

PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA,

PSICOLOGÍA Y ECONOMÍA.

AVANZANDO PARA CONCILIAR

BITÁCORA

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| I. JUSTIFICACIÓN..... | 3 |
| II. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 6 |
| a. Muestra de partida | |
| b. Metodología de trabajo | |
| c. Fases y cronograma del proyecto | |
| IV. DESARROLLO METODOLÓGICO..... | 7 |
| a. 1ª Fase: Recogida de información y trabajo de campo | |
| b. 2ª Fase: Tratamiento de datos y análisis de la información | |
| c. 3ª Fase: Validación y contraste de conclusiones | |
| d. 4ª Fase: Plan de comunicación | |
| V. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN..... | 18 |
| a. El concepto de conciliación | |
| b. La conciliación como problema | |
| c. Clasificación de las medidas de conciliación | |
| VI. ANÁLISIS CUALITATIVO..... | 29 |
| a. Mesa de debate | |
| b. Entrevistas en profundidad | |
| VII. ANÁLISIS CUANTITATIVO..... | 80 |
| a. Análisis final con resultados integrados | |
| b. Resumen diferenciado por Colegios Profesionales | |
| VIII. CONCLUSIONES..... | 104 |
| IX. RECOMENDACIONES..... | 112 |
| X. BIBLIOGRAFÍA..... | 113 |

I-JUSTIFICACIÓN.

Re-pensar la conciliación

En Bizkaia como en el resto de España y de Europa el debate sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha ocupado un lugar importante en muy poco tiempo. Hace unos diez años apenas se conocía este concepto, y ahora apenas pasa una semana sin que se publique un nuevo informe sobre el tema, Se trata de un concepto que parece tener una relevancia especial por dos motivos: el aumento reciente y rápido en el empleo femenino a partir de una base muy modesta, y la reducción a la mitad de nuestra tasa de fecundidad, que ha pasado a ser de las más bajas del mundo. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, sigue estando poco claro en qué consiste exactamente la CONCILIACIÓN y cómo podría lograrse.

De ahí la propuesta de esta investigación, cuya objetivo principal es indagar y cuestionarse sobre la propia noción de 'conciliación'. Nos ponía continuamente en alerta el detectar cierto grado de contaminación por la fuerte segmentación y parcelación de tiempos y actividades que llevaba implícito dicho concepto, ya que conciliar implica mediar entre contrarios u opuestos, en este caso entre tiempo laboral y tiempo personal (y familiar). Sin embargo, nosotras presuponíamos que difícilmente es separable el tiempo de trabajo del tiempo de no-trabajo, o tiempo de vida.

Para observar la realidad de la “conciliación” nos pareció necesario poner el foco de atención en el concepto de conciliación de los participantes en la investigación. Nos proponíamos de esta manera acercarnos al significado que las personas construyen de sus tiempos y analizar cómo se pone en práctica y qué significación se les da a las medidas de conciliación existentes desde los distintos colegios profesionales.

El resultado esperado era un concepto único de CONCILIACIÓN que se enriqueciera con las aportaciones y aunara las perspectivas de los tres colectivos profesionales implicados y que supusiera la base para futuras líneas de trabajo comunes y ajustadas a la realidad práctica percibida y vivida por estos profesionales.

II-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

El objetivo general del estudio es conocer la problemática de la conciliación entre la vida laboral y personal desde la perspectiva de las personas pertenecientes a tres colectivos diferentes: el Colegio Vasco de Economistas, el Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia y el Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia.

En concreto, los objetivos específicos son:

1. Conocer las opiniones y actitudes de los diferentes colegiados ante la conciliación.
2. Conocer las necesidades y demandas para la conciliación de los diferentes colegiados.
3. Identificar los factores que condicionan la conciliación.

III-METODOLOGÍA

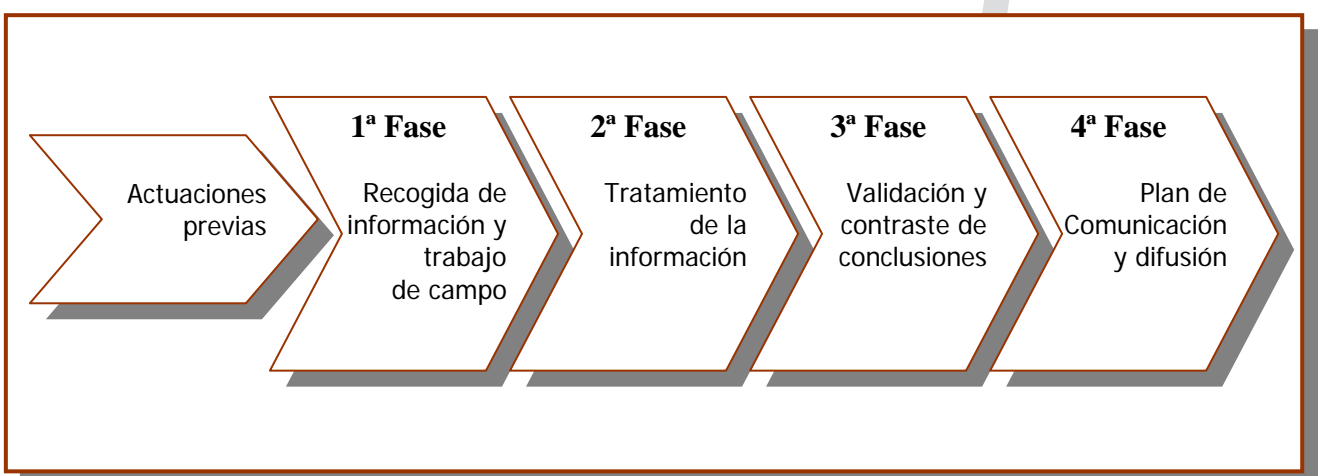
a) MUESTRA DE PARTIDA

La muestra base de partida ha estado compuesta por personas colegiadas del Colegio Vasco de Economistas, del Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia y del Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia.

b) METODOLOGÍA DE TRABAJO

Se ha utilizado una metodología basada en la utilización conjunta de diferentes técnicas de investigación social: análisis de fuentes secundarias (documental) y primarias (a través de técnicas cualitativas y cuantitativas); con el objetivo de contar con diversas perspectivas que se complementen y permitan obtener y analizar la información en aras de dar cobertura a los objetivos planteados en este proyecto.

c) FASES Y CRONOGRAMA DEL PROYECTO



IV-DESARROLLO METODOLÓGICO

ACTUACIONES PREVIAS:
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO Y
ANÁLISIS PREVIO

QUÉ

- Determinación de los objetivos y la metodología de trabajo a utilizar.
- Clarificación de las fases de trabajo y los roles a llevar a cabo por parte de los catalizadores del proyecto a lo largo del mismo.
- Definición del equipo de trabajo y el sistema de comunicación a utilizar.
- Definición del planning de trabajo y puesta en marcha del mismo, y fijación de puntos de control de la marcha del proyecto.

CÓMO

- Reunión de trabajo

QUIÉN

- Colegio de Economistas
- Colegio de Abogados
- Colegio de Psicólogos
- Asociación Bitácora

CUÁNDO

- 7 de octubre

1ª FASE: RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO

QUÉ

- Análisis de la panorámica actual del tema a través de la consulta de fuentes secundarias.
- Análisis del concepto de “Conciliación” desde la perspectiva de los tres colegios profesionales.
- Análisis de las trayectorias profesionales, desde la perspectiva de la conciliación, de reconocidos profesionales/informantes clave de los tres colegios.

CÓMO

- Revisión de fuentes secundarias.
- Mesa de debate (una por cada colegio) para recogida de información base para actuaciones posteriores.
 - Elaboración guía para el debate
 - Desarrollo mesa de debate en cada colegio
- Entrevistas individuales con informantes clave propuestos por los distintos colegios:
 - Selección informantes clave
 - Contacto y cita
 - Entrevista
- Encuestas on line a colegiados de los tres colegios implicados.
 - Elaboración cuestionario
 - Aplicación en cada uno de los colegios.

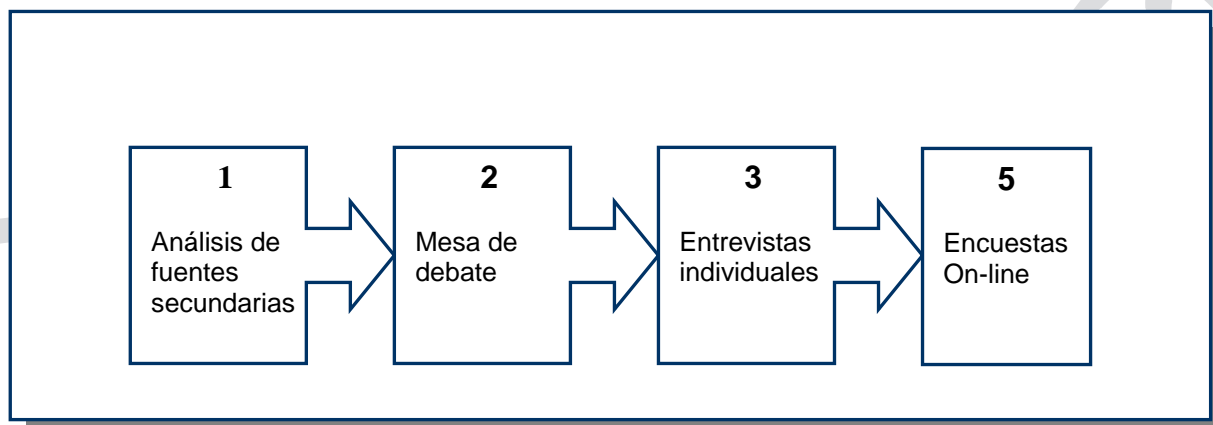
QUIÉN

- Colegio de Economistas
- Colegio de Abogados
- Colegio de Psicólogos
- Asociación Bitácora

CUÁNDO

- 28 de octubre a 23 de enero

HERRAMIENTAS UTILIZADAS:



1.- Análisis de fuentes secundarias

Con la realización de un análisis documental, se ha contado con información secundaria, o elaborada por otros autores, entidades e instituciones, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, con el fin de dar respuesta al problema inicial de investigación, esto es, conocer y analizar el estado de la cuestión en cuanto a conciliación. En concreto, se han tomado referencias que permitan contextualizar el estudio y la investigación sobre la problemática de la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, dicho análisis documental ha permitido identificar variables a tener en cuenta en la posterior elaboración de los instrumentos de recogida de información de carácter cualitativo y cuantitativo que han sido utilizados en la aplicación de ambas metodologías.

2.- Mesa de debate en los tres Colegios

Una vez analizadas las fuentes secundarias, se buscó tomar el pulso al estado de la cuestión en cada uno de los colegios. Con este objetivo, de recoger información cualitativa con una metodología participativa, se organizan tres mesas de debate, una en cada Colegio.

Los objetivos a conseguir a través de estas mesas de debate son:

- Obtener una primera aproximación a la conciliación desde la perspectiva de los diferentes colegios.
- Identificar los aspectos comunes y particulares en el tratamiento de la conciliación en cada colegio.
- Redireccionar las siguientes fases de la investigación hacia los aspectos más relevantes que surgen en las diferentes mesas.

La información recogida en estas mesas de debate sirve de base para el diseño de la encuesta y para la selección de los participantes para la entrevista en profundidad.

La reunión comienza realizando una presentación del objetivo de la investigación y de los temas a tratar durante la mesa y se cede la palabra a los participantes, que aportan su visión sobre los mismos.

El proceso de trabajo es el siguiente:

- Identificación de participantes en las reuniones
- Información y contacto para concertar la mesa de debate a través de los distintos Colegios
- Realización de la mesa de debate.

Las personas participantes fueron seleccionadas por su representatividad, su conocimiento sobre el tema y su disponibilidad e interés por participar.

Se buscó también que sus trayectorias profesionales fueran heterogéneas y que desarrollarán su labor profesional en diferentes ámbitos

| MESA DEBATE COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS |
|---|
| Profesorado UPV |
| Dirección/Gerente Empresa |
| Persona consultora cuenta propia |
| Persona socia Accesorio Fiscal |
| Personal técnico Diputación Bizkaia |
| Dirección Comercial Empresa Pública |

| MESA DEBATE ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA |
|---|
| Mutualista con hijos |
| Administrativa con hijos |
| Mutualista con hijos |
| Mutualista con hijos |
| Mutualista con hijos |
| Mutualista sin hijos |

| |
|---|
| MESA DEBATE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA |
| Responsable de la COMISION DE PSICOLOGIA EDUCATIVA |
| Responsable de la COMISION DE PSICOLOGÍA CLINICA |
| Responsable de la COMISION DE TRABAJO |
| Responsable de la COMISIÓN DE SEXOLOGÍA |
| Responsable de la COMISIÓN DE SEGURIDAD VIAL |
| Responsable de la COMISION DE IGUALDAD |

En total, tres mesas de debate. Las mesas se grabaron y transcribieron con el objetivo de realizar un análisis estructural y temático de los diferentes discursos obtenidos.

3.- Entrevistas en profundidad individuales

Con el objeto de profundizar y matizar la información recabada en las fases anteriores, se realizan entrevistas en profundidad, a unas personas representativas de los tres colegios

Para ello, se plantea el siguiente proceso:

- Identificación de las personas a entrevistar de los tres colegios profesionales
- Información y contacto de cita previa.
- Realización de entrevistas en profundidad.

Ha sido muy importante la adecuada selección de la muestra, para que las personas entrevistadas tengan amplio conocimiento y experiencia sobre conciliación.

Estas entrevistas se han realizado de forma personalizada y por individual, acudiendo el técnico del estudio al lugar acordado en la cita concertada con anterioridad.

Las entrevistas en profundidad han sido semiestructuradas de acuerdo con la siguiente distribución:

| |
|--|
| ▪ 6 entrevistas con personas colegiadas del Colegio Vasco de Economista |
| ▪ 3 entrevistas con personas colegiadas del Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia |
| ▪ 5 entrevistas con personas colegiadas del Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia |

En total, 13 entrevistas, repartidas entre los tres colegios en el ámbito de la conciliación, para las cuales se trabajó con un guión adaptado a las particularidades de cada grupo. Estas entrevistas también se grabaron y transcribieron con el objetivo de realizar un análisis del contenido.

4.- Encuestas on-line y/o vía telefónica

Para la obtención de información cuantitativa se han utilizado encuestas. La definición de estas encuestas, ha tenido en cuenta la información obtenida a través de mesas de debate, entrevistas y de fuentes secundarias. Se han diseñado una herramienta que permiten obtener una “fotografía” de la perspectiva que ante la conciliación tienen las personas colegiadas de los tres colegios. Ello complementa la información recogida previamente.

El cuestionario se ha diseñado por bloques temáticos que han agrupado una serie de preguntas (ítems) definidas en función de los objetivos que se querían alcanzar mediante la aplicación de esta técnica.

El proceso de trabajo ha sido el siguiente:

- Análisis y estudio, por parte del Equipo Técnico de los ítems y variables a profundizar en la encuesta.
- Redacción del cuestionario definitivo

Se ha realizado el envío de encuestas on line (a través de “encuesta fácil”). Las encuestas constan de preguntas cerradas, relativas al objeto de estudio.

| | |
|---|---|
| 2ª FASE: TRATAMIENTO DE DATOS Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN | |
| ▪ Metodología | Cuantitativa |
| ▪ Técnica | Encuestas e-mail |
| ▪ Universo | - Colegio Vasco de Economistas Tamaño del universo: 4.737 - Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia: 3.336 Tamaño del universo: - Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia Tamaño del universo: UNIVERSO TOTAL: |
| ▪ Muestra | - Tamaño de la muestra- Colegio Vasco de Economistas: 527 - Tamaño de la muestra- Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia: 484 - Tamaño de la muestra- Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia: 111 MUESTRA TOTAL: 1.122 Tipo de muestreo: simple |
| ▪ Fecha de realización | 23/12/2010 – 31/01/2011 |

Una vez obtenida la información cualitativa y cuantitativa se inicia el proceso de introducción de la información, análisis y posterior tratamiento.

QUÉ

- Introducción, tratamiento y análisis de la información obtenida.
- Establecimiento de “pre” conclusiones

CÓMO

- Tratamiento informático de la información
- Análisis cualitativo y cuantitativo de la información.

QUIÉN

- Asociación Bitácora

CUÁNDO

- Febrero 2011

3ª FASE: VALIDACIÓN Y
CONTRASTE DE
CONCLUSIONES

QUÉ

- Análisis crítico del trabajo realizado y de las conclusiones obtenidas.

CÓMO

- Reuniones de trabajo

QUIÉN

- Colegio de Economistas
- Colegio de Abogados
- Colegio de Psicólogos
- Asociación Bitácora

CUÁNDO

- Febrero 2011

4ª FASE: PLAN DE
COMUNICACION

QUÉ

- Difusión de las conclusiones obtenidas y otros datos relevantes

CÓMO

- Recursos informativos o publicitarios

QUIÉN

- Colegio de Economistas
- Colegio de Abogados
- Colegio de Psicólogos
- Asociación Bitácora

CUÁNDO

- Febrero 2011



ESTUDIO DE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN DESDE LOS TRES COLEGIOS

1 actividad

PLANIFICACION

- Constitución del equipo de trabajo
- Planteamiento de la investigación y sus fases

2 actividad

INVESTIGACION DOCUMENTAL

- Recopilación de información a través de fuentes secundarias para:
- Identificar variables a tener en cuenta en las siguientes fases del proceso

3 actividad

INVESTIGACION EXPERIMENTAL

ENCUESTAS

MESA DEBATE/
ENTREVISTAS

- Recopilación de información a través de fuentes primarias sobre:
- El concepto de conciliación
- Factores que influyen en la conciliación
- Medidas a implantar en materia de conciliación

4 actividad

FASE ANALITICA

- Diagnóstico colegial en materia de conciliación.
- Elaboración de propuestas y estrategias para la incorporación de la conciliación en la vida de los personas colegiadas

5 actividad

ELABORACION PRODUCTO FINAL

- Validación de las conclusiones

DIFUSIÓN
DE LAS
CONCLUSIONES

V-ESTADO DE LA CUESTION.

EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

Conciliación se asocia con sinónimo de avenencia, armonía, arreglo, reconciliación, amistad, conformidad, entendimiento, concordia, paz, concierto y como antónimo de discordia, desavenencia, disconformidad, discordancia.

Conciliar implica aproximar, permitir, compatibilizar, convenir, facilitar y posibilitar la realización equilibrada de la actividad laboral y la vida familiar y personal de hombres y mujeres.

Existe una gran diversidad de sinónimos, acepciones y definiciones que podemos encontrar sobre el término CONCILIACIÓN, aunque todas tienen un componente común: búsqueda de equilibrio.

La idea de Conciliación surge de la acción de mediar entre contrarios u opuestos. Hoy por hoy, la actual idea de Conciliación se centra en los ámbitos laboral, familiar y personal y representa la acción de mediar entre ellos, cuyas relaciones no son, de partida, ni equitativas ni democráticas.

La Conciliación es una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios, tiempos e intereses de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal, en busca de una mejora de la calidad de vida.

En el rastreo realizado sobre las definiciones del término de Conciliación, no encontramos una única acepción, sino que el mismo recoge diferentes, aunque relacionadas, percepciones. En la propia utilización del término hay expertos que hablan de la Conciliación de la vida laboral y familiar, otros de la vida laboral y personal, en la que incluyen el término familiar como algo perteneciente a la esfera de lo personal y otros nos amplían el concepto aunando los tres términos, esto es, laboral, familiar y personal (por simplificar, a lo largo de este documento utilizaremos el término Conciliación con esta significación).

De entrada, el término Conciliación implica la existencia de un problema por resolver: la compaginación de la vida laboral, familiar y personal, es decir, la búsqueda de la compatibilidad entre ellas.

Con este concepto de Conciliación se ponen en evidencia algunas cuestiones:

- Primera, la necesidad de interconectar los espacios público y privado.
- Segunda, que la Conciliación afecta a la política fiscal y de gasto porque de los presupuestos públicos depende la garantía del cuidado.
- Tercera, que la Conciliación debe orientarse a la reorganización del tiempo cotidiano y de las organizaciones, empresas, colegios, comercios, servicios, etc. Para no subordinar lo privado a lo público.
- Cuarta y última, que la Conciliación exige y demanda corresponsabilidad individual y colectiva.

En su expresión más sencilla, y a nuestro entender más clarificadora, el término Conciliación equivale al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, conocida en inglés como work life balance, percibida y considerada como una prioridad dentro de las políticas de Igualdad de Oportunidades y de Empleo comunitarias.

LA CONCILIACIÓN COMO PROBLEMA

El asunto de la conciliación requiere un análisis desde una perspectiva que tenga en cuenta las interrelaciones e influencias mutuas entre los actores que intervienen: empresa, familias, personas (personas trabajadoras no sólo personas remuneradas) y administración.

En el ámbito laboral, las empresas tienen unas necesidades que contradicen los ritmos de la vida de los trabajadores/as con una profundidad que depende del carácter público o privado de la empresa, del sector económico de que se trate y de las particulares características de la actividad que desarrolla. Así, si se da el caso de que trabajan ambos miembros de la pareja, existen muchas probabilidades de que no puedan compatibilizar sus horarios ni entre ellos, ni con los de otros miembros de la familia con los que hay que compartir la vida.

Por el lado de las empresas, las posibilidades de conciliación tienen que ver con la legislación aplicable, el tamaño, sector de producción, actividad, organización del trabajo, y otras. Pero no son sólo razones objetivas las que determinan el comportamiento de las empresas y, aquí, es muy importante la actitud subjetiva del empresariado. De hecho existen empresas que, mucho más por conciencia del equipo directivo que por el cumplimiento del marco legislativo, han elaborado sus propios planes de conciliación que

adaptan y mejoran las propuestas de la administración a fin de cuidar adecuadamente la satisfacción y calidad de su capital humano.

Ahora bien, el desafío que plantea la conciliación es complejo porque varía considerablemente según las circunstancias laborales, personales y familiares y los recursos de los que se dispone para hacer frente a las demandas cruzadas de tiempo por parte del trabajo y la vida personal.

Estos recursos pueden ir destinados a ganar tiempo propio (reducción de jornada, excedencias temporales del trabajo, organización de los tiempos entre la pareja), a disponer de tiempos de terceras personas (instituciones, servicios remunerados de terceras personas o ayudas de las redes de solidaridad –familiares, vecinos/as y/o amigos/as-). En general, la ganancia de tiempo propio de cuidado se obtiene reduciendo las demandas de tiempo de trabajo, gracias a los mecanismos introducidos por la legislación (política de permisos y excedencias) y/o introducidos o ampliados por las propias empresas (reducción temporal de la duración de la jornada de trabajo, flexibilidad horaria...).

Pero existe, en general, una tendencia muy extendida a anteponer el tiempo laboral al tiempo personal y familiar. Esto es reflejo de la centralidad y dominación del tiempo laboral que condiciona en gran medida las políticas de conciliación. Pero es importante darse cuenta de que el trabajo es instrumental para la familia y para la persona y no al revés.

Si toda la actividad de una persona se concentra en los aspectos profesionales como algo prioritario, acabará dejando en un segundo plano su proyecto vital y sufriendo sus consecuencias. Esta falta de coherencia entre el proyecto profesional y el vital, produce toda una serie de trastornos personales, que pueden ocasionar la

ruptura matrimonial y familiar, o problemas de salud como el estrés, depresión, etc.

Empresa, Familia y Sociedad son un triángulo en constante evolución, que influyen en la vida de una persona y que son influidas por ella.

Es importante señalar que la existencia de muchas dificultades para conciliar las obligaciones familiares y laborales no es una realidad inexorable derivada de los cambios sociales y productivos registrados durante las últimas décadas (incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, emergencia de la sociedad de consumo). La aparición de un modelo de familia en la que ambos cónyuges trabajan no tiene por qué implicar automáticamente la imposibilidad de conciliar vida familiar y laboral. Hay muchos países, y no sólo los países escandinavos, en los que hay una mayor proporción de mujeres y de madres en el mercado de trabajo que, por ejemplo, en España, que tienen además como media más hijos/as que las familias españolas y que, sin embargo, logran encontrar un equilibrio entre la vida familiar y laboral mucho más satisfactorio, sin que ello implique abandonar el mercado de trabajo. España se encuentra entre los países de la Unión Europea donde mayor proporción de trabajadores/as se queja de no poder compaginar aceptablemente sus obligaciones personales y familiares con sus obligaciones laborales.

De hecho, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la extensión del modelo familiar en el que ambos cónyuges trabajan y el incremento del número de familias monoparentales no tienen por qué llevar aparejados problemas de conciliación, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

- Que se valore la labor que las mujeres han venido desarrollando en el ámbito doméstico y que se relaciona con el cuidado de la vida. El reparto equitativo de las tareas dentro del hogar es condición sine qua non para facilitar la conciliación.
- Que todos los agentes y poderes públicos se responsabilicen, no sólo elaborando normas sino también creando o ampliando recursos y servicios.

¿Es la conciliación cosa de mujeres?

La percepción de que el problema de conciliación es fundamentalmente una realidad que afecta solo a las mujeres está muy extendida en el imaginario colectivo.

“... fundamentalmente para mí está más orientado a la mujer porque somos las mujeres las que, aunque se diga lo contrario, siempre somos las que tenemos la carga y las que tenemos la responsabilidad dentro y fuera ...”

No sólo las mujeres reconocen tener problemas de conciliación, sino también los hombres. Aunque ambos puedan entender cosas diferentes sobre lo que son los problemas de la conciliación, la ausencia de tiempo para dedicar a los/as niños/as, los problemas de logística para su cuidado, la búsqueda de soluciones para combinar los horarios laborales y familiares, las tensiones y discusiones sobre a quién corresponde asumir las responsabilidades de cuidado familiar en un momento concreto de sobrecarga de trabajo en ambos miembros de la pareja y las necesidades de cuidado afectan irremediablemente a ambos padres.

“Los problemas de conciliación no están concentrados sólo en un reducido número de personas y durante un período limitado de tiempo”.

Como señala I.Sagardoy (Barcelona 2005), el debate de la conciliación es un debate permanente (no transitorio) y transversal. Es un debate sobre:

- 1/ Políticas de familia (no políticas de mujer o políticas natalista).
- 2/ Política de empleo (para favorecer las transiciones entre empleo y maternidad, para favorecer el empleo femenino en cantidad y calidad).
- 3/ Políticas organizativas (organización del trabajo-flexibilidad-productividad) pero no es un debate sobre la reducción del tiempo de trabajo.
- 4/ Solidaridad entre generaciones y entre géneros.
- 5/ Políticas educativas ("educar para conciliar").
- 6/ Calidad de vida familiar y laboral ("gestión del tiempo").
- 7/ Reparto equilibrado de roles hombre-mujer
- 8/ Prioridades y renunciaciones en trayectorias vitales.
- 9/ Búsqueda de equilibrios y de satisfacciones (laboral, familiar, personal).
- 10/ Reto colectivo: AAPP/Empresas/Sociedad Civil/Individuos.

CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La estrategia de afrontamiento al desafío que representa la conciliación ha estado centrada durante mucho tiempo (y aún en la actualidad) en la facilitación de permisos que diesen tiempo a los padres para atender y cuidar a sus hijos/as pequeños/as. Estos permisos, sin embargo, no se han adaptado a las necesidades concretas de las familias y prueba de ello es que, salvo el permiso por maternidad, los demás permisos (excedencia y reducción de jornada) apenas si han tenido éxito y han sido utilizados por muy pocas mujeres, sobre todo las excedencias. Estos permisos se han ido

abriendo también a los hombres, pero éstos han hecho un uso de los mismos aún menor, en el mejor de los casos de forma testimonial.

Las razones para este escaso éxito de los permisos por motivos familiares hay que buscarlas, además de por cuestiones de género, por cómo están diseñados, así como por el entorno socioeconómico en el que se aplican.

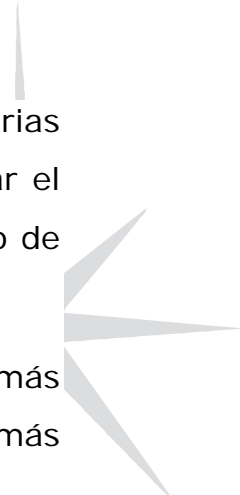
En términos generales las medidas de conciliación pueden agruparse en cuatro grandes tipos diferentes, a saber:

- **Medidas de flexibilización de la relación laboral.**

- Permiso de maternidad retribuido superior al que establece la ley.
- Permiso de paternidad retribuido superior al que establece la ley.
- Permiso de lactancia superior al que establece la ley.
- Excedencia para el cuidado de personas dependientes
- Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo
- Adaptación al puesto tras un periodo fuera del mismo
- Rotación o movilidad temporal a otros puestos que se adaptan mejor a su situación actual
- ...

- **Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo.**

- Flexibilidad del horario de entrada y salida. Se trata de posibilitar la elección de los horarios para entrar o salir del trabajo, dentro de un determinado margen, respetando la jornada laboral de ocho horas y las necesidades de la producción.

- 
- Banco de horas. Consiste en acumular horas extraordinarias en una cuenta que después puede utilizarse para ampliar el periodo vacacional (condicionado al calendario de trabajo de la empresa) o para disponer de determinados días libres.
 - Semana laboral comprimida. Se trata de acumular más horas de trabajo en menos días, para poder disponer de más tardes libres.
 - Jornada intensiva en meses de verano. Consiste en la implantación de turnos continuos coincidiendo con las vacaciones escolares.
 - Elección libre de turnos y posibilidad de intercambiarlos cuando sea necesario.
 - Trabajo a tiempo parcial. Reducción de la jornada a la mitad (media jornada) o en una proporción variable, en función de las necesidades de la empresa, y de acuerdo con la ley y el convenio.
 - Jornada laboral reducida. Consiste en trabajar menos horas al día o a la semana, con un sueldo proporcionalmente inferior.
 - Horas anuales. Contratación de personal por un número de horas al año, en vez de por un número de horas al día. Este sistema ayuda a las empresas a administrar las puntas de actividad de un modo acorde con los ritmos de producción.
 - Empleos compartidos. Dos personas contratadas a tiempo parcial comparten un empleo a dedicación completa y pueden decidir quién trabaja y cuándo, de acuerdo con las necesidades de la empresa.
 - ...

- **Medidas de flexibilización del lugar de trabajo.**

- Trabajo en un despacho satélite, cerca de su casa, para evitar largos desplazamientos o atascos en los traslados al lugar de trabajo.
- Videoconferencias.
- Internet. La empresa costea para su personal el servicio de internet como herramienta de trabajo.
- ...

- **Prestaciones sociales de la empresa.**

- Permite acercar al personal de la empresa servicios para el cuidado y la atención de personas dependientes.
- Facilitar información sobre centros del entorno dedicados a la atención a personas dependientes (guarderías, centros de día para mayores...).
- Guardería dentro de la empresa, gratuita o subvencionada.
- Apoyo económico de la empresa para sufragar gastos de guardería -u otros centros de atención a personas dependientes, de forma continua o durante los viajes de trabajo y horas extras.
- Plazas reservadas en colegios cercanos al lugar de trabajo.
- La empresa gestiona acuerdos con distintos servicios para que su personal pueda beneficiarse de descuentos, por ejemplo, en restaurantes.
- Servicios de asesoramiento y apoyo psicológico o jurídico. Formación. Las empresas pueden incluir en sus planes

formativos acciones encaminadas a gestionar de forma más eficiente el tiempo personal, así como los conflictos que genera la relación trabajo-familia, el estrés o la resolución de conflictos interpersonales, o bien acciones formativas que aborden las diferencias entre mujeres y hombres.

- Ayudas económicas para transporte, tiques restaurante, actividades lúdicas...
- Beneficios sociales extrajurídicos, tales como seguro médico extensivo a la familia, plan de jubilación, seguro de vida...
-

VI. ANALISIS CUALITATIVO

a. MESA DE DEBATE

Vamos a reflejar los resultados en base a las 3 grandes cuestiones abordadas en la Mesa de Debate y en las Entrevistas en Profundidad:

1. Cómo se entiende la Conciliación desde la profesión. Definición de Conciliación.
2. Políticas de Conciliación existentes.
3. Propuestas y medidas de Conciliación.

PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES A LA MESA DE DEBATE DE CADA COLEGIO:

MESA DEBATE ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA.

La mesa debate está formada por 6 participantes, 4 mujeres y 2 hombres, estas personas son todas mutualistas excepto una mujer que trabaja por cuenta ajena, todas las personas tienen hijos excepto un hombre.

MESA DEBATE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA.

La mesa debate está formada por 6 participantes, 4 mujeres y 2 hombres,

Estas personas tienen una vinculación especial con el Colegio, pertenecen a las diferentes comisiones del Colegio y su participación es activa en el colegio y por ende en la sociedad.

MESA DEBATE COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS.

La mesa debate está formada por 6 participantes, 4 mujeres y 2 hombres,

Estas personas pertenecen a distintos ámbitos de la profesión: administración, empresa pública, empresa privada y autónomos. Todos ellos muestran una sensibilidad especial hacia el tema de la conciliación.

1. QUÉ ENTENDEMOS POR CONCILIACIÓN

MESA DEBATE ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA

Para este colectivo la conciliación es entendida como:

“Poder seguir trabajando y ocuparse de los hijos. La conciliación pasa por la corresponsabilidad”

“Es **compatibilizar** el trabajo con la vida familiar. La única que concilia es la mujer y no el hombre, el problema de la conciliación comienza en casa, es un problema de mentalidad doméstica.”

“Es dejar de trabajar, disminuir el ritmo”

“Es **compatibilizar** la vida personal y laboral, dependiendo de etapas y de la involucración de cada uno (por tanto la maternidad no es un hándicap, en contraposición de otros compañeros que afirmaban desde el principio que la maternidad es un handicap), para conciliar también es necesario contar con los organismos para cuidar a los niños”

“La conciliación pasa por la corresponsabilidad, es un asunto de todos y todas, es un problema social que hay que resolverlo entre todos”

Para conciliar hace falta dos componentes:

- El componente social, (depende del horario del resto de la Sociedad, como el tiempo para hacer gestiones)
- El componente de cada uno con su profesión.(la profesión nos permite organizarnos)

Para conciliar se necesita un replanteamiento social, una negociación con nuestro ambiente y delegar funciones.

“No hay que disociar maternidad y conciliación, conciliación es compatibilizar, no dejar el empleo, ni la maternidad... es un tema personal (para lo que se necesita redes de apoyo, de los compañeros, de la sociedad)”

MESA DEBATE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA.

Con respecto a la primera pregunta cómo se entiende conciliación desde la profesión:

“es un tema que per se, no lo hemos abordado nunca, es un tema que se sobreentiende, no se habla de él.”

“es un tema del área privada de la persona y por ello de índole individual”

Cada comisión ofrece la visión desde su campo de trabajo:

La Comisión de Educación: “Es un tema que no se ha abordado directamente, es un tema que siempre sale pero que no se aborda desde la profesión.”

“La conciliación se relaciona en el ámbito educativo con el **calendario escolar** de los niños, los **horarios** de la familia y los horarios de trabajo de cada uno de los integrantes”

Como ejemplo a tener en cuenta a la hora de hablar de conciliación y de las diferentes posturas ante el tema, están el periodo de adaptación al centro educativo, el tema de las actividades extraescolares. Es un aspecto que no se ha abordado directamente, no se ha hecho un análisis global de la situación y luego tomado medidas a largo, medio y corto plazo.

La Comisión de Clínica: definen la conciliación como “llegar a un **punto en común**, en el que todas las partes están **satisfechas**”

“un planteamiento de los **roles** del hombre y la mujer, en cuanto a los roles que uno puede ejercer y su **felicidad**”.

La comisión de sexualidad: “**tiempo de la pareja**”

“la falta de conciliación se relaciona con la dificultad de las parejas para encontrarse, no hay tiempos en común, por lo que aumentan los casos de estrés.”

La comisión de trabajo: indica que “a día de hoy hay **ausencia de conciliación** en el campo laboral”

Esta ausencia de conciliación impide promocionar a la gente, principalmente a las mujeres. Esta es una de las razones por las que en los puestos de dirección hay más hombres.

“el proyecto familiar no es valorado desde la empresa”

La comisión de Educación Vial no se lo ha planteado nunca.

MESA DEBATE COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS.

“Compatibilizar, equilibrar todas las facetas de la vida: social, laboral (no solo el trabajo remunerado) y personal”.

“Compatibilizar teniendo en mente a la persona en su globalidad”.

“La persona sólo es una y la vida es una”

Se plantea la necesidad de abrir el debate para abarcar todos los entornos: empresarial, social, personal... y no limitar la conciliación a la vida laboral remunerada ni al ámbito de la mujer

“No existe un debate general sobre conciliación. Se ha limitado la conciliación a las mujeres, debido, entre otras razones, a la ausencia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado”.

Se señala como aún en la actualidad en el mercado laboral las mujeres lo tienen más difícil que los hombres, ya que aun tienen menores tasas de actividad, mayores índices de desempleo, abandono laboral, dificultades para promocionar, menores salarios... En el ámbito doméstico aun asumen la mayor parte de las responsabilidades. En definitiva, la desigualdad se produce claramente porque la mujer sigue estando en el espacio privado y se ha incorporado al productivo. Y además se ha planteado la Conciliación como un problema de mujeres

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo no ha ido acompañada de cambios en la organización social: nuevas formas de trabajo, nuevos servicios, incorporación a la esfera privada del hombre, etc.

“Si buscamos la sostenibilidad del entramado social y económico actual, hay que caminar en la línea de la conciliación y encontrar una nueva forma de organizar la sociedad”.

Se pone sobre la mesa, la necesidad de articular el concepto de **conciliación corresponsable**, orientado a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, permitiendo a las mujeres participar plenamente en el ámbito productivo y a los hombres en el ámbito reproductivo, facilitando el ejercicio efectivo y en igualdad del conjunto de derechos y deberes sociales.

“La conciliación es calidad de vida. Es disfrutar con tu vida y con lo que haces”.

2. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

MESA DEBATE ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA

El Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia, han implantado como Política de Conciliación la apertura de una Ludoteca (en la sede del propio colegio) disponible para todos los hijos de colegiados/as (niño/as de 3 a 12 años de edad) los periodo de Navidad (algún día) y de verano (mes de julio de 9-10 hasta 13.30-14.30 con horario flexible)-

“Por la profesión que tenemos nos podemos organizar, los liberales nos las apañamos, pero en temas de maternidad pasamos el tema al compañero.”

“La excedencia como política de conciliación en profesionales liberales no sirve, no te lo puedes permitir (por ejemplo en temas como la maternidad o el atender a una persona dependiente a tu cargo)”

“En el caso de abogados/as por cuenta ajena, las políticas de conciliación a las que puede adherirse son las que se implantan en cualquier empresa”. Así en el Ilustre Colegio de Abogados las medidas que se aplican para los abogado/as que están contratados por el propio Colegio son: flexibilidad horaria, jornada continua, trabajo en equipo, buenos compañeros”.

MESA DEBATE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA

Como hemos comentado en la pregunta anterior, desde la Psicología no **se ha abordado** el tema y por ello las medidas de conciliación se quedan en el ámbito de lo privado, con ninguna conexión a lo público.

La única participación que se hace es desde la Comisión de Educación que expone que “como política de conciliación existen colonias urbanas desarrolladas por los ayuntamientos”.

MESA DEBATE COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS.

“No existen recetas mágicas universales, ya que la conciliación es un asunto personal”.

“¿Es la jornada continua una medida de conciliación? Depende para quien...”

Aún así son las mujeres las que se acogen a las medidas que hay implantadas en las empresas: reducción de jornada, flexibilidad horaria, licencias... Incluso hay situaciones en se han eliminado medidas de conciliación para hombres porque éstos no hacían uso de ellas. Por ello se pone sobre la mesa la posibilidad de establecer medidas obligatorias para los hombres como un modo de impulsar la corresponsabilidad en los cuidados familiares.

Es evidente, también, que las medidas no se aplican ni en todos los sectores ni en todas las empresas. En la Administración Públicas y

las grandes empresas es más fácil su aplicación. En las PYMES y determinados sectores (como por ejemplo el comercio) se encuentran con serias dificultades para su aplicación. Y en nuestro entorno son PYMES la gran mayoría de las empresas.

La falta de medidas de conciliación implica un coste: desperdicio de talento del que tan necesitado están las empresas. Mujeres formadas que no trabajan porque no tienen la posibilidad de conciliar y todo lo invertido en su formación se desperdicia. Y esto supone un coste para las mujeres a nivel profesional.

“El desperdicio del talento es un costo. Mujeres formadas que no trabajan, mujeres a las que no se les forman. Son costes. Todo lo invertido se desperdicia”

Se señalan una serie de factores que actúan como barreras a la implantación de medidas de conciliación:

- Cultura de empresa: mentalidad “presencista”

“Por ejemplo, tu llamas a Alemania a una oficina a las seis de la tarde y tu das por hecho que no pasa nada (si no te lo cogen), pero llamas a un departamento aquí a las seis de la tarde y no te cogen el teléfono y dices...¡qué vagos!...”

- Repercusiones económicas que para la empresa tienen las políticas de conciliación: Hay que tener en cuenta, que la conciliación es un coste para la empresa, por ello sería necesario ayudas públicas para su fomento.

“Durante mucho tiempo se ha pensado que la maternidad es un coste y se ve como un problema para las empresas cuando en realidad tenemos nueve meses para pensar cómo planificar los cuatro meses de baja por maternidad. En cambio el estrés sí que está haciendo que las empresas tengan realmente bajas inesperadas y mucho más largas, porque somatiza en enfermedades.

- La propia mujer y su resistencia a abandonar sus “parcela” de poder en el hogar.
- La desvalorización de determinados valores: cuidado familiar, disciplina, esfuerzo...

“En la base de todo esta la educación en determinados valores: disciplina, esfuerzo, generosidad, responsabilidad, solidaridad...”

3. PROPUESTAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

MESA DEBATE ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA

Ante las propuestas y medidas de Conciliación esta Mesa se propone las siguientes:

“Programas de conciliación desde los centros escolares”.

“Campañas de concienciación y sensibilización sobre Conciliación”

“Uso del lenguaje no sexista”.

“Se plantean que para comenzar a Conciliar es necesario un **cambio de mentalidad** en la Sociedad, por medio de campañas de

Sensibilización, en la que se conciencie sobre el aspecto de que la Conciliación es un asunto de la persona (no de ser hombre y mujer) pues los medios nos reflejan a la mujer haciendo las labores de casa”

“Aplicar medidas de conciliación basadas en la Racionalización del horario, cuyo objetivo es aumentar la productividad a la vez que se concilia (para ello necesario un cambio de Cultura Empresarial, pues nuestra Cultura es la Cultura del horario)”

“Desde el Colegio se ha visto inviable, hasta la fecha, el abrir una guardería para los colegiados”.

“Se ve la importancia del cambio del entorno social (como factor que nos ayudaría a establecer medidas de Conciliación) a la hora de trabajar en red de otras profesiones y de flexibilidad de horario de servicios”

“Invertir el dinero que se da por nacimiento de un hijo (400€) para contratar a una persona para cuidar a los hijo/as como medida para fomentar la conciliación y ayudar a la economía, facilitando la inserción laboral de personas en paro”

“Una medida de conciliación para nuestro colectivo (abogados por cuenta propia) sería la **suspensión de plazos** en casos de maternidad o de cuidado a personas dependientes”

“Aplicar como medida de Conciliación, en el caso de profesionales liberales como los mutualistas, el trabajar en equipo o compartir los casos con otro despacho, así se podrán cubrir los casos que lleva el compañero/a que esté de baja”

“La crisis influye en las medidas de conciliación (en el tema de la baja por maternidad) se está retrasando la conciliación para tiempos mejores”.

Una medida de conciliación para este colectivo sería, “que los hombres cogieran la baja por paternidad (porque las mujeres estamos en la mutualidad), para lo que se necesita un cambio de mentalidad, para lo cual habría que sensibilizar a la Sociedad.

MESA DEBATE COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA

Tras esta mesa de debate, se informa de la falta de encuentros y “debates” sobre o en la Profesión de la Psicología/Psicólogo. Por ello proponen **generar un espacio y un tiempo para trabajar, debatir, investigar este tema y compartir con los diferentes agentes con los que trabajamos.**

La comisión Educativa propone:

“Analizar por qué la conciliación se queda en el ámbito de lo privado, no traspasa a la esfera de lo público.”

“Analizar la feminización de la profesión educativa y su efecto en la educación de nuestros hijos.”

“Analizar la escasa participación de las mujeres en puestos directivos en los centros educativos”

“Generar tiempo de familia, relacionando los calendarios y horarios de los diferentes integrantes de la familia”

“Incorporar las actividades extraescolares dentro del horario escolar, de lunes a viernes.”

“Favorecer la educación integral del alumnado, conocimientos, actitudes, valores, virtudes, habilidades”

“Incorporar en el programa educativo la conciliación como área de aprendizaje transversal”.

La comisión de Clínica:

“El mundo privado y público se aúnan en cada persona”

“Cambio en la filosofía de vida, pasar de una filosofía productiva en lo que lo importante es hacer a una centrada en el ser”

“Aumentar la importancia a nivel social de la Familia como pilar educativo de la Sociedad.”

“Dotar de herramientas a las personas para vivir felices”

La comisión de Trabajo

Valoración del proyecto familiar tanto a nivel empresarial como social, por tanto sería interesante valorar el Análisis Personal de la Promoción.

Cada persona trabajadora integrando su vida profesional y personal, lo cual requiere de medidas de promoción individuales.

MESA DEBATE COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS

“Los/as agentes implicados, Administración, empresas, sociedad ... deben interconectar los dos espacios, laboral y personal, y establecer medidas, como por ejemplo reorganizar tiempos en empresas, en colegios, servicios para no tener siempre que subordinar lo privado a lo público, y la administración debe dotar económicamente este cambio”.

Las medidas recomendadas por nuestros/as expertos/as implican en mayor o menor medida un cambio y un esfuerzo por parte de los agentes implicados tales como administración, empresas y, por supuesto, la propia persona, ya que la conciliación es un asunto personal que cada persona debe demandar.

“Es imprescindible la iniciativa individual. Las personas tenemos que querer y demandar conciliar”

Se recomiendan cambios culturales, compromisos sociales, planes de conciliación, esfuerzos económicos, asesoramiento técnico, corresponsabilidad, etc....

“Hay que cambiar claramente los tiempos y los ritmos sociales, pero claro esta, la labor no solo le compete a la empresa sino a todo el entorno social y político”.

Se demandan nuevas formulas sociales, nuevos sistemas de organización empresarial, mas ética social en la empresa.

Sobre todo, se señala, se necesita un cambio de mentalidades, de cultura empresarial, donde se entienda que el tiempo dedicado al hogar y

a la familia no es una interferencia en el desarrollo profesional del individuo, sino un derecho y una oportunidad para sentirse mejor y rendir más.

“la jornada laboral está organizada como si las personas que trabajan en la empresa no tuvieran otras actividades que hacer en su vida. Hay muchas empresas que ignoran la vida privada de sus empleados”

El problema radica, sobre todo, en la existencia de un modelo organizativo caracterizado por una jornada de trabajo excesivamente larga y por la cultura del “presentismo”, según la cual se valora el rendimiento por las horas de permanencia en el lugar de trabajo y no por los resultados, lo que no lleva aparejado un mayor índice de productividad.

“Tienes que poder romperte una pierna. Nadie es imprescindible”

“Por largo tiempo se percibía que los objetivos sociales eran distintos y hasta competían con los de orden económicos...Pero tal dicotomía es falsa. Las empresas no funcionan de forma aislada de la sociedad que las rodea. Cuanto más se relacione una mejora social con el negocio de la empresa, más conduce a que, a su vez, se genere un beneficio económico.” (Michael Porter, economista y profesor de Harvard Business School)”.

“lo mas importante es el cambio, debe ser cultural y de mentalidad, formación y sensibilización, en aspectos educativos y sociales, en administración, empresas y familias”

Como medidas más concretas, sobre la mesa se fueron poniendo medidas como:

- Flexibilidad horario
- Teletrabajo y aprovechamiento de las TIC
- Ayudas públicas a las empresas para implantar políticas de conciliación.
- Racionalización de horarios
- Posibilidad de obligar a los hombres a conciliar
- No limitar las medidas favorecedoras de la conciliación al trabajo remunerado
- Formación en temas de Conciliación

La mesa se cierra con una pregunta al aire:

“Y la conciliación del empresario en la pequeña empresa, que pasa con ella?”

b. ENTREVISTAS
EN
PROFUNDIDAD

**PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES ENTREVISTADOS EN
FUNCIÓN DEL COLEGIO PROFESIONAL:**

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA.

Los participantes en las entrevistas en profundidad son dos mujeres y un hombre (con otra participante propuesta ha sido imposible contactar)

1. entrevista: Gerente del Ilustre Colegio de Abogados. Con larga trayectoria como mutualista, a día de hoy trabaja como trabajador por cuenta ajena. Casado y con hijos.
2. entrevista: Mutualista, con más de 20 años de experiencia en el ejercicio de la profesión. Casada y con hijos. Jornada extensa.
3. entrevistas: Mutualista, mujer con una larga trayectoria laboral como trabajadora por cuenta ajena. Casada y con dos hijos. Jornada extensa.

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS.

Los participantes en las entrevistas en profundidad son 3 hombres y 2 mujeres.

1. entrevista: catedrático de Psicología, profesional en activo, investigador, formador, orador, larga trayectoria profesional de más de 40 años, asesor de organismos públicos en temas de interés general en el campo de la psicología. Soltero y sin cargas familiares. Jornada labor extensa. Autónomo.
2. entrevista: doctora en Psicología especializada en mujer, investigadora, formadora, vinculada al mundo universitario. Con una trayectoria profesional de más de 20 años. Casada y con hijos menores a su cargo. Asalariada trabajando por objetivos.
3. entrevista: Director de un servicio del Gobierno Vasco. Experiencia en el mundo de la consultaría y de la política. Experiencia de más de 10 años. Casado y con hijos menores a su cargo. Jornada extensa y con diferentes localizaciones de centro de trabajo. Funcionario.
4. entrevista: responsable de una comisión del Colegio de Psicólogos, responsable de un servicio municipal, casado y con hijos menores a su cargo. Experiencia de más de 18 años en el sector. Jornada continua en la empresa y ampliada en el Colegio. Socio cooperativista.
5. entrevista: técnica del COPB, con experiencia de más de 13 años en el puesto. Relacionada con las personas colegiadas a diario, recogiendo sus inquietudes, quejas, propuestas. Casada y con hijas a su cargo. Horario continuo.

COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS

1. entrevista: Directivo, promotor de una microempresa. Con larga trayectoria en la empresa privada. Casado y con hijos.
2. entrevista: Profesora de la UPV.
3. entrevistas: Director dpto. Empresa pública. Casado y con hijos.
4. entrevista: Socia propietaria de una Asesoría. Casada y con hijos. Amplia experiencia en la empresa privada.
5. entrevista: Consultora autónoma. Anteriormente ha trabajado en la empresa privada. Casada y con hijos.
6. entrevista. Economista. Secretaria Técnica. Diputación Foral de Bizkaia

1. CONOCIMIENTOS (PERCEPCIONES) SOBRE LA CONCILIACIÓN

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE BIZKAIA.

“La conciliación vida familiar y laboral es llevar las dos actividades complementariamente, sin renunciar a ninguna de las dos”

“A nivel matrimonial es, compartir las labores de la casa y de la familia, compartiéndolas entre los dos y/o con ayuda de otras personas (contratando a personas ajenas a la familia)”

“La conciliación con hijos mayores es más fácil”

“Poder tener flexibilidad a la hora de disponer del horario y compatibilizar trabajo y familia (y todas las contingencias que surgen en el ámbito familiar, por ejemplo, tener un familiar con Alzheimer)

“Poder disponer de los servicios del Sector servicios (bancos, tiendas...) pues tienen un horario que no es compatible con las jornadas extensas”

“Los señalamientos judiciales determinan un poco el tema familiar, es importante disponer de tiempo para conciliar”.

“Compatibilizar ambos miembros de la pareja, la crianza y el trabajo (se necesitan espacios para compatibilizar ambas funciones) ya que las mujeres también trabajan”

“Las abogadas por cuenta propia, no pueden pedir una baja en su trabajo (a pesar de pedir la suspensión del señalamiento por causa de baja, no todos los señalamientos se suspenden, depende del juez...), y

aún estando de baja, hay juzgados que se desentienden y quieren seguir con el señalamiento (te preguntan sino tienes un compañero que te pueda sustituir)”

“Los padres/madres mayores y/o dependientes, demandan mucha atención que tienes que sortearla de buena manera, para lo que se necesitarían medidas de conciliación”

“Organizas tu horario, pero a costa de un respaldo económico para poder compatibilizar trabajo y familia”

“Necesitas contar con una red de compañeros, ya que no hay medidas para la baja por maternidad... o para el cuidado de una persona mayor. En esos casos si tienes un señalamiento, no hay nada previsto (no hay unas horas de conciliación)”

“Necesitas tener una pareja que responda, que se ocupe de los niño/as, de las personas dependientes de la familia, pues los señalamientos no se suspenden.”

“Es muy complicado conciliar sino tienes una red de compañeros: **trabajos comunes,**”

“No existen servicios sociales o no están pensados para las personas que funcionan por cuenta propia o para los abogados, por lo que no te mentalizas para tener familia”

“Concibo la conciliación como *Balanced*, término anglosajón (equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida: personal, laboral y profesional)

“Es la búsqueda de equilibrio/balance...”

“Antes se dedicaba todo el tiempo al trabajo y si se disponía de tiempo libre se dedicaba a... (familia, ocio, vida social...)”

“La conciliación tiene presencia teórica en las leyes pero no eficiencia (pues no se lleva a cabo, no se ejecuta)”

“Vivimos en una Sociedad en la que hay que cumplir con unos horarios por obligación, en lo que lo importante es la presencia (más que la eficiencia)” Por ello vemos que el concepto de conciliación tiene que cambiar por higiene y por eficacia.

“Los hombres ven que dedicarse sólo al trabajo produce un desequilibrio”

“El tema de la conciliación es un problema central para las personas y las empresas (si la persona tiene un problema, no sirve de nada su presencia pues no produce)”

“Con la conciliación hay un aumento de la productividad y de la eficiencia porque la persona está más centrada”

“En relación con los liberales, autónomos, sería interesante **“Racionalizar el horario de atención al cliente”**, es decir, que se desmonte la idea que los clientes tienen todas las horas a su disposición (poner horario de atención a los clientes) con el objetivo de equilibrar los tiempos”

“A día de hoy, se hereda todavía esquemas de profesión de hombres, en el que se tiene todo el tiempo disponible para atender a los clientes.”

“Hasta la fecha, la mayor parte de los abogados son mujeres y se encuentran con las siguientes dificultades: circunstancias personales, tema de embarazo. Los jueces/juezas pueden cambiar o suspender las vistas por sus circunstancias personales, coger permisos de paternidad pero los abogados/as no”

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS.

A la pregunta 1ª “cómo se define la conciliación” nos encontramos con las siguientes afirmaciones:

“Partiendo del Derecho civil, Derecho procesal, conciliar es llegar a un acuerdo beneficioso para ambas partes (en lo que sea, familiar, laboral,...)” Dependiendo del contexto podemos entender el concepto como:

- “En el contexto familiar, conciliar, significa **reconciliar** más que conciliar (mediación familiar)”
- “En el contexto laboral, conciliación en la empresa, es **llegar a acuerdos**, por ejemplo en los despidos”.

“Es un pacto social como otro cualquiera, con una base familiar, por tanto reparto geométrico, es decir, satisfacción de las partes”

“Distribución del tiempo de vida, en la que se pudieran conjugar los aspectos personales, afectivos, productivos, económicos, profesionales y

sociales de cada miembro de una pareja. La conciliación no es solo cosa de mujeres, es de los dos miembros de la pareja, tiene que afectar a las dos partes de la pareja”.

“Esta distribución permite a cada uno de los dos miembros de la pareja crecer en diferentes aspectos de la vida (y no que crezca solamente uno)”. “Esta distribución sería un modelo para los hijos/as, es decir, un modelo de observación y aprendizaje económico”. (Esto sería lo ideal)

“Conciliar es poder integrar de forma equilibrada difícil aspectos de nuestra vida, conviviendo sin menoscabo, unos con otros”. Aspectos objetivos tales como: mi forma de entender, la sostenibilidad social, calidad laboral, ser padre; este equilibrio se trata de encontrar buscando mínimos comunes múltiples entre los miembros de la pareja”

La definición de conciliación va más allá de compatibilizar, es ir hacia la mejora de la calidad de vida, donde se integren los diferentes espacios y tiempos de las personas.

COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS

A la pregunta 1ª “cómo se define la conciliación” nos encontramos con la siguiente definición:

“Equilibrar o compatibilizar trabajo/vida.”

“Hacer compatibles la vida laboral con la no laboral (familia, amigos...) para llevar una vida satisfactoria”

“La vida no es solo trabajar: la vida es trabajo, familia, amigos, todo...Tiene que haber un equilibrio. Cuando estoy equilibrado estoy bien, cuando no, estas a disgusto”

“Algo que tiene que abarcar a hombres y mujeres. Poder encajar tu trabajo con las cosas que realmente te gusta hacer y que también te ayudan a desarrollarte”

“Desarrollar todas las facetas de la vida en el espacio temporal que tengo. Nuestro día se divide en trabajo, familia, ocio y descanso: cómo encajar todo eso en un único espacio”

“Medidas que se implementan desde la administración para la conciliación laboral”

“Medidas que permiten llevar de manera más acompañada, equilibrada una vida labora, con el entorno familiar y personal”

Se suscita entre la mayoría de los entrevistados la necesidad de sacar el término a debate, porque da la impresión que la Conciliación hace referencia a dos mundos diferentes y en conflicto: la vida personal y laboral, cuando en realidad son un solo mundo y una sola vida. Y por que además, siempre que pensamos en Conciliación pensamos en la mujer y en la familia. Esta reducción entraña un peligro.

“...reducir la conciliación a recursos humanos y dentro de éstos a la mujer entraña un peligro: devolver a ésta al mundo privado...”

Parte de los entrevistados plantean la necesidad de ampliar el término:

“Conciliación relacionada con la Calidad de Vida, con indicadores de desarrollo humano, con todos aquellos factores que mejoran tu vida diaria: educación, infraestructuras, sanidad, transporte...”

“... La conciliación va más allá. No sólo nos tenemos que referir a esas tareas de cuidado en el entorno familiar ni al recurso tiempo. La Conciliación tiene que ver también como uno conciliar, por ejemplo, con tu entorno natural: si tengo que renunciar a vivir dónde quiero porque no hay transporte por ejemplo. Debería incluir elementos ligados al urbanismo...”

“... se trata de hacer posible ciudades, pueblos sostenibles que posibiliten la calidad de vida de sus vecinos...”

También señalan nuestros expertos que existen mayores o menores dificultades en la Conciliación según el tipo de trabajo, el sector, la época de tu vida...

“Ha habido épocas de mi vida en las que no he podido conciliar. El trabajo me absorbía mucho tiempo. Ahora hago balance y no sé si hice bien o no. Ahora intento compensar:

“... las personas que trabajan por cuenta propia tienen más flexibilidad. El trabajar por cuenta ajena hace que te tengas que ajustar a unas normas y es más difícil. Pero también te puedes reservar parcelas de flexibilidad, de modo que tu vida personal no esté tan en confrontación con tu vida profesional y de modo que la gente que te rodea no vea tu trabajo como algo negativo”

“Hay que ganarse el poder plantearse una vida diferente. El tema es querer. Con 20-25 años igual no se puede, pero con cierta edad ya si...”

“... ¿qué pasa que las mujeres empresarias no pueden conciliar?. La mujer empresaria no tiene nada que le ayude y le apoye...”

“... Hay cosas que no se pueden...¿qué conciliamos? Todos los intereses de todos?... es objetivo de la conciliación que todos hagamos lo que nos de la gana...?”

La persona tiene que querer conciliar y no aprovecharse de la “conciliación”. La conciliación implica derechos pero también obligaciones y responsabilidad. No es recibir y no dar. Tiene que revisar su paradigma básico y decidir cómo quiere vivir su vida y hacerse cargo de nuestras decisiones. La coherencia es fundamental. La conciliación no puede ser una coartada para aportar menos.

“La conciliación es un tema individual. Lo que uno no es capaz de arreglar en casa con su pareja no puede venir a la empresa a que se lo arreglemos”

“Hay gente que esta esperando que la sociedad ponga medidas de conciliación para tomarlas. No, lánzate. Asume tu responsabilidad. Asume tus decisiones”

“...la Conciliación es también falta de planificación por las personas. Yo le puedo llevar al pediatra a mi hijo a la mañana o a la tarde, prefiero llevarle a la mañana para no ir al trabajo....”

“...cada persona tiene que plantearse cual es su paradigma vital y ser coherente con el...Hay que ser muy serio por todas partes, no pedir a la empresa algo que tu no tienes claro...”...las mujeres siempre tenemos coartada: el cuidado de los hijos...”

Para todos nuestros expertos la conciliación es un tema transversal que atañe a distintos agentes. Uno de los principales implicados es la empresa. La empresa tiene que tener el compromiso con su personal de desarrollar vías que permitan el equilibrio y la satisfacción. La conciliación es una herramienta de motivación y satisfacción pero que implica cambios en la cultura tradicional de empresa.

“... una empresa que apuesta por la conciliación es una empresa que está más preparada para competir. Si tu cuidas a la gente, ésta te lo devuelve en forma de compromiso...”

“...yo soy partidario de que las cosas se vean en la cuenta de resultados y el compromiso se ve...”

“...para la empresa la conciliación puede ser beneficiosa: la persona contenta de va a dar mayor rentabilidad en el trabajo...”

2. POLÍTICAS DE ACTUACIÓN QUE SE LLEVAN A CABO y/O CONOCE

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS.

Con respecto a la segunda pregunta sobre las políticas de actuación que se conocen o llevan a cabo, se responde que:

Para implantarse medidas de conciliación es necesaria una **“concienciación a nivel social** (sobre todo en las personas mayores, ya que las mujeres no trabajaban fuera de casa en esos tiempos.)”

También se observa que es básico **“El cambio de horario de las empresas:**

- Se está aplicando la medida de **la jornada continua**. La jornada continua es una buena opción ya que por la mañana hay más actividad”. “El tema es que todos los puestos de trabajo no permiten la jornada continua, sobre todo los que son de cara al público”
- “Las políticas de conciliación en las empresas (relacionadas con los Sectores Industriales) se aplican bien con respecto a los **horarios de salida de 16-17h**, pues están en concordancia con los horarios europeos.

“**Guardería** es una medida de conciliación que se lleva a cabo, desde que la mujer se incorpora a la vida laboral”

“**No se reflejan las políticas de conciliación** en nuestra profesión como abogado por cuenta propia”:

- El **mutualista** tiene mayor dificultad para conciliar, la solución es que alguien (contratado) cuide de los hijos”
- “Distribuyes tu tiempo pero **no te puedes fijar un horario**, haces cambalaches para atender a la familia”.
- “Cuando se pide el aplazamiento de la vista por tema familiar, igual no se tiene en cuenta, no se ve causa mayor y se abre un expediente por no presentarte”

Las políticas que se conocen y que algunos casos se llevan a cabo son “**Los permisos de maternidad/paternidad**” y los “**Permisos de circunstancias fundamentales**”

“Que se regulen los permisos de maternidad y paternidad de la misma manera. (Cambio de normativa, diferente forma de enfocar las negociaciones colectivas)”

“La conciliación aumenta los ingresos y la eficacia...”

Se mantiene la cultura del “estar” igual que hace años; se sigue haciendo lo mismo de siempre; la crisis tampoco ha servido para que se lleve a cabo un replanteamiento. Los Sindicatos no se mueven para negociar jornadas de trabajo en la que se tenga en cuenta “horarios que favorezcan la conciliación”, como son la **Racionalización de horarios** que se centra en **trabajar por objetivos** más que por horas.”

Para el cambio Social se necesita tener clara la línea de actuación y los objetivos e ir dando pasos, concebir la **Institución como proactividad** (lo positivo y lo negativo de la organización), usar las herramientas tecnológicas que ayudan en las comunicaciones (Internet, videoconferencia, telepresencia...), es decir, centrarnos en la **Innovación tecnológica** con los expedientes electrónicos.

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS.

Respecto a las políticas de conciliación que se conocen o se llevan a cabo, los participantes reflejan las siguientes ideas:

“Flexibilidad horaria” como una política de flexibilidad en el tiempo de trabajo.

“Compatibilización horaria de hombres y mujeres”.

“La conciliación en el ámbito laboral es llegar a acuerdo en los horarios y en los salarios”.

“La intervención del ámbito público en el privado es especial, delicado, existen pocas medidas de conciliación desde lo público, no se está evaluando la repercusión de lo público en lo privado, aunque actualmente se ha empezado a evaluar. Ha comenzado a aumentar las reducciones de jornadas laborales”

“Estamos en el momento más sensato para conciliar, pues ahora se respete la libertad de decisión y felicidad de las mujeres”. (Por ejemplo, las mujeres que optan por criar a sus hijos).

Las subvenciones por maternidad no valen más que para la excedencia (las subvenciones no sirven para cambio de cultura)

“Cada vez hay más cambios en el ámbito privado, cambios que están relacionados con el modelo de sociedad que nos proponen: horarios, movilidad laboral/estudiantil, modelo escolar, horarios, tareas casas pactadas. Así mismo, las series de Televisión también generan modelos, por ejemplo la serie “Médico de Familia” e igualmente Instituciones como Emakunde”.

“Existe un punto de vista distinto entre hombres y mujeres sobre lo que ocurre en el hogar (la visión diferente se relaciona con la genética)”

“Los procesos del hogar tienen que llevarse como en una empresa: con un responsable y colaboradores”

“A día de hoy los apoyos de una ayuda externa mas la de los abuelo/as es un pacto social”

“A día de hoy los mejores **MODELOS** a seguir son los modelos de Conciliación de los **PAÍSES NÓRDICOS, (COMO NORUEGA) E ISLANDIA**. La idea de partida es que las aportaciones laborales de mujeres son un motor de acción en el país a nivel económico, no se prescinde nunca de ellas. Por ello se establece unas medidas sociales que permitan una vida apacible”

El puesto de las mujeres en la empresa tiene un matiz difícil y es un puesto que complementa al del hombre. Las mujeres están más preparadas profesionalmente que los hombres.

Se observa una permanencia de uno de los miembros pareja en el hogar en 3 periodos: en un periodo están las mujeres obligatoriamente, en otro está el hombre obligatoriamente, y un tercer periodo que está a libre disposición de cualquiera de los dos, de esta manera se inyecta dinero en la sociedad.

Aquí están 48 semanas con el 100% salario o 56 semanas con 80% del salario, en base del tiempo que estén trabajando.

Al margen del euro, hay servicios socioeconómicos complementarios en las diferentes etapas de la vida (maternidad, senectud) por ejemplo: plazas de guardería en el barrio desde 0 meses a 5 años.

Los horarios laborales pactados con las empresas son de 7 a.m a 16 horas o 8 a.m. a 17 horas, las personas están obligadas a ir recoger a los niños, a hacer cenas. Ello permite el modelo de familias monoparentales.

Reciben una ayuda por hijo de 120€/ mes desde que nacen hasta 18 años, pero sujetas a la obligación del cumplimiento de las normas.

En contraposición en nuestra Sociedad el **modelo de Conciliación del PAIS VASCO** es el siguiente:

“Se dispone de 16 semanas de baja por maternidad, con un sueldo mantenido al 100%, pero no se garantiza el respeto total al puesto de trabajo a la vuelta de la baja”.

“No existen servicios sociales económicos y los que hay son caros y malos. Por ejemplo, aquí si el niño está enfermo se queda en casa, en Noruega acude a la guardería pues tienen una zona exclusiva para niños enfermos; el pediatra acude a la guardería, así como a la zona de psicomotricidad.

“En Noruega, la pareja puede compartir la baja, aquí casi ningún varón la coge pues esta mal visto y además corre riesgo su puesto de trabajo”.

“Los sueldos de las mujeres han de ser iguales al de los varones por ley. Pero en general el que aporta el sueldo principal es el hombre”.

“Todo es una cuestión de empresa y dinero, en el País Vasco, el modelo es androcéntrico. Las mujeres que están en puestos elevados, son trabajadoras adictas (disparan la productividad), pero no representan a las mujeres en general”.

“Hay que buscar el equilibrio entre trabajo/ salario/ tiempo. Este equilibrio se logra si el hombre pide ajuste de jornada (jornada parcial)

Pero a día de hoy, el estrés de la mujer, pues el peso de la conciliación recae sobre ella, nos trae que no haya natalidad, que no exista la pareja ni la familia y que la mujer llegue a enfermar y a un agotamiento prematuro”.

“Las medidas de nuestro sistema de conciliación son prácticamente correctas, pero sin un suficiente análisis del tema, pues básicamente se centran en los permisos y bajas por maternidad. Por ello estamos todavía lejos de encontrar el equilibrio, necesitamos medidas de conciliación para nuestro desarrollo y que sean compatibles.

“Hoy en día no existen unas medidas de conciliación válidas, aunque en un futuro si existirán, pero para ello se hace necesario un cambio de actitud”.

“En el **ámbito privado**, hemos sido educados en unas pautas en las que la conciliación no tiene cabida, todavía existe el poso por el que la mujer por sistema lleva la responsabilidad familiar, la del hogar, el varón solamente ayuda”.

“En la **esfera pública**, existe un interés pero todavía queda mucho camino por recorrer. El trabajo se centra en el rendimiento y en cómo se logra éste.”

COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS.

Los entrevistados señalan una serie de factores que vienen influyendo en las políticas de conciliación existentes y que podemos clasificar de la siguiente manera:

Socio económicos:

- La crisis como influencia negativa (la conciliación pasa a un segundo término) pero también como oportunidad para modificar la organización actual del trabajo y que la conciliación pase a primer término.

“... con las medidas de conciliación en teoría se persigue facilitar la inserción laboral de las mujeres. Pero en tiempos de crisis se reduce todo...”

“...la crisis es el gran momento de la conciliación: no te puedo subir el salario, pero te puedo proporcionar un iphone para flexibilizar...”

- La organización del mercado laboral actual no se adapta a la realidad de las mujeres que siguen ocupándose mayoritariamente de las tareas de cuidado. La conciliación les supone un coste en la mayoría de las ocasiones.

“...muchas empresas tienen pavor a que las mujeres se queden embarazadas y es un motivo de exclusión...”

- El sector económico en el que se trabaja y el puesto de trabajo que se ocupa influye en la conciliación. Hay sectores y puestos en los que las dificultades son muchas. Hay que adaptar la conciliación a cada uno.

“... habría que estudiar que tipo de mujeres se acogen a este tipo de medidas...quizá son medidas más enfocadas a mujeres con estabilidad en el empleo y en cierto modo privilegiadas...creo que estas medidas no llegan a una inmensa mayoría de mujeres que son las que están

trabajando en sectores más precarios, como por ejemplo cuidadoras remuneradas...”

- La cultura empresarial presenta un déficit en asuntos de gestión de personas. Se valoran las horas más que la productividad.

“... hay que cambiar el modelo empresa/empleado. El empleado tiene que saber lo que tiene que hacer y hacerlo y a partir de ahí... Hay que implantar una gestión por procesos, rendimientos...”

“...una empresa orientada a resultados, con diseño y control de sus procesos no tendría que preocuparse por si el empleado está o no está...”

“...Cuando estas mucho tiempo es que hay un problema: o tú no eres bueno o faltan medios...”

“...no me gustan los “maratonianos”. Lo que no has hecho en determinadas horas es o porque faltan recursos o porque no eres el adecuado para ese trabajo...”

- Las nuevas tecnologías son básicas para la conciliación.

“...muchas cosas se pueden hacer desde casa. Ha cambiado el tener que estar en un lugar determinado. Quizá en determinados servicios no, pero en la mayoría si...”

“...el poder estar en cualquier sitio del mundo y trabajar como si estuvieras en la oficina es un paso muy importante...”

Políticos.

- Las leyes cargan el peso económico de la conciliación a la empresa de modo que son las empresas y no los poderes públicos los que se tienen que preocupar de la conciliación. Sin embargo, la conciliación es un asunto SOCIAL.

“...la empresa se va como la que paga el pato de lo que la sociedad deja de hacer... hay que ir a una transformación total donde la sociedad asuma el costo de la conciliación”

“...si una persona te dice: quiero trabajar de tal hora a tal hora no hay nada que hacer. Para mi eso no es conciliación. Yo que creo que debe haber otra regulación. Tiene que haber una flexibilidad, no esa rigidez...”

Psicológicos-culturales.

- Hay un cambio de mentalidad donde se busca mayor calidad de vida, sin importar si se es hombre o mujer. Ambos deberían tener la oportunidad de mejorar dicha calidad; entra en juego el concepto de CORRESPONSABILIDAD que exige un cambio de mentalidad y valores que todavía está lejos de producirse.

“...por ejemplo, las reducciones al final siempre se las toman las mujeres. Quizá es hora de que soltemos la responsabilidad...”

“...la cultura patriarcal que domina en nuestro entorno hace que las funciones de cuidado recaigan en las mujeres. Es la mujer la que tiene que redistribuir un recurso escaso que es el tiempo...siempre parece más fácil que concilie la mujer...”

“...el origen es la familia. La familia es la mayor influencia de la persona...”

- Además vivimos en una sociedad consumista donde el tener sigue siendo muy importante.

“...estamos dispuestos a renunciar a parte de nuestro ingresos por una vida conciliada?...”

- Necesidad de cambiar los roles.

“...a los hombres hay que dejarles que asuman la responsabilidad. Hay veces que no les dejamos que la asuman. Por ejemplo, en el hogar...”

“...por mucho que la sociedad avance, que la empresa proporcione medidas de conciliación, la educación es la base: hay que enseñarles desde pequeños...”

“... a veces la cuestión no es una cuestión de sexos, sino de quién prefiere hacerlo...está la mujer dispuesta a renunciar a sus permisos a favor del hombre?...”

En cuanto a las medidas existentes, los expertos señalan como, aunque en principio son neutras, en la práctica son las mujeres las hacen uso de ellas en la inmensa mayoría de las ocasiones. Esto puede traer consigo la llamada “trampa de la conciliación”, es decir, que la Conciliación contribuya a mantener las desigualdades de género.

“...hay muchas personas muy críticas con estas medidas de conciliación. Básicamente porque no plantean cambios sino que sirven para reforzar el sistema. Incluso pueden ser contraproducentes ya que ayudan a

perpetuar una organización. Mientras no se produzca un cambio de mentalidad, estas medidas son parches, positivas, pero parches”.

“...con estas medidas no se cuestionan los roles de hombres y mujeres. Estarían muy bien este tipo de medidas siempre que sean para hombres y mujeres. Pero esto exige un cambio de mentalidad...”

“...para seguir trabajando en el proceso de cambio pro equidad de género en la organizaciones, hay que trabajar en paralelo a corto y a largo plazo... mientras facilitamos que las labores de cuidado se hagan en condiciones menos penosas vamos consiguiendo el modelo de organización ...”

Desde el punto de vista social, el gran asunto alrededor del cual giran las medidas de conciliación es el cuidado a las personas dependientes. Cuidado que si no se llevase a cabo en el hogar colapsaría el sistema. Además el sector público no va a asumir ese coste con servicios sociales a precios asequibles.

“...si el trabajo de cuidado fuera un trabajo muy valorado socialmente, los hombres se apuntarían inmediatamente. Son trabajos de mujer porque son trabajos poco valorados, o viceversa. Y si son poco valorados es difícil que haya esos cambios. Y ahora se han empezado a visibilizar y se habla de ello, y están ahí y son importantes, pero siguen sin valorarse, no ya económicamente, sino socialmente”

3. PROPUESTAS Y MEDIDAS PARA IMPLANTAR LA CONCILIACIÓN

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS.

Respecto a las medidas para implantar la Conciliación los expertos entrevistados citan las siguientes medidas:

“La flexibilidad horaria” como política de flexibilidad en el puesto de trabajo.

“La reducción de jornada como política de horarios que favorece la conciliación” (no se compensa el total por parte de Gobierno Vasco, en relación al tema económico del trabajador)”

“En el caso de la Conciliación, negociar individualmente con las personas (cada caso es único y especial), sin la ley en la mano, ya que cada caso es específico”

“Sensibilizar sobre las bajas de paternidad, ya que no están bien vistas”

“Implantar guarderías en las Empresas (se estudio desde el Colegio de Abogados y no salía económico) como política de Servicios que ayudan a la Conciliación”

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 2º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

“Para la implantación de las medidas de Conciliación se requiere mayor implicación de la Sociedad. Sería importante que se implicasen los Sectores como:

- “Los propios miembros de la pareja son quiénes asumen los roles de cuidado. No se implican igual las mujeres y los hombres en la problemática familiar (sobre todo si eres mujer y la 1ª chica). Por nacer 1ª y chica te adjudican una serie de obligaciones y las vas asumiendo”
- “Cambiar la mentalidad, y hacer ver que el cuidado es una cuestión de mujeres y hombres (eso es básico). Si en esto no cambian las políticas, no van a cambiar la Sociedad”
- “Lo masculino no ve la problemática femenina, porque lo ven con otros roles, los hombres no se ven capaces de asumir roles de cuidado.
- “Para sensibilizar, hay que insistir, empezando por la base en las escuelas, trabajando el tema de los roles (por ejemplo que se equipare el nivel de decisión entre hombres y mujeres)”
- “Programas de Coeducación desde el centro escolar. Enseñar a cocinar y a coser tanto a hombres como mujeres.
- “Programas/Talleres de Intercambio de roles: educar a mujeres en cosas de hombres y a hombres en cosas de mujeres”
- “Trabajar el tema de la Conciliación desde la Escuela de Padres”
- “Revisión de las leyes, porque el enfoque es masculino.”

- “Cuidar el lenguaje (uso de lenguaje no sexista)”.
- “Luchar por la igualdad y trabajar por ella, pues no existe el nivel de igualdad que se predica, y es aquí, donde la mujer es quien debe exigir igualdad”

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 3º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

La participante comienza sugiriendo “Abrir debates para sensibilizar (ante un problema de Sociedad o de mujer) en que los hombres puedan opinar. Este tema afecta también a la corresponsabilidad (que es más que conciliación)” “El tema de la conciliación hay que tratarlo en conjunto con otros temas, y en Sociedad.”

“Que la conciliación es un tema de ambos, que los hombres también lo reclamen. Cuando es la mujer quien lo pide se estigmatiza cada vez más (porque puedo tener más problemas con una mujer que con un hombre)”

“Que la mujer se lo crea y delegue... y que el hombre asuma su papel en la Conciliación (por medio de la concienciación, debates donde también los hombres planteen los problemas)”

“Que el hombre en ese replanteamiento (que se plantee que puede pedir la baja por paternidad) que sea proactivo a la hora de pedir el permiso de paternidad”

“Para la aplicación de las medidas de Conciliación la parte social es prioritaria, que la Sociedad admita los cambios sociales, respecto al cambio de las necesidades de la Sociedad y en lo tocante al cambio de mentalidad”

“La ley en cuanto a medidas de conciliación está hecha, pero no se cumple, por lo que sería interesante reclamar el ejercicio del derecho.”

“En cuanto al problema de la profesión del abogado como mutualista es un problema no sólo de la mujer abogada sino del hombre y mujer”

“La Sociedad no está dando soluciones a los problemas de Conciliación: ha disminuido el ratio de hijos por mujeres, ha disminuido la maternidad”

Por tanto las soluciones para que las medidas comienzan a aplicarse, a parte de las anteriormente citadas son:

- Facilitar el Cambio de estructuras.
- “Que los colegios profesionales se impliquen... visibilizando el tema (en la sociedad y en la profesión), que se refleje en los Tribunales”
- “Que se lleven a cabo Campañas serias desde el Ilustre Colegio de Abogados, el Consejo Vasco, el Consejo General de la Abogacía en relación a las medidas de Conciliación (¿por qué no pueden tener los mismos privilegios los abogados que los jueces/juezas?)”
- “Las instituciones de la abogacía que trabajen con el derecho y la ley (como aplicación), dando ejemplo y que calen en la Sociedad.”

- Reconocer que existe un problema en cuanto a la aplicación de medidas de Conciliación en la profesión y sentarnos a hacer un diagnóstico de la situación (análisis de la profesión...)"
- "Que las instituciones colegiales se anticipen a los colegiados. Que se adelanten a proponer soluciones."
- "Innovar en los procedimientos de trabajo"

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE BIZKAIA.

Las medidas o políticas para facilitar la conciliación expuestas por los participantes de este colectivo son las siguientes:

"Se necesitan modelos estructurales".

"Para la Igualdad social, se necesita un nuevo modelo social democrático basado en un principio de organización psicológica y organización de comunicación. Consistente en un **pacto psicológico** (yo psicológicamente llego a un acuerdo con el jefe, de algo que no me atrevo a preguntar) y un **pacto de comunicación** (para llegar al cambio laboral que yo deseo) Esto sólo se puede lograr a largo plazo (la conciliación). Para evitar desequilibrios en este tema hay que prevenir que se produzcan desacuerdos y conflictos para poder llegar a la conciliación".

La transparencia en la empresa es básica y necesaria para que exista la conciliación (pues las personas concilian con la empresa) y para ello se requiere un nuevo modelo de gestión:

1. en el que no existe fraude corporativo.

2. la persona esté motivada porque ve que el empresario se dedica a la empresa y no a evadir impuestos.
3. en el que exista una relación interpersonal y un nuevo esquema de liderazgo en las empresas en el que haya participación y cohesión social.

“Para que haya transparencia en la empresa se necesita motivación. El fracaso se da cuando sólo gana el patrón y pierde el obrero. En relación a la conciliación se necesita un modelo que no sólo sea capitalista... o comunista”.

“Las medidas de Conciliación laboral que vienen usándose son: flexibilidad en el trabajo, en relación a los horarios, no suele conseguirse acuerdos de turnos y horarios”.

“Se concilia entre dos partes, para conciliar se necesitan dos partes. Si una persona concilia trabajo, vida personal, social... consigo misma, eso no es conciliar, es otro concepto, es equilibrio personal.

“Las leyes deberían cambiar pues en ciertos casos no ayudan a la Conciliación, por ejemplo, no dejan abrir los comercios los fines de semana”

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 2º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

Comienza exponiendo la siguiente idea, “El pacto real (teórico) y el explícito (el práctico, el que se lleva a la práctica) no siempre coinciden”

“Establecer el pacto expresado en la escuela, (en relación con las tareas del hogar, cuidado de hermanos, reducción de compromisos,

revisión de los compromisos, sentimientos que generan éstos, revisión con los padres, cuidadores)”

“Establecer **medidas intergeneracionales** abuelas/ nietos, programa intergeneracionales en dos direcciones: abuelas enseñando tareas de hogar divertidas, y los nietos relativizando, modernizando a los abuelo/as.”

“En Educación infantil y primaria”, la profesión de maestro se esta feminizando, existen pocos hombres en estos niveles, por lo que restamos **modelos** a los menores (pocos modelos masculinos)”

La existencia de pocos profesores varones en Educación Infantil y Primaria está relacionada con el tema de la nota media, de la valoración social y profesional que se da a la profesión de maestro.

En la empresa las leyes ayudan, pero no son suficientes, a día de hoy nuestro modelo de empresa se centra más en el tema de la **presencia** que en el de productividad (no por una presencia al 100% se produce más). Por ello es importante las siguientes ideas:

- Generar confianza, con autores como Sembler y Sarachaga “el fin de semana de 7 días”. Se basan en la persona, en el equipo (locus de control interno en el contexto social adecuado).
- “Si avanza el equipo, avanzan todos”
- Trabajar y centrarnos en el 90% de las personas que funcionan bien y no el 10% que no está funcionando. Lo importante es que el equipo funcione y tire, sino hay que rescatarlo.

- Que los trabajadores busquen empresas donde se pueda vivir, es decir, que posibiliten la conciliación, que permitan vivir, que den más importancia al ser (a la persona y a su entorno) que al hacer (a la productividad). Si la persona no dispone de tiempo no produce.
- Provocar socialmente un cambio hacia el decrecimiento (aprovechando la crisis) con la idea de que no es importante ganar dinero sino lo importante es ganar calidad de vida. Actualmente las empresas están centradas en los “euros”
- Los sindicatos, en las negociaciones colectivas no trabajan los temas de conciliación, no se plantean el número de hora que quiere trabajar una persona, no se centran en la individualidad de la persona.
- No se negocian las horas de trabajo (que pueden ser 6 ó 5 ó 4 días) ni por parte de los sindicatos ni por parte de los políticos.

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 3º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

“La propuesta es copiar los **modelos noruegos de Conciliación** en los que se:

- trate de **rediseñar las organizaciones de trabajo** (el modelo de trabajo), se plantee el cambio de cultura “presencista” en las empresas, los horarios laborales se flexibilicen y aumente el sueldo femenino.

- Creen servicios sociales para: niños, enfermos, discapacitados, tercera edad, para todas las personas independientemente de sus ingresos, generando servicios sociales de zona.
- **Cambie las actitudes en varones**, por ahora con la aplicación de las leyes, fomentando el “**el concepto de participación**”, de forma real ya que la mejor escuela es la vida y dando ejemplo desde casa.

“Con medidas de conciliación válidas, conseguiríamos bajar los divorcios, la violencia y aumentar la productividad”.

“Las medidas de Conciliación y la conciliación en sí, son un sueño todavía hay muchas trabas”.

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 4º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

“Como colegio de Psicólogos, debemos tener presente estas cuestiones de conciliación al organizarnos, establecerlo transversalmente, fomentado el tema de valores, de cara al desarrollo del ser humano en toda su etapa, invirtiendo a medio/largo y convirtiéndolo en un discurso ideológico de lo cotidiano.”

En relación a la pregunta planteada a los expertos, el 5º participante nos expone las medidas o políticas de conciliación a implantar:

“Hay que empezar por proponer **políticas de Conciliación desde el ámbito educativo**, el centro educativo posee una importancia vital

como modelo educativo con medidas y acciones de conciliación como algo normalizado. Podemos empezar con el calendario escolar, continuar por el horario de apertura del centro educativo de cara a establecer medidas de conciliación”

“A los 40 años sensibilizar es un primer paso pero la acción ha de centrarse en la **etapa educativa**, como objetivo a medio plazo.”

Al Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia, como microespacio de la sociedad, le corresponde ser educador y sensibilizador de todos los temas de la conciliación, transmisor de todo aquello que llegue, reforzar lo que pueda salir desde las diferentes comisiones, facilitando las acciones a desarrollar.

COLEGIO VASCO DE EKONOMISTAS.

Ante esta pregunta los expertos exponen que es la administración quién debe potenciar las medidas.

Agrupan las medidas de conciliación en.

Medidas socio-económicas:

- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Racionalización de tiempos de trabajo.
- Incremento de servicios sociales que favorezcan la conciliación.
- Racionalización de los horarios: horarios al servicio de las personas y no al contraio.
- Permisos de cuidados de recién nacidos intrasferibles para hombres.

- Medidas que incentiven la asunción por parte de los hombres de las labores de cuidado.
- Medidas obligatorias para los hombres.
- Ayudas para la implantación de TIC en las empresas

“...la organización social y de las empresas se diseñó en un momento en que los roles eran diferentes: hombres ganadores de pan y mujeres amas de casa. Entonces no había estos problemas. Ahora la mayoría de las mujeres trabajan fuera y, sin embargo, la organización social sigue funcionando como si hubiese siempre alguien en casa. No se ha adecuado a los cambios que ha habido y no ha cambiado porque de momento se sigue funcionando...”

“...la política económica y la política social deben ir de la mano. No deberíamos seguir pensando que política económica es hacer un plan de marketing mientras que cuando una empresa hace un plan de igualdad es política social...Es la integración de ambas lo que va a hacer que la empresa sea competitiva...”

Medidas políticas:

- Ayudas económicas a las empresas que favorezcan la conciliación:
 - Desgravación – bonificaciones a las empresas para implantar medidas de conciliación
- Mayores servicios públicos.

“...las medidas de conciliación hay que tomarlas, facilitarlas y probablemente dotarlas económicamente...”

Medidas psicológico-culturales:

- Sensibilización/divulgación sobre lo que es y no es conciliación.

- Educación en valores como la corresponsabilidad.
- Pasar de la economía del conocimiento a la economía de los valores.

“La vida laboral no es una opción es una obligación. Todos tenemos la obligación de aportar”

“Hay que seguir peleando y no tirar la toalla”

“Hay que hacer pedagogía continua con el ejemplo”

“La vida es esto: tengo que cuidarme, cuidar a lo que tengo alrededor y trabajar, con inteligencia y con astucia”

VII. ANALISIS CUANTITATIVO

Se han desarrollado y se han enviado encuestas online¹ para la participación de los colegiados del Ilustre Colegio de Abogados, Colegio Oficial de Psicólogos de Bizkaia y Colegio Vasco de Economistas.

La encuesta en sí, es la primera campaña de sensibilización que se ha realizado con los colegiado/as que han participado, a la hora de responder nos abre los ojos y nos hace tomar conciencia de las medidas de conciliación, que previamente no nos habíamos planteado.

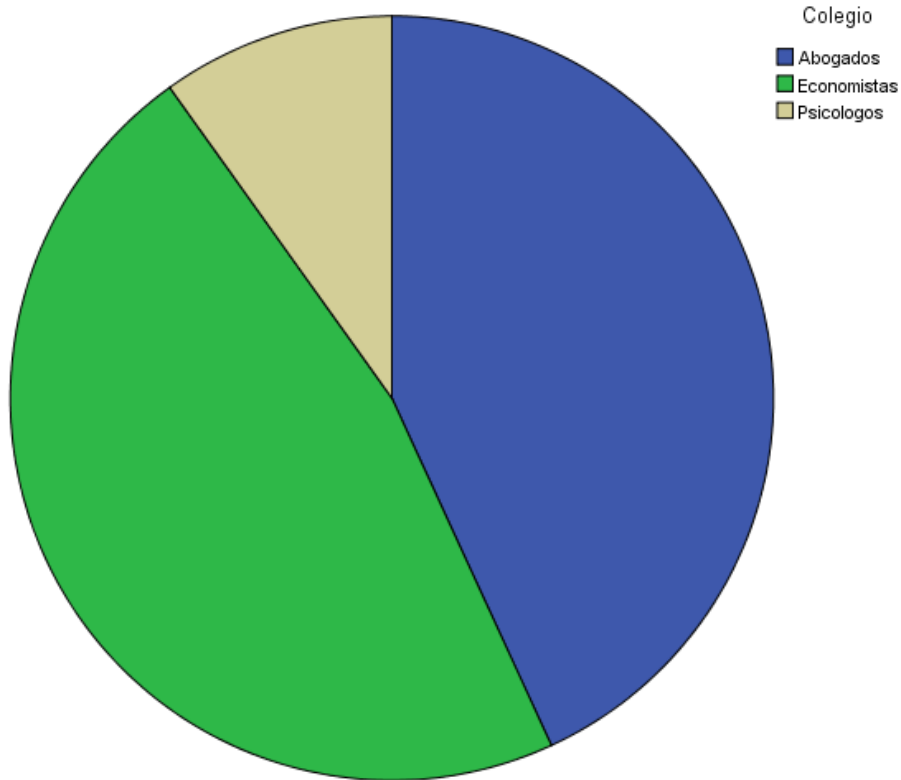
a. ANÁLISIS FINAL CON RESULTADOS INTEGRADOS

El objetivo final de esta investigación radica en la determinación del estado de lugar de la conciliación de la vida laboral y familiar entre los colectivos de profesionales de los Colegios de Abogados, Economistas y Psicólogos de Vizcaya.

Como se puede apreciar en el **Gráfico 1. Participación de los diferentes colectivos**, El Colegio de Economistas es el colectivo que mayor participación ha tenido en la presente investigación. En relación a la edad, en la **Tabla 2. Participación por edad**, se observa una mayor participación de profesionales de mediana edad (29 a 46 años).

¹ Ver encuesta en el apéndice.

Gráfico 1. Participación de los diferentes colectivos



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

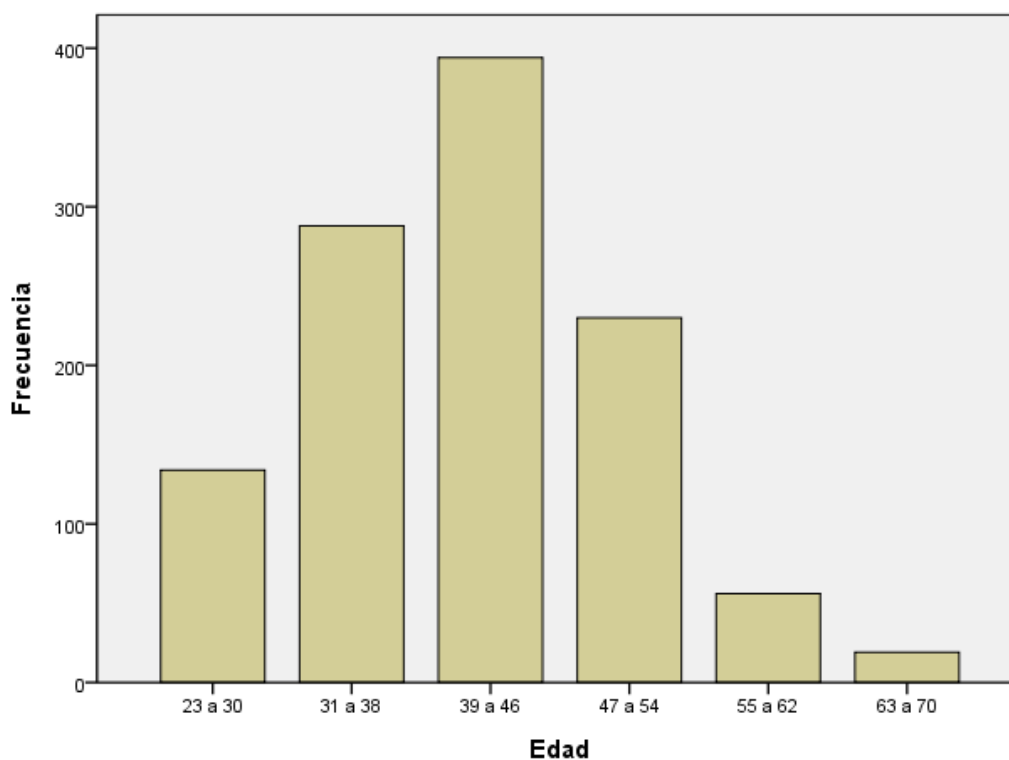
En relación a la participación de la mujer, como se puede apreciar en la **Tabla 1. Distribución por género**, se observa una participación de la mujer del 60% y en términos relativos una mayor representación en el Colegio de Psicólogos 90%

Tabla 1. distribución por género

| Colectivos | Género | | Total |
|------------------|------------|------------|-------------|
| | Hombre | Mujer | |
| Colegio Abogados | 208 | 276 | 484 |
| Economistas | 283 | 244 | 527 |
| Psicólogos | 14 | 97 | 111 |
| Total | 505 | 617 | 1122 |

Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

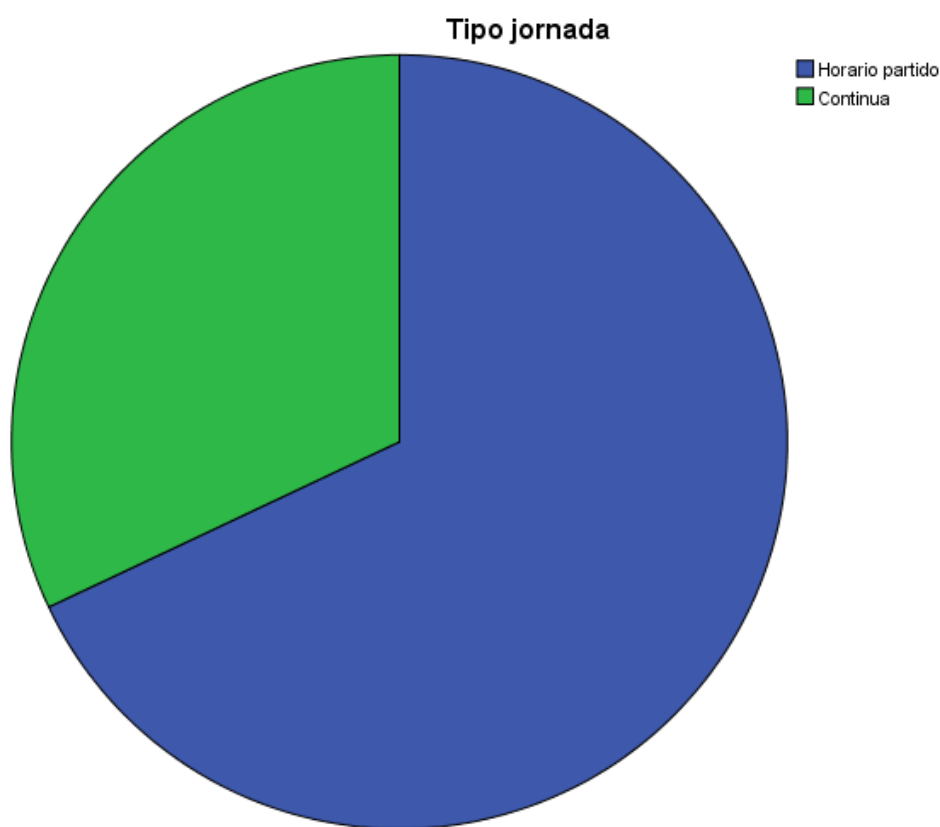
Tabla 2. Participación por edad



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

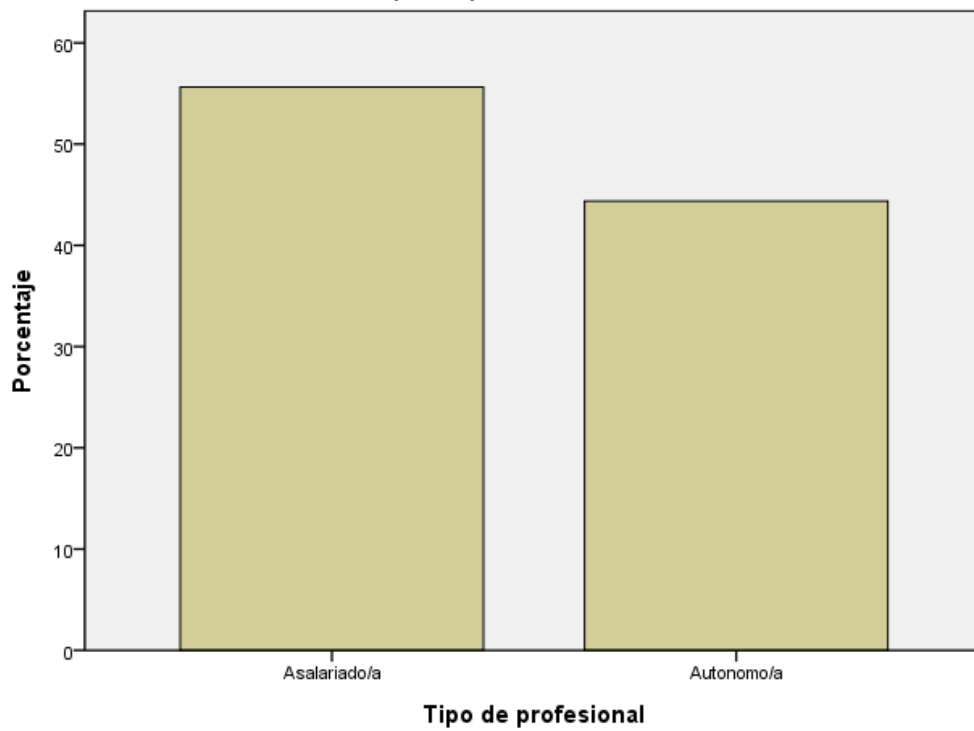
Teniendo la mayoría de los mismos un horario partido, **Gráfico 2. Tipo de jornada**, siendo el 55% profesionales asalariados y el 45% restante, autónomos **Tabla 3. Tipo de Profesional**, así como un contrato de tipo indefinido. **Tabla 4. Tipo de Contrato**.

Gráfico 2. Tipo de jornada



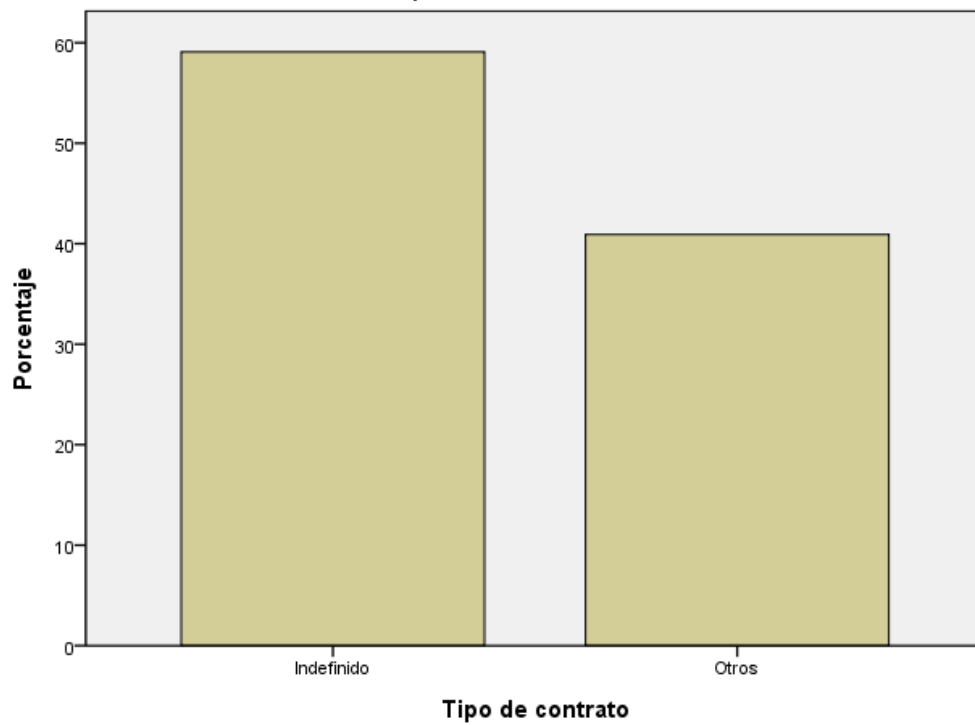
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Tabla 3. Tipo de Profesional



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

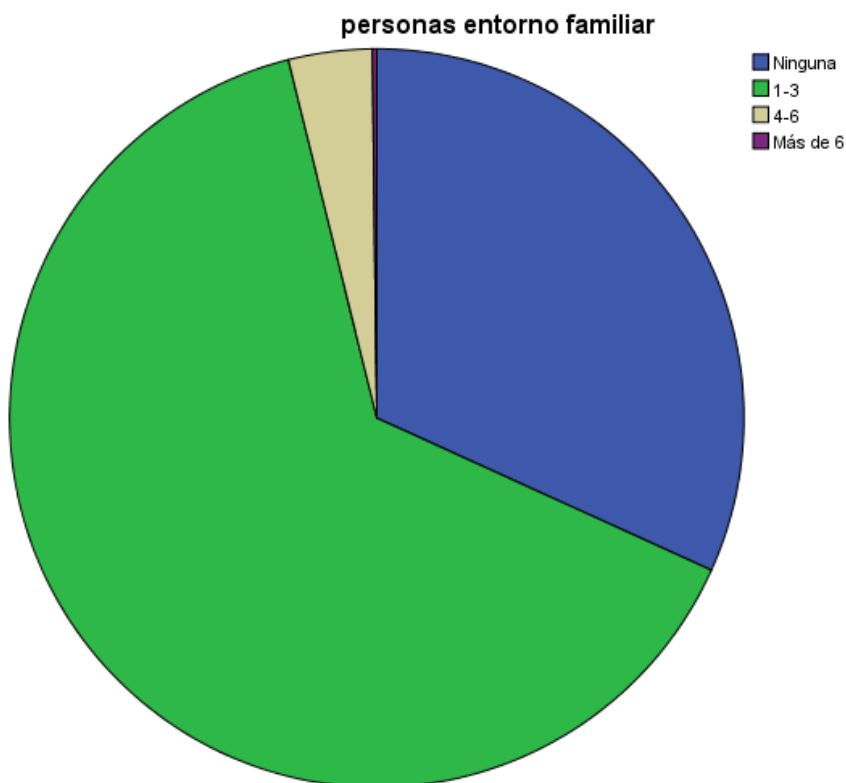
Tabla 4. Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

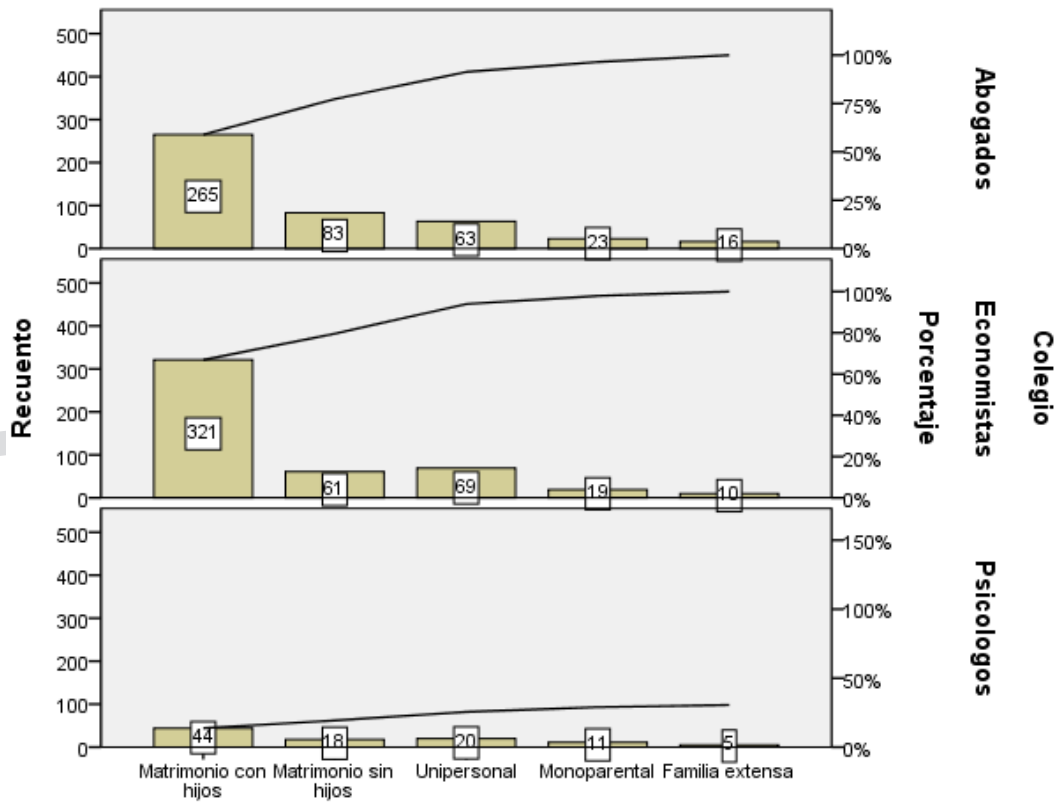
Como se puede apreciar en el **Gráfico 3. Personas en el entorno familiar**, el 60% de las familias está formado por 3 miembros. La composición familiar de la mayor parte de las personas participantes es el de matrimonio con hijos **Tabla 5. Composición familiar**. La mayoría de los profesionales que han participado en la investigación tienen entre una y tres personas a su cargo 65%, de las cuales la mayoría se encuentran en la niñez 55% y la adolescencia 20% **Tabla 6. Tramo de edad** . Para el 45% su trabajo no es la única fuente de sustento familiar **Tabla 7. Sustento Familiar**.

Gráfico 3. Personas en el entorno familiar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

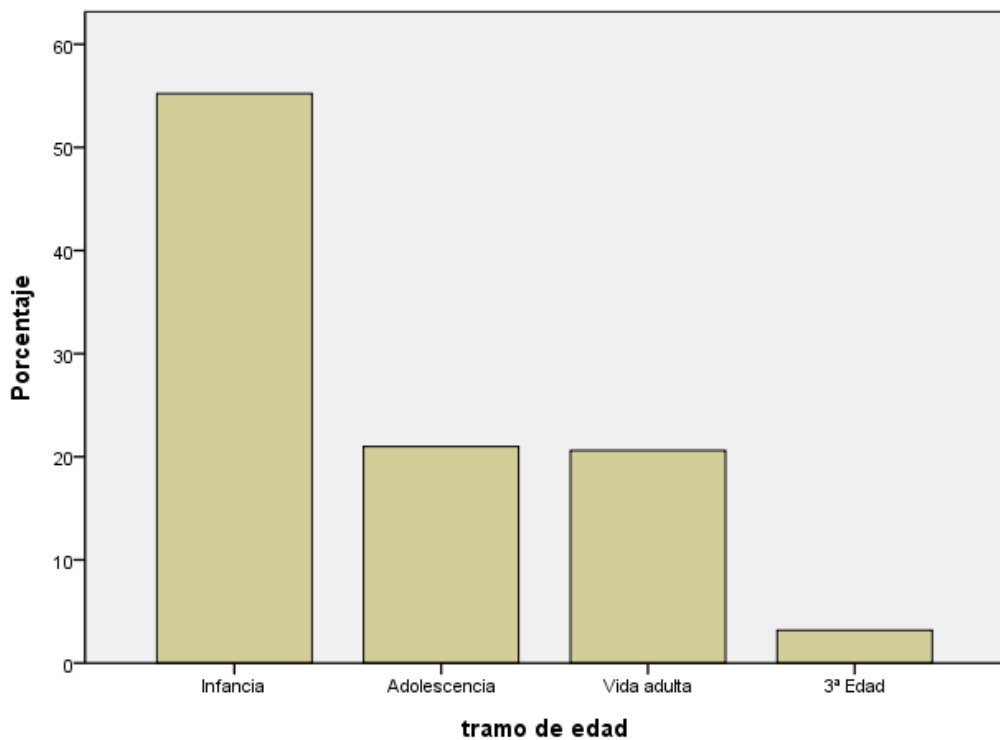
Tabla 5. Composición familiar



Composición familiar

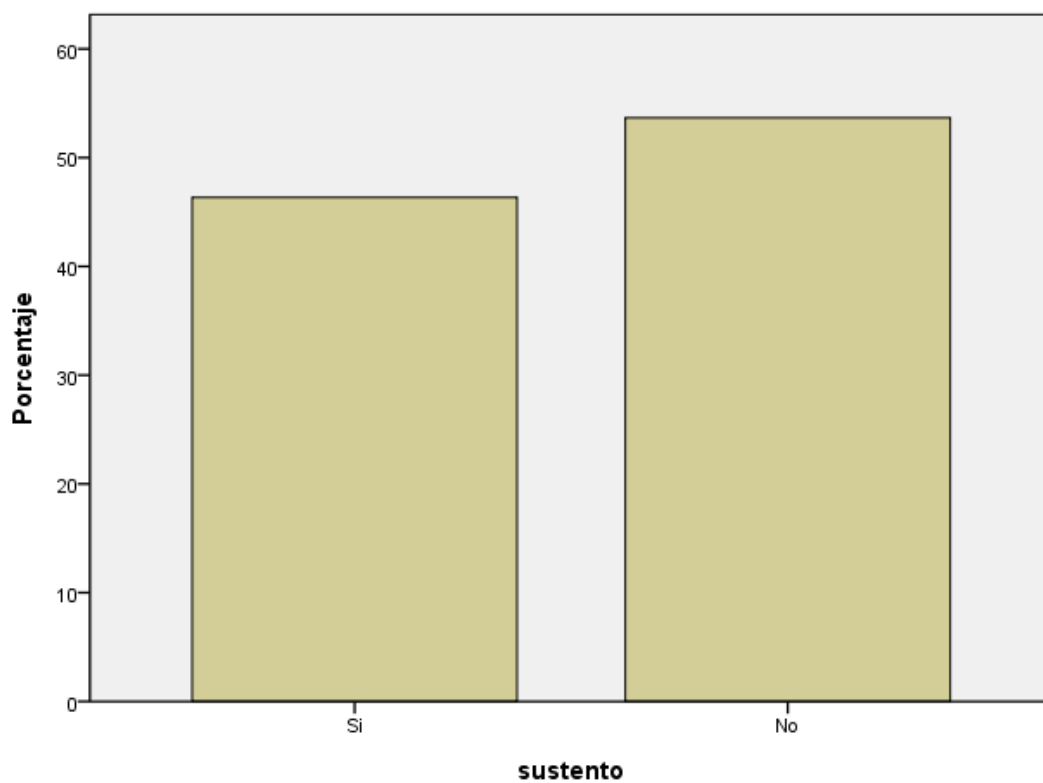
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Tabla 6. Tramo de edad



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

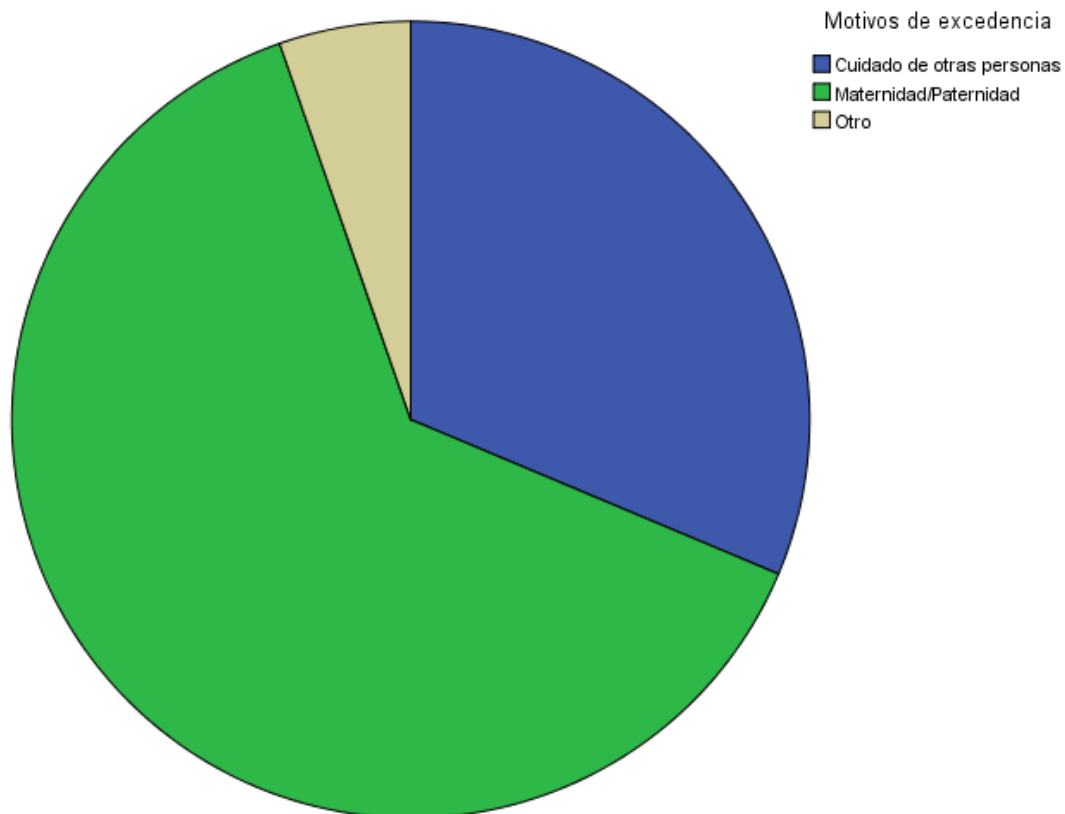
Tabla 7. Sustento



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

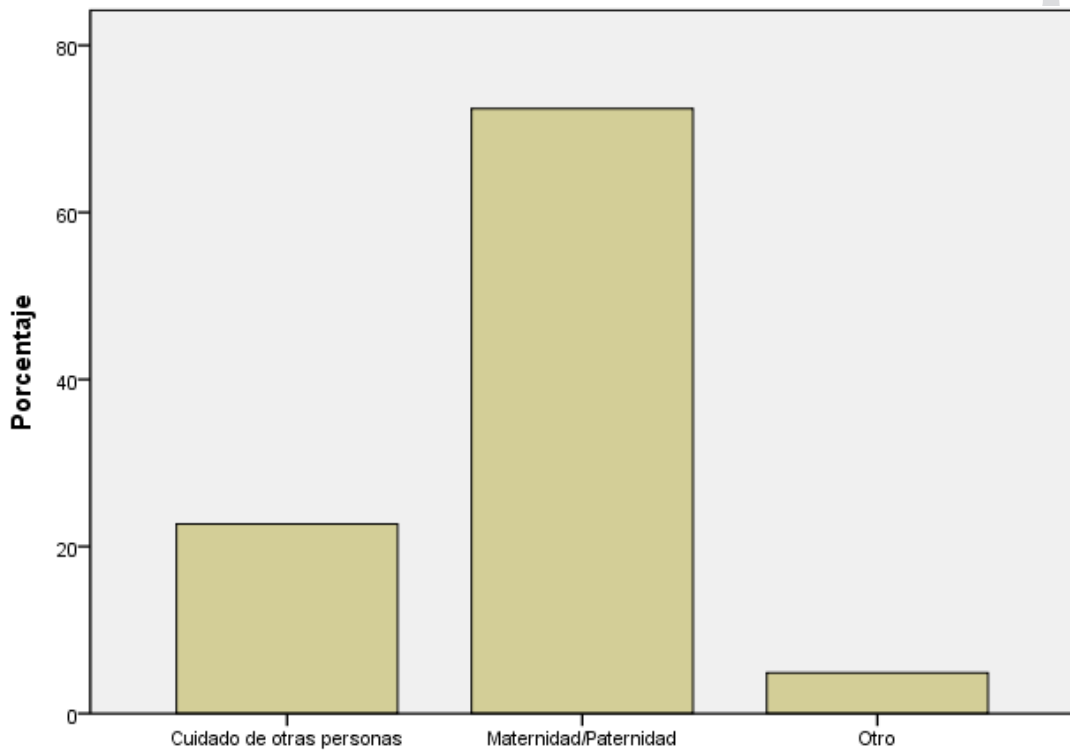
En relación a los motivos de ausencia del puesto de trabajo, como se puede apreciar en el **Gráfico 4. Motivos de excedencia**, la principal causa de excedencia es la materno/parental, causa que representa igualmente el 70% de las causas de la petición de la media jornada laboral y el 45% de bajas laborales. En relación a su posición de la actividad laboral, se puede observar que el 50% ostenta cargos de dirección con responsabilidad sobre personas **Tabla 10. Tipo de Cargo**.

Gráfico 4. Motivos de excedencia



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

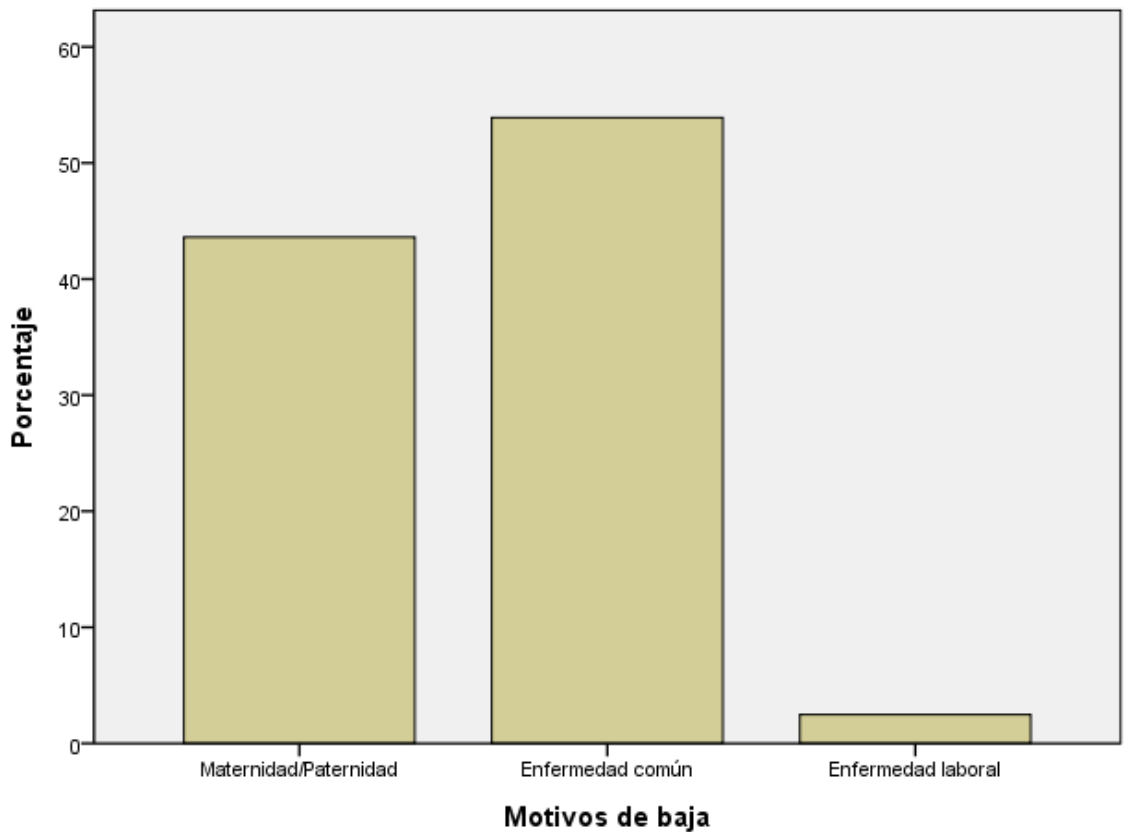
Tabla 8. Motivos jornada reducida



Motivos jornada reducida

Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

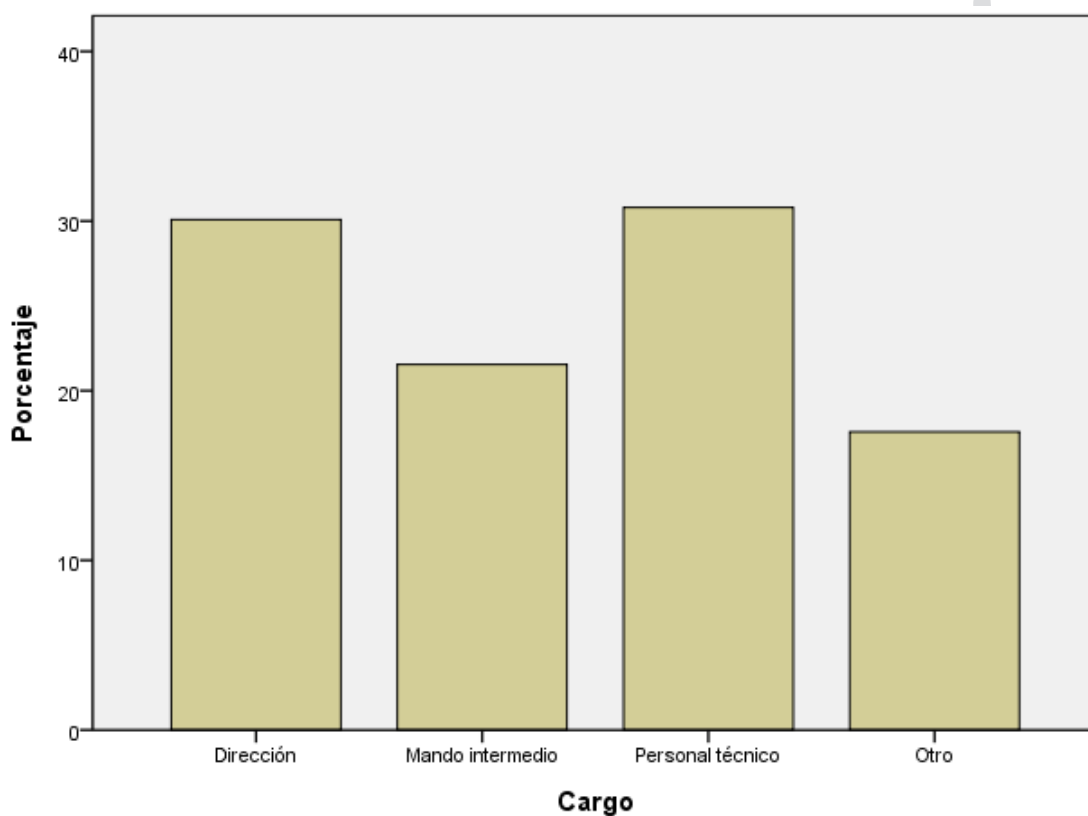
Tabla 9. Motivos de baja



Motivos de baja

Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

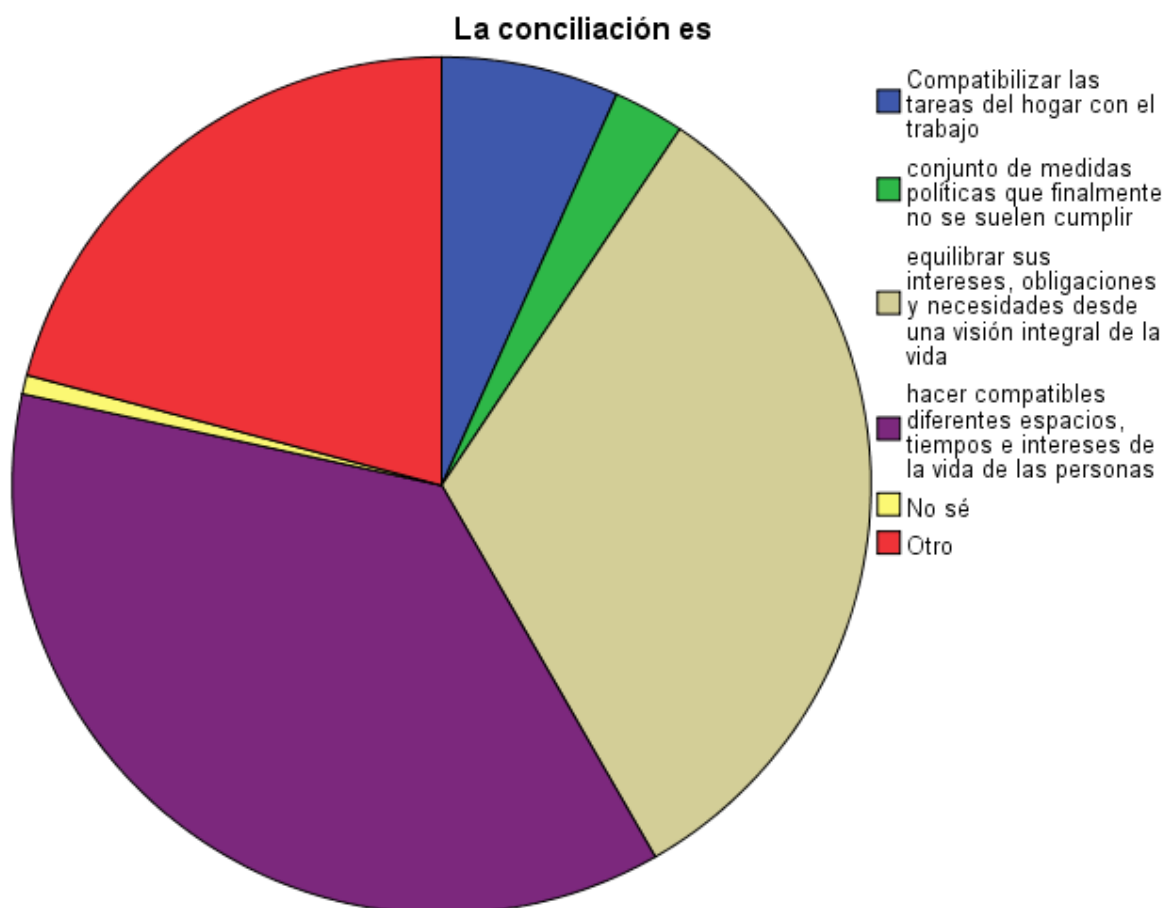
Tabla 10. Tipo de Cargo



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

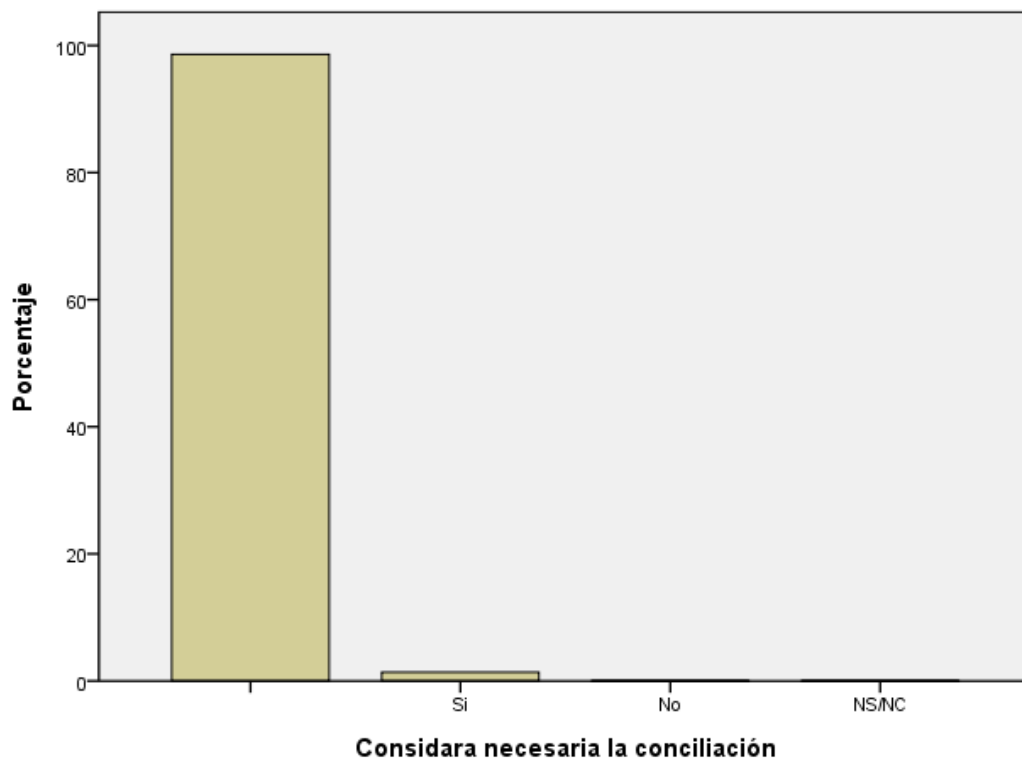
En cuanto a la percepción de la conciliación, para la mayoría de las personas encuestadas, la conciliación transita entre un equilibrio entre intereses, obligaciones y necesidades 38% y la posibilidad de hacer compatibles diferentes espacios, tiempos e intereses de la vida de las persona 32%. Esto es lo que podemos ver en el **Gráfico 5. La conciliación es**. La mayoría de las personas encuestadas considera necesaria la conciliación 98,6%, entre muy mala 14% y mala 44% en sus vidas y difícil de compatibilizar 70% **Tabla 12. Compatibilizar**.

Gráfico 5. La conciliación es



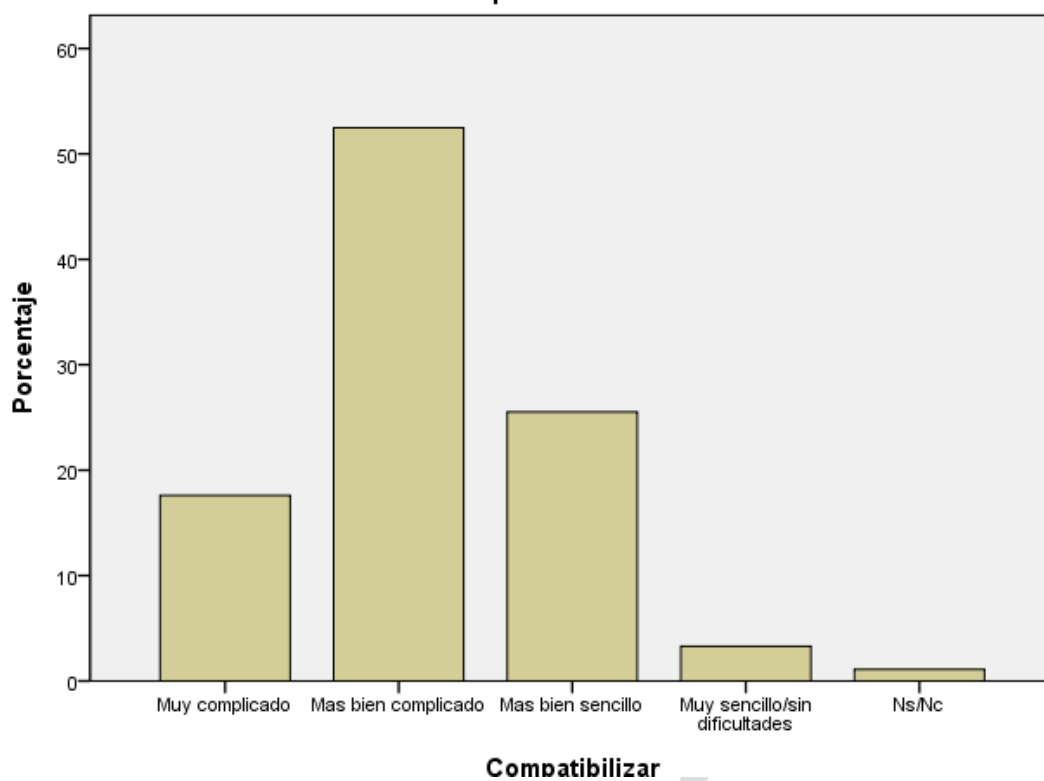
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Tabla 11. Considera necesaria la conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Tabla 12. Compatibilizar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

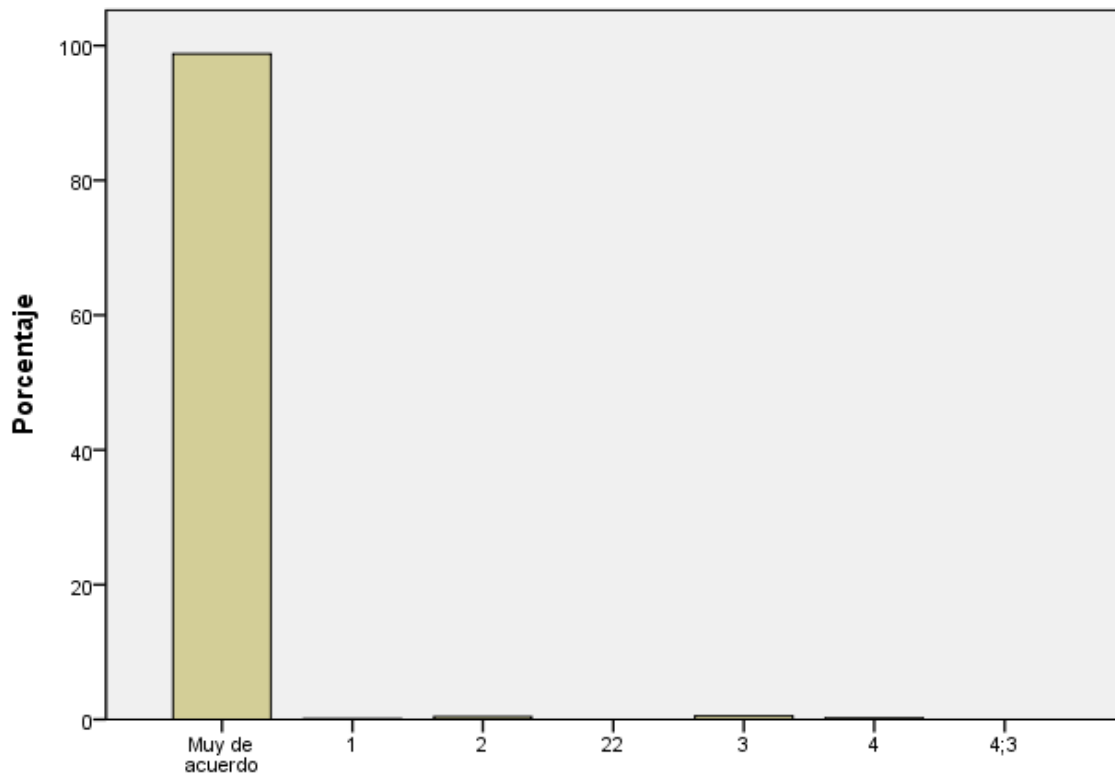
El nivel de satisfacción con la conciliación personal es malo a día de hoy. **Gráfico 6. Conciliación Personal.** Para la mayoría de los profesionales, el debate sobre la conciliación se centra entre las prioridades y renuncias en las trayectorias vitales. **Tabla 13. Prioridades y renuncias en trayectorias vitales,** y un reto colectivo “Empresa Sociedad e Individuos” para el 98% de las personas encuestadas. **Tabla 14. Reto Colectivo.**

Gráfico 6. Conciliación personal



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

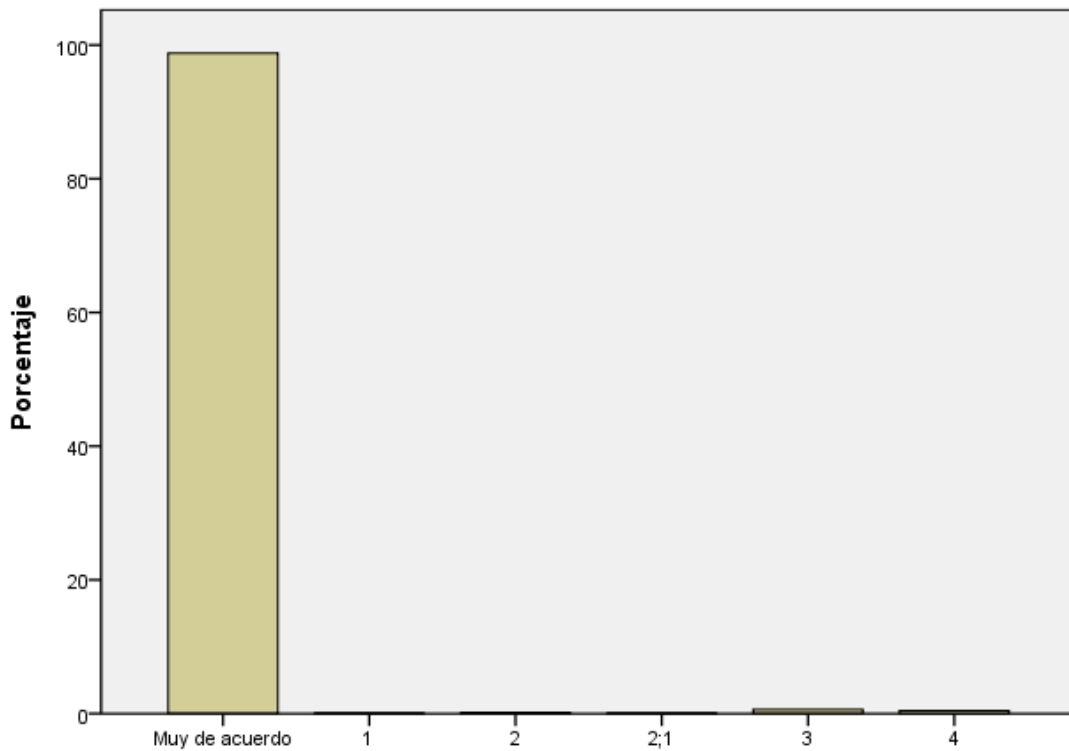
Tabla 13. Prioridades y renunciaciones en trayectorias vitales



Prioridades y renunciaciones en trayectorias vitales (una vida) - 1,2,3 y 4

Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Tabla 14. Reto colectivo



Reto colectivo: AAPP/Empresas/Sociedad Civil/Individuos - 1,2,3,4

Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

En relación a las políticas de conciliación más valoradas por los profesionales, en el futuro las principales medidas de conciliación estarán relacionadas a:

Según el Colegio de **Abogados**:

- Ticket informático 68%
- Semana laboral comprimida 62%
- Retribución flexible o a la carta 61%
- Plan de luces apagadas a la hora de finalización de la jornada laboral 60%
- Posibilidad de cumplir con su jornada laboral de forma no presencial 60%
- Ayudas económicas para actividades deportivas o centro de deportes-fitness en el sitio de trabajo 60%
- Actividades lúdicas para empleados y sus familias 60%

Según el Colegio de **Ekonomistas**:

- Retribución flexible o a la carta 67%
- Posibilidad de cumplir con jornada laboral de forma no presencial 66%
- Ayudas económicas para actividades deportivas o centro de deportes-fitness en el sitio de trabajo 64%
- Puesto de trabajo compartido 62%
- Periodos sabáticos 62%
- Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra 62%
- Ticket informática 61%

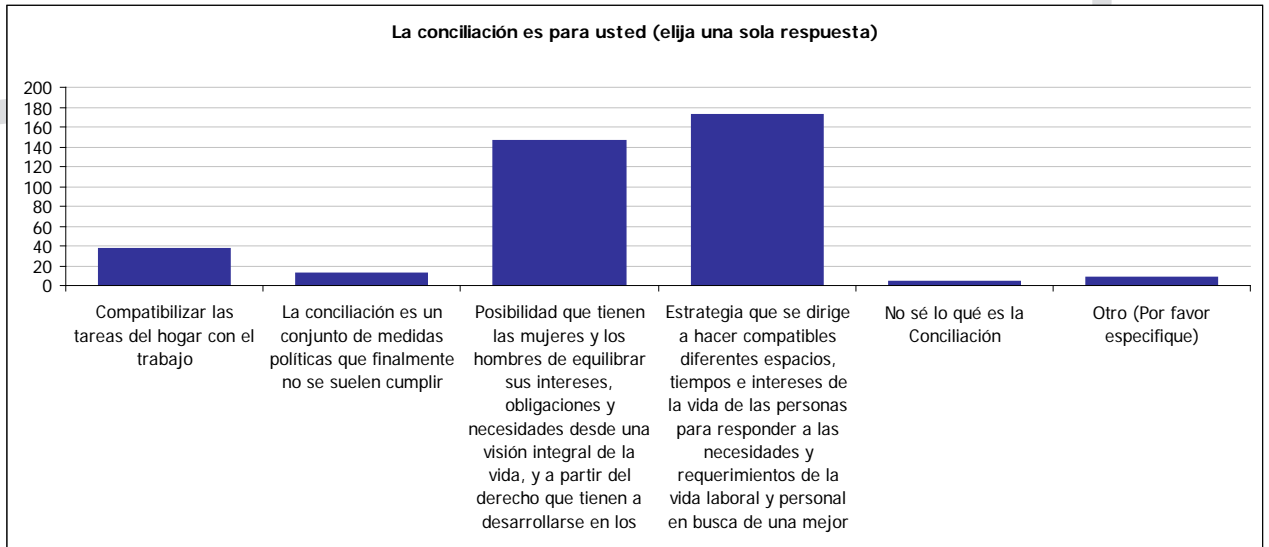
Según el Colegio de **Psicólogos**:

- Semana laboral comprimida 66%
- Asesoramiento personal y familiar 66%
- Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra 65%
- Plan de luces apagadas a la hora de finalización de la jornada laboral 65%
- Ayudas económicas para actividades deportivas o centro de deportes-fitness en el sitio de trabajo 64%
- Videoconferencias 63%
- Puesto de trabajo compartido 61%
- Formación en gestión del tiempo 60%

b. RESUMEN DIFERENCIADO POR COLEGIOS PROFESIONALES

Colegio de Abogados

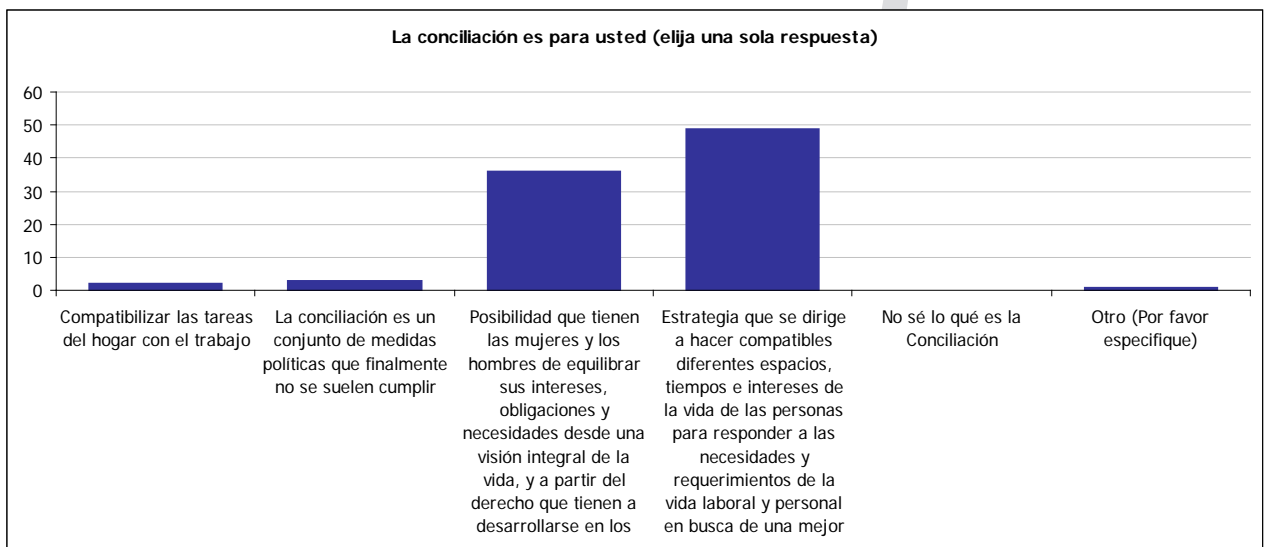
Percepciones en torno a la Conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

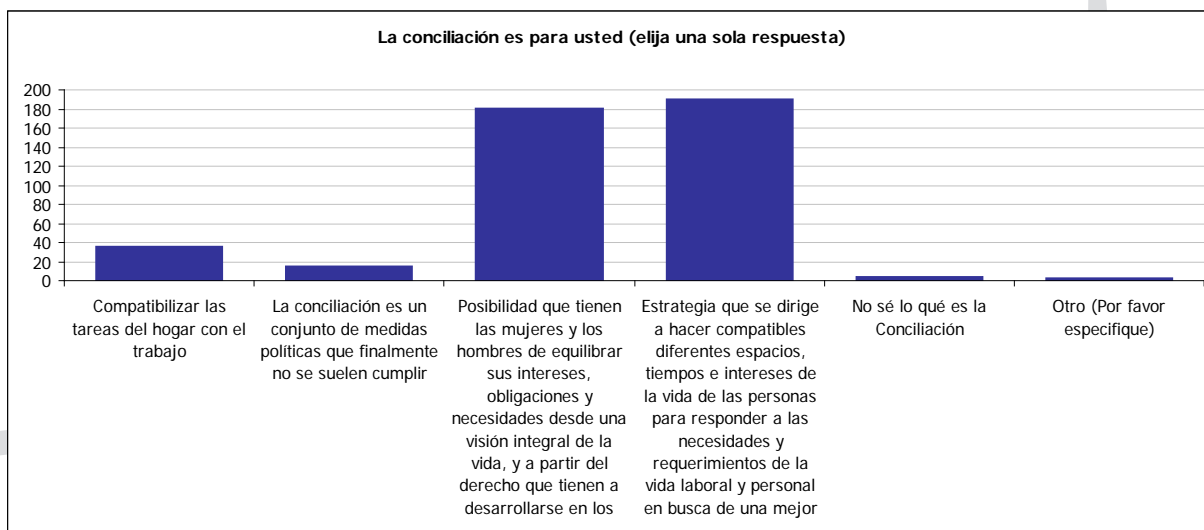
Colegio de Psicólogos

Percepciones en torno a la Conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

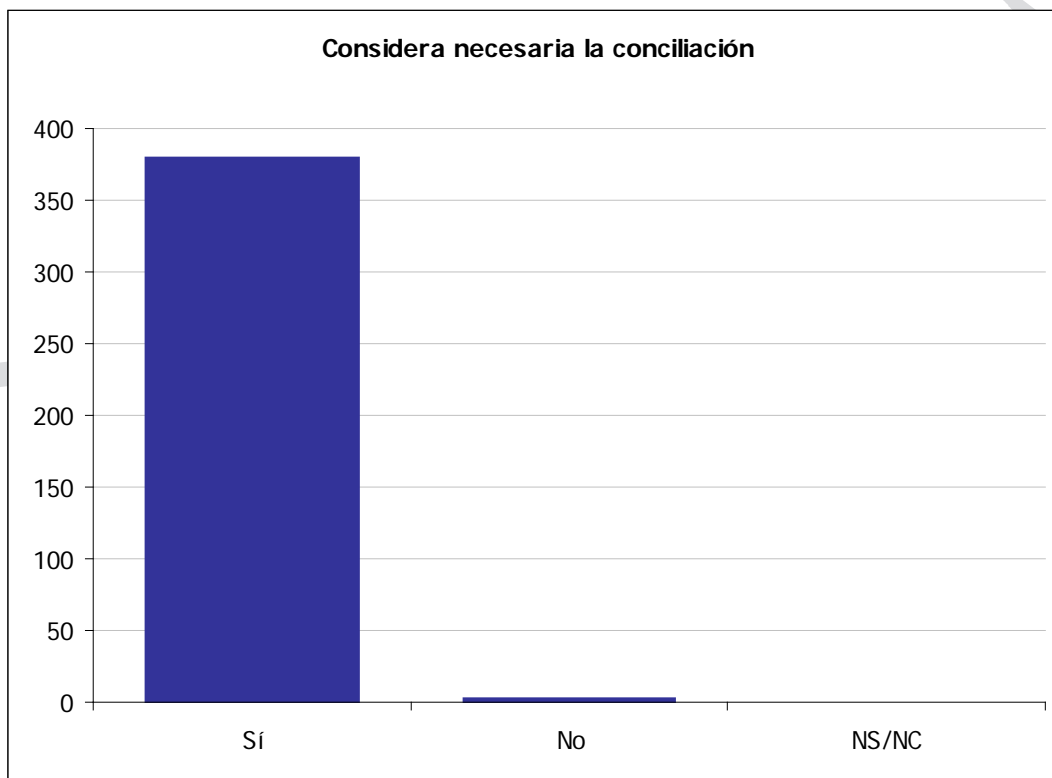
Percepciones en torno a la Conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Colegio de Abogados

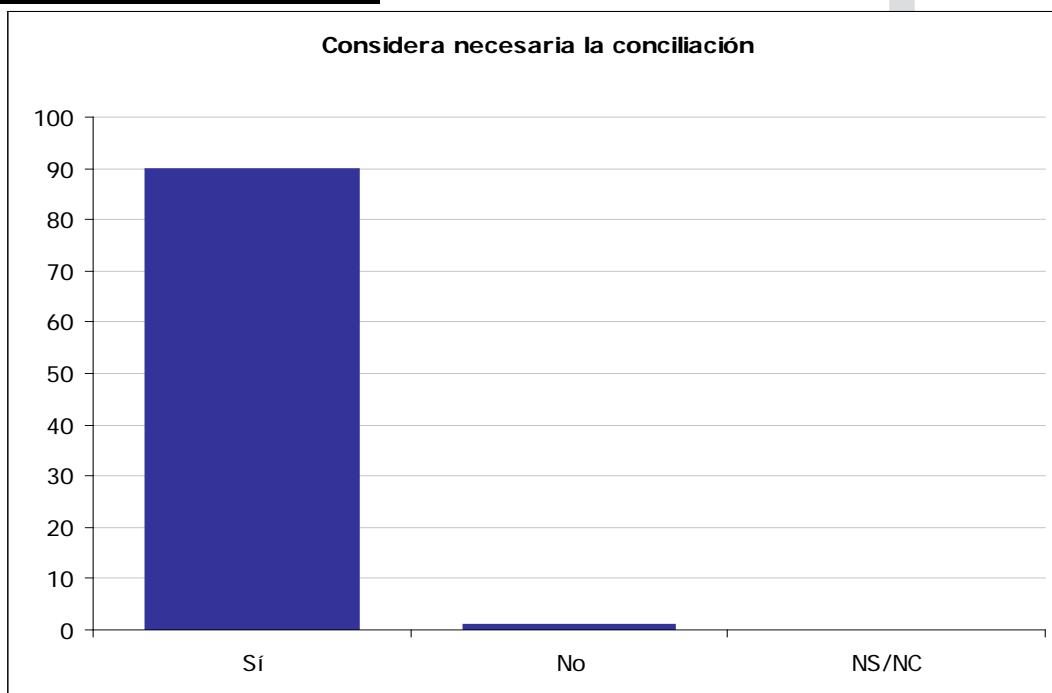
Necesidad de Conciliar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

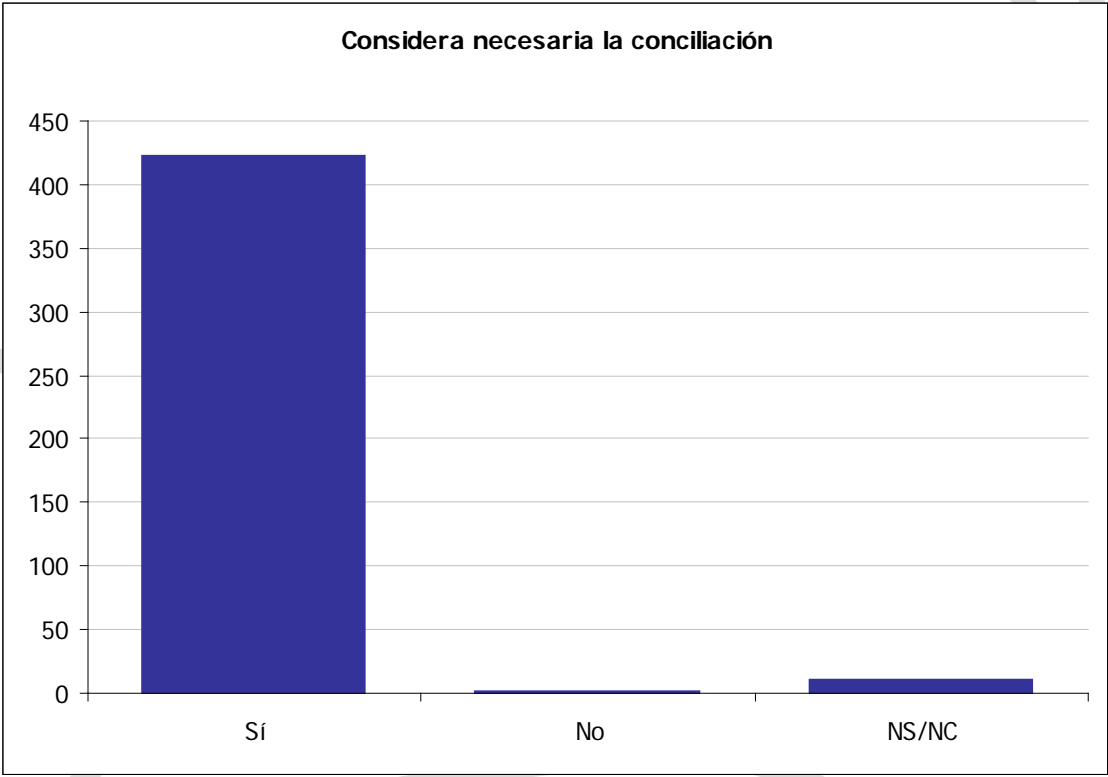
Colegio de Psicólogos

Necesidad de Conciliar



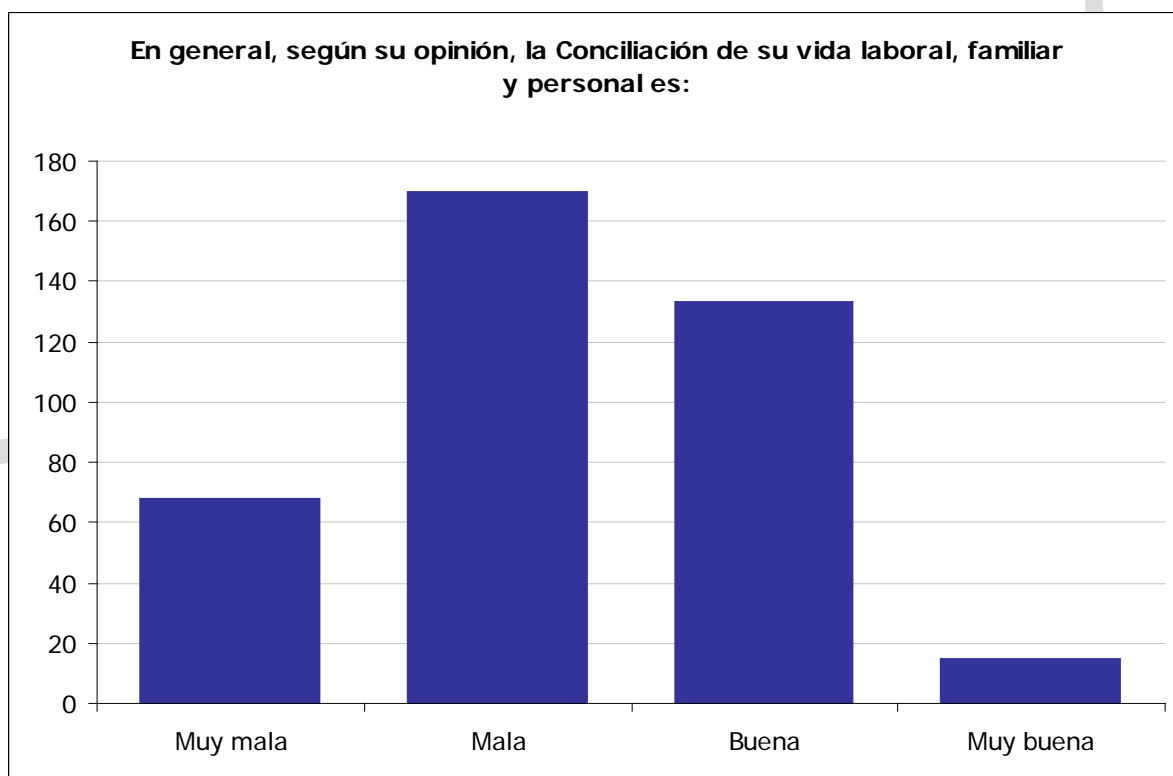
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Necesidad de Conciliar



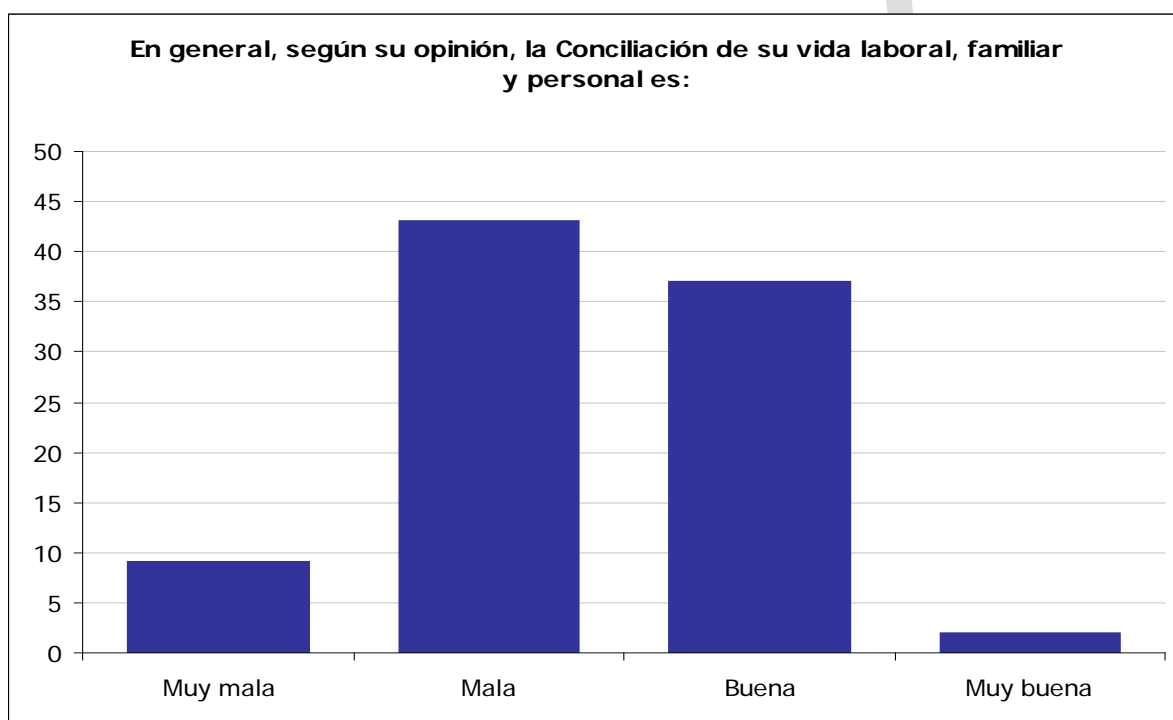
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Calidad de la Conciliación



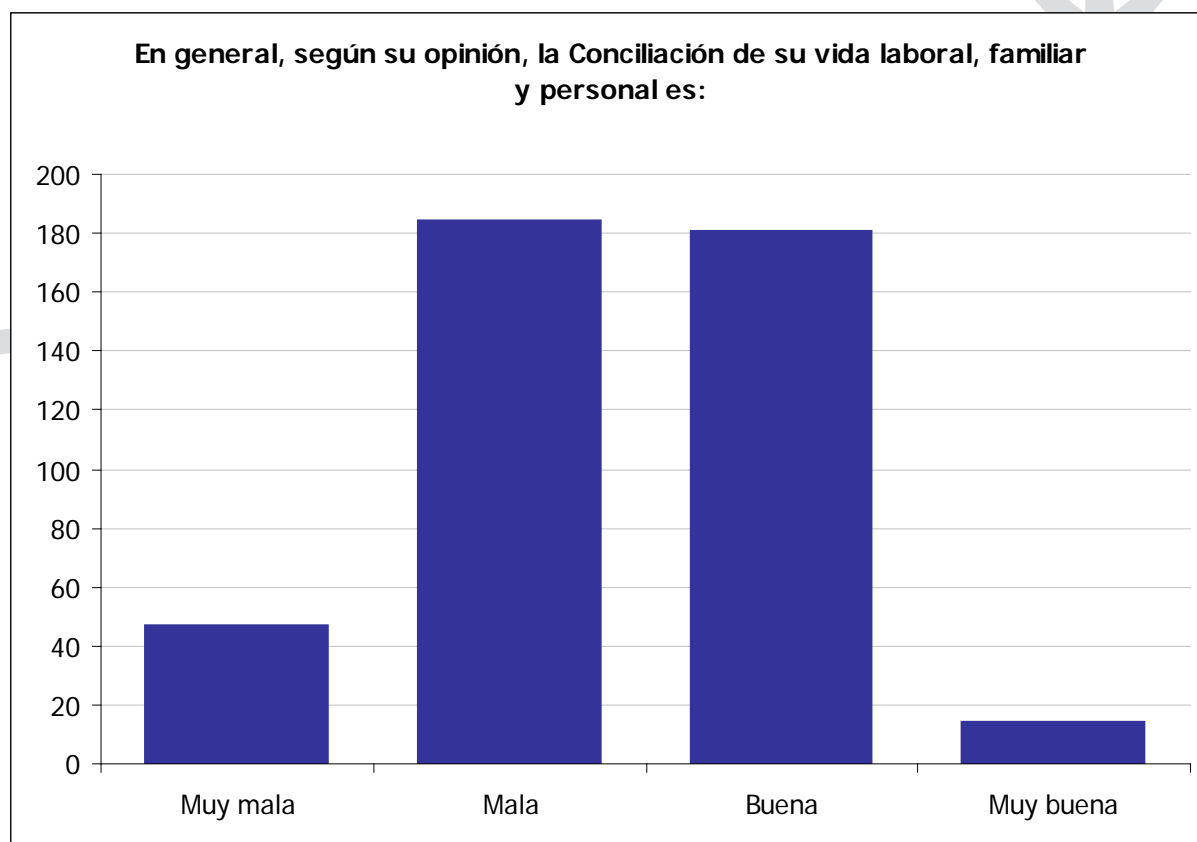
Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Calidad de la Conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

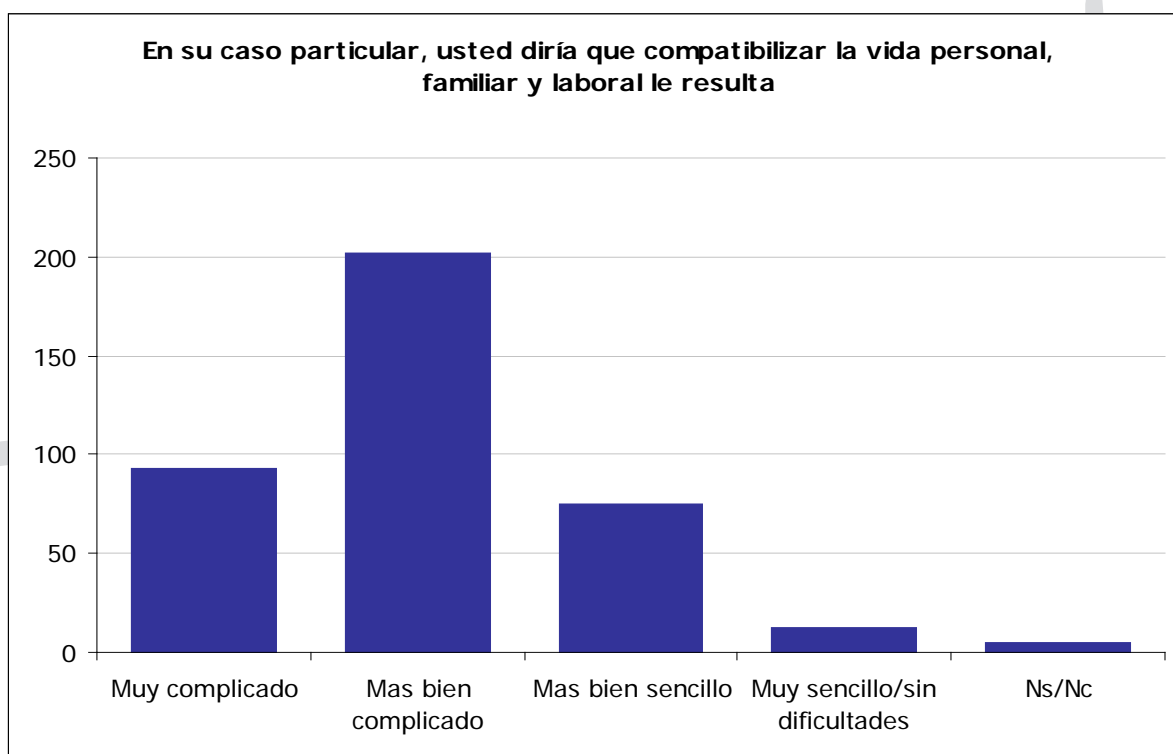
Calidad de la Conciliación



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Colegio de Abogados

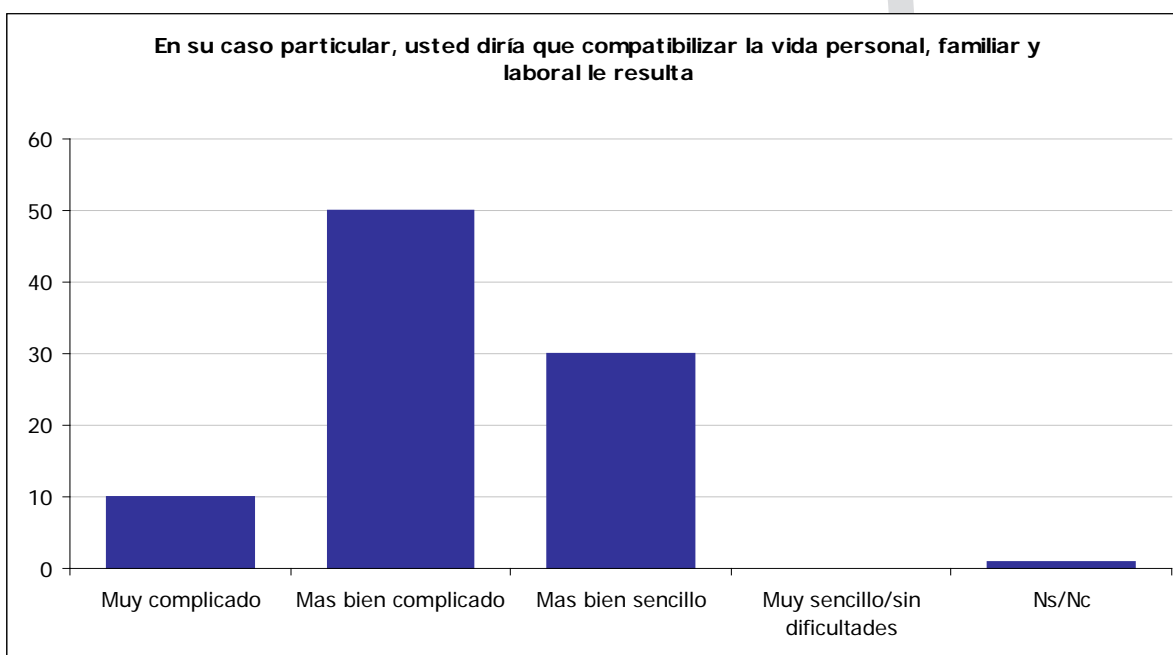
Capacidad de Conciliar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

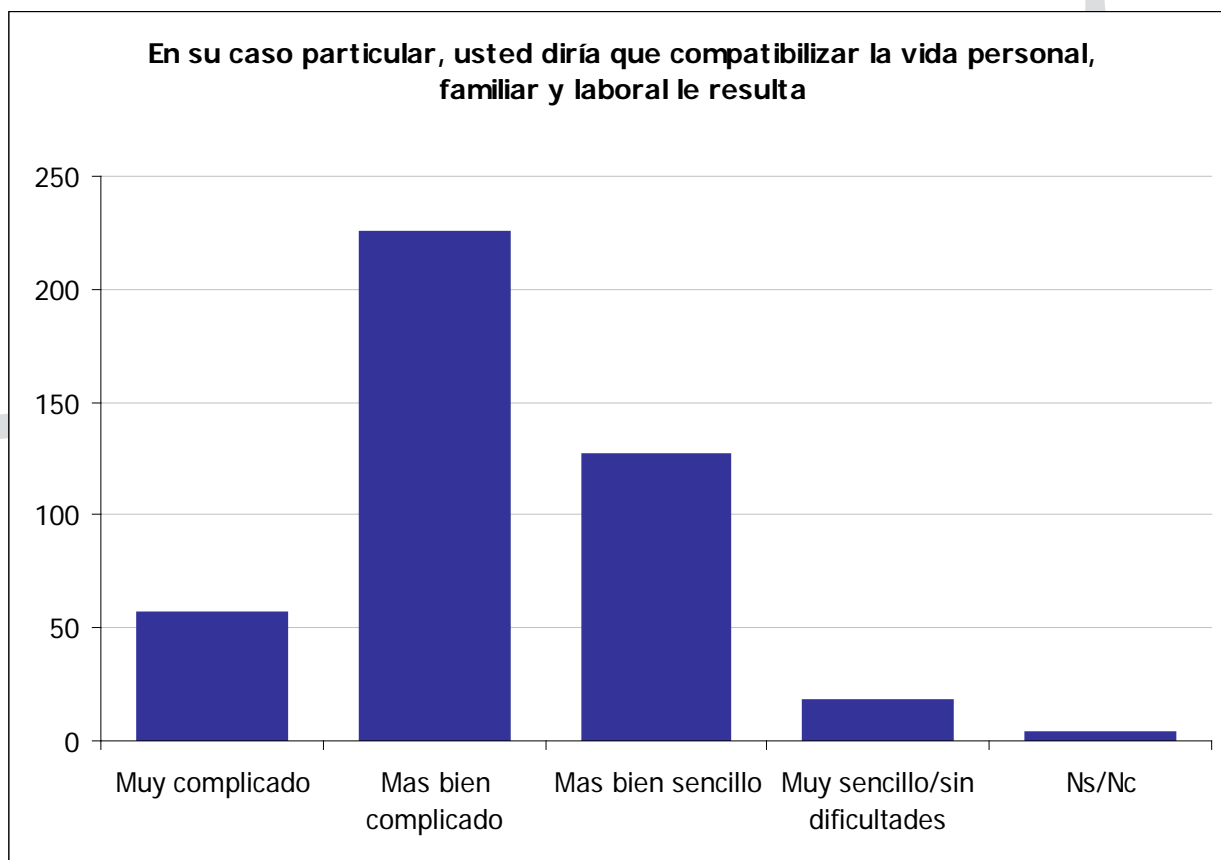
Colegio de Psicólogos

Capacidad de Conciliar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

Capacidad de Conciliar



Fuente: Elaboración propia. Conciliación 2010

VIII-CONCLUSIONES

- 1. Definición de conciliación.**
- 2. Factores que influyen en la Conciliación.**
- 3. Políticas de Conciliación Existentes.**
- 4. Medidas para la Conciliación.**
- 5. Recomendaciones.**

1- Definición de Conciliación.

Conciliar es encontrar el equilibrio personal con uno mismo en el uso del tiempo:

es la percepción personal del uso del tiempo, y cómo lo traslada a la esfera social/pública cada persona para poder disfrutar de su tiempo.

El resultado de lo que se busca es un equilibrio personal, en el que la persona siente que disfruta con el uso de su tiempo.

Por lo tanto la conciliación es un tema personal e individual, es pasar del tiempo Kairos (sensación subjetiva de tiempo, que es personal y por tanto pertenece a mi esfera privada) al tiempo cronos (tiempo secuencial, cronológico, igual para todos, perteneciente a mi esfera social/pública).

Para la implantación de la concepción de la Conciliación se necesita un Cambio Social/Cultural en el que la persona se plantee que quiere conciliar, que la conciliación depende de ella, (cómo quiero vivir mi

tiempo) y una reflexión personal sobre cómo percibe el uso de su tiempo (tiempo Kairos) y cómo lo traslada a su esfera social/pública (tiempo cronos) para poder disfrutar.

Los términos Cronos y Kairos vienen de la mitología griega representados por *Cronos* el Dios del tiempo real e inexorable cuya paso nos lleva inevitablemente a la muerte y por *Kairos* el Dios del tiempo interior de los hombres, el tiempo de los sueños y del espíritu, es el que persistentemente nos devuelve la vida.

El tiempo secuencial y cronológico deriva de *cronos*. El tiempo *kairos*, a diferencia de cronos, se ha descrito como “entre el tiempo”, un periodo indeterminado de tiempo donde “algo” especial sucede.

2- Factores que influyen en la Conciliación.

2.1. Socio económicos.

- Cultura de empresa: mentalidad “presencista”. La cultura empresarial presenta un déficit en asuntos de gestión de personas, ya que se valora más las horas de presencia que la productividad.
- Repercusiones económicas que para la empresa tienen las políticas de conciliación.
- No todos los sectores son igualmente permeables a la conciliación, hay sectores en los que la conciliación es difícil, por lo que habría que adaptar la conciliación a cada uno de los sectores (“y a cada caso en particular”). El sector económico en el que se trabaja influye en la conciliación, por lo que habría

que abrir los ojos a las empresas para que vieran que *“la conciliación aumenta los ingresos y la eficacia de las personas”*.

- La crisis puede entenderse como influencia negativa (en que la conciliación pasa a un segundo término) o como una oportunidad para modificar la organización actual del trabajo y que la conciliación pasa a primer término. La crisis puede servir servido para un replanteamiento sobre la forma de organización de las empresas.
- La organización del mercado laboral actual no se adapta a la realidad de las familias porque son las mujeres las que siguen ocupándose mayoritariamente de las tareas de cuidado. La conciliación les supone un coste en la mayoría de las ocasiones.
- No se permite la excedencia como política de conciliación en las profesiones liberales, es una medida que el autónomo no se puede permitir. En contraposición, tiene mayor flexibilidad para la gestión de su tiempo de trabajo.
- No existen políticas de prestaciones de servicios sociales, en relación a medidas que ayuden a la conciliación.

2.2. Políticos.

- Las leyes cargan el peso económico de la conciliación a la empresa de modo que son las empresas y no los poderes públicos los que se tienen que preocupar de la conciliación. Sin embargo, la conciliación es un asunto SOCIAL.

2.3. Psicológicos-culturales.

- Modelo androcéntrico en el País Vasco, donde todo es cuestión de empresa y dinero (conceptos con connotaciones masculinas).
- Además vivimos en una sociedad consumista donde el tener sigue siendo muy importante.
- La propia mujer y su resistencia a abandonar sus “feudos” de poder en el hogar. En el ámbito privado, hemos sido educados en unas pautas en las que la conciliación no tiene cabida ya que todavía existe la creencia de que la mujer lleva la responsabilidad familiar, la del hogar y el hombre solamente ayuda.
- En la esfera pública, existe interés por mejorar y aplicar medidas de conciliación, pero a día de hoy el trabajo se centra en la productividad y en cómo se logra ésta (con lo que la conciliación no tiene cabida).
- Hay un paulatino cambio de mentalidad donde se busca mayor calidad de vida, sin importar si se es hombre o mujer. Ambos deberían tener la oportunidad de mejorar dicha calidad; entra en juego el concepto de CORRESPONSABILIDAD que exige un cambio de mentalidad y valores que todavía está lejos de producirse.

- Es el mejor momento para conciliar pues a día de hoy se respeta la libertad y decisión de las mujeres, por ejemplo, las que deciden dedicarse a la crianza de los hijos. Habrá que facilitar las vías de reincorporación a la vida laboral.
- Necesidad de cambiar los roles. Sigue estando mal visto que el hombre pida conciliar (casi ningún varón coge permiso por paternidad, pues está mal visto, y corre el riesgo de perder el puesto de trabajo). Existe un punto de vista distinto entre hombres y mujeres sobre lo que ocurre en el hogar.
- Se establece un pacto social definido por las ayudas externas (“tener una chica” que ayude con los hijo/as) junto con la de los abuelo/as de cara al cuidado de los niños.

3- Políticas de Conciliación Existentes.

De lo recogido respecto a las políticas existentes de conciliación, observamos que, actualmente estas políticas se reducen únicamente al ámbito socioeconómico y del trabajo productivo, lo cual supone un error ya que la conciliación es algo más que esto. Por ello las propuestas plasmadas en el apartado medidas de conciliación abarcan el “espectro” privado de la persona.

Políticas socio económicas.

- Servicios que favorecen la conciliación: ludotecas, guarderías y colonias urbanas... organizadas por los Ayuntamientos.

- Medidas de conciliación que marca la ley (flexibilidad horaria, jornada continua, trabajo en equipo) se implantan teóricamente en las Empresas.
- Permisos de maternidad de 16 semanas cobrando el 100% del salario, pero no hay una garantía de respeto al puesto de trabajo a la vuelta de la baja.

4- Medidas para la Conciliación.

Introducción

Hasta la fecha, el examen sobre medidas de conciliación, se había centrado básicamente en los permisos y las bajas de maternidad, pero tras la reflexión de los Colegios Profesionales de Economistas, Abogados y Psicólogos se observa la necesidad de analizar qué medidas se precisan para favorecer el desarrollo de la persona como individuo.

4.1. Medidas socio-económicas.

- Flexibilidad en el tiempo de trabajo, reflejado en la flexibilidad horaria.
- Uso extensivo de nuevas tecnologías que nos ayudan en las comunicaciones por lo que son fundamentales para la conciliación.
- Flexibilidad en lugar de trabajo manifestado en la posibilidad de cumplir con su jornada laboral de forma no presencial (Teletrabajo, videoconferencias) proporcionando los recursos necesarios, gracias a la innovación tecnológica (expedientes digitales).

- Racionalización de tiempos de trabajo, trabajando por objetivos más que cumpliendo con la “cultura de la presencia horaria”.
- Horarios que favorecen la conciliación: jornada continúa.
- Guarderías en centros de trabajo, como servicios que favorecen la conciliación.
- Ayudas económicas por el nacimiento de un hijo (invertir el dinero que se da por el nacimiento de un hijo para contratar a una persona para cuidar a los hijos) dentro de las políticas de ayudas que favorecen la conciliación.
- Analizar, gestionar medidas de conciliación para profesionales liberales, como por ejemplo:
 - ✓ Medidas de conciliación para profesionales por cuenta propia, por ejemplo, en la abogacía, implantar la medida de suspensión de plazos en casos de maternidad y/o cuidado de personas dependientes.
 - ✓ Trabajo en equipo como medida de conciliación en casos de bajas de maternidad, en profesionales liberales.

4.2. Medidas políticas.

- Ayudas económicas a las empresas que favorezcan la conciliación.
- Reparto de los costes de conciliación: entre la empresa del hombre y la empresa de la mujer, sea quien sea el que concilia.
- Mayores servicios públicos.
- Incremento de servicios sociales que favorezcan la conciliación, (desarrollo de ciudades/pueblos sostenibles con servicios de proximidad)

4.3. Medidas psicológico-culturales.

- Sensibilización a nivel social sobre lo que es y no es la conciliación a través de campañas de concienciación que favorezcan el cambio de mentalidad de la sociedad enfatizando la importancia de conceptos como:

- la conciliación es una iniciativa individual de la persona (sin importar su sexo, es decir, implicando el papel del varón en la conciliación) para poder llegar a un equilibrio.
- Todas las personas tenemos derecho y obligación a demandar medidas de conciliación que favorezcan nuestro bienestar personal.
- Fomentar y llevar a cabo programas de conciliación desde los centros escolares, centrados en “Educación en valores” (incluyendo el tema de la responsabilidad).
- Hacer hincapié en una economía de los valores (pasar de la economía del conocimiento a la economía de los valores).
- Compatibilización horaria de los hogares familiares, buscando tiempos en los que se concilien los horarios escolares de los hijo/as y de las familias gracias a la facilitación por parte del Centro Escolar de calendarios y horarios escolares.

IX-RECOMENDACIONES

- No limitar las medidas favorecedoras de la conciliación al trabajo remunerado.
- Recomendación de otros modelos de Conciliación: Modelos Noruegos de Conciliación, que parten de la idea: *“las aportaciones laborales de las mujeres son un motor de acción en el país a nivel económico, no se prescinde nunca de ellas. Por lo que se establecen unas medidas sociales que favorecen la vida de las familias”*
- CONCILIACION Y REPARTO DE ROLES (“Educar para conciliar”).
- CONCILIACION Y MATERNIDAD (favorecer las Transiciones).
- CONCILIACION Y PRODUCTIVIDAD (Gestión por resultados y no por presencia).
- CONCILIACION Y APOYO DE ALTA DIRECCION (“Cultura empresarial”).
- CONCILIACION Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL (“No trabajar menos sino trabajar de otra manera”)
- CONCILIACION Y FAMILIA Y ETICA EMPRESARIAL (RSC: “proyectos de vida”).
- CONCILIACION Y EMPLEO (Más empleo femenino –cantidad y calidad).
- Favorecer la creación de Redes Sociales de apoyo

XI. BIBLIOGRAFIA

- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C (2007). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible, 2007 en www.madrid.org (Conserjería de Empleo y Mujer / publicaciones)
- MELÉ, DOMÉNEC (2004), *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Eunsa, Pamplona.
- MACINNES, J (2005) *Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, núm. 1 35-71
- MEIL, G. y VARA, M^a J., (2004). Necesidades y recursos para la conciliación de vida familiar y vida laboral en la Comunidad de Madrid, Comunidad de Madrid, disponible en www.uam.es/gerardo.meil
- MEIL, G; GARCÍA SANZ, C; LUQUE, M^a A.; AYUSO, L. (2007). *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*, Fundación de la UAM, Madrid, www.uam.es/gerardo.meil (/publicaciones)
- SAGARDOY DE SIMÓN, I (2005) *conciliacion trabajo-familia* Barcelona, 30 de marzo de 2005. Encuentros Augere Foundation