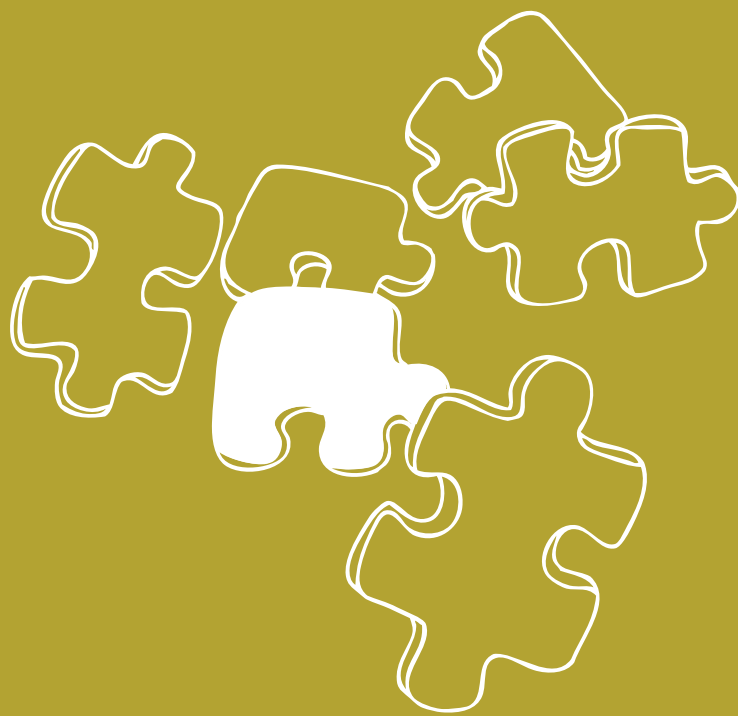
EN TODA LA UE UE CARTAS Y MARCOS DE CALIDAD

La Plataforma Europea AGE, en colaboración con otros socios, ha elaborado una Carta de los derechos y responsabilidades de las personas mayores que necesitan asistencia y cuidados a largo plazo (2010) y un marco de calidad europeo para los servicios de atención a largo plazo (2012), que se puede utilizar para concienciar y desarrollar herramientas nuevas.



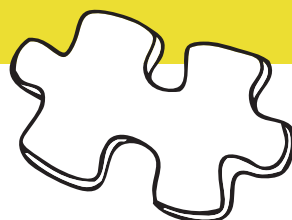
ALEMANIA CENTROS DE INFORMACIÓN DE APOYO A LOS CUIDADORES/AS O A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Los "Pflegestützpunkte" son centros de información sobre el cuidado y la asistencia a los cuidadores/as familiares o a las personas que necesitan una atención. Impulsados por los estados ("Bundesländer"), han sido creados por los seguros médicos o de asistencia. Los centros de información de apoyo al cuidado ofrecen información detallada e independiente sobre la oferta y a utilización de los servicios de apoyo para la asistencia a nivel local y como ayuda para utilizar estos servicios, interconectar y modificar los servicios de asistencia social y apoyo. Colaboran con todas las instituciones y servicios que participan en la prevención, rehabilitación, cuidado y asistencia. Este servicio es gratuito.



2. LA MUJER EN EL TRABAJO

LA MUJER EN EL TRABAJO



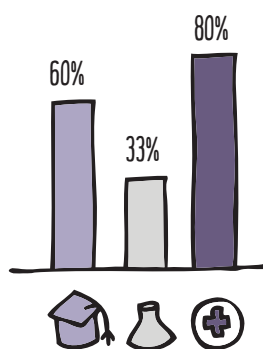
La Estrategia Europa 2020 tiene como objetivo una tasa de empleo del 75% de las personas de edades comprendidas entre 20 y 64 años para el año 2020. Sin embargo, la tasa de empleo total de la UE en 2013 se situó en el 68,3% con una tasa particularmente baja entre las mujeres (62,5% frente al 74,2% de los hombres con edades comprendidas entre 20 y 64 años en 2013) y los trabajadores de 55 y 64 años (50,3%). Por lo tanto, resulta evidente la participación de las mujeres es esencial para lograr este objetivo, y que es necesario llevar a cabo una reforma profunda del mercado laboral para que sea accesible, que favorezca la inclusión de las mujeres y los hombres, y que puedan conservar sus trabajos. Tradicionalmente, las políticas y prácticas de empleo han girado en torno a la familia tradicional y la estructura social del modelo en el que el hombre es el sustento familiar. A pesar de que esta dinámica ha evolucionado con el tiempo, no se ha revisado la legislación laboral ni las políticas para adaptarse a los cambios en la sociedad y a la diversidad de los modelos familiares de hoy en día. Las políticas y prácticas de conciliación son esenciales para implementar estos cambios y promover el empleo de las mujeres y de las mujeres con discapacidad.

El empleo de las mujeres está estrechamente vinculado con la distribución de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Las encuestas de Eurofound revelan que por las mismas horas de trabajo, las mujeres dicen tener más problemas para conciliar la vida laboral y personal, ya que, según las encuestas, las mujeres pasan unas 12 horas más que los hombres realizando tareas no remuneradas. La distribución desigual del trabajo no remunerado en el hogar tiene un impacto directo en la segregación de género, ya que las mujeres adaptan sus horarios de trabajo de acuerdo con sus responsabilidades de cuidado, especialmente cuando tienen hijos o necesitan cuidar a un familiar mayor o en situación de discapacidad. Como consecuencia, las mujeres son más propensas a pedirse bajas, trabajar a tiempo parcial o incluso a abandonar el mercado laboral. De hecho, debido a la falta o insuficiencia de guarderías y políticas específicas, el 23% de las mujeres en Europa con un hijo menor de tres años y el 18% de las mujeres con hijos de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria, tienen un trabajo a tiempo parcial o no tienen trabajo. En el capítulo 4 - Cuidado infantil, Educación y Parentalidad, se analiza el acceso y disponibilidad de los servicios de cuidado infantil.

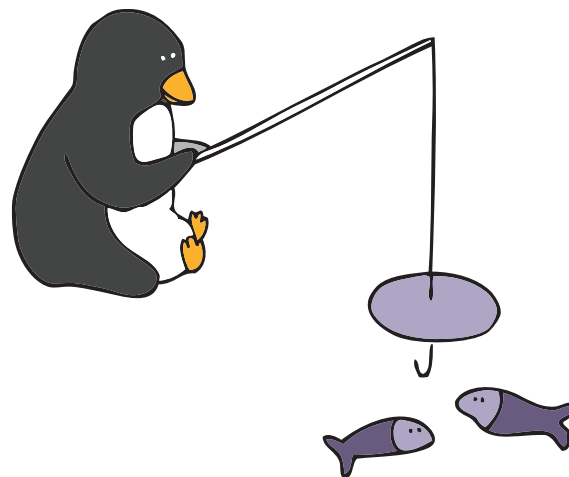


Este capítulo muestra claramente por qué las políticas de conciliación no son beneficios reservados a las mujeres, y no deben ser consideradas como tal. Éstas políticas se deben considerar como reformas fundamentales de las políticas de empleo y del funcionamiento de las empresas, que beneficiará a todos los trabajadores/as, con independencia de su género y situación familiar. El diseño, desarrollo, elaboración y puesta en marcha

de las medidas de conciliación no son, y no deben considerarse como un gesto hacia las mujeres o jóvenes padres y madres trabajadoras, sino como un cambio profundo y fundamental en la forma de organizar el trabajo, la vida familiar, la comunidad y la sociedad.



Cerca del 60% de los graduados universitarios de la UE son mujeres, pero representan menos del 33% de los científicos e ingenieros en Europa, sin embargo, ellas representan casi el 80% de la mano de obra en las áreas de salud, educación y asistencia social.



MARCO LEGISLATIVO

La Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

La Directiva 86/613/CEE de 11 de diciembre de 1986 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres ejerciendo una actividad independiente, incluyendo la agricultura, así como la protección de la maternidad

La Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas y de las trabajadoras, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia.

La Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 establece un marco general para la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.

La Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 que aplica el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres con respecto al acceso y suministro de bienes y servicios.

La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

La Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES y que deroga la Directiva 96/34/CE.

La Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Comunicación 2008/635 final: *Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar.*

Comunicación 2010/0491 final: *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.*

Comunicación 2012/55 final: *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles.*

Recomendación de la Comisión C(2013)778 final: *Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas.*

POLÍTICAS

DIFFERENCIA SALARIAL Y DE PENSIÓN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Las mujeres se encuentran más lejos del mercado laboral que los hombres porque ellas son las que con más frecuencia trabajan a tiempo parcial, lo que hace que la brecha salarial entre mujeres y hombres llegue a ser del 16% en Europa.¹ Estas diferencias no promueven una distribución equitativa del trabajo doméstico, agravando la segmentación entre, por un lado, un mercado laboral masculinizado, compuesto principalmente de empleados y directivos, y por otro lado, un mercado laboral feminizado con una generalización del empleo a tiempo parcial, contratos precarios y a corto plazo con salarios bajos y en sectores mal pagados. Además, las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a la formación en el lugar de trabajo lo cual limita sus oportunidades de trayectoria profesional y las enclaustra en sectores con salarios bajos y cargos inferiores en la jerarquía de las empresas. Y por si no fuera suficiente, en el actual contexto de crisis, la tasa de empleo de las mujeres ha decrecido en términos de número de horas trabajadas.

Los Estados Miembros de la UE están abordando la crisis económica con medidas de austeridad y drásticos recortes en el gasto público, afectando negativamente a la igualdad de género ya que las mujeres dependen más del sector público como trabajadoras y beneficiarias de servicios públicos.² Cabe señalar que el empleo de las mujeres depende de las horas trabajadas de media por semana: cuando se comparan diferentes países, cuanto más largas sean las semanas laborales, menos participan las mujeres.

Estas disparidades tienen graves consecuencias para las pensiones de las mujeres, ya que la discriminación se acumula al final del ciclo vital: la diferencia de pensión entre hombres y mujeres es de 39%, más del doble la brecha salarial.³ El cuidado informal (cuidado no remunerado proporcionado por familiares o amigos) representa el 80% de la atención total de las personas mayores y de las personas en situación de discapacidad, y las mujeres se responsabilizan en un porcentaje mayor que los hombres (el 61% de media). Este trabajo

debe ser reconocido en el cálculo de las pensiones por la contribución vital que supone para la sociedad, ya que la necesidad de cuidados está creciendo debido al envejecimiento de la población.

Por lo tanto, hoy en día es crucial reconocer el permiso de cuidador/a, tanto para los hombres como para las mujeres, como una actividad equivalente a un periodo de cotización para la pensión, por lo menos al nivel de la cotización mínima. Cuando un sistema de pensiones se basa en el ahorro privado o la cantidad de años trabajados, en lugar de en los derechos de pensión legal, hay que encontrar una manera diferente para cubrir los periodos de excedencia por motivos de cuidado. Las mujeres están más expuestas a la pobreza, ya que reciben remuneraciones inferiores a los hombres y que sus oportunidades de empleo son más limitadas. En la actualidad, las personas más expuestas a un riesgo de pobreza son las mujeres jubiladas que viven solas y las madres solas. Más de una cuarta parte de las mujeres en la UE son pobres (el 26%). El 22% de las mujeres mayores son pobres en comparación con el 16% de los hombres mayores, así como un tercio de las familias monoparentales (compuestas principalmente por mujeres), están en situación de pobreza.⁴

El grupo de expertos de la Comisión europea sobre la igualdad de género y la inclusión social han señalado que las medidas como jubilaciones más flexibles o pensiones a tiempo parcial podrían ser determinantes para reducir las diferencias de ingresos entre los hombres y las mujeres.

1. Comisión Europea, DG de Justicia, «The Gender Gap in Pensions in the EU», 2013.

2. El lobby europeo de mujeres, El precio de la austeridad - El impacto sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en Europa, 2012

3. Documento conjunto de AGE y el Lobby europeo de mujeres: «Improving the situation of older women in the EU in the context of an ageing society and rapidly changing socio-economic environment». 2014

4. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), Índice de igualdad de género, 2013.

CONDICIONES DE TRABAJO Y JORNADAS LABORALES

Las mujeres tienden más que los hombres a reducir sus horas de trabajo o a interrumpir sus trayectorias profesionales para cuidar de algún miembro de la familia. Esto se debe, en primer lugar, a la repartición estereotipada de los roles en la familia, y en segundo lugar, a que es más interesante desde un punto de vista económico, reducir o perder el sueldo menos elevado de la familia (el de la mujer) en lugar de renunciar al mayor (el de el hombre). Para contrarrestar esta tendencia, es importante desarrollar medidas que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral y a la conservación del empleo, también es importante animar a los hombres a que asuman una mayor participación en sus responsabilidades familiares y de cuidado

Sistemas de permisos

Los permisos son periodos en los que los padres u otros familiares dejan su trabajo para permanecer en casa y cuidar de otra persona, ya sea un recién nacido, un niño, un niño mayor, o un miembro de la familia en situación de discapacidad o dependencia. La duración y cuantía del pago de los permisos varía mucho entre los países de la Unión Europea. Estas diferencias tienen su origen en la historia, cultura, ideología y economía de los diferentes países, así como en el papel y lugar que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad.

Los permisos todavía son motivo de discriminación y a pesar de la legislación en vigor sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, las mujeres continúan siendo víctimas de discriminación por embarazo. La percepción de las mujeres como trabajadoras potencialmente embarazadas es una de las razones por la que las mujeres jóvenes tienen más dificultades que los hombres jóvenes para entrar en el mercado de trabajo o encontrar un empleo de calidad.

Es muy difícil para los cuidadores que se estaban en paro encontrar un empleo que corresponda a sus calificaciones puesto que el mercado de trabajo, dado que el mercado laboral tiende a penalizar muy rápidamente los períodos de inactividad. Las oficinas de empleo y los centros de formación continua deben ofrecer a estas mujeres un plan de reintegración hecho a medida, que incluya la posibilidad

realizar una formación una vez terminado su permiso de cuidador/a de larga duración, para que pueda reintegrarse en el mercado laboral. En algunos países, el acceso a estos centros está reservado a antiguos trabajadores desempleados, y cerrado para las personas que deseen reintegrarse en el mercado laboral después de una interrupción por motivos familiares.

Casi siempre son las mujeres las que tienen que pedir los permisos para cuidar de un familiar, y esto por razones económicas y sociales. Ya sea por ley o con políticas o prácticas en el lugar de trabajo, habría que incitar a los hombres a que pidan más permisos con el fin de reequilibrar la situación actual y promover un cambio positivo que tengan un efecto a largo plazo en el empleo de las mujeres y el reparto de las responsabilidades familiares y de cuidado en la familia.

Horarios de trabajo flexibles

Establecer horarios de trabajo flexibles, de manera temporal o permanente, puede ser una solución para mitigar y revertir la tendencia a reducir las horas de trabajo o al abandono del empleo entre las mujeres.

Esta flexibilidad puede adoptarse de diferentes maneras: reparto del tiempo de trabajo, teletrabajo, trabajo inteligente, horarios laborales comprimidos, intercambios de turnos entre trabajadores, etc. Está probado que poder disfrutar de horarios flexibles es beneficioso tanto para el trabajador/a como para la empresa ya que fomenta la fidelidad de los trabajadores/as, incrementa la motivación y reduce la rotación de personal. Por ejemplo, algunos trabajadores apreciarían mucho la posibilidad de poder repartir sus vacaciones en pequeños bloques durante todo el año o durante las vacaciones escolares, en lugar de obligarles a coger todos los días de golpe, y esta es una medida que no supondría costes elevados para la empresa¹.

La participación de los trabajadores/as y sus representantes es esencial si se quieren elaborar medidas adecuadas y que no transformen la flexibilidad en disponibilidad total de los trabajadores/as a la empresa. También es fundamental la participación en la planificación de las medidas para no desfavorecer a los trabajadores más vulnerables (los que no están sindicados y que tienen contratos precarios o a corto plazo).

1. <http://www.onefamily.ie/wp-content/uploads/Toolkit-FINAL-FROM-LANGUAGE.pdf>

Mantener a las mujeres en el mercado laboral y mejorar la flexibilidad en el trabajo para hombres y mujeres podría aumentar la proporción de hombres implicados en las tareas domésticas (al 46% de los hombres les gustaría poder trabajar menos horas¹), así como la proporción de mujeres con empleos de calidad.

En definitiva, más flexibilidad en el trabajo beneficia a todos: las medidas de flexibilidad no deben dirigirse a padres y madres que trabajan o con responsabilidades de cuidado, sino que deben dirigirse a todos los trabajadores, sin importar el sexo o su situación familiar.

Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es la forma de trabajo intermitente más extendida. En 2009, casi uno de cada cinco trabajadores a tiempo parcial en la UE-27 (Eurostat) eran mujeres. Diferentes estudios han mostrado que se produce una penalización salarial para las mujeres que trabajan a tiempo parcial, y también que las perspectivas profesionales de los trabajadores/as a tiempo parcial son limitadas². Sin embargo, cabe destacar que el número de horas semanales de un empleo a jornada completa varía entre los diferentes países europeos, y lo que puede considerarse trabajo a tiempo parcial en un país puede ser a jornada completa en otro (por ejemplo: 35 horas semanales es un trabajo a tiempo parcial en Alemania y una jornada completa en Francia).

La disponibilidad de servicios de cuidado y asistencia para niños o para otros miembros de la familia en situación de dependencia tiene un impacto significativo y positivo sobre la probabilidad de trabajar a jornada completa y un efecto negativo sobre la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Durante los últimos años, con las políticas de austeridad se han recortado y reducido los servicios (guarderías, actividades extraescolares, centros de día para personas mayores o en situación de discapacidad, etc.) que facilitaban apoyo, principalmente a las mujeres, para que pudieran conciliar su vida familiar y laboral. La brecha salarial entre hombres y mujeres se amplía cuando las mujeres tienen niños y trabajan a tiempo parcial. En 2010, la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as en situación de dependencia era del 64,7% en comparación con el 89,7% de los hombres con hijos. El trabajo a tiempo parcial no siempre es una elección de las mujeres, a

menudo, es la única opción para las mujeres que deseen permanecer activas en el mercado laboral, así como para las familias y parejas que deseen y necesiten dos sueldos.

Además, según Eurofound³, los trabajos a tiempo parcial son en general empleos de poca calidad, la mayoría en profesiones tradicionalmente ocupadas por mujeres y que no promueven el desarrollo profesional. Las encuestas realizadas por Eurofound revelan que los trabajadores/as a tiempo parcial realizan, por lo general, trabajos más básicos y son peor pagados que los trabajadores/as a jornada completa. Estos trabajadores indicaron también que realizaban trabajos por debajo de sus posibilidades y que estaban en desventaja en términos de acceso a formaciones y oportunidades de desarrollo.

1. Eurofound, European Quality of Life Survey, 2012

2. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>

3. Eurostat, Employment (main characteristics and rates) – annual averages, table lfsi_emp_a, 10/05/2014



80% En Europa, el 80% de los cuidados los proporcionan cuidadores/as informales

CONCILIACIÓN PARA CUIDADORES/AS



El 13% de los europeos con edades comprendidas entre 50 y 64 años cuida cada día o varias horas a la semana de un familiar mayor

RECOMENDACIÓN

La Comisión Europea debería presentar una recomendación sobre el reconocimiento de los cuidadores/as Familiares e informales en favor de la adopción de disposiciones que reconozcan su situación legal en los Estados miembros

LA MUJER EN EL TRABAJO

¡ARRANQUE ESTE POSTER!



Cerca del 80% de los graduados universitarios de la UE son mujeres, pero representan menos del 33% de los científicos e ingenieros en Europa. Los científicos e ingenieros casi sin embargo, ellas representan casi el 80% de la mano de obra en las áreas de salud, educación y asistencia social.

RECOMENDACIÓN

La UE debería adoptar un paquete legislativo coherente de permisos incluyendo: maternidad, parental y para el cuidado, para promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres

CONCILIACIÓN PARA CUIDADORES/AS

El **13%** de los europeos con edades comprendidas entre 50 y 64 años cuida cada día o varias horas a la semana de un familiar mayor



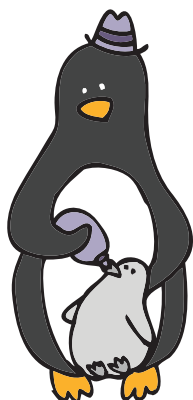
80%

En Europa, el 80% de los cuidados los proporcionan cuidadores/as informales



RECOMENDACIÓN

La Comisión Europea debería presentar una recomendación sobre el reconocimiento de los cuidadores/as Familiares e informales en favor de la adopción de disposiciones que reconozcan su situación legal en los Estados miembros



Brecha salarial entre mujeres y hombres en la UE

16%

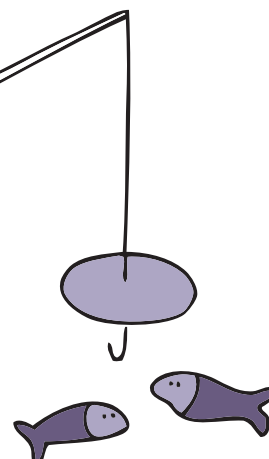
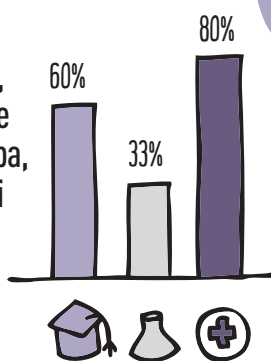
Brecha en las pensiones entre mujeres y hombres en la UE

39%

LA MUJER EN EL TRABAJO

El reparto desigual del trabajo no remunerado en la familia tiene un impacto directo en la segregación por género, ya que las mujeres organizan su trabajo de acuerdo con sus responsabilidades de cuidado. Las mujeres son más propensas a pedir permisos, trabajar a tiempo parcial o incluso a abandonar el mercado laboral.

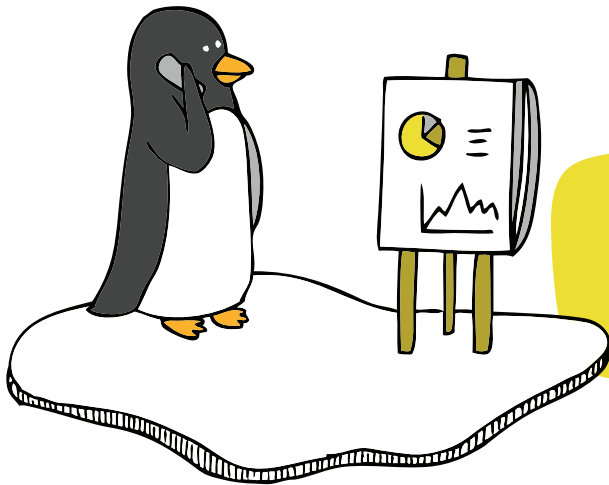
Cerca del 60% de los graduados universitarios de la UE son mujeres, pero representan menos del 33% de los científicos e ingenieros en Europa, sin embargo, ellas representan casi el 80% de la mano de obra en las áreas de salud, educación y asistencia social.



RECOMENDACIÓN

La UE debería adoptar un paquete legislativo coherente de permisos incluyendo: maternidad, paternidad, parental y para el cuidado, para promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres

CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA



43% Menos de mitad de la población activa europea dispone de horarios flexibles en el trabajo (Eurofound EQLS 2012)



Para crear un entorno favorable a la conciliación, todas las partes implicadas deben participar en la elaboración de iniciativas prácticas y legislativas.



RECOMENDACIÓN

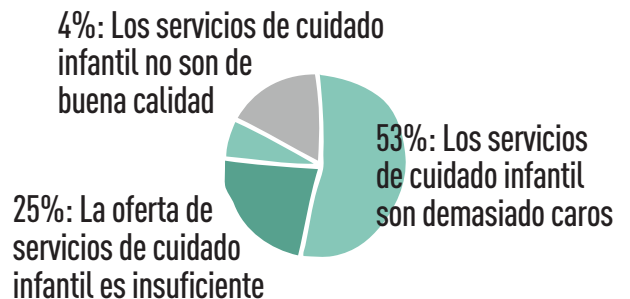
Las políticas de conciliación no son políticas “universales”, las empresas deberían desarrollar herramientas adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores/as y de las empresas en función del tamaño y sector.

CUIDADO INFANTIL, EDUCACIÓN Y PARENTALIDAD

Casi el **60%** de los padres y madres en la UE-27 piensa que es muy difícil acceder a los servicios de cuidado infantil (listas de espera, falta de servicios...)



En la UE, las mujeres afirman no poder trabajar o trabajar a tiempo parcial porque...



RECOMENDACIÓN

Además de garantizar que todos los niños/as tengan una plaza en un centro de cuidado infantil al término del periodo de permiso, es indispensable desarrollar políticas que favorezcan la diversidad de servicios y que sean lo suficientemente flexibles para responder a las necesidades de todas las familias.

APROVECHAR EL POTENCIAL DE LAS MUJERES DE 50 AÑOS Y MÁS EN EDAD DE TRABAJAR

Las estrategias del mercado de trabajo para las mujeres deben tener en cuenta la situación específica de las mujeres de 50 años y más. Estas mujeres experimentan muchas dificultades para encontrar un empleo acorde con sus cualificaciones y experiencia, puesto que el mercado laboral no reconoce las interrupciones de carrera realizadas para asistir a un familiar sin remuneración alguna. En 2013, la brecha en la tasa de empleo entre los hombres y las mujeres con edades comprendidas entre 55 y 64 años fue del 14,2%². En lugar de dejar a las mujeres mayores depender durante un largo periodo de una prestación de renta mínima o de desempleo, debería haber una verdadera estrategia para la formación e inclusión de estas mujeres en el mercado laboral.

En algunos países, no se anima a las mujeres mayores para que retomen sus trabajos tras una larga interrupción de carrera para asistir a un familiar, puesto que no tendrán tiempo de acumular derechos para una pensión mínima. Las mujeres en esta situación tienen poca motivación para buscar un trabajo ya que el sistema de pensiones de su país no tiene en cuenta el tiempo dedicado a los cuidados a un familiar para poder beneficiarse de su derecho a una pensión. Una directiva sobre los permisos por cuidados podría incluir estos derechos y mejorar así el empleo de las mujeres mayores.

LA INTEGRACIÓN EN LAS POLÍTICAS EUROPEAS

La integración no es un fin en sí mismo sino más bien una estrategia, un enfoque, y un medio para lograr el objetivo de igualdad entre las mujeres y los hombres. La integración implica garantizar que las dimensiones de igualdad y la realización de este objetivo se inscriban en el centro de todas las actividades (desarrollo de políticas, investigación, sensibilización/diálogo, legislación, asignación de recursos, planificación y la aplicación y seguimiento de programas y proyectos).

La integración sistemática de la dimensión de género es una de las maneras más efectivas para promover el adelanto de la mujer en el trabajo y la igualdad en todas las actividades sobre el terreno. También sirve para garantizar que tanto las mujeres como los hombres puedan influir en el mercado laboral y participar de manera justa y significativa. Sin embargo, es esencial poder completar las estrategias de integración con intervenciones a medida para fomentar la igualdad y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, en particular donde existan casos persistentes de discriminación de las mujeres y de desigualdad entre mujeres y hombres.

Ni en los cinco objetivos cuantificables de la Estrategia Europa 2020, ni en sus actividades prioritarias se hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres de manera específica, con la excepción del objetivo en materia de empleo (75% para hombres y mujeres). En la actualidad, la tasa de empleo de las mujeres (63%) está muy por debajo de este objetivo y sin un objetivo específico de igualdad de género será imposible medir, evaluar y hacer un seguimiento del impacto de la Estrategia Europa 2020 y el Semestre Europeo en los progresos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la UE. Sin datos ventilados desglosados por sexo, no se podrá evaluar los avances realizados en materia de empleo y de comprender plenamente el papel de las políticas de empleo, evaluarlas y si fuera necesario, rectificarlas.

RECOMENDACIONES

Empoderamiento

- Las políticas de conciliación son la clave para introducir cambios y fomentar el empleo de las mujeres. Se deberían intensificar las campañas de sensibilización para comprender mejor lo que significa en la práctica "conciliar vida laboral y familiar" (una manera más justa de repartir entre hombres y mujeres el trabajo remunerado, el trabajo de cuidado no remunerado y las responsabilidades en el hogar).

Permisos

- Adoptar un paquete legislativo coherente de permisos, incluyendo: maternidad, paternidad, parental y para el cuidado, promoviendo un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.
- Se deberían adoptar medidas sobre el permiso de paternidad a nivel europeo. Las disposiciones en este sentido pueden incluirse en la directiva revisada relativa al permiso de maternidad, que debería aprobarse con rapidez.
- Con respecto al permiso parental, pedimos que permiso se divida en tres bloques, uno destinado específicamente para la madre, otro para el padre (o pareja de la madre) y un tercero para cualquiera de los dos, dependiendo de la elección de la familia.
- También es conveniente aplicar el principio de utilización obligatoria para incitar a los padres a tomar sus permisos. Los empleadores deben informar a los padres y animarles para que tomen sus permisos de paternidad y parentales.
- El desarrollo de la directiva relativa al permiso para cuidadores/as para padres, madres o miembros de la familia (incluyendo a los abuelos) que se ocupan de un miembro de la familia mayor o en situación de discapacidad debería iniciarse tan pronto como sea posible. Esta directiva debería incluir medidas que ofrezcan formación y certificación para las personas que salen de una interrupción larga de sus trayectorias profesionales por haber estado cuidando de un miembro de la familia (ver ejemplos en el capítulo 1).

Empleo

- La UE y los Estados miembros deberían apoyar la negociación de acuerdos sobre la gestión del tiempo de trabajo, que se negociarían a nivel nacional o a nivel de las empresas con los trabajadores/as y sus representantes, así como de "programas de conciliación" locales o internos en la empresas para atraer y retener a las mujeres en el mercado laboral.
- La UE debería apoyar la legislación y las políticas que tengan como objetivo crear un entorno adecuado para los empleos de tiempo parcial de calidad y un trabajo inteligente fomentando un cambio de la cultura de la presencia en el trabajo hacia una cultura más centrada en objetivos.
- Los Estados Miembros deberían aplicar íntegramente la directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- La Unión europea y los Estados miembros deben dar más visibilidad a las campañas de sensibilización sobre la brecha salarial entre las mujeres y los hombres y las ventajas de la diversidad, e incluirlas en todas las actividades.

EJEMPLOS

MALTA NISTA, REPARTO DE LAS RESPONSABILIDADES PROFESIONALES Y FAMILIARES

NISTA, Reparto de las responsabilidades profesionales y familiares. Campaña impulsada por la Unidad de Género de la Organización nacional de capacitación y empleo, integrada en la política nacional sobre la igualdad de género. Financiada por el Fondo Social Europeo (FSE).

NISTA es una campaña de sensibilización mediática (2010-2012) para estimular la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, que es muy baja en Malta. Esta campaña, impulsada por la Unidad de Género de la Organización nacional de capacitación y empleo, integrada en la política nacional sobre la igualdad de género. Financiada por el FSE, tiene como objetivo luchar contra los estereotipos tradicionales, reducir la brecha de la responsabilidad de cuidado entre mujeres y hombres y de fomentar la participación activa de los hombres en las responsabilidades familiares, para fortalecer la participación de las mujeres en el mundo laboral.

Se llevaron a cabo investigaciones previas y posteriores a la campaña, intercambio de experiencias de otros países, anuncios de radio y televisión, carteles y vallas publicitarias, un programa de televisión durante 13 semanas y un folleto informativo. El proyecto se ejecutó en cuatro fases i) sensibilización del conjunto de la sociedad, ii) lucha contra los estereotipos tradicionales, iii) mayor participación de los hombres en la familia y iv) promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal en las empresas (destacando las mejores prácticas adoptadas por empresarios/as y las ventajas de la conciliación). La campaña tuvo una repercusión importante sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y permitió informar a toda la sociedad sobre los servicios de cuidado infantil. 🇮🇲

ALEMANIA AGENCIAS PARA LAS MUJERES Y LA ECONOMÍA

El Estado federado alemán de Baja Sajonia promueve actualmente 23 "Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft" (agencias de coordinación para "las mujeres y la economía"). Algunas de ellas ofrecen una gran variedad de servicios para las mujeres y su reintegración al mercado

laboral después de haber sido madres, proporcionando información y asesoramiento. Las agencias también organizan formaciones que les permiten adquirir cualificaciones y un certificado. En colaboración con empresas locales, las agencias de coordinación proponen nuevas soluciones y condiciones de trabajo adaptadas a la vida familiar, para desarrollar una mano de obra cualificada y así crear un importante potencial de innovación en el mercado laboral. Los "überbetriebliche Verbände" (colaboraciones entre pequeñas y medianas empresas), son un instrumento utilizado para promover el trabajo de las mujeres. Las agencias de coordinación hacen de enlace entre las necesidades de las mujeres en las empresas y las exigencias de la empresa. Por tanto, constituyen un importante eslabón regional entre la economía, el mercado laboral, las instituciones de educación y las mujeres.

DINAMARCA "UN ABRAZO DE PAPÁ"

Desde 2002, TDC, la mayor empresa de telefonía de banda ancha y de televisión de Dinamarca, ofrece una política de permisos muy generosa para los padres y madres (aunque pocos padres utilizan este permiso). La campaña de la empresa "Un abrazo de papá" tenía como objetivo sensibilizar a los padres y dio lugar a un fuerte incremento en el número de padres que pidieron el permiso: de 13% a casi el 100% en 10 años. Los padres tienen derecho a un permiso remunerado que puede llegar hasta las 10 semanas, además de las dos semanas de permiso de paternidad que les corresponden al momento del nacimiento del bebé, al volver de la maternidad, o en caso de adopción. Uno de los objetivos de la campaña era demostrar que utilizar el permiso no supone un freno en la progresión de la trayectoria profesional. Toda la información está disponible en una página web y también en folletos. Además, los nuevos padres reciben un paquete con un babero, una mochila, y otro material junto con una carta con información sobre la política de permisos parentales. 🇩🇰

ALEMANIA PERÍODOS DE CUIDADO INFANTIL PARA LA PENSIÓN

El artículo 249 SGB VI del Código Social Alemán reconoce los llamados "Kindererziehungszeiten" para la pensión. Esto significa que los padres que hayan permanecido en casa cuidando a sus hijos reciben créditos

adicionales para la pensión por cada hijo (3 por los hijos/as nacidos después de 1992 y 2 por los nacidos antes de 1992. Estos "créditos para el cuidado" influyen directamente en la cantidad de pensión legal y se otorgarán aunque la madre trabaje durante los tres primeros años de la vida del niño/a (hasta un límite definido de responsabilidad). Los créditos se pueden transferir al padre mediante una solicitud conjunta de la madre y el padre.

AUSTRIA TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA PADRES Y MADRES

En 2004 se puso en marcha una nueva ley para promover el trabajo a tiempo parcial para padres y madres. Éstos tienen derecho al trabajo a tiempo parcial siempre que hayan trabajado para la empresa al menos tres años y si la empresa cuenta con más de 20 empleados/as. En base a las normas sobre esta ley, un padre o madre puede reducir sus horas de trabajo semanales y puede cambiar sus horas de trabajo (días u horas específicas) hasta que el niño/a tenga siete años o que empiece la escolarización. De acuerdo con las evaluaciones realizadas, en 2007, el 6% de los padres y madres que se podían beneficiar de esta medida, utilizaron el tiempo parcial parental. El 14% de los usuarios eran hombres, un porcentaje relativamente alto comparado con la tasa de participación de los hombres a otras medidas de políticas familiares, como el permiso parental. 👍

VARIOS PAÍSES EUROPEOS FAMCOMPASS – PASAPORTE DE COMPETENCIAS FAMILIARES

El FAMCOMPASS es una herramienta elaborada para evaluar y reconocer las competencias que las mujeres y los hombres han obtenido en el ámbito familiar, en sus funciones como educadores/as, encargados/as de las tareas domésticas y cuidadores/as. Esta herramienta se utiliza para preparar a las personas que se inscriben en programas de educación y de formación, para otorgar exenciones a ciertos exámenes y acortar la duración de los estudios, permitiendo la convalidación de estas cualificaciones y competencias en el mercado laboral en los sectores de cuidado, de asistencia social y cuidado infantil. 👍

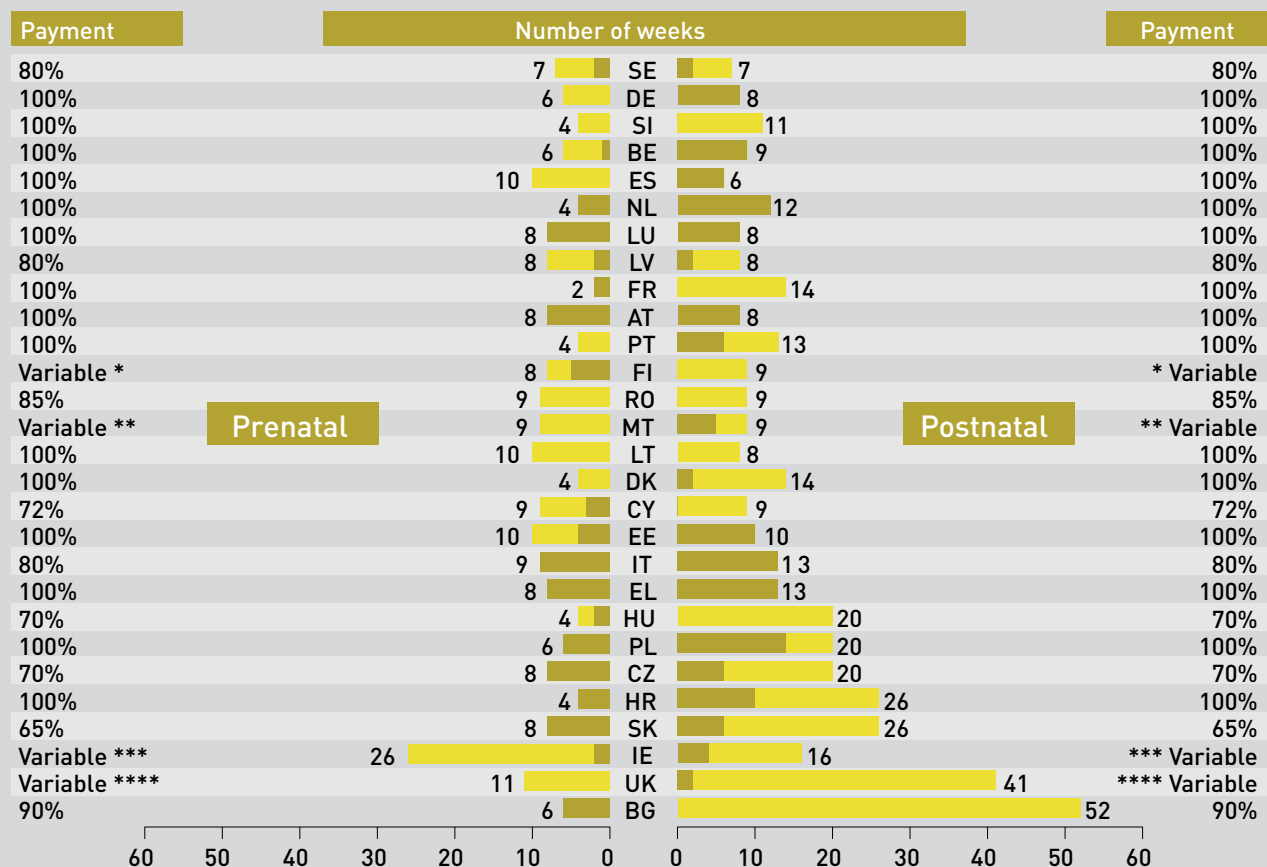
IRLANDA HERRAMIENTAS PARA LA MATERNIDAD Y LA PARENTALIDAD: CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS Y EMPLEADORES DE IRLANDA (IBEC)

IBEC ha elaborado un manual con una serie de herramientas para ayudar a las empresas a administrar a sus empleados/as de manera proactiva y positiva durante el embarazo, el permiso de maternidad y tras el permiso. Este manual ofrece una serie de prácticas, plantillas y ejemplos que se pueden adaptar a las empresas para facilitar la transición durante estos períodos. Este manual se interesa también a las dificultades adicionales con las que se encuentran las mujeres durante el embarazo, el permiso de maternidad o la adopción y a la vuelta del permiso, ya que es un momento delicado en el que si los empleadores/as no saben cómo gestionar estos cambios de manera apropiada, pueden tener un impacto negativo en sus ingresos y evolución profesional. 👍

PORTUGAL I-GEN : FORO EMPRESARIAL PARA LA IGUALDAD

En 2013, la Comisión para la igualdad en el trabajo y el empleo (CITE) creó y organizó, en colaboración con un grupo de trabajo de 7 empresas, un foro de 21 empresas de diversos sectores económicos (celebrado en 2013), que se comprometieron a introducir 90 medidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo los derechos parentales, la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. El objetivo de esta iniciativa es fomentar el compromiso de las empresas con la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar las barreras para la conciliación. Se han puesto en marcha varias medidas innovadoras, incluyendo el apoyo para la reintegración después de un permiso, apoyar a los padres para que utilicen sus permisos parentales, etc. El foro organiza reuniones periódicas y crea herramientas de sensibilización sobre estas cuestiones. 👍

MATERNITY LEAVE IN THE EU



Mandatory
 Non mandatory

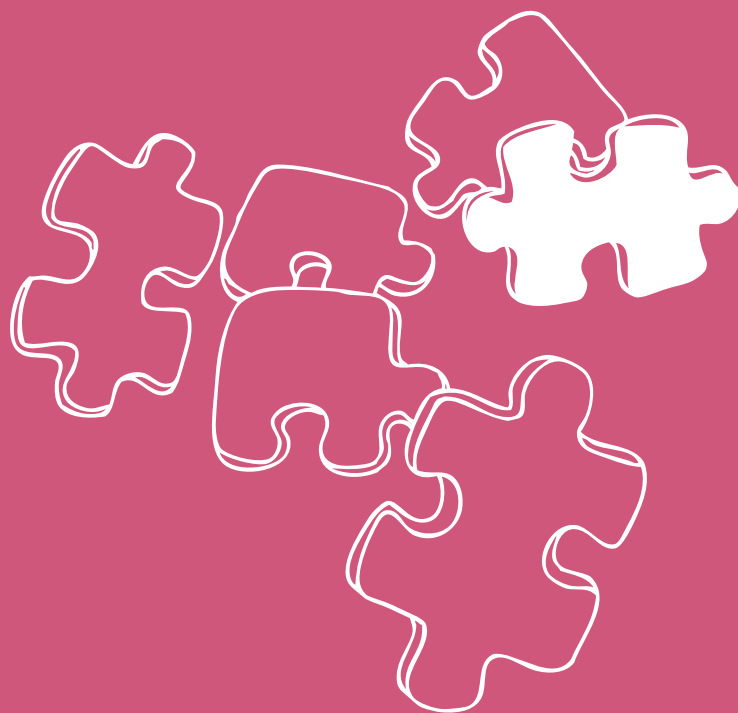
Current EU legislation
14
 Weeks minimum of which 2 mandatory

Commission proposal
18
 Weeks minimum of which 6 mandatory after birth

EP amendment
20
 Weeks minimum of which 6 mandatory after birth

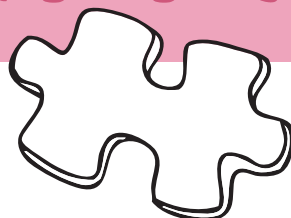
Note on payment

- * FI First 56 days, 90% of salary; remainder (49 days) 70%
- ** MT 100% of earnings (for 14 weeks) + 4 weeks flat rate
- *** IE Weekly rate (€230) paid for 26 weeks; the remaining 16 weeks unpaid
- **** UK First 6 weeks, 90%; next 33 weeks, flat-rate payments of either €138.18 [€170] or 90% of average gross weekly earnings (whichever is lower); the remaining 13 weeks are unpaid.



3. LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA INDEPENDIEMENTE DEL TAMAÑO O SECTOR

LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA INDEPENDIENTEMENTE DEL TAMAÑO O SECTOR



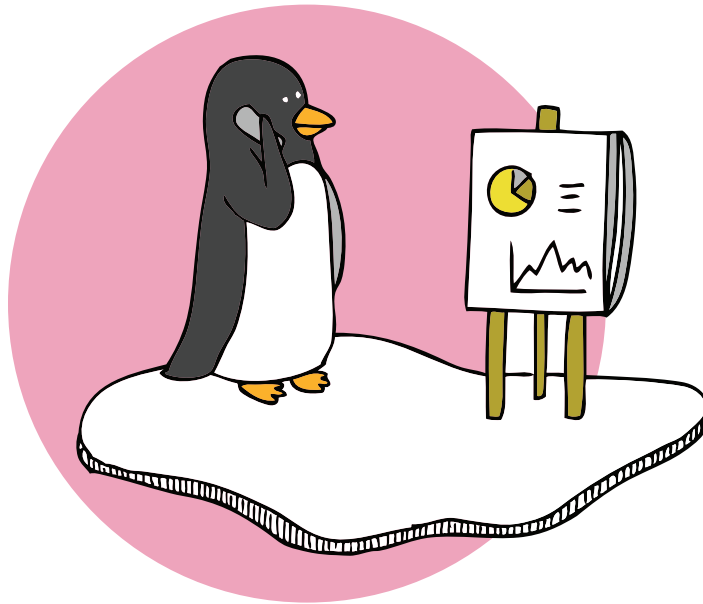
A menudo, las políticas de conciliación se perciben como beneficios reservados para padres y madres jóvenes, y en particular para las madres jóvenes, y por lo tanto, para una minoría. También se suele pensar que sólo las grandes empresas o los empleadores/as del sector público pueden llevar a la práctica este tipo de políticas, y sólo para cierto tipo de empleos, principalmente los puestos de ejecutivos/as y empleados/as.

Sin embargo, como ya habíamos mencionado en los capítulos anteriores, las políticas de conciliación se deben considerar como una nueva forma de hacer negocios, de manera que las empresas se puedan beneficiar del potencial sin explotar de las mujeres apoyándolas para que puedan conciliar sus vidas profesionales, familiares, y privadas. Esto crearía una sociedad más respetuosa con la igualdad entre los hombres y las mujeres, y menos expuesta a la pobreza, especialmente entre las personas mayores. La aplicación estas medidas en el lugar de trabajo podrían tener un impacto positivo, como por ejemplo la reducción del absentismo laboral y la rotación del personal, aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores/as, aumentar la productividad, atraer mano de obra cualificada susceptible de permanecer en la empresa, incitar una vuelta al trabajo más rápida tras los permisos, y una mejora general del bienestar del personal. Todos

estos factores, a su vez, tendrán un impacto positivo en los resultados.

En la actualidad hay más mujeres que hombres con estudios superiores y cada vez más mujeres dirigen y son propietarias de sus empresas, sin embargo, sólo un 2,8% de mujeres son directoras ejecutivas (CEOs) en las empresas que cotizan en bolsa en Europa. Muchas mujeres se topan con un techo de cristal, y la falta de políticas y medidas sólidas de conciliación en el lugar de trabajo para facilitar la transición hacia la maternidad, les obliga a parar en plena ascensión. La ausencia de políticas adecuadas en materia de maternidad y paternidad, la insuficiente oferta de servicios públicos o propuestos por el empleador/a de cuidado infantil y de cuidado para personas mayores, la falta de flexibilidad para gestionar el tiempo de trabajo, e incluso constantes presiones laborales son una enorme fuente de frustración y el motivo por el que las mujeres permanecen en los niveles más bajos de los escalafones profesionales.

Incluso en algunos sectores como el académico, que suele ser considerado como uno de los más flexibles, y donde los profesores e investigadores disfrutan de un elevado nivel de flexibilidad y control sobre sus horarios, las mujeres siguen teniendo dificultades para acceder a los puestos más



altos. En 2010, el 15,5% de las instituciones de enseñanza superior estaban dirigidas por mujeres, y solo un 10% de las universidades tenían a una mujer como rectora en la EU-27.

Hay sectores excesivamente dominados por hombres, y otros por mujeres, observamos que los sectores que emplean a más mujeres son aquellos que proporcionan un mayor nivel de flexibilidad y posibilidad de trabajo a tiempo parcial, como por ejemplo los sectores de atención sanitaria, educación, trabajo social y sectores relacionados. Los motivos por los que las mujeres se orientan hacia estos sectores son múltiples, pero uno de ellos es la posibilidad de conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y a la facilidad para gestionar el tiempo.

En los últimos años, la Comisión Europea ha dicho en repetidas ocasiones que es indispensable innovar y modernizar la forma que tenemos de organizar nuestros trabajos, así como la importancia de contar con servicios de atención infantil y para personas en situación de dependencia que sean asequibles. Sin embargo, la mayoría de las prácticas y políticas de conciliación aplicadas en Europa son principalmente los diferentes permisos y la flexibilidad o reducción de horarios. Según una encuesta realizada en 2009

en seis países de la UE (Alemania, el Reino Unido, Francia, Italia, Suecia y Polonia), reveló que el porcentaje de empresas que ofrecían horarios flexibles se situaba entre el 45,8% y el 72,7%. Por el contrario, un porcentaje mucho menor de empresas ofrecía servicios de cuidado infantil (entre el 1,1% y el 3,8%), subvención para encontrar, organizar y financiar asistencia infantil (entre el 2% y el 18,3%) y servicios familiares o domésticos específicos (entre el 0% y el 5,1%).

Las políticas de conciliación no son políticas de "universales", por lo que se deben elaborar y llevar a la práctica instrumentos "a medida" para responder a las necesidades específicas de los trabajadores y de las empresas, en función del tamaño y sector, o desarrollar instrumentos adaptados para los trabajadores/as autónomos y los empresarios/as.

Esto es importante ya que más del 99% de las empresas europeas son Pymes (pequeñas y medianas empresas) que ofrecen dos de cada tres trabajos del sector privado. Nueve de cada diez Pymes son en realidad microempresas que emplean a menos de diez personas (dos de media).

En este capítulo, analizaremos y presentaremos cómo la conciliación de la vida profesional y privada puede ser un reto pero también puede ser accesible para las empresas e instituciones públicas de todos los tamaños y sectores, incluyendo aquellas en las que sus trabajadores/as no trabajan en una oficina o son mujeres emprendedoras o autónomas.

43% Menos de mitad de la población activa europea dispone de horarios flexibles en el trabajo (Eurofound EQLS 2012)

43%

MARCO LEGISLATIVO

Directiva 91/383/CEE por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal

Directiva del Consejo 97/81/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial

La Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003 relativa a algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Comunicación

2006/0033 final: *Aplicación del Programa Comunitario de Lisboa: Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y la formación.*

Comunicación 2008/394 final: *"Small Business Act" ("Pensar primero a pequeña escala") para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas".*

Comunicación 2010/0491 final: *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.*

Comunicación 2012/795 final: *Plan de acción sobre emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu emprendedor en Europa*

POLÍTICAS

LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS: LA CULTURA LABORAL

La conciliación de la vida laboral y vida privada es un problema para las empresas por varias razones: las grandes empresas han heredado una cultura de gestión fordista, vinculada a la presencia en lugar de trabajo y no son capaces de transformar la diversidad en herramientas de organización y gestión. Por otra parte, las pequeñas empresas no disponen de recursos ni de los conocimientos necesarios para utilizar herramientas de gestión adecuadas. Por lo tanto, es esencial que las grandes empresas se conviertan en el centro del cambio de la cultura laboral, de las competencias y del conocimiento, para motivar un cambio en las Pymes, con la ayuda de las herramientas disponibles, de prácticas sencillas y los beneficios fiscales.

La ejecución de programas o iniciativas de conciliación en las empresas, puede conllevar algunas dificultades: el cambio de la cultura de valoración del personal dentro de la empresa, aprender a conocer mejor las ventajas de una mejora del bienestar de los trabajadores/as, y fomentar una mejor comprensión de las herramientas de gestión de las ausencias prolongadas y la maternidad, así como las medidas para la organización de los servicios, la flexibilidad funcional y organizativa.

Además de los factores internos, algunas medidas estratégicas y legislativas pueden obstaculizar el cambio de la cultura y aumentar las dificultades en lugar de promover un cambio positivo. Por ejemplo, las nuevas medidas deberían incluir un análisis de las necesidades de las empresas, considerándolas como socias, con el fin de identificar herramientas innovadoras que pudieran ser beneficiosas mutuamente, tales como la formación, el desarrollo de nuevos métodos de gestión, herramientas tecnológicas y beneficios fiscales.

ESPIRITU EMPRESARIAL Y TRABAJO AUTÓNOMO: ¿CARRERA O CONCILIACIÓN?

En Europa, el 34% de los emprendedores/as son mujeres, pero podríamos hacer mucho más para promover esta fuente de crecimiento inexplorada a nivel europeo y nacional. Hay que apoyar a todas las mujeres que deseen crear su negocio para que puedan conseguirlo. Por otra parte, el empleo por cuenta propia y el espíritu empresarial no deberían ser el último recurso para que las mujeres puedan conciliar su vida familiar y laboral.

De hecho, embarcarse en una actividad por cuenta propia como autónomo puede poner en riesgo y penalizar a las mujeres, y en particular a las madres. Las madres con hijos pequeños, conscientes y preocupadas por riesgos tales como la reducción de la protección social, la inseguridad laboral y la ausencia de un plan de pensión, tienden a evitar esta opción. A pesar de eso, ha llegado a Europa una tendencia nueva que surgió en los Estados Unidos y que cuenta ya con más de 7 millones de madres emprendedoras, es la tendencia de las « Mompreneurs » (mujeres que se convierten en empresarias después de tener hijos para poder conciliar sus responsabilidades familiares y laborales). En el Reino Unido, una encuesta realizada por la Oficina de Estadísticas Nacionales en 2009 reveló que las mujeres eran casi cinco veces más propensas a citar a la familia como motivo principal para elegir un trabajo por cuenta propia.

LA CULTURA DE TRABAJO AFECTA A LOS TRABAJADORES/AS Y A LAS EMPRESAS PERO TAMBIÉN A SU ENTORNO

El establecimiento de una cultura de trabajo desfavorable y la ausencia de políticas y prácticas internas para la conciliación, tienen un impacto negativo sobre todas las partes implicadas en el proceso productivo, desde el trabajador/a al empresario/a, incluyendo el entorno en el que viven.

Impacto en los ciudadanos y sus familias:

- Renuncia o reducción de la jornada laboral de las mujeres (cuando sea posible) después de acontecimientos familiares como la llegada de un bebé, o dificultad para encontrar un trabajo después de un largo periodo cuidando de un familiar en situación de dependencia o discapacidad;
- Desconexión de las mujeres de sus carreras profesionales, y en particular de las madres que trabajan o cuidadoras;
- Brecha salarial, y por lo tanto brecha de las pensiones entre los hombres y las mujeres;
- Descenso demográfico y formación familiar a una edad más avanzada;
- Aumento de los gastos relacionados con el cuidado infantil y las personas en situación de dependencia por falta de flexibilidad de las condiciones de trabajo y/o una oferta de servicios deficiente (con el resultado de una disminución del poder adquisitivo de las familias). Y así, los trabajadores se encontrarán en una situación en la que no podrán permitirse dejar de trabajar, pero donde la mayor parte de sus ingresos se utiliza para garantizar la posibilidad de trabajar;
- Aumento del estrés, agotamiento y de otras enfermedades relacionadas con el trabajo que afectan seriamente la productividad y que aumentan los costes de seguridad social.

Impacto en las empresas:

- Baja productividad para las empresas que no están centradas en objetivos;
- Aumento del absentismo laboral;
- Pérdida de recursos y competencias fundamentales;
- Inversiones menos rentables (puesto que la empresa podría hacer un mejor uso de los recursos existentes para satisfacer las necesidades de los trabajadores/as);
- Mano de obra con poco bienestar y motivación limitada;

- Poca capacidad para encontrar soluciones de organización innovadoras por la complejidad y rigidez de la legislación laboral y de las políticas de empleo y la gran cantidad de burocracia necesaria para poder introducir cambios.

Impacto en el entorno:

- Aumento de gastos en bajas laborales por enfermedad que se podrían reducir si se mejorara el bienestar de los trabajadores;
- Servicios más caros y falta de correspondencia entre los servicios y las necesidades puesto que:
 - » los servicios los solicitan las personas que no pueden beneficiarse de flexibilidad,
 - » a menudo, los horarios de los trabajadores/as no son compatibles con los horarios de apertura de los servicios.
- Menos prosperidad y bienestar en general.

UN ENTORNO FAVORABLE A LA CONCILIACIÓN TIENE QUE SER MULTIDIMENSIONAL

Para crear un entorno favorable a la conciliación, es indispensable que todas las partes interesadas (trabajadores/as, empresarios/as, familias e instituciones públicas) estén involucradas en la configuración de iniciativas prácticas y legislativas. El cambio efectivo solo ocurrirá si adoptamos un enfoque multidimensional, que se centra en torno a cuatro ejes:

Eje Cultural

Es fundamental promover un nuevo concepto cultural y organizacional que reúna los intereses de las empresas y los de los trabajadores/as, y si fuera necesario, subsidiar medidas de difusión. Esto sólo se puede llevar a cabo a través de un enfoque multidimensional. Además, es esencial conocer la existencia del concepto de "entorno de conciliación" y las ventajas de una "economía de conciliación". El proceso de sensibilización debe comenzar desde la universidad, donde

se forma a los futuros directivos y luego continuar en el contexto de los servicios de empleo y formación. Las políticas públicas también desempeñan un papel clave, ya que deberían ser las principales impulsoras de una "economía de conciliación" basada en el modelo de la "economía verde", es decir, reorganizar las políticas públicas para avanzar hacia un modelo basado en un principio en el que todos salgan beneficiados (empresarios y trabajadores) en lugar de la actual dicotomía entre los intereses de los empresarios/as y los de los trabajadores/as.

Eje Económico

El segundo eje consiste en una serie de reformas fiscales que podrían apoyar e incentivar el avance hacia una "economía de conciliación". Por ejemplo, fomentando un sistema fiscal diferenciado que recompense a las empresas con un menor impacto social en su entorno, incluyendo a las familias y a las comunidades, o a aquellas que contraten a mujeres, padres y madres con hijos pequeños, cuidadores/as, jóvenes y personas mayores de 50 años y más. Existen otras formas para reducir el coste de la mano de obra y de ampliar las posibilidades de conciliación además de la desgravación, por ejemplo: conceder a los trabajadores/as la posibilidad de solicitar ajustes del tiempo de trabajo como el teletrabajo, el trabajo colaborativo, el trabajo a domicilio, la reducción de la semana laboral, el trabajo inteligente, el trabajo a distancia, etc. No obstante, es fundamental que los sindicatos y los representantes de los trabajadores/as estén implicados en este proceso para garantizar que la flexibilidad beneficia a todas las partes implicadas y evitar que degenere en la cultura de disponibilidad del trabajador.

El hecho de trabajar en el sector minorista, de fabricación o en cualquier otro puesto que requiera estar presente en el lugar de trabajo, no debe ser un impedimento para que los trabajadores/as cuenten con la posibilidad de ajustar su tiempo de trabajo. Aunque no puedan trabajar a distancia, las empresas tienen que desarrollar soluciones específicas a las necesidades de estos trabajadores/as: negociación con los proveedores de servicios de cuidado infantil o personas en situación de dependencia, incluyendo horarios fuera de las horas de oficina para las personas que trabajan por turnos, la posibilidad de ponerse de acuerdo con la unidad/equipo para los permisos de urgencia,... etc. La planificación también es un elemento clave e incluye la planificación de turnos y que permiten tanto a los trabajadores organizarse y organizar sus responsabilidades familiares,

puesto que los cambios de horario a última hora es perjudicial para el trabajador/a, crea una espiral negativa de incertidumbre y pueden provocar gastos extras como el encarecimiento de los servicios de apoyo a última hora, lo que en particular negativo para los trabajadores con pequeños ingresos.

Eje Organizacional

Están surgiendo nuevas herramientas de gestión digitales para las entidades públicas y privadas que facilitan la evolución hacia una forma de organización del trabajo más favorable a la conciliación, pero todavía no se conocen bien ni se promueven lo suficiente. Las herramientas de gestión de la maternidad y de la flexibilidad, las herramientas digitales para acceder a servicios territoriales o para medir el impacto de las nuevas herramientas que ya están en vigor pueden ayudar a los departamentos de recursos humanos o a los representantes de los trabajadores para desarrollar herramientas a medida, adaptadas a las necesidades.

Eje Legislativo

El eje legislativo es clave para mantener la coherencia del sistema y tiene que pensar en un mercado laboral que refleje las necesidades de la sociedad, ofrecer soluciones seguras y flexibles tanto para los trabajadores/as como para los empresarios/as. Un entorno favorable a la conciliación va más allá de la legislación laboral y debe incluir disposiciones legales para contar con sistemas de permisos accesibles y disponibles para todos los trabajadores/as, incentivos fiscales o impositivos (por ejemplo, la exención de impuestos para los servicios de atención cuando sea necesaria una aportación personal), y reconocer y promocionar las empresas favorables a la conciliación.

RECOMENDACIONES

Legislativas

- La “economía de conciliación” basada en el modelo de la “economía verde”: desarrollar y/o promover un indicador de impacto social, y recompensar a las empresas con un bajo impacto social. Las herramientas de evaluación y los mecanismos de recompensa deben ser interesantes y fácilmente accesibles (menos burocracia). Pueden incluir, por ejemplo, exenciones fiscales e incentivos, o requisitos específicos en los procedimientos de contratación o licitación.
- La Directiva revisada sobre la ordenación del tiempo de trabajo debería fomentar una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal al conceder derechos para solicitar acuerdos para organizar el tiempo de trabajo en función a las responsabilidades fuera del trabajo (por ejemplo, los horarios flexibles y el teletrabajo).
- Incluir en la legislación (cuando no sea el caso) la posibilidad de desarrollar, en los convenios de empresa, medidas de conciliación concretas que puedan traducirse en soluciones seguras y adaptadas a las necesidades de cada empresa, garantizando que estas medidas se puedan aplicar a todos los trabajadores/as, o si no fuera posible, elaborar medidas específicas destinadas a los trabajadores/as que no trabajan en las oficinas.

Empoderamiento

- Apoyar, animar y recompensar a las empresas que quieren trabajar en red con el fin de poner en común sus recursos y satisfacer mejor a las necesidades de sus trabajadores/as e invertir en la comunidad mediante la creación o el fomento de servicios existentes, en particular para los servicios de atención.
- Ayudar a las mujeres que deseen trabajar por cuenta propia o crear una empresa, mediante la creación de programas, o con programas existentes en los centros de enseñanza y servicios de empleo, y a continuar su actividad por cuenta propia o en la empresa, adaptando la legislación para que tengan acceso a sistemas de permisos y cotizaciones sociales como las mujeres empleadas.

EJEMPLOS

ALEMANIA/AUSTRIA/ITALIA AUDITORIA DE EMPRESAS

La auditoría "BerufundFamilie" es una herramienta de gestión para ayudar a las empresas a crear un entorno laboral compatible con las responsabilidades familiares. Para obtener un certificado, un auditor tiene que hablar con la dirección y los trabajadores para identificar las necesidades de la empresa y después, establecer un plan de empresa definiendo los objetivos a alcanzar en un plazo de tiempo determinado. Al cabo de tres años, un auditor externo evalúa los progresos realizados, y si la evaluación es positiva, la empresa obtiene el certificado para otros tres años. Tras el rotundo éxito de la auditoría en Alemania "BerufundFamilie" creó una auditoría europea de trabajo y familia, disponible en Austria y en Italia. La aplicación de este proyecto en Italia ha sido seleccionada por el EEIG (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) como una de las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.



ESPAÑA EFR, CERTIFICADO DE EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Se trata de una herramienta de gestión privada que permite determinar en qué medida las políticas internas son favorables a la familia, en cualquier tipo de organización, ya sean Pymes, grandes empresas, ONGs o instituciones públicas. Incluye un conjunto de 30 indicadores sobre la calidad del empleo, la flexibilidad física y temporal, la igualdad entre hombres y mujeres, etc. Se ha desarrollado como una norma ISO en colaboración con la Asociación Española de Normalización AENOR, y está reconocido por el Ministerio Español de Asuntos Sociales y por las Naciones Unidas como una buena práctica. Más de 400 organizaciones en 20 países ya han obtenido esta certificación. Un auditor externo evalúa el trabajo realizado con respecto a los indicadores y si la evaluación es positiva, la organización recibe el certificado.



FRANCIA CAJA NACIONAL DE PRESTACIONES FAMILIARES (CNAF)

El CNAF ha realizado varios estudios sobre los horarios atípicos en el trabajo con una perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres, a partir de cuatro experiencias en el 2005 sobre servicios de cuidado infantil fuera de los horarios habituales (antes de la apertura y después del cierre). En 2010, el "Pays Bassin d'Arcachon-Val de l'Eyre" (una comunidad local francesa), junto con la Caja de Prestaciones Familiares local, inició un experimento en 13 municipios, en donde se organizaron servicios de cuidado infantil durante horarios no regulares.



FRANCIA CARTA DE LA PARENTALIDAD EN EMPRESAS

La «Charte de la parentalité en entreprise» (Carta de la parentalidad en empresas) se publicó en 2008 con el objetivo de estimular a las empresas para que ofreciesen a sus trabajadores/as con hijos/as a su cargo, un entorno laboral que se adaptase mejor a sus responsabilidades familiares. 500 empresas ya la han suscrito. Además, se ha establecido un Observatorio sobre la parentalidad, con las empresas firmantes.



BÉLGICA **CARTA PARA EMPRESAS** **FAVORABLES A LAS FAMILIAS** **DE GEZINSBOND (RED DE** **ORGANIZACIONES FAMILIARES DE** **FLANDES)**

Cuando una empresa suscribe esta carta, también lo debe hacer al principio de igualdad entre los hombres y las mujeres y aplicar una regla para que todas las medidas favorables a las familias que ponga en práctica se dirijan a los hombres y a las mujeres. Además, la empresa se compromete con las personas que hayan tenido que trabajar a tiempo parcial por razones familiares a darles la oportunidad de continuar con una trayectoria profesional ambiciosa, una vez reincorporados a su puesto de trabajo.



ALEMANIA **EL ESTADO FEDERADO DE RENANIA** **PALATINADO**

El estado de "Renania-Palatinado" lanzó el denominado "LANDESWETTBEWERB FIRMA & FAMILIE" entre el 2012/2013, y que consistía en un concurso para las Pymes que pusieran en marcha medidas en favor de las familias. Este concurso fue un excelente método para identificar a varios "campeones ocultos" de la conciliación entre las Pymes. En Alemania la mayoría de los ejemplos de buenas prácticas proceden de las grandes empresas. En agosto de 2014 se publicó un folleto con ejemplos y mejores prácticas ganadoras.



ITALIA **RED DE EMPRESAS**

Diferentes empresas se unen para compartir inversiones y soluciones para el bienestar. Por ejemplo, "Valore D" organiza seminarios para más de 50 empresas que trabajan en diferentes sectores: Gestión de permisos parentales, gestión flexible y trabajo inteligente y las prestaciones sociales. La red "Giunca" es un acuerdo formal suscrito por unas diez empresas de diferente tamaño pero que ejercen sus actividades en la misma región (provincia de Varese). Las empresas comparten iniciativas en materia de formación, seguridad y bienestar (servicios de apoyo, campus, productos de crédito con bajos tipos de interés y compras de libros de texto) y gestionan a la vez el suministro de servicios a los trabajadores/as ahorrando dinero ya que, gracias a gran cantidad de trabajadores/as, pueden obtener servicios de calidad y a un precio atractivo para todos. El programa compartido de bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal también puede ser rentable para las pequeñas empresas y las microempresas.



FINLANDIA **UN LUGAR DE TRABAJO** **RESPETUOSO CON LA VIDA FAMILIAR**

Las prácticas favorables a las familias en el lugar de trabajo consisten en una serie de actitudes y acciones. La Federación Finlandesa de Familias desarrolló un test de autoevaluación en línea para las empresas y los diferentes lugares de trabajo, para descubrir si sus prácticas respetuosas con la vida familiar. Un lugar de trabajo respetuoso con la vida familiar implica que el empleador/a ponga en marcha diferentes servicios y políticas para los empleados/as que tengan que ocuparse de un miembro de la familia, ya sean padres, futuros padres, o para los que tengan que cuidar de sus parejas u otro familiar. El test de prácticas respetuosas con la vida familiar en el lugar de trabajo está disponible en finés e inglés.



BASES DE DATOS Y RECURSOS QUE CONTIENEN MÁS EJEMPLOS DE EMPRESAS QUE OFRECEN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Existen muchos ejemplos de prácticas recopilados por las Instituciones europeas, ONGs, centros de investigación, etc., que ofrecen a los trabajadores/as entornos de trabajo favorables a la conciliación. Cada uno de estos ejemplos está inscrito en un marco específico, pero pueden ser de gran ayuda para las empresas o responsables políticos que deseen realizar cambios en las empresas o municipios. La lista no es exhaustiva.

A NIVEL DE LA UE EEIG

Buenas prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar.



EUROFOUND

«Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults» (Iniciativas de la empresa para trabajadores/as con responsabilidades de cuidado infantil o de adultos en situación de discapacidad)

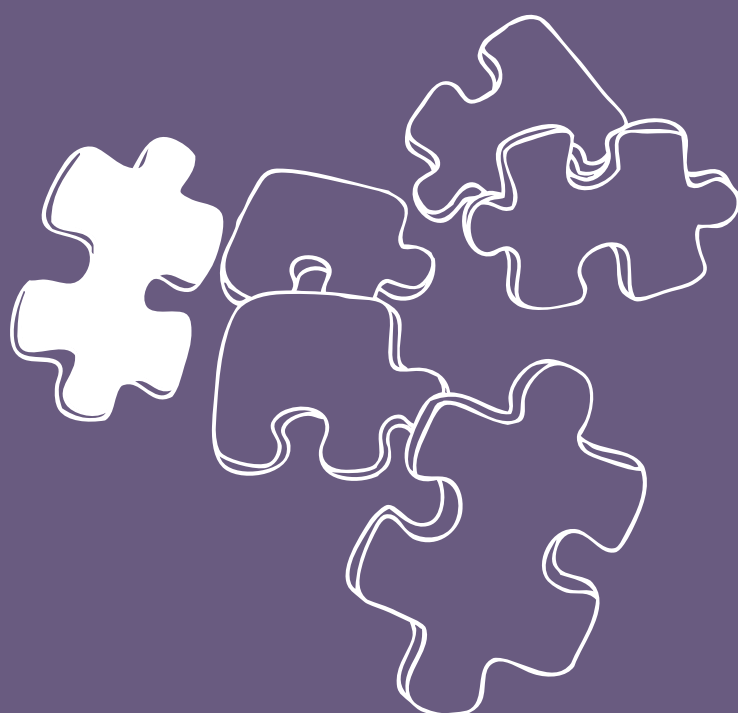


AGENTES SOCIALES

«Gender equality toolkit: 100 initiatives by social partners and in the workplace across Europe» (Manual de igualdad de género: 100 iniciativas de los agentes sociales en el lugar de trabajo en Europa).

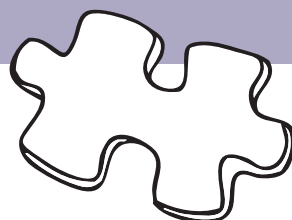






4. CUIDADO INFANTIL, EDUCACIÓN Y PARENTALIDAD

CUIDADO INFANTIL, EDUCACIÓN Y PARENTALIDAD



El cuidado infantil, la educación (la enseñanza preescolar, escolar, y en menor medida, después de la escuela) así como el apoyo a la parentalidad, son competencias de los Estados Miembros. Sin embargo, son un ámbito fundamental donde investigar cuando se habla sobre políticas de conciliación ya que muchas de las medidas políticas o iniciativas que dependen de los empresarios/as para mejorar la conciliación, están destinadas a los padres y madres jóvenes, ofreciendo soluciones para el cuidado infantil.

Como hemos dicho en varias ocasiones en este documento, las políticas de conciliación deben ser consideradas como una adaptación y mejora del entorno laboral con el fin de mejorar las condiciones laborales y el bienestar de todos los trabajadores/as, no solo el de los padres y madres de hijos pequeños, ya que estas medidas contribuyen a una mejor productividad y al éxito de la empresa. Sin embargo, es innegable que los servicios de cuidado infantil, así como la disponibilidad, accesibilidad, precio y calidad, son factores determinantes para el empleo de las mujeres y para la igualdad entre hombres y mujeres, y por lo tanto, para permitir a los padres y madres que trabajan conciliar mejor la vida laboral y familiar.

El nacimiento de los hijos/as representa un punto de inflexión en las vidas de los padres y las madres, también es un momento crucial en la carrera profesional de las mujeres, en términos de

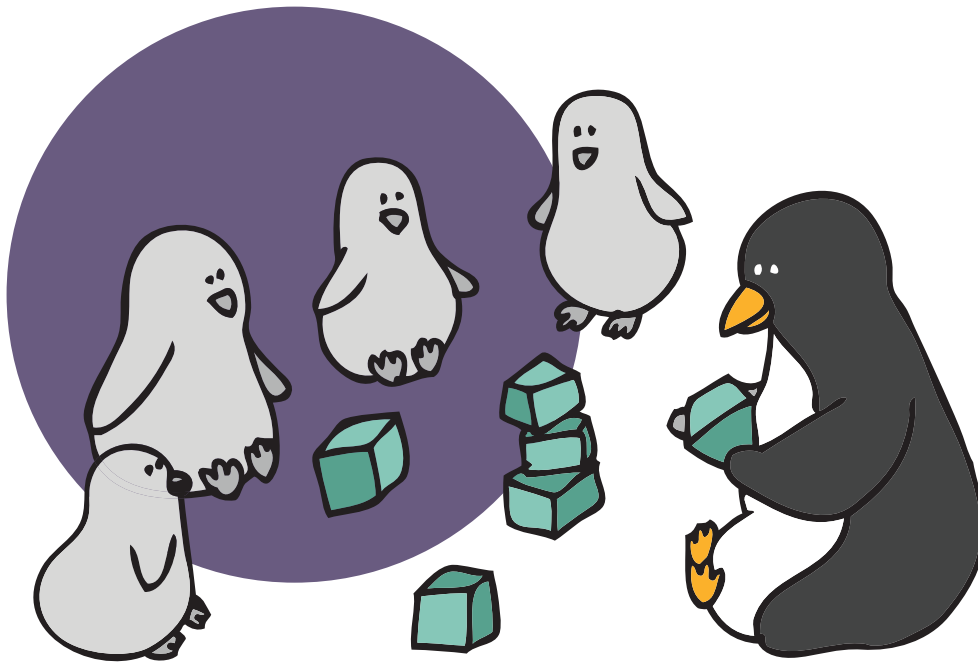
salario, evolución profesional y sobre todo en el momento de la contratación. Las mujeres jóvenes siguen siendo discriminadas en el trabajo por razones de maternidad y las perspectivas de trabajo como cuidadoras que podrían tener que realizar en un futuro.

La provisión de soluciones adecuadas de cuidado infantil, junto con otros factores como las políticas de permisos que favorecen una mayor igualdad entre las mujeres y los hombres, podría ayudar a las mujeres a alcanzar su máximo potencial y reducir la discriminación.

También hay que señalar que el hecho de tener hijos/as con necesidades especiales plantea retos adicionales de organización y financieros para las familias, en términos de asistencia sanitaria y tratamientos adicionales, centros de cuidado infantil y escuelas accesibles e inclusivos, personal de apoyo especializado, transporte y servicios de desplazamiento adaptados, etc.

Cuando se analizan las soluciones de cuidado infantil (u otros servicios educativos extraescolares), también es importante no confundir estas soluciones con "centros para niños" en donde se quedan esperando mientras que los padres/madres van a trabajar, sino reconocer plenamente su función educativa en el desarrollo saludable de los niños/as.

Los padres que trabajan pueden utilizar diferentes soluciones:

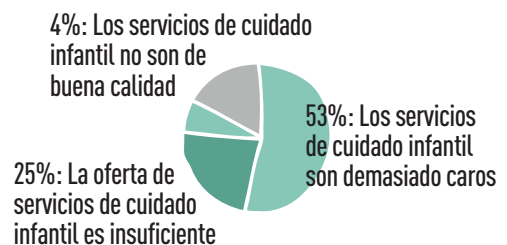


centros de cuidado infantil oficiales, baby-sitters o cuidadoras eventuales, la ayuda de los abuelos/as, actividades extraescolares, los campamentos de verano y otros. Pero ninguna de estas soluciones será suficiente para satisfacer todas las necesidades, de ahí la necesidad de combinarlas.

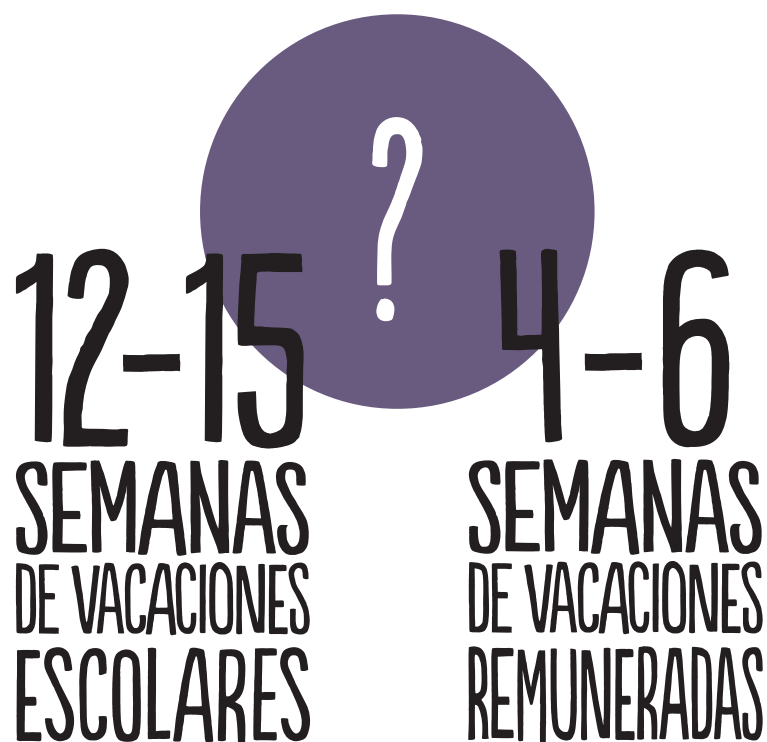
Las iniciativas consisten fundamentalmente a ayudar a los padres y madres con niños pequeños que trabajan para conciliar la vida laboral y familiar a través de diferentes medidas de apoyo: guarderías, centros de cuidado de la primera infancia, jardines de infancia, baby-sitters o servicios de cuidado infantil pagados por la empresa, "vales de servicios" o "vales para el cuidado infantil" (childcare vouchers), etc. Sin embargo, durante los 15 y 25 años que los niños y los jóvenes pasan en el sistema educativo, los padres se enfrentan a una gran cantidad de retos. En primer lugar, el calendario escolar no es compatible con un trabajo a jornada completa, y en vista de la creciente cantidad de parejas y familias con dos ingresos, el desafío parece incluso mayor. Los horarios varían mucho de un sistema escolar a otro en Europa. Se observa una cierta flexibilidad al comienzo y al fin del día, y por lo general hay un servicio de guardería en la misma escuela. En algunos países los centros de enseñanza ofrecen actividades extraescolares (deporte, idiomas, música, arte) en sus propias instalaciones, lo que facilita la vida a los padres y madres que trabajan, al poder completar las horas libres después de las horas escolares con

actividades interesantes para los niños/as. Sin embargo, no se proponen este tipo de actividades en todos los centros escolares, y además, los precios varían mucho. Otro problema importante son las vacaciones escolares, que suelen durar entre 12 y 15 semanas al año, y las vacaciones remuneradas de los padres y madres que suelen durar entre 4 y 6 semanas. Las vacaciones prolongadas en el verano, y las más problemáticas para los trabajadores/as, tienen su origen en el calendario agrícola, por lo que en la actualidad quizás necesitarían una revisión.

En la UE, las mujeres afirman no poder trabajar o trabajar a tiempo parcial porque...



Además, los adolescentes y los jóvenes adultos también pueden necesitar una atención particular y pasar más tiempo con sus padres y madres cuando pasan por etapas importantes en sus vidas, un periodo en el que no hay previsto ningún tipo de "permiso", aparte de las vacaciones remuneradas habituales. Durante este periodo



se pueden manifestar algunos problemas de salud mental entre los/as adolescentes (trastornos alimenticios, ansiedad, depresión, etc.) y que también requiere la atención de los padres y madres.

A pesar de que, como mencionamos anteriormente, el cuidado infantil y la educación son competencia de los Estados Miembros, o en algunos casos de las regiones, también existen algunas iniciativas a nivel europeo que tienen como objetivo fomentar el intercambio de buenas prácticas y vínculos con otras políticas relevantes de la UE, así como la adopción de un enfoque global de las medidas y políticas de conciliación.

60% Casi el 60% de los padres y madres en la UE-27 piensa que es muy difícil acceder a los servicios de cuidado infantil (listas de espera, falta de servicios...)

Otro punto importante son las posibles diferencias entre las necesidades de los padres y madres que trabajan y las de los hijos/as en relación con los desplazamientos, la situación y estructura del centro de cuidado infantil o escuela, los horarios, y la regularidad. A partir de los testimonios que hemos recibido, sabemos que aún hay mucho por hacer en los diferentes Estados miembros para

mejorar el acceso, la calidad y los precios a estos servicios. Las políticas y soluciones que se tomen deben tener en cuenta el interés superior del niño como se establece en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, y llegar a acuerdos teniendo en cuenta los intereses de los padres y madres que trabajan y del empleador/a.

Los cursos y grupos de apoyo a la parentalidad que ofrecen las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil (por lo general asociaciones familiares), no tienen como objetivo ofrecer soluciones a los problemas de los padres sobre el tiempo de trabajo o la compatibilidad con los horarios escolares, sino que proponen recursos útiles para encontrar soluciones de cuidado infantil, ya sean guarderías, talleres o baby-sitters. También ofrecen consejos prácticos y grupos de discusión para ayudar a los padres y madres que trabajan a encontrar diferentes soluciones para gestionar la carga de trabajo y el tiempo libre, y permitirles así estar más presentes en las vidas de sus hijos/as (por ejemplo, entrega de productos alimentarios u otros productos, nuevas formas de cocinar, ayuda en las tareas domésticas, etc.).

Por lo tanto, en este capítulo nos dedicaremos a analizar el marco jurídico y a mostrar algunos ejemplos en diferentes países de la UE, que ofrecen soluciones para cubrir las necesidades de los niños/as, padres y madres, y sin que sean excluyentes.

MARCO LEGISLATIVO

Comunicación

2011/664 final: Educación y cuidado de la primera infancia: ofreciendo a todos los niños y niñas el mejor punto de partida para el mundo del mañana.

Conclusiones del Consejo Europeo del 15 y 16 de marzo de 2002 que condujo a los llamados objetivos de Barcelona, que establecen que las estructuras de cuidado infantil deben disponer de plazas para al menos el 90% de los niños/as de entre tres años y seis años y para al menos el 33% de los niños de menos de tres años.

Resolución del Parlamento Europeo del 12 de mayo de 2011 sobre el aprendizaje durante la primera infancia en la Unión Europea (2010/2159(INI)).

Un documento jurídico fundamental en este ámbito es la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, en particular:

Artículo 5:

Los niños/as tienen derecho a la dirección y orientación apropiadas para ejercer sus derechos

Artículo 12:

Los niños/as tienen derecho a ser escuchados y expresar su opinión libremente

Artículo 18:

Los gobiernos deben desarrollar servicios apropiados para apoyar a las familias, y ayuda para encontrar servicios de cuidado infantil para los padres y madres que trabajan

Artículo 23:

Los niños/as en situación de discapacidad tienen derecho a un cuidado apropiado

Artículo 28:

Los niños/as tienen derecho a una educación de buena calidad

Artículo 31:

Los niños/as tienen derecho a la cultura, al ocio, al descanso y a jugar.

POLÍTICAS

SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL Y UNA ENSEÑANZA PREESCOLAR DISPONIBLE, ACCESIBLE Y DE CALIDAD

Según las Conclusiones del Consejo de la UE (2011) sobre los servicios de educación y cuidado Infantil y los objetivos de Barcelona, los servicios y las políticas en esta materia se perciben como beneficiosos para el desarrollo de los niños y de la sociedad en diferentes niveles

En la mayoría de los países europeos, la cantidad de plazas disponibles en las estructuras de cuidado infantil no es suficiente para satisfacer las necesidades de los padres. Nos encontramos frente a un problema de dos dimensiones: por un lado, cada niño/a debería disponer de una plaza a un precio asequible si la familia lo necesita (universalidad), y por otra parte, los horarios de apertura deberían convenir a los padres y madres que trabajan, teniendo en cuenta el biorritmo y el bienestar de los niños/as.

Mientras que las guarderías son el tipo de cuidado infantil más corriente para el grupo de niños entre 0 y 3 años, las necesidades de los padres y madres varían según sus trabajos, culturas, condición social, situación geográfica, etc. Las familias monoparentales, las familias con pocos recursos, los padres y madres con horarios de trabajo atípicos (fines de semana, a partir de las 18h entre semana), los padres y/o madres que buscan un empleo, los que todavía siguen estudiando,... todas estas familias requieren diferentes tipos de cuidado infantil. Desarrollar un único tipo de servicio de cuidado infantil, como las guarderías, que a menudo están abiertas durante los horarios de oficina "estándar" no es suficiente, ya que no se ofrece una solución durante las horas "no estándar", por lo que no cubren las necesidades de una gran parte de los padres y madres que trabajan.

Además de la necesidad de garantizar una cantidad de plazas suficiente, es necesario poner en marcha políticas de cuidado infantil que favorezcan la diversidad de estructuras y que sea lo suficientemente flexible para satisfacer las necesidades de las familias que lo soliciten a nivel local, sin olvidar que el personal de estas estructuras también tiene derecho a tener una vida familiar. A continuación indicamos algunos ejemplos de diferentes tipos de servicios de cuidado infantil que satisfacen necesidades diferentes:

- **Cuidado infantil de urgencia:** para los niños/as menores de 3 años cuyos padres o madres están desempleados y siguen una formación, que tienen que ir a una entrevista de trabajo y/o que

acaban de encontrar un empleo.

- **Guardería a tiempo parcial,** servicios de baby-sitting para los padres y madres que buscan un empleo, que realizan trabajos ocasionales, que son independientes, o que no trabajan pero que necesitan cuidado para sus hijos/as.
- **Cuidado infantil para niños/as enfermos/as:** los padres que no pueden cuidar de un hijo enfermo pueden disponer de un servicio de cuidado a domicilio.
- **Estructuras polivalentes:** ofrecen cuidado infantil de manera ocasional o regular según las necesidades de las familias.
- **Cuidado infantil fuera de las horas de oficina estándar:** para niños de hasta 12 años, antes de las 7h y/o después de las 18h, o incluso guarderías nocturnas.
- **Cuidado infantil ofrecido por el empleador/a:** administrado conjuntamente por una o varias empresas. Ofrecen cuidado infantil en el domicilio familiar, cerca del domicilio, o en una estructura construida a tal efecto por la empresa.

Las estructuras de cuidado infantil no deben limitarse a un servicio de baby-sitting en donde se deja a los niños/as durante el tiempo que los padres y madres están en el trabajo. Ese servicio debe formar parte de un plan educativo a largo plazo acorde al programa para niños/as de edades comprendidas entre los 3 años hasta la edad escolar obligatoria y abordar los cinco aspectos del desarrollo infantil: físico, social, emocional, desarrollo del lenguaje y habilidades cognitivas. Todas las partes implicadas deberán participar y ser informadas durante todos los procesos.

- **La financiación de los servicios de educación y cuidado infantil** varía mucho en los diferentes países europeos, en particular en lo que respecta al origen de los fondos y la proporción de fondos públicos y privados. Los servicios de educación y cuidado infantil se pueden financiar a través de subvenciones para las familias (mediante desgravaciones fiscales, subsidios o vales para servicios), de subsidios a los proveedores o de

una combinación de ambos. Dos problemas están relacionados con la financiación: la escasez de plazas disponibles debido a la falta de financiación, lo que dificulta las posibilidades de empleo de las madres jóvenes, y los costes de los cuidados infantiles, que en los casos más extremos, pueden llegar hasta los 2000-3000 euros al mes para una guardería en jornada completa, lo que obliga a las madres a encontrar un compromiso entre su sueldo y los gastos de cuidado infantil, y esto podría incitar a muchas madres a abandonar el mercado laboral. El Estado debería financiar una parte de los servicios de educación y cuidado infantil, pero no hay consenso sobre el nivel de financiación.

LA COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS PARA FACILITAR LA MOVILIDAD DENTRO DEL MERCADO LABORAL EUROPEO

La movilidad laboral es algo muy común hoy en día. Los padres y madres que trabajan se ven a veces obligados a pasar de un sistema educativo de un país a otro. Esto puede ser complicado para los trabajadores desplazados, trabajadores temporales y los cuidadores inmigrantes ya que, en su caso, el padre o la madre suele quedarse en el país de origen y responsabilizarse de todo, por lo que experimenta más dificultades para conciliar vida laboral y familiar.

COMPETENCIAS DE LOS PROFESIONALES DEL CUIDADO INFANTIL

Es muy importante que los niños/as, las familias y sus comunidades se beneficien de una formación y cuidados infantiles de calidad. Es posible mejorar los resultados y rendimiento de los niños/as, ofreciendo nuevas oportunidades a los padres para que vuelvan al trabajo, aumenten los ingresos familiares y contribuyan a un crecimiento económico sostenible. Pero para lograrlo, necesitamos hacer una apuesta a largo plazo que transforme la formación en Puericultura ya que esto podría contribuir a estimular la actividad económica y a crear empleos en el sector de la primera infancia. Por lo tanto, debemos asegurarnos que el desarrollo de la mano de obra actual esté a la altura de las necesidades. Al impulsar las capacidades, mejorando la calidad y reconociendo el valor de las personas en las que confiamos para dar a nuestros hijos/as un buen comienzo en la vida, podremos mejorar y transformar el cuidado infantil. Además, si adoptamos una visión europea común, podremos garantizar el acceso, la calidad, el profesionalismo y el reconocimiento del cuidado infantil como una opción de carrera.

RECOMENDACIONES

Políticas y legislativas

- Garantizar a todos los niños/as el derecho a una plaza en un centro de cuidado infantil al término del periodo de permiso.
- Considerar los servicios de educación y cuidado infantil como una inversión fundamental, y en consecuencia, aumentar los subsidios públicos para las estructuras de cuidado infantil de los niños/as de 0 a 3 años, lo que permitiría mejorar la accesibilidad y la capacidad, reduciendo los costes para los padres.
- Facilitar la movilidad de las familias en la UE promoviendo la armonización de los niveles de competencia básica de los niños/as en edad escolar en toda la UE.
- Controlar, evaluar, comunicar y promover los marcos de competencia en materia de cuidado infantil y de primera infancia garantizando la conformidad a nivel europeo.

Servicios (cobertura y normativa)

- Fomentar la flexibilidad y la diversidad en los servicios de cuidado infantil.
- Garantizar la prestación de servicios de calidad, en el interés superior de los niños/as y de sus padres y madres, conforme a un marco europeo de garantía de calidad.
- Mejorar el estado, el reconocimiento y las cualificaciones de los profesionales del cuidado infantil, incluyendo sus competencias y cualificaciones, el desarrollo profesional, su contratación y retención, así como la planificación de la mano de obra (para garantizar que todas las personas que trabajan en el sector de la primera infancia disponen de las competencias y experiencia necesarias para asegurar servicios de calidad en Europa).
- Fomentar el cuidado infantil como una opción de carrera.
- Mejorar la inclusión de los niños/as con necesidades especiales en los servicios de educación y cuidado infantil adaptando el material, contratando más personal y proporcionándoles una formación especializada.

- Garantizar un suministro y acceso equilibrado de los servicios de cuidado infantil entre las zonas urbanas y rurales (aisladas) para asegurar que todos los padres tengan acceso a estos servicios a una distancia razonable de su lugar de trabajo y de su domicilio.

Empleo y apoyo a los padres

- Ayudar a los padres que trabajan para que estén tanto física como emocionalmente disponibles para sus hijos/as, a través de medidas favorables a las familias, incentivos para que los empleadores/as ofrezcan horarios flexibles, etc.

EJEMPLOS

IRLANDA DEL NORTE TOY BOX (CAJA DE JUGUETES), PRIMEROS AÑOS, THE ORGANISATION OF YOUNG CHILDREN, BELFAST

Servicio de información basado en los derechos de los padres y madres y de los hijos/as viajeros ("Travelers") que participan con el modelo del juego "HighScope". Los niños/as aprenden por sí mismos a comprender el mundo e interactúan con personas, utilizando objetos e ideas. El equipo del proyecto observa, interpreta, evalúa y favorece el desarrollo de los niños/as y de los padres y madres en sus respectivos papeles. Toybox se ha utilizado con jóvenes "Travelers" y completa los ejercicios en los centros educativos.

ESCOCIA GOBIERNO DE ESCOCIA - GETTING IT RIGHT FOR EVERY CHILD (HACER LO ADECUADO PARA CADA NIÑO/A)

Independientemente de donde vivan o de sus necesidades, los niños/as, jóvenes y sus familias siempre deben saber dónde dirigirse para pedir ayuda, qué tipo de ayuda pueden conseguir y si la ayuda está adaptada a sus necesidades. El planteamiento "Getting it right for every child" consiste en poner al niño/a, joven y su familia, en el centro de la asistencia.

"Getting it right for every child" es un enfoque esencial para todas las personas que trabajan con niños/as y jóvenes, así como para gran cantidad de personas que trabajan con adultos que se ocupan de niños/as. Los profesionales tienen que unir esfuerzos para apoyar a las familias, y llegado el caso, emprender acciones tempranas ante los primeros síntomas de cualquier dificultad en vez de esperar que la situación llegue a un punto crítico.



BOSNIA Y HERZEGOVINA GUARDERÍAS MÓVILES, ALDEAS INFANTILES SOS

Varias actividades con niños (proporcionadas por los profesores de preescolar) conformes al programa de la guardería, reuniones de profesores y padres, preparación para la educación primaria (percepción, coordinación, socialización, educación cívica, desarrollo intelectual, aptitudes de trabajo, competencias matemáticas y lingüísticas, ciencia/naturaleza, etc.). Actividades para los padres y madres de niños/as participantes en las "guarderías móviles", varias veces durante el año escolar (temas: políticas relativas a la protección de la infancia, salud, nutrición y cuidado, desarrollo psicológico de los niños en edad preescolar, aprender jugando, etc.), y el intercambio de conocimientos entre profesores.

ALEMANIA CENTRO DE COORDINACIÓN PARA LOS HOMBRES EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN Y EL CUIDADO INFANTIL

El centro de coordinación colabora con los/las responsables políticos y los principales agentes en el sector de la educación y el cuidado infantil con el fin de aumentar la cantidad de educadores masculinos que trabajan en este sector. El centro colabora con diferentes socios desde principios de 2010, con el apoyo de sus educadores/as, directores/as, y administradores/as de programas de educación y el cuidado infantil, responsables políticos, académicos y padres y madres. Los resultados de las encuestas cualitativas y cuantitativas sobre "los educadores masculinos en Kitas" son testigos de este apoyo. El centro de coordinación está afiliado a la Universidad católica de ciencias sociales aplicadas de Berlín (KHSB) y está financiado por el Ministerio Federal de asuntos de la familia, la tercera edad, la mujer y la juventud (BMFSFJ). Las actividades del centro se focalizan en el trabajo de relaciones públicas, la difusión de la información, asesoramiento, la creación de redes y el apoyo a las personas que trabajan en el sector de la educación y el cuidado infantil.

RUMANÍA **“UN BUEN COMIENZO EN LA VIDA”,** **CENTRO “PASO A PASO” PARA LA** **EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO** **PROFESIONAL, BUCAREST, (CEDP)**

Organización de un espacio de aprendizaje adecuado (explorar y experimentar); cursos para profesionales interesados (filosofía ECD); formación del personal para la educación “centrada en los niños/as”; reuniones y cursos son los padres, madres y profesionales; seguimiento de todos los grupos de preescolar que participan en el proyecto y asistencia técnica para todos los jardines de infancia que participan en el proyecto. 🙌

IRLANDA **FORMACIÓN PARA PADRES OFRECIDA** **POR EL CONSEJO NACIONAL DE** **PADRES DE EDUCACIÓN PRIMARIA** **DE IRLANDA**

El abanico de formaciones propuestas por el Consejo es muy variado. Pueden ser, por ejemplo para aportar un apoyo específico a los padres y madres migrantes para que puedan entender mejor en funcionamiento de los sistemas de educación y cuidado infantil (en un formato impreso en 16 idiomas, con servicios de asesoramiento personalizados). También pueden ser formaciones más especializadas, como por ejemplo para ayudar al niño/a a desarrollar amistades y relaciones saludables, formaciones para la participación de padres en el consejo de administración, formación de desarrollo de políticas y formación contra el acoso. El consejo ofrece también una formación ALCUINO destinada a profesores/as para que aprendan a dialogar y cooperar con los padres y madres. 🙌

DINAMARCA **SKOLE OG FORAELDRE AND** **DET CENTRALE HANDICAPRÅD** **(LOS PADRES PROMUEVEN LA** **COMUNIDAD- INCLUSION EN LOS** **CENTROS DE ENSEÑANZA)**

Dado que el 95% de los niños en situación de discapacidad en Dinamarca asistirán a centros de enseñanza tradicionales inclusivos en 2015, este proyecto quiere promover la importancia y los beneficios de un enfoque inclusivo en la educación. 🙌

REINO UNIDO **VALE PARA LOS SERVICIOS DE** **CUIDADO INFANTIL**

El sistema de vales para los servicios de cuidado infantil sirve para que los empresarios/as puedan ayudar a sus trabajadores/as a pagar servicios de cuidado infantil de calidad para los niños/as hasta los 15 años. Se trata de un acuerdo con el trabajador/a, y en el que éste acepta renunciar a una parte de su sueldo y recibir unos vales de valor equivalente (entre 55 y 25 libras por semana). Estos vales están exentos de impuestos y de cotizaciones a la Seguridad Social. Esta cantidad se asigna directamente al pago del servicio que los padres hayan elegido. Los empresarios/as también se benefician de las exenciones de las cotizaciones sociales, hasta el 12,8% del valor del vale. Según una encuesta realizada en 2013 a unos 1.600 empresarios/as que ofrecen en la actualidad estos vales (el 70% son Pymes):

- El 97% de los empresarios/as ofrece este tipo de vales porque consideran importante ayudar a los padres y madres a pagar estos servicios;
- El 94% de los empresarios/as quieren crear un entorno favorable a las familias;
- El 65% declaró que proponer estos vales era una de las estrategias de retención de trabajadores.

ITALIA LA TARJETA "TATA" DE LA REGIÓN DEL VALLE DE AOSTA (POLÍTICA A NIVEL REGIONAL)

La Tarjeta "Tata" es una solución de cuidado infantil que facilita el acceso a las estructuras de cuidado, ya que está limitada en la región por razones geográficas. Todas las familias pueden obtener la tarjeta. Las autoridades regionales también pueden ofrecerla a las familias con pequeños ingresos (la ayuda cubre entre el 30% al 90% del servicio cargado en la tarjeta). Con esta tarjeta, los padres y madres pueden contar con el apoyo de cuidadoras llamadas "Tatas", que están registradas tras haber seguido una formación específica. Cada Tata cuida de un máximo de cuatro niños/as, lo que permite ofrecer un servicio más atento y personalizado (que va más allá del servicio proporcionado en las guarderías tradicionales), por ejemplo explicando a los niños/as cosas sobre la naturaleza de la región o conceptos de idiomas extranjeros. 134 familias con niños de entre 0 y 3 años se beneficiaron de este sistema en 2012. 🇮🇹

FRANCIA EL SISTEMA CAF

El sistema CAF subsidia directamente estructuras de cuidado infantil para los niños/as menores de 6 años (centros de cuidado, guarderías, guarderías centros de día, etc) para fomentar el desarrollo de opciones de cuidado infantil (subvencionando a los/las gerentes de estos servicios) y reducir el coste para los padres y madres. Existen tres tipos de subvenciones: las subvenciones a la inversión, las subvenciones de funcionamiento (servicio único) y subvención para el desarrollo de posibilidades de cuidado suplementario mediante el contrato "infancia y juventud".

El sistema CAF también financia los puntos de información de cuidadoras infantiles (Relais assistantes maternelles/RAM) que son centros donde cuidadoras autorizadas, padres y madres y profesionales de la primera infancia se reúnen para intercambiar información y experiencias. Los padres también pueden acudir a un punto de información de cuidadoras infantiles para recibir información gratuita sobre todas las opciones disponibles de cuidado infantil. Si los padres optan por un servicio de cuidado individual (cuidadora infantil o cuidadora a domicilio), y en función de los recursos, la CAF cubrirá una parte del sueldo de la persona y la totalidad o una parte de las cotizaciones sociales. A los padres y madres que se decantan por el cuidado individual (cuidadora infantil o cuidadora a domicilio), se les reembolsan sus cotizaciones sociales y reciben una ayuda según sus ingresos.

Para mejorar la calidad de la información proporcionada a las familias y ayudarlas en su búsqueda de servicios de cuidado infantil, la sección 'Familia' lanzó en 2009 la página web www.mon-enfant.fr. Esta página recoge la casi totalidad de las estructuras de cuidado infantil en Francia, los puntos de información de cuidadoras infantiles, los centros para hijos, padres y las guarderías financiadas por las oficinas de la CAF, así como los datos de contacto de las cuidadoras infantiles que quieran aparecer en la página web. 🇫🇷



AGRADECIMIENTOS

El Paquete Europeo de Conciliación se desarrolló a lo largo de la campaña "2014: Año de la Conciliación de la vida familiar y laboral en Europa", coordinada por la COFACE.

El contenido del Paquete Europeo de Conciliación está basado en los conocimientos adquiridos durante la campaña, y también incluye, sobre todo en la introducción, muchas de las ideas y principios del documento "Hoja de ruta" (Roadmap).

El Paquete Europeo de Conciliación también es el resultado de la colaboración entre los miembros de la COFACE, investigadores/as, responsables políticos y empresarios/as y está inspirado en las tres conferencias organizadas por la COFACE en 2014:

- «**Families in the Crisis - Finding work-life balance in a difficult economic context**» (Las familias en la crisis - Equilibrio entre la vida personal y laboral en un contexto de dificultad económica) celebrada en abril en Atenas (Grecia) en colaboración con KMOP, miembro griego de la COFACE y con el apoyo de la Presidencia griega de la UE.
- «**Employers' Forum for Work Life Balance**» (El Foro europeo de empresarios/as para el equilibrio de la vida personal y laboral) celebrado en septiembre en Helsinki (Finlandia) en colaboración con Västtöliitto, miembro finlandés de la COFACE y con el apoyo del Ministerio finlandés de Asuntos Sociales y Sanidad.
- «**A sustainable care system for Europe in the context of reconciling work and family life**» (Un sistema de cuidado sostenible para Europa en el contexto de la conciliación de la vida familiar y laboral) celebrado en Roma (Italia) en noviembre, en colaboración con "Anziani e non solo", miembro italiano de la COFACE, con el apoyo de AIAS y la Presidencia italiana de la UE.

El Paquete Europeo de Conciliación ha sido redactado por **Paola Panzeri** y **Agnes Uhreczky**, y revisado por **Martin Schmalzried** de la COFACE. También incluye las contribuciones de los miembros de la Alianza 2014, creada para apoyar la campaña de la COFACE que tenía como objetivo la designación del año 2014 como el Año Europeo de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y que siguió reuniéndose durante todo

el año 2014. La Alianza 2014 fue creada en 2012 por **Zoltan Vadkerti**, todos los aspectos de Comunicación de la campaña fueron dirigidos por **Ana Pérez Méndez** y los aspectos financieros y organizativos fueron efectuados por **Florian Charron**.

Los autores agradecen especialmente a las siguientes personas por sus contribuciones:

Fiammetta Basuyau (APF)
 Myriam Bobbio (UNAF FR)
 Licia Boccaletti (ANS)
 Jamie Bolling (ENIL)
 Chantal Bruno (APF)
 Stefania Cazzarolli (Variazioni)
 Mary Collins (EWL)
 Anne-Clairede Liederkerke (MMM)
 Aurélie Decker (EFSI)
 Lieve Declerck (Gezinsbond)
 Stuart Duffin (One Family)
 Frank Goodwin (EuroCarers)
 Helena Hiila (Väestöliitto)
 Anna Hiltunen (CNAF)
 Sven Iversen (AGF)
 Ewa Kappelmann (IFSB)
 Gilles Kounowski (CNAF)
 Raquel Lago (UNAF)
 Maude Luherne (AGE)
 Christine Marking (EuroCarers)
 Servane Martin (UNAF FR)
 Elvira Mendez (Salud y Familia)
 Olalla Michelena (MMM)
 Chiara Paoli (Variazioni)
 Anne-Sophie Parent (AGE)
 Elisabeth Potzinger (KFO)
 Nicole Rauschenberg (AGF)
 Paraskevas Samaras (POP)
 Philippe Seidel (AGE)
 Céline Simonin (UNAPEI)
 Dimitris Stamoulis (ASPE)
 Franz Terwey (ESIP)
 Antonia Torrens (KMOP)
 Audrey Tourniaire (REIF)
 Christel Verhas (Gezinsbond)
 Arianna Visentini (Variazioni)
 Lutgard Vrints (Gezinsbond)

La COFACE desea agradecer en particular a algunos de los principales responsables políticos que contribuyeron en gran medida, desde 2012, al éxito de la campaña 2014 Año Europeo de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:

- Las eurodiputadas Marian Harkin, Jutta Steinruck, Elisabeth Morin-Chartier y Roberta Angelilli por creer en este proyecto desde su inicio y lanzar la Declaración por Escrito 32/2012 del Parlamento Europeo;
- Los 388 eurodiputados que firmaron la Declaración por Escrito 32/2012;
- El antiguo Comisario europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, László Andor, los miembros de su gabinete y los funcionarios de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales;
- Daniela Bankier y la Unidad de Igualdad de género de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea;
- Daniela Bas, Directora de la División de Política Social y Desarrollo de las Naciones Unidas;
- La Representación Permanente de Grecia ante la UE, la Representación Permanente de Italia ante la UE y el Ministerio finlandés de Asuntos Sociales y Sanidad por su colaboración en la organización de nuestras tres conferencias;
- Las oficinas europeas de los interlocutores sociales: la CES – Confederación Europea de Sindicatos, BusinessEurope, UEAPME - Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, por su experiencia;
- EUROFOUND por su gran cantidad de información, y en particular a Robert Anderson y Daphne Arendt por su apoyo inquebrantable;
- EIGE, por la organización de una revisión por pares (peer review) de las mejores prácticas en el ámbito de la conciliación, y por habernos invitado a participar. Un agradecimiento especial a Maurizio Mosca por su apoyo continuo;
- Y finalmente, pero no por ello menos importante, nos gustaría dar las gracias a nuestro Pingüino Emperador

"Uno", logo de nuestra campaña. Si quiere saber por qué le elegimos como logo, le invitamos a visitar el blog de la campaña: www.ey2014.eu.

ALIANZA 2014

La Alianza 2014 es un grupo de redes de la sociedad civil, autoridades locales y profesionales de círculos académicos que trabajan sobre cuestiones de conciliación. La Alianza 2014 incluye las siguientes organizaciones:





CONFÉDÉRATION DES ORGANISATIONS FAMILIALES DE L'UNION EUROPÉENNE
CONFEDERATION OF FAMILY ORGANISATIONS IN THE EUROPEAN UNION

COFACE AISBL

RUE DE LONDRES 17, 1050 BRUSELAS, BÉLGICA

SECRETARIAT@COFACE-EU.ORG ☎ +32 2 511 41 79

WWW.COFACE-EU.ORG



CONFÉDÉRATION DES ORGANISATIONS FAMILIALES DE L'UNION EUROPÉENNE
CONFEDERATION OF FAMILY ORGANISATIONS IN THE EUROPEAN UNION

WWW.COFACE-EU.ORG

WWW.EY2014.EU