



Le damos la bienvenida al tercer número de la Newsletter Kontzilia, un boletín del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco dedicado a difundir contenidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta tercera edición busca reflexionar sobre la situación actual de la conciliación. Según una reciente investigación elaborado por la entidad Cruz Roja, únicamente un tercio de las personas trabajadoras conocen las medidas de conciliación que se posibilitan en la organización donde trabajan. Así pues, se propone una solución para esta problemática, la elaboración de un diagnóstico y de un plan de conciliación que respete el sector de la actividad de la organización, las posibilidades reales de la misma, así como las necesidades actuales de la plantilla.

Por otro lado, y teniendo como base las encuestas realizadas por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales y EUSTAT, destacamos las principales cifras que éstas arrojan sobre la conciliación en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por último, desde el Departamento queremos agradecer la acogida que está teniendo este boletín informativo. Si desea suscribirse directamente al mismo, así como conocer las actividades que se puedan desarrollar en torno a Kontzilia, no dude en solicitarlo, poniéndose en contacto a través de la siguiente dirección: kontzilia@euskadi.eus.

Asimismo, puede contactar si tiene interés en que analicemos alguna temática en concreto o si quiere dar a conocer una buena práctica realizada en su organización.

Esperamos que sea de su interés.
Atentamente,

Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

EN ESTE NÚMERO:

Una aproximación a la situación actual de la conciliación
- pág. 2,3

Buzón Kontzilia
- pág. 3

Algunos datos de la conciliación en la CAE
- pág. 4

Comunidad Kontzilia
- Pág. 4

UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONCILIACIÓN

Son muchas las organizaciones que buscan ampliar las opciones de conciliación para su plantilla. Planteamos algunas reflexiones sobre aspectos a tener en cuenta.

Las medidas de conciliación

Son muchas las definiciones que la doctrina ha intentado dar a este concepto. En un sentido amplio, las medidas de conciliación son instrumentos o herramientas articulados por medio de leyes, convenios, e incluso a través de una relación contractual bilateral, para facilitar que las personas trabajadoras puedan ejercer una conciliación corresponsable en su vida personal, familiar y laboral.



Los derechos de conciliación

Cuando estas medidas se convierten en leyes, se puede hablar de derechos de conciliación. Estos derechos están hoy día recogidos en el Estatuto de las Personas Trabajadoras (para quien trabaje por cuenta ajena en empresas privadas) o el Estatuto Básico del Empleado Público (para quien lo haga en las Administraciones Públicas).

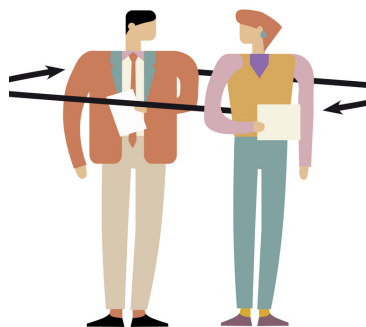
El Tribunal Constitucional atribuye a estas medidas-derechos de conciliación una triple connotación:

- Derivan del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) y del derecho de protección a la familia y a la vida familiar (39 CE).
- Están destinadas a favorecer la compatibilización de la vida personal, familiar y la laboral.
- Se rigen por el principio proconciliación, es decir, que, ante una eventual confrontación o duda, ha de favorecerse la conciliación.

Los derechos de conciliación abarcan, por un lado, los permisos retribuidos, dentro de los cuales están reconocidos el permiso por nacimiento y cuidado de menor, el permiso por riesgo en el embarazo y el permiso para el cuidado de la o el lactante. Por otro lado, se encuentran los permisos no retribuidos, que son la reducción de jornada para guarda legal (menores de hasta 12 años), y las excedencias para el cuidado (de hijos e hijas hasta los 3 años de edad o de personas dependientes), así como las excedencias voluntarias (para la conciliación personal).

Pero, ¿conocemos estos derechos?

Los datos de la investigación realizada por Cruz Roja en 314 empresas y a 1.418 personas, indican lo siguiente: *sólo el 33% de las personas trabajadoras entrevistadas cree conocer las medidas de conciliación disponibles en la empresa o institución en la que trabaja*". Esto es así a pesar de que un 81% de las empresas considera que adoptar medidas de conciliación es muy beneficioso para la empresa y un 92% cree que lo es para las personas trabajadoras.



¿Por dónde empezar?

El punto de partida es conocer cuáles son estos derechos de conciliación, así como qué otro tipo de medidas para mejorar la conciliación, no reconocidas como derechos, pueden aplicarse.

Puede hacerlo en el apartado "Medidas de conciliación" de nuestra web Kontzilia, donde encontrará información detallada sobre otro tipo de medidas que se pueden aplicar en virtud de los convenios colectivos o incluso en acuerdos inter-partes en las propias organizaciones.

Podrá consultar, además, un variado catálogo de medidas basado en las reflexiones y experiencias de las empresas de la Comunidad Kontzilia, en el que conocer iniciativas que otras organizaciones han puesto en marcha para mejorar la calidad de vida de su plantilla.

Si su organización está interesada en mejorar la conciliación, es un buen momento para hacer un diagnóstico en el que conocer la situación real en la empresa y validar si lo ofertado cumple con las necesidades de la plantilla. Para ello tiene a su disposición la herramienta "Autodiagnóstico" en nuestra web Kontzilia.

Si ya ha realizado el diagnóstico, puede considerar la conveniencia de elaborar un Plan de Conciliación.

(continúa en la siguiente página)

ENLACES RELACIONADOS

- Estudio 2021: Corresponsabilidad empresarial y familiar en tiempos de pandemia. CRUZ ROJA
- Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la CAV. EUSTAT, 2020
- La igualdad en época de pandemia. EMAKUNDE
- IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El Plan de Conciliación

Un plan de conciliación es un documento de carácter formal elaborado por la empresa, y a disposición de toda la plantilla, donde se establecen objetivos, se enumeran, describen y calendarizan las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Pese a que no se trata de un documento preceptivo, cada vez más organizaciones deciden elaborarlo, con el objeto de establecer una política de gestión de personas enfocada en la satisfacción de las necesidades de su plantilla.

En la página web de Kontzilia se encuentra a disposición de todas las empresas y particulares una herramienta que facilita la elaboración de este Plan, la herramienta "[Mi Plan de Conciliación](#)", que asienta las bases para la elaboración de un Plan, indicando los pasos a seguir y facilitando materiales de apoyo.

ENLACES

RELACIONADOS

- [Informe Cifras 2020, Mujeres y hombres en Euskadi](#). EMAKUNDE.
- [Real Decreto 6/2019](#), de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- [Real Decreto-ley 11/2021](#), de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

Hay que tener en cuenta que un Plan de Conciliación exige un proceso participativo con la plantilla, que incluye dar a conocer el compromiso de puesta en marcha, la recogida de las necesidades de la plantilla, el trabajo contrastado para proponer medidas que se adapten a las necesidades, tanto de la plantilla como de la organización, y la difusión de su existencia y de cómo solicitarlas.

Buzón Kontzilia: consultas frecuentes

Entre las consultas recibidas en el buzón de Kontzilia a lo largo del año 2021, el 90% de las personas trabajadoras indicaban no tener constancia por parte de la empresa de sus derechos y opciones de conciliación, lo cual les genera incertidumbre. En este sentido, indican también que la comunicación de las medidas no es adecuada/efectiva, o que es complicado acceder a la misma.

Una de las consultas más demandadas en el buzón Kontzilia es conocer las opciones de conciliación en épocas vacacionales. De manera mayoritaria, son las mujeres (75,6%) quienes consultan sobre las posibilidades a las que pueden acogerse para solucionar los problemas de conciliación durante estos períodos.

Excedencia y reducciones de jornada

Tradicionalmente, las figuras más utilizadas para conciliar la vida personal, familiar y laboral han sido la reducción de jornada y la excedencia para el cuidado. En esta línea, algunos convenios mejoran lo establecido legalmente sobre la excedencia, posibilitando acogerse a ésta en períodos cortos de tiempo (por ejemplo, un mes al año) para facilitar la conciliación familiar y laboral.

Sin embargo, es preciso ser consciente de que la utilización de estas medidas conlleva un impacto, tanto en el salario

de la persona trabajadora, como en su cotización a la Seguridad social (excepto durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor de edad, en los que se cotiza el 100%).

Mujeres y el peso de la conciliación

Continúa existiendo una diferencia sustancial en el número de mujeres, con respecto al de hombres, que se acogen a los anteriores derechos de cuidado. Así, según el informe "[Cifras de Emakunde](#)", las mujeres que solicitaron en 2019 una excedencia para el cuidado de menores representaron 89,6% y en el caso de cuidado de familiares ascendieron al 74,8%, frente al 10,4% y 25,2% de hombres que solicitaron estos permisos, respectivamente.

Además, el hecho de que mayoritariamente sean las mujeres quienes asumen reducciones de jornada o excedencias, genera desigualdad salarial, así como dificultades extra a la hora de asumir retos profesionales. Para evitarlo, es importante fomentar que las medidas de conciliación se asuman de forma equilibrada por mujeres y hombres.

Adaptación de jornada

En el año 2019 entra en vigor el [Real Decreto 6/2019](#), el cual modifica la regulación del artículo 34.8 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, abriendo la posibilidad de solicitar la adaptación de jornada. Así, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se trata, no obstante, de un derecho a solicitar, no a exigir; por lo que la empresa puede negarse si existen razones para ello.

**Buzón
Kontzilia**



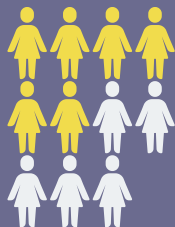
El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales pone a su disposición un buzón de correo gratuito para realizar consultas sobre conciliación corresponsable.

Puede acceder desde [AQUÍ](#).

Algunos datos de la conciliación en la CAE



El órgano Estadístico del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales elaboró entre los meses de octubre a diciembre de 2019 una encuesta a 3.012 hogares, con el objetivo de profundizar en el conocimiento de la estructura demográfica de los hogares y familias, sus problemas y necesidades sociales y el impacto de las políticas familiares puestas en marcha. Estos son los principales datos:



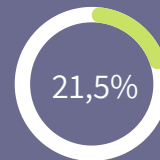
MUJERES

Constituyen la parte mayoritaria de las personas de referencia en los hogares vascos. En el caso de las familias de una única parte progenitora, las monomarentales representan el 81%.



AÑOS

Es la edad media de las personas de referencia de los hogares vascos.



> 16 AÑOS

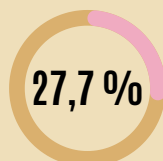
Únicamente en un 21,5% de los hogares vascos hay presencia de alguna persona menor de 16 años, porcentaje que baja al 8,1% al considerar población menor de 6 años.

DIFICULTADES PARA CONCILIAR

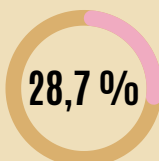


El 20,9% de las mujeres ocupadas y el 15,5% de los hombres ocupados trabajan más de 60 horas a la semana (ámbito doméstico + laboral).

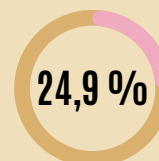
Según la encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal realizada por EUSTAT en 2020



De las personas ocupadas residentes en la CAV afirma tener muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de hijos e hijas menores de edad.



De las personas ocupadas residentes en la CAE asegura tener un alto grado de dificultad a la hora de atender a las personas dependientes.



De las personas ocupadas residentes en la CAE refieren un alto grado de dificultad para conciliar el trabajo con la vida personal.



*los porcentajes anteriores son ligeramente mayores en las mujeres que en los hombres.

Comunidad Kontzilia

Si su organización está interesada en trabajar su compromiso con la conciliación corresponsable, para mejorar la calidad de vida de su plantilla y obtener beneficios mutuos, puede plantearse formar parte de la Comunidad Kontzilia.

En ella, empresas con un recorrido en la implementación de medidas de conciliación comparten conocimientos y experiencias para generar aprendizaje colectivo y buenas prácticas.

Si quiere conocer cómo funciona la Comunidad, o si su organización está interesada en formar parte de este grupo, envíe un email a kontzilia@euskadi.eus y solicite información.