

II. ARTÍCULOS DE OPINIÓN

“Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la comunidad valenciana”

DR. FERNANDO DE VICENTE PACHÉS

*Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y S. Social
Universitat Jaume I-Castellón*

I. Consideraciones previas: las transformaciones sociolaborales y su influencia en el creciente aumento de las políticas de conciliación familiar y laboral autonómicas.

La conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos tiempos en un fenómeno de actualidad y de gran trascendencia político-social. La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar aparece en el contexto de un proceso de cambio de la sociedad española como consecuencia de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción de la familia y el trabajo y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Con independencia de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez más generalizada, la atención y el cuidado de los hijos, de las personas mayores y discapacitadas continúan estando desempeñados en mayor medida por las

mujeres, suponiendo para éstas una sobrecarga de tareas. Asimismo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de una adecuado equilibrio en el reparto de roles o de las tareas dedicadas al hogar y a la familia, ni de una suficiente creación de servicios de apoyo dirigidos al cuidado de los hijos y de las personas mayores dependientes ¹.

Por otra parte, la sociedad española sigue con su tendencia al envejecimiento producido por el aumento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad y el retraso en la emancipación de los jóvenes del hogar familiar y, en consecuencia, en la edad de contraer matrimonio y tener hijos. Ello ha contribuido también a un cambio en el perfil de los hogares y las familias. Comienzan a despuntar los hogares formados por parejas sin hijos y parejas con hijos sin haber contraído matrimonio. Al mismo tiempo, aumentan significativamente las rupturas matrimoniales, los hogares formados por una sola persona (unipersonales-“sin-



¹ Esta realidad provoca, de un lado, una menor diferenciación de los roles en el seno familiar así como la necesaria redistribución de los mismos entre los miembros familiares. Dicho en otros términos, requiere de un reparto más equilibrado de la carga total del trabajo, productivo y doméstico-familiar, dada la importancia que ambos tipos de tarea tienen para el mantenimiento material y físico de los miembros familiares y, también, para la producción y evolución de la propia sociedad. De otro, precisa de una redefinición de políticas de conciliación ante las necesidades cambiantes de la sociedad española y valenciana, en particular. La conciliación de la vida familiar y la laboral está en el centro de los desafíos a los que hacen frente las sociedades desarrolladas (Véase, CARRASQUER, P. (2005), “En torno a la conciliación entre vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia”. Revista Red Social EDSI.

gles”) y los hogares monoparentales. También cabe destacar, el considerable aumento -si bien recientemente algo más mermado debido a la crisis económica- de los hogares donde la pareja que la forman tienen ambos empleos remunerados.

Esta transformación de los hogares ha conllevado una ruptura del modelo de familia de varón sustentador y mujer madre de casa, de manera que la rígida división sexual del trabajo remunerado y de cuidados, ha entrado en crisis. Con el acceso de las mujeres al mercado de trabajo se han hecho visibles las experiencias y necesidades sociales que antes quedaban ocultas entre los muros del hogar, y ahora se enfrentan en el espacio público con los imperativos de unos mercados de trabajo masculinizados y con unos programas de bienestar dirigidos a un tipo de organización familiar obsoleto (Campillo Poza).

Como se recordará, en nuestro país, la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por vez primera, a pesar de sus virtudes y defectos, en el año 1999, a través de la *ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) que supuso el primer reconocimiento o manifestación de interés político en esta materia. Con esta ley, se llevó a cabo la transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias, y que si bien hizo un reconocimiento de importantes derechos de conciliación y facilitó la asunción de responsabilidades familiares no promovió los cambios necesarios en los roles tradicionalmente asumidos por mujeres y hombres².

Las políticas de conciliación es una materia que ha recibido una progresiva atención en nuestro país, hecho éste que ha venido motivado por la com-

binación de diversos factores³: como la magnitud creciente del fenómeno de la doble jornada o doble presencia de las mujeres, por el impulso externo procedente de las políticas elaboradas en el ámbito comunitario en relación con esta temática, o el papel de los agentes sociales que han impulsado diversos acuerdos orientados a reforzar el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas a través de la negociación colectiva⁴.

En este contexto, las Comunidades Autónomas han ido adquiriendo con el tiempo un papel trascendental en la mejora o ajuste del marco normativo estatal en políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, entendiéndose por éstas, “el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral”. En definitiva, la finalidad de las denominadas políticas de conciliación es garantizar el derecho de la madre y el padre a acceder al empleo y permanecer en él, sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, esto es, el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores. Sin embargo, persiste, una perspectiva, a penas modificada que considera la conciliación, en última instancia, una cuestión de mujeres, siendo éstas las que deben asumir su responsabilidad en el ámbito doméstico, laboral, reproductivo y productivo⁵.

En síntesis, lo que la realidad sigue mostrando reiteradamente es la desigualdad en la forma de asumir las responsabilidades familiares, especialmente las de cuidado de otros por parte de hombres y mujeres que continúa siendo asimétrica y perju-

² Como se recordará, desde los orígenes de la legislación laboral se regularon en atención a la mujer trabajadora derechos relacionados con circunstancias familiares, centrados inicialmente en la protección de la salud física y de sus hijos/as recién nacidos. Esta legislación fue evolucionando, de manera que los derechos, con el tiempo, fueron aumentando en intensidad y en extensión, aunque siempre considerando a la mujer como sujeto titular de estos derechos. Pero, desgraciadamente, este tipo de protección acabó repercutiendo de manera negativa para las mujeres -el denominado efecto “boomerang” de las medidas de protección-, suponiéndoles un obstáculo para su inserción o mantenimiento en el mercado de trabajo, al no contratar mujeres en edad fértil o extinguirles el contrato en el momento en que tenían responsabilidades familiares. Con posterioridad, la evolución social y legislativa ha llevado con el tiempo a la toma de conciencia de que este tipo de situaciones suponen un atentado contra el derecho a la igualdad.

³ La legislación española ha sido sensible a las cuestiones relacionadas con la conciliación y con la corresponsabilidad, por los efectos indeseados que ello plantea, sobre todo en el mercado de trabajo. Una de las razones fundamentales por la que se ha prestado atención al fenómeno de la conciliación familiar y laboral se encuentra en la protección del derecho de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, AÑÓN ROIG, M^a J. (2009), “¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en AAVV, *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), pp. 19-20.

⁴ CARDONA RUBERT, M B., y SALA FRANCO, T., (2009), “La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV, *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), pp. 131-146.

⁵ CÁNOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F. (2005), “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, nº 1, p. 74.

dicial para las mujeres.

El objetivo principal de esta investigación es analizar la actuación normativa de la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de conciliación de la vida familiar y laboral dentro, principalmente, del marco de las políticas de igualdad, realizando un estudio crítico de las normas y medidas previstas en relación con esta temática, destacando las líneas de actuación que inciden, fundamentalmente, sobre las relaciones laborales.

El análisis desde una perspectiva crítica pretende justificarse porque, en ocasiones, las políticas de conciliación autonómicas en lugar de mantener una tendencia hacia un planteamiento de la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, van dirigidas erróneamente a considerar al colectivo femenino como único sujeto destinatario de las acciones previstas. Asimismo, se produce una confusión entre lo que son las políticas de fomento del empleo, las políticas de igualdad y las políticas de conciliación, si bien es cierto que, indiscutiblemente, existe una conexión o estrecha vinculación (e incluso fusión) entre todas ellas, pero unas y otras tienen –o deberían tener– objetivos distintos.

Como muestra de lo afirmado, puede traerse a colación lo dispuesto en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Capítulo III –que lleva por título “Igualdad en el ámbito laboral”– cuando hace referencia a las medidas de fomento del empleo, recoge expresamente medidas específicas de igualdad y conciliación dirigidas a las mujeres, indicando que se “facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo” y que “se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas” (art. 15).

II.- El marco normativo autonómico valenciano en políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Como es conocido, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas se desarrolla a través de diferentes

tipos de planes de acción sectorial. La práctica totalidad de las comunidades autónomas cuenta con un plan de empleo, siendo el más extendido el de igualdad de oportunidades, a los que siguen los planes de inclusión social y los de apoyo a la familia.

La Comunidad Autónoma Valenciana, como tendremos ocasión de comprobar, además de las referencias normativas oportunas en su Estatuto de Autonomía y en su Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres, tiene desarrollados cada uno de estos tipos de planes, a través de los cuales se articulan diferentes y variedad de actuaciones y medidas referidas a conciliación de la vida familiar y laboral. El plan de igualdad de oportunidades y el plan de apoyo a la familia, vienen a ser los planes que contienen en mayor proporción medidas específicamente destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los planes constituyen un elemento importante, como punto de referencia de cuáles deben ser las directrices a seguir en una determinada materia –en nuestro caso, la conciliación– ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que procedimenten y establezcan su aplicación (a través de leyes, decretos, órdenes y resoluciones)⁶. También debemos advertir, que existen normas que no hacen referencia de manera explícita a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, y, sin embargo, si tienen incidencia sobre esta materia, como puede ser el caso de las normas que regulan el sistema de atención a personas mayores y con discapacidad, que tienden a relacionarse en mayor medida con las políticas de servicios sociales.

Pero para llevar a cabo el adecuado estudio y valoración crítica sobre las líneas de acción e intervención en políticas de igualdad y conciliación de la Comunidad Autónoma Valenciana, debemos pasar a analizar detenidamente cada una de sus normas esenciales y cada uno de los específicos planes y acciones existentes y vinculadas a esta temática.

1.- El nuevo Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana

La Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (EACV), mejora la redacción originaria del Estatuto, consagrando en su Título II, entre los derechos de las valencianas y valencianos, el “derecho a la



⁶ARAGÓN MEDINA, J. (2005), Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, Madrid (Cinca) pp. 112-114.

igualdad entre hombres y mujeres”, indicando que “por Ley se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en la que se contemplarán los derechos a la defensa integral de la familia; la protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y de sus familias; el derecho a la participación de la juventud; la participación y la protección de las personas mayores y de los dependientes; la atención integral a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; la protección social contra la violencia de género y actos terroristas; los derechos y la atención social de inmigrantes” (Preámbulo).

Asimismo, insiste en la idea de compatibilizar vida familiar y laboral, al señalar que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral” (art. 11 EACV).

Lo primero que llama la atención en este art. 11 EACV es el cambio en la terminología usada en la norma valenciana y deberíamos preguntarnos si “conciliar” es lo mismo que “compatibilizar” o, dicho de otra manera, si ambas expresiones vienen exactamente a significar lo mismo.

Otro precepto importante a reseñar del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana que hace referencia a la conciliación, pone de relieve que “la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores”.

Como puede observarse, no se garantiza con rotundidad la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que lo que parece garantizarse, entrando en una cierta contradicción, es que el trabajo que la persona tenga deba permitir la conciliación de éste con la vida laboral y familiar. ¿Conciliar el trabajo con la vida laboral? Entendemos lo que quiere decir y el sentido que le quiere dar el legislador, pero, a nuestro parecer, la redacción no es del todo afortunada.

Y, más adelante, el mismo texto legal, concreta una serie de derechos típicos de conciliación al disponer que “para hacer posible la compatibilidad

entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho: a) A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad; b) A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley y c) A un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado (art. 80 EACV).

Una vez más, salvo el reconocimiento de un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo o por adopción, podemos corroborar la idea de que, los derechos garantizados en materia de conciliación tienen como destino “casi” exclusivo al colectivo femenino. En definitiva, en la norma fundamental valenciana, la conciliación se reduce simplemente a garantizar exclusivamente un permiso por maternidad y otro permiso con motivo del nacimiento o adopción de un hijo/a, y a ser protegida la mujer trabajadora por la ley frente al despido que tuviera su causa en la maternidad.

Sin entrar en consideraciones de fondo, podemos preguntarnos por qué no se garantiza un permiso retribuido por paternidad; por qué no se hace referencia a un permiso también “marental”, además de “parental”; y si está pensando el legislador en ofrecer un tratamiento diferenciado según se trate de nacimiento o adopción; o qué significa exactamente un permiso parental por adopción “proporcionado”; o cuál es el motivo por el que se utiliza la expresión “nacimiento de un hijo” y no la más adecuada de nacimiento de un hijo o “hija”; o bien por qué las medidas van dirigidas a las mujeres y luego, curiosamente, el lenguaje las invisibiliza. Tratándose de una norma tan fundamental como es la norma estatutaria de una Comunidad Autónoma, además de los contenidos, la redacción y el lenguaje deberían haberse cuidado algo más.

Afortunadamente, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, desarrollará más detalladamente y ampliará en mayor medida los derechos de conciliación.

2.- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la aplicación del principio de igualdad se traduce en la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar. Esta Ley subraya que la Ad-

ministración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en periodo de vacaciones a los mayores de tres años.

Como indica el Preámbulo, “la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible, a pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género”.

La aplicación del principio de igualdad, tal y como señala el Preámbulo de esta Ley, se traduce en el acceso al empleo y las acciones que fomenten ese acceso, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la aplicación del principio de igualdad.

La conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar se desarrolla en la Ley 9/2003, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través de los siguientes derechos reconocidos en la misma:

-Ampliación, por parte de la Administración Autonómica, de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años y en periodo de vacaciones a los mayores de tres años (art. 17).

-Flexibilidad de los horarios. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio (art. 18).

-Permisos parentales. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Administración Autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio (art. 19).

-Planes de Igualdad en las empresas. La Ad-

ministración Autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio. Se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la Administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad (art. 20). En este sentido, debemos hacer referencia al Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas, el cual regula el procedimiento para su obtención.

Llegados a este punto, es referencia obligada el “Plan de Dinamización de Empresas para la Implantación de Planes de Igualdad”, que vino a incluir acciones como la elaboración de una guía para la obtención del visado de los planes de igualdad de las empresas, y jornadas de sensibilización e información dirigidas al sector empresarial y los requisitos para el visado de los planes de igualdad. Entre los requisitos que deben cumplir los planes de igualdad de las empresas para obtener el visado de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se encuentra el de adoptar medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las siguientes áreas: acceso al empleo; conciliación; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; salud laboral; comunicación y lenguaje no sexista.

-Medidas de fomento del empleo. Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas. Estos programas se-



rán específicos y prioritarios para aquellas mujeres con riesgo de exclusión social. (art. 15)⁷.

-Ampliación de horarios de apertura de centros de educación. El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada, en todos los niveles, como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Esto conlleva una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la exigencia de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia y, entre las muchas cuestiones que plantea, se encuentra la adecuación del horario escolar al mundo laboral.

La Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana incluye, dentro de las responsabilidades de la Generalitat, la de dar respuesta a diferentes problemas sociales mediante la aportación de los recursos financieros, técnicos, humanos y organizativos necesarios. Para la consecución de estos objetivos, a la Conselleria de Bienestar Social le corresponde fomentar, de modo especializado, las actuaciones tendentes a la protección y promoción de la estructura familiar, como núcleo natural y fundamental.

-Incentivación de la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y a los niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales. Se distinguen diversas ayudas para la consecución de dicho objetivo: ayudas para la financiación de actividades complementarias y extraescolares, ayudas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la atención a la primera infancia,

de cero a tres años, en centros de titularidad municipal; ayudas destinadas a la creación de nuevas plazas de atención a la primera infancia, comprendiendo los niños y niñas de cero a tres años. Comprenden tanto la construcción de nuevos centros, la remodelación de los que ya existen, así como el equipamiento.

Para concluir este punto, debemos hacer referencia al art. 11 del Decreto 141/2009, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social, disponiendo que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad le corresponde elaborar, promover y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con independencia de su circunstancia y condición, y promover su participación en todas las esferas de la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural de la Comunitat Valenciana.

3.- El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2009).

El Plan Integral de Oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009, contiene 9 Áreas y es el Plan en el que se recogen mayor número de acciones en materia de igualdad y conciliación. En el Área VI, que pasa a denominarse con el título genérico de la “Corresponsabilidad familiar y laboral”, si bien en el anterior plan llevaba la denominación “Conciliación de la vida familiar y laboral”. Sin embargo, como se comprobará, la campaña de sensibilización social en relación a la “corresponsabilidad” de mujeres y hombres en el trabajo doméstico, será uno de los objetivos en este plan, pero no el único. Este Plan tiene tres objetivos prioritarios y tres organismos de la Generalitat Valenciana que deben implicarse y coordinarse en su ejecución: la Conselleria de Bienestar Social, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia.

A) El primer objetivo consiste, como apunta-



⁷ También se alude en este mismo precepto a que “el Consell de la Generalitat, incorporará a los Planes de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, facilitará el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo” (art. 20).

⁸ Para profundizar en la consecución de los objetivos de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Consell mediante la adecuación y creación de servicios sociocomunitarios que permitan a las mujeres y a los hombres compatibilizar su actividad familiar y profesional, se incentiva la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales (Véase Orden de 15 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas para financiar actividades complementarias y extraescolares, realizadas por alumnos/as de los centros educativos de Educación Infantil y Educación Primaria, sostenidos con fondos públicos de la Generalitat, que tengan como fin la conciliación de la vida familiar y laboral, durante el año 2010).

mos, en “sensibilizar a la sociedad sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico”, y para ello, implementa las siguientes acciones:

-Realizar campañas de sensibilización y de información sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva un mejor reparto de las responsabilidades familiares.

-Elaborar un informe relativo a la situación en la Comunitat sobre la base de los indicadores de la articulación entre la actividad profesional y la vida familiar, y un análisis de los usos diferenciados de tiempo. Y es que la clave, como apuntan expertas y expertos en esta temática, no se centra en la conciliación sino en “la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo”⁹.

-Organizar, con los interlocutores sociales, encuentros, foros de información y seminarios sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y analizar soluciones para los problemas pendientes.

-Impulsar la elaboración y puesta en marcha de planes de conciliación de la vida familiar y laboral en la Administración Local.

-Realizar campañas de sensibilización acerca de las ventajas de un reparto adecuado de los tiempos de trabajo, tanto para el personal como para la empresa en su conjunto.

Se trata, en definitiva, de medidas que deberían estar orientadas al fomento de la implicación de los varones en las tareas domésticas y de cuidados de familiares. La igualdad y conciliación deben ir unidas, inseparablemente, pues no se concibe una sin la otra. Pero ante todo, conciliación es corresponsabilidad, y la conciliación contribuye a la igualdad si hombres y mujeres utilizan y recurren por igual a las medidas de conciliación. Si sólo hacen uso de las medidas de conciliación las mujeres trabajadoras, estamos poniendo obstáculos a la real igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que exista la igualdad deben existir medios de conciliación tanto para hombres como mujeres, y que los horarios sean racionales. La conciliación de la vida familiar y laboral es una exigencia de calidad de vida en las sociedades desarrolladas e igualitarias, en las que hombres y mujeres son corresponsables de

las obligaciones familiares y laborales.

Aplicando medidas de conciliación y racionalización de horarios, se reducen las bajas laborales por ansiedad o estrés, se mejoran las relaciones interpersonales, y se consigue una mejor atención a las obligaciones familiares. Este tipo de medidas mejoran el clima laboral y la calidad en el trabajo, a la vez que disminuyen la siniestralidad laboral. Pero todo esto pasa por un cambio cultural que permita implantar unos horarios más racionales, como herramienta eficaz para facilitar la conciliación, favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mejorar la calidad de vida e impulsar la convivencia familiar.

Un reto en el que hemos de implicarnos todos. Desde los miembros de las familias que deben asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica, hasta las empresas, que pueden implantar horarios de trabajo más racionales, humanos y europeos, o las Administraciones Públicas, que deben también impulsar la aplicación de políticas de conciliación.

B) Como segundo objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades se pretende “promover modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares y personales, y para ello, implementa las siguientes acciones a realizar:

-Sensibilizar a los Agentes Sociales sobre las ventajas de aplicar medidas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horarios de trabajo flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación que faciliten la conciliación.

-Sensibilizar sobre la flexibilidad en los horarios de trabajo para conciliarlos con los ritmos escolares y urbanos (horarios de apertura de servicios, tiendas, transportes).

-Instar a la ampliación el denominado “permiso de lactancia”.

-Instar a la creación de un permiso de paternidad de cuatro semanas posteriores a la finalización del permiso de maternidad.

-Proponer a los agentes sociales y económicos



⁹ En este sentido, es interesante mencionar, la Orden de 24 de noviembre de 2009, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana, para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁰ Según el Instituto de la Mujer (2008), en el año 2001 las mujeres realizaban 7 horas y 35 minutos del trabajo doméstico diariamente, mientras que los hombres sólo 3 horas y 5 minutos. Seis años después, los hombres han aumentado su dedicación a las tareas domésticas en sólo 5 minutos, esto es, menos de un minuto por año.

que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.

-Sensibilizar sobre la necesidad de incorporar la conciliación de la vida familiar y laboral en las cláusulas de los convenios colectivos.

-Crear el certificado de empresa familiarmente responsable.

-Premiar a las empresas que hayan destacado por la aplicación de una política familiarmente responsable.

-Aplicar políticas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horario de trabajos flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación.

Como podrá apreciarse se trata de medidas de una notable incidencia en el ámbito de las relaciones de trabajo, y que muchas de ellas, en la actualidad, están contempladas y consolidadas en las normas estatales, caso de la Ley de Igualdad, esto es, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI). Si bien hay que afirmar y puntualizar, que la legislación autonómica en esta materia ha ido por delante que la legislación estatal, sirviendo de “guía” y “modelo” para el reconocimiento de diversos derechos sobre conciliación.

C) Como tercer objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades se quiere “potenciar el desarrollo y adecuación de servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares de mujeres y hombres trabajadoras/es” y para ello, implementa las siguientes acciones a realizar:

-Incrementar las plazas de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años.

-Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.

-Consolidar las ayudas al mantenimiento de los Centros de Atención de menores de 0 a 3 años.

-Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.

-Aumentar los servicios para atención a las personas dependientes (mayores, enfermos, discapacitados...).

-Incrementar las ayudas a los padres para el cuidado de los hijos e hijas y personas mayores dependientes.

-Incentivar las acciones destinadas a alentar la reducción de jornada, la participación de la empresa en los gastos en concepto de cuidado de las/os

menores y mayores dependientes y las contrataciones por sustitución debido a licencias por maternidad.

-Impulsar la creación de los bancos de tiempo para la atención de necesidades puntuales y personas dependientes (servicio a cambio de servicio, sin contraprestación económica).

En definitiva, como puede apreciarse, el aspecto al que se concede una mayor relevancia es el de la sensibilización social, seguido de aquello referente a la prestación de servicios sociocomunitarios.

4. El Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II 2009-2013 (PAVACE II).

Parcas y tímidas son las medidas previstas en el PAVACE II en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, salvo una escueta referencia, ya clásica, a que “al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, se debe “fomentar la aplicación de nuevas fórmulas en la organización del trabajo dentro de las empresas”, “establecer mecanismos para facilitar la compatibilización de las obligaciones familiares con los cursos de formación profesional para el empleo”, así como “impulsar la contratación estable a tiempo parcial”. Parece bastante evidente que la conciliación no es para los agentes sociales un campo prioritario o merecedor de especial atención, viniendo a reiterar- y de manera aún más genérica si cabe- lo ya contemplado en otros documentos específicos como lo recogido en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, con anterioridad descrito.

Podemos confirmar, que no hay medidas innovadoras ni concretas, si no que se delega o traslada al ámbito de las empresas la “posible” aplicación de “nuevas fórmula en la organización del trabajo”, en clara referencia, entendemos, que debe referirse a las clásicas medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo (horario, jornada...) La otra preocupación es la de facilitar hacer compatible las obligaciones familiares con los curso de formación profesional para el empleo”, pero nada se dice aquí de la responsabilidad u otras acciones que inciden fundamentalmente en materia de conciliación e igualdad. Y, como colofón, se aboga por impulsar la contratación estable a tiempo parcial –que no deja de ser otra medida más de flexibilidad en el tiempo de trabajo-, remedio que, como es sabido, tiene como consecuencia inmediata, en muchas ocasiones, precarizar el empleo del colectivo femenino –vislumbrándose, una vez más, la pretensión de que sea la mujer la que se convierta en el principal destinata-

rio de las actuaciones de conciliación—.

Por otra parte, pero dentro del apartado de los objetivos en política educativa (educación infantil) se manifiesta, en una ocasión más, el interés en el incremento de la oferta de plazas públicas para el primer ciclo de Educación Infantil, y para ello se pretende “promover la ampliación de la red pública, tanto la dependiente de la Generalitat como la municipal, con el fin de alcanzar similares porcentajes de oferta pública de escolarización que se da en el resto de las etapas obligatorias”; así como “promover todas las plazas necesarias para satisfacer las demandas existentes y para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral”. También, ligado a la conciliación, está previsto establecer “convenios con empresas, parques empresariales y administraciones para el establecimiento de escuelas infantiles en los centros de trabajo, con carácter singular”.

En definitiva, con este modelo, se insiste en la idea, de reducir la conciliación a la mera creación de plazas en educación infantil, de manera que los padres “concilian”, fundamentalmente, si tienen cubiertas sus necesidades de atención de sus hijos para poder desempeñar su trabajo.

Una curiosidad que también se aprecia, es que las acciones referidas a los aspectos laborales no figuran —en mayor medida— en el plan de empleo, como podría a priori esperarse, sino que, por el contrario, provienen de los planes de igualdad de oportunidades —tal y como hemos tenido ocasión de analizar— y en el plan de familia e infancia —que a continuación abordaremos—.

5. El II Plan Integral de la Familia y la Infancia 2007-2010.

El Consejo Europeo de Lisboa del año 2000, aboga por una política familiar que cree las condiciones, para que los padres y madres puedan pasar más tiempo con los hijos y se consiga, de este modo, un reparto más equitativo entre la carrera profesional y las responsabilidades del hogar, donde la crianza de los hijos ocupa un papel central. Esta situación aconseja la necesidad de configurar en el sistema social una serie de medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre mujeres y hombres en el entorno familiar y que, a la vez, permita el desarrollo equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la familia. Para ello el II Plan Integral de la Familia y la Infancia de la Comunitat Valenciana establece como objetivos prioritarios:

1. Promover el desarrollo legislativo reglamentario relacionado con los permisos laborales por maternidad y adopciones con el fin de facilitar el cui-

dado de los hijos.

2. Estimular medidas que contribuyan a conciliar la vida familiar y profesional.

3. Ampliar los servicios de atención a la primera infancia con el fin de contribuir a la conciliación.

4. Fomentar la formación de padres y madres en el ámbito de sus obligaciones domésticas y como promotores de criterios en la crianza.

5. Impulsar campañas de difusión e información sobre medidas adoptadas para la conciliación.

6. Conciliar las oportunidades profesionales con la crianza.

Para la consecución de estos objetivos se determinan una serie de acciones y programas que van dirigidos, fundamentalmente, al apoyo a la escolarización en centros de educación de 0 a 3 años y al sostenimiento de guarderías y de Entidades Sin Fin de Lucro (ESFL) para niños de 0 a 3 años, así como la creación de ayudas a la construcción y ampliación de escuelas infantiles municipales para niños de 0-3 años y el desarrollo de materiales de formación sobre corresponsabilidad familiar. Asimismo, se pretende la financiación de aulas de educación de 3, 4 y 5 años, inclusive y el fomento de las actividades extraescolares. También se considera una acción prioritaria, siguiendo la línea marcada en los otros planes, la modificación de las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, la promoción de las escuelas de padres y la realización de campañas de sensibilización ciudadana.

6. El Plan de Inclusión Social.

Los Planes de Inclusión Social, tal y como anteriormente hemos apuntado, son los que contienen, en conjunto, un menor número de actuaciones en materia de conciliación, y prácticamente está referida a la prestación de rentas mínimas y a servicios sociales.

La Generalitat Valenciana, a través de la Consellería de Bienestar Social, preparó el Plan Estratégico de la Comunidad Valenciana para la Inclusión Social 2006-2008, que incorporó nuevos principios y líneas de actuación que colocan la lucha contra la exclusión en la primera línea de objetivos a alcanzar y que son: a) Garantizar el acceso al mercado laboral, y luchar contra la pobreza y exclusión de las personas y grupos más vulnerables (teniendo en cuenta todo lo relativo a la feminización de la pobreza); b) Garantizar el acceso a los recursos básicos, derechos y servicios y c) Garantizar una adecuada coordinación de las políticas y



promover la participación de todos los agentes, teniendo siempre en cuenta la integración de género. De acuerdo con ello, las tres áreas de actuación del plan son:

- Área 1: acceso al empleo, lucha contra la pobreza y acciones para la inclusión de grupos y personas vulnerables.
- Área 2: acceso a los recursos básicos, derechos y servicios sociales generales.
- Área 3: coordinación, movilización y participación de todos los agentes¹¹.

Hay que advertir, que el Plan de Igualdad de Oportunidades, en el área de “Inclusión Social”, es más explícito a la hora de contemplar medidas que tienen en cuenta la integración de género y, así, entre otras, las medidas y acciones puestas en relación con la conciliación tienen previsto “incluir la monarentalidad como criterio de priorización para la concesión de ayudas y becas de matrículas y libros para hijas e hijos, así como en el resto de servicios destinados a la infancia (comedores, escuelas infantiles, colonias de vacaciones etc.).

Por consiguiente, se confirma que el Plan de Inclusión Social contiene un número menor de actuaciones en materia de conciliación.

7. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012.

Este I Plan es fruto del Acuerdo de 31 de marzo de 2010 de la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la CIVE. La aprobación del I Plan pretende fundamentalmente dos objetivos: en primer lugar establecer medidas de acción positiva que permitan implantar entre las empleadas y empleados públicos una cultura de igualdad de oportunidades, así como hacer frente a los retos actuales existentes, con la finalidad de lograr una igualdad real y efectiva y, en segundo lugar, establecer un protocolo y unas acciones para hacer frente y luchar con todos los medios disponibles contra una de las lacras de la sociedad actual en la que todas y todos debemos empeñar nuestros máximos esfuerzos, la violencia

de género. Ambos objetivos son de gran importancia y tienen su traducción y concreción a lo largo de las medidas específicas que en él se recogen.

El objetivo 3 de este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012 pretende la “profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat”. Y con la finalidad de profundizar, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en la necesaria conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público y avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de las personas mayores y los menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas se establecen las siguientes medidas:

1. Reducciones de jornada sin reducción de retribuciones:

1.1. Que no superen la hora diaria:

a) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo, alguna persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional;

b) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa;

c) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten;

d) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares, cónyuge o pareja de hecho que re-

¹¹ Estas tres áreas se despliegan en cinco objetivos estratégicos: 1º) Facilitar el acceso al empleo a las personas en situación o riesgo de exclusión, que incluye las medidas de formación orientada a la integración laboral. 2º) Combatir la pobreza, en particular la extrema, que incluye las medidas de acceso a rentas mínimas. 3º) Prevenir la exclusión y promover la inclusión de personas y grupos vulnerables, que incluye las medidas a favor de las personas mayores desfavorecidas, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes en dificultad, inmigrantes, familia e infancia en situación de riesgo, población gitana, personas sin hogar y población reclusa. 4º) Garantizar el acceso a los derechos y servicios sociales básicos, incluyendo el acceso a la salud, la vivienda, la educación, los servicios sociales generales, la justicia y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 5º) Promover la coordinación de las políticas, y la participación y movilización de todos los agentes, que incluye medidas para el seguimiento y prevención de la situación de la exclusión en la Comunidad Valenciana, así como medidas de fomento de valores de integración y solidaridad, y de promoción del voluntariado.

quieran especial dedicación. Esta reducción sí que supone reducción de retribuciones salvo que se acredite que el menor de 13 años requiere especial dedicación.

1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral:

Durante el plazo de un mes, el personal que deba atender el cuidado del o la cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción de retribuciones.

2. Reducciones de jornada con reducción de retribuciones:

a) El personal que ocupe puestos de trabajo con complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes, si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

b) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

3. Flexibilidad de la jornada laboral:

El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo puede flexibilizarse con adaptación del turno de trabajo:

3.1. En una hora diaria:

Para quienes tengan a su cargo:

- Personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación;
- Hijos o hijas menores de 13 años;
- Niños o niñas menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente;
- Familiar con enfermedad grave;
- Familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3.2. En dos horas diarias:

• En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria, pero la familia sea monoparental.

- Para quienes tengan hijos o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.
- En el caso de ser padre o madre de una fami-

lia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el o la menor de los hijos y las hijas alcance la edad de 12 años.

- Para las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud.

4. Permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y personal con la actividad laboral en el sector público:

- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.
- Permiso por matrimonio o unión de hecho.
- Permiso por técnicas prenatales.
- Permiso por maternidad biológica.
- Permiso por adopción o acogimiento de menores.
- Permiso por adopción internacional.
- Permiso por lactancia.
- Permiso por paternidad.
- Permiso médico y asistencial.
- Permiso por fallecimiento.
- Permiso por enfermedad grave.
- Permiso por traslado de domicilio habitual.
- Permiso por formación.
- Licencia por asuntos propios.
- Licencia por enfermedad de familiares.
- Licencia por interés particular.

5. Medidas orientadas a la conciliación con la vida personal:

- Permiso por deberes inexcusables.
- Permiso por pruebas selectivas y exámenes.
- Licencia por cursos externos.
- Licencia por estudios.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de aten-

ción del servicio público.

En las adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, tendrán prioridad en la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas de la Administración de la Generalitat para la adecuada prestación del servicio público.

Las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad y que no están contempladas en la normativa actual, se incorporarán, progresivamente a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. En este sentido, la citada Ley que regula la Función Pública Valenciana, entre los derechos individuales reconocidos al personal empleado público de la Generalitat Valenciana recoge expresamente “el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” [art. 66 letra k)] y asimismo, se garantiza que el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora: a) permiso por parto; b) permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; c) permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija; d) permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

III.- Conclusiones y propuestas de futuro. Valoración final.

1. En una primera aproximación, podemos afirmar, que de un análisis conjunto de los planes analizados, se aprecia que el ámbito de prestación de servicios comunitarios es el que confluente un mayor número de acciones y actuaciones, haciendo que se repitan en esta área acciones muy similares desde los distintos planes, variando únicamente según el grado de concreción.

2. Un elemento relevante es el género de los be-

neficiarios/as de las medidas de conciliación. Pues existen unas determinadas acciones que están enfocadas en buena parte hacia las mujeres, y otras (las menos) hacia los hombres. La mayor parte de las medidas que tienen que ver con la inserción laboral de las personas desempleadas están expresamente destinadas a mujeres (contratación, fomento del autoempleo y a la formación ocupacional). Algunas medidas de sensibilización social están concebidas de manera concreta para los varones, como es el caso de algunas campañas informativas o talleres-cursos de formación sobre realización de actividades domésticas con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad.

Una proporción importante de los incentivos para que las personas trabajadoras se acojan a permisos y licencias por motivos familiares tienen, en el caso particular de la Comunidad Valenciana, como beneficiarias al colectivo femenino. Por ello, sería conveniente que –como ocurre en otras comunidades autónomas– se incentivara económicamente a los trabajadores varones para que éstos se acojan a esta modalidad de licencias. La tendencia, por tanto, debe ser la de conseguir que la conciliación sea un asunto que implique a hombres y mujeres, así como al conjunto de la sociedad. Y es que a pesar del reconocimiento de permisos, excedencias y reducción de la jornada laboral a los padres para el cuidado de hijos, estos permisos siguen siendo infrutilizados.

Por abundar más en la idea, el hecho de considerar a la mujer como sujeto principal de las medidas de conciliación, puede tener como consecuencia la de terminar de conectar la conciliación con las políticas de fomento de la natalidad. En esta línea, en la Comunidad Valenciana apareció, recientemente, la Ley 6/2009, de 30 de junio, de la Generalitat, de protección de la maternidad¹², la cual contempla el “fomento de la maternidad y paternidad responsables” como uno de sus principios rectores. Y entre sus directrices de actuación “el fomento de las medidas y programas de inclusión social y de inserción sociolaboral de las mujeres gestantes tendentes a garantizar su autonomía personal y patrimonial frente a situaciones de vulnerabilidad o exclusión social” y “la promoción de medidas de apoyo a la crianza dirigidas a familias en las que existan especiales dificultades para el ejercicio de las responsabilidades parentales”.

3. Incidir en lo que hemos afirmado con ante-

¹² Esta Ley tiene como objeto, “la configuración del marco jurídico de actuación de la Generalitat en el ámbito de la protección y atención social a la maternidad, que comprende el diseño de medidas y actuaciones dirigidas a garantizar y proteger el derecho de la mujer gestante que se debe seguir ante su embarazo, a ser apoyada socialmente en esa decisión y a ser informada de ese derecho y de los programas y mecanismos de apoyo dispuestos a su favor, así como del derecho a la vida en formación desde la concepción, propiciando el establecimiento de los medios necesarios de carácter social, jurídico, educativo, sanitario o asistencial que permitan conseguir esa finalidad”.

rioridad: la igualdad y conciliación deben ir unidas, inseparablemente, pues no se concibe una sin la otra. La conciliación es un instrumento para conseguir la igualdad. Pero ante todo, conciliación es corresponsabilidad, y la conciliación contribuye a la igualdad si hombres y mujeres utilizan y recurren por igual a las medidas de conciliación. Si sólo hacen uso de las medidas de conciliación las mujeres trabajadoras, estamos poniendo obstáculos a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. En consecuencia, la conciliación es un derecho que debe ejercerse por hombres y mujeres al objeto de corresponsabilizarse en las tareas productivas y reproductivas¹³.

4. Al igual que sucede en el Plan de empleo valenciano (PAVACE II), sería muy conveniente que los otros planes existentes (planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de apoyo a la familia e inclusión social) fueran debidamente firmados también por los agentes sociales participantes, y de esta forma, convertidos en acuerdos y pactos, revisándoles así de una fuerza más vinculante y firme.

5. Conviene insistir en la necesidad de evitar duplicidades o ambigüedades en las medidas recogidas en los distintos planes, así como incrementar la coordinación entre la Administración Autonómica Valenciana –entre los órganos de la misma- con la Administración central y local. Asimismo, tanto los planes como las medidas –al objeto de no quedar reducidas al ámbito de la mera recomendación o sugerencia- deberían incorporar mecanismos de evaluación y seguimiento posterior, y poder valorar el alcance real que los mismos han obtenido. De lo contrario, las medidas y actuaciones sobre conciliación de la vida familiar y laboral pueden quedar reducidas a una mera “declaración de buenas intenciones”.

En este sentido, es interesante insistir en la idea de que los planes descritos constituyen un elemento importante como punto de referencia de cuáles deben ser las directrices a seguir en materia de conciliación, ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que procedimenten y establezcan su aplicación a través de leyes, decretos, órdenes y resoluciones. De esta forma, tanto la nueva Ley de la Fun-

ción Pública Valenciana, así como el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012 reconocen importantes derechos de conciliación para los empleados públicos valencianos que para convertirlos en realmente efectivos y no queden en “papel mojado” será necesario que éstos se desarrollen en medidas y actuaciones concretas.

6. Cuando se habla de conciliación, se hace referencia a la corresponsabilidad “en los cuidados de otros”, esto es, a los cuidados de descendientes (hijos e hijas) y ascendientes (mayores), que sigue siendo en la actualidad la asignatura pendiente de los hombres. Posiblemente, tal y como afirma Sarrió Catalá, los hombres no asumen la corresponsabilidad familiar puesto que no están socializados en “la ética del cuidado”. La mal denominada Ley de Dependencia (la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal) es otro elemento jurídico importante para la conciliación en este sentido, en cuanto que pone en valor el trabajo reproductivo (art. 18) y se paga; además las distintas formas de atención externa contribuyen a liberar a las cuidadoras y facilitar que “salgan” del hogar y mantengan el trabajo productivo. Sin embargo, la realidad es que, no se está haciendo lo suficiente -por parte de determinadas comunidades autónomas- para poner esta norma en efectivo funcionamiento. La ley de dependencia se debe cumplir y la sociedad civil debe estructurarse solidariamente.

7. Para concluir este trabajo sobre igualdad y conciliación, quería compartir –a modo de propuesta final- los mismos deseos que la profesora Sarrió Catalá, quien afirma que “lo deseable sería que las mujeres pudieran vivir la maternidad sin tanta presión, que los hijos e hijas disfrutaran de sus padres y madres el tiempo necesario, que las personas dependientes estuvieran bien atendidas, que se reconociera el valor del trabajo doméstico, que los hombres también se involucraran en las tareas reproductivas, y que el sistema sociolaboral y las organizaciones apoyaran su compatibilización con el desempeño profesional.” Como puede observarse, un “largo camino queda todavía por recorrer”. ■



¹³ En este mismo sentido, FABREGAT MONFORT, G. (2009), “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en AAVV, Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), p.129.

¹⁴ “Además, puesto que ocupan las posiciones de poder (como empleadores, personal directivo, gerentes, etc) son los máximos responsables de que el paradigma socioeconómico actual, el cual opera desde el androcentrismo y la ética del individualismo, no considere la conciliación, el cuidado y el patrón ganar/ganar como valores fundamentales”, SARRIÓ CATALA, M. (2009), “Coeducación, empoderamiento y gestión de la diversidad para la conciliación de la vida privada y laboral”, en AAVV, Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), p. 48.

¹⁵ ALVAREZ MONTERO, A. (2009), “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”, en AAVV, Gestión práctica de Planes de Igualdad, Albacete (Bomarzo), p. 122.