

## La conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

Carla Chasco

Enred Consultores

En esta ponencia os hablaré de la Conciliación/Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, conocida en euro inglés por *work life balance* percibida y considerada como una prioridad dentro de las políticas de Igualdad de Oportunidades y de Empleo comunitarias. Haremos un breve repaso de las buenas prácticas de Conciliación de la primera convocatoria de la Iniciativa Equal pero sobre todo nos gustaría compartir con ustedes algunas reflexiones que hemos venido haciendo basadas en las experiencias europeas de nuestro equipo de ENRED.

Quizás sea anticipar una visión que todavía no está debidamente madura, pero es necesario que levantemos la cabeza de la vorágine de los proyectos y utilicemos la “mirada indirecta” de Perseo, ese personaje mítico que no se dejó petrificar por Medusa.

Pues hoy, en la media hora que disponemos me gustaría hablaros:

- Del concepto de conciliación, equilibrio de la vida personal, familiar y laboral;
- De los aspectos que obstaculizan la conciliación y sus consecuencias en la vida de las mujeres y de los hombres;
- Y por fin entraremos en algunas reflexiones sobre las buenas prácticas, ya que ellas sugieren nuevas formas de mirar, estimulan la creatividad y señalan nuevos caminos hacia las soluciones a los problemas detectados.

**Del concepto de conciliación, equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.**

## **MODELOS DE EQUILIBRIO**

Zedeck, Moiser (1990) y más recientemente O'Driscoll (1996) han establecido **CINCO MODELOS TÍPICOS**, utilizados para explicar la relación entre la vida laboral y la vida fuera del trabajo. **El primer modelo** expone la hipótesis de que el trabajo y el ámbito fuera del trabajo son dominios distintos de la propia vida, son vividos de maneras distintas y separadas y no tienen ninguna influencia entre sí.

En contraste, el **SEGUNDO MODELO** nos dice que **cada mundo (el laboral o el privado) pueden influir el uno en el otro tanto positiva, como negativamente**. Por tanto, necesitamos una descripción más detallada acerca de la naturaleza, causas y consecuencias de esa mutua influencia entre la vida y el trabajo.

El **TERCER MODELO** que se ramifica a partir del segundo, propone **analizar cómo la ausencia de demandas o satisfacciones en una esfera, puede afectar a la otra**. Por ejemplo, el trabajo puede volverse rutinario y agotador, pero esto se puede ver compensado por una mayor implicación en actividades de la comunidad local (política, solidaria, etc...).

Un **CUARTO MODELO** dice que las **actividades o dinámicas de una esfera facilitan el éxito de la otra**. El ejemplo tradicional para esto es el trabajador o trabajadora instrumental con una familia joven, que busca incrementar sus ganancias a pesar de tener un trabajo rutinario y de largas jornadas, con tal de poder pagar una casa o un coche.

**EL QUINTO** y último modelo propone que a pesar de una gran demanda por parte de ambas esferas de la vida, algunas elecciones difíciles deben ser tomadas, haciendo posible que ocurran algunos conflictos o sobrecargas individuales. **¡Y AQUÍ NOS SITUAMOS!**

**NUESTRO INTERÉS RECIENTE SE HA CENTRADO EN EL MODELO DEL CONFLICTO**, especialmente representado por familias donde existen dos personas con carreras profesionales y que deben cuidar y atender a menores o a personas a su cargo.

En este caso, asumiendo que existe un conflicto y que lo queremos conocer, es de gran ayuda distinguir entre indicadores objetivos y subjetivos, para reconocer que los indicadores objetivos (como las horas interminables de trabajo de un

ejecutivo) no son más que el reflejo de valores sociales subjetivos. En otras palabras, lo que podría significar “equilibrio” para un ejecutivo, podría no significar lo mismo para su compañera de profesión con compromisos familiares ineludibles.

**POR ELLO DESDE UNA MIRADA MASCULINA Y COMPETITIVA** de este fenómeno se hablaba de un proceso individual y que cada persona o familia deberían ser capaces de gestionar en su interior. Pero la realidad se impone y esa ausencia del equilibrio que Clark (2000) define como “la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa con un mínimo conflicto de roles”, perjudica y determina la calidad de la participación de las mujeres en el mundo productivo, aspecto clave para el mantenimiento del estado de Bien Estar.

**PERO OJO CON LA PARTICIPACIÓN QUE BUSCAMOS**, que no sea para que todo cambie y todo siga igual. Me refiero al uso retórico del término “conciliación”. **ÉSTE NO DEBERÁ MINAR EL ÉXITO POLÍTICO** que acompañó el debate inicial impulsado por la política y programas europeos a favor de la igualdad. Este famoso término, de repente ha cobrado vida propia, independiente de la estrategia europea por el empleo y de los programas de igualdad. Esta forma artificial de *independencia*, desvirtúa de muchas maneras el “porqué y para qué” de las actuaciones que algunas organizaciones están poniendo en marcha centrándonos, empobrecidos y empobrecidas, en el “cómo”. **PARA SER MÁS EXPLÍCITAS**, podríamos decir que si nos planteamos por ejemplo una estrategia de flexibilidad laboral bajo el gran paraguas de la igualdad, no nos podremos permitir que solamente las mujeres se acojan a las medidas a ella asociadas, forzadas a seguir siendo los únicos agentes activos de la conciliación. No basta desarrollar las herramientas, tenemos que tener bien claros los objetivos de lo que queremos conscientemente hacer con ellas.

### **DE LOS ASPECTOS QUE OBSTACULIZAN LA CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VIDA DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES.**

#### **EMPECEMOS POR LOS ROLES...**

**PARA COMPRENDER** los alcances de un tema como el de la conciliación de la vida familiar y profesional, es preciso comenzar haciendo un análisis de los diferentes **ROLES ASIGNADOS** por la sociedad, eminentemente patriarcal, a

hombres y mujeres. En esta división, conocida como “división sexual del trabajo”, a las mujeres se les ha asignado, de manera casi exclusiva, la responsabilidad de la vida doméstica, esto es, la responsabilidad de garantizar que los miembros de su familia tengan las condiciones que hagan posible una vida sana y digna. Este modelo funcionó durante el tiempo en que no existieron coyunturas externas que obligasen a cambiarlo.

Esta creciente incorporación de las mujeres se ha ido dando sin que se modifiquen sustancialmente para ellas las condiciones impuestas por la socialización de género en el ámbito doméstico. Dicho en otros términos, y tal como sostienen Diane Elson y Naila Kabeer, se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar. En la actualidad, el rol de agentes activas de la conciliación no se viene compartiendo entre el hombre y la mujer, generando sobrecargas de trabajo – la famosa **DOBLE JORNADA**.

**EL QUÉHACER EN LO DOMÉSTICO ES PROBABLEMENTE** uno de los temas sobre los que más se ha escrito y hablado en los últimos años, cuando hablamos de varones y cambio, tanto que ya a finales de los años 50 Young & Willmott (1957) acuñaron el término de “puerta giratoria”. Con este término y de una forma muy gráfica se avanzaba una hipótesis optimista que enunciaba que en la medida en que las mujeres salieran a trabajar fuera de sus hogares, los varones, más aliviados de su rol tradicional de “proveedor del pan de cada día”, entrarían en el hogar. Casi cincuenta años después, los datos actuales no corroboran dicha hipótesis.

La división sexual del trabajo y sobre todo, la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas y de las personas mayores o que requieren de alguna asistencia es, también, la razón que permite comprender la **SOBREREPRESENTACIÓN RESPECTO A LOS VARONES, DE LAS MUJERES EN TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL Y EN LAS CIFRAS DE PARO**.

## HABLEMOS DEL PRECIO DEL TRABAJO DOMÉSTICO AL INTERNO DEL MUNDO REPRODUCTIVO

Cabe recordar, además, que **EL TRABAJO DOMÉSTICO NO ES VALORADO Y NO TIENE ASIGNADO UN PRECIO**; es decir, por su realización las mujeres no reciben ingresos. Esto tiene, al menos, dos consecuencias: una es que, a pesar de la gran cantidad de tiempo y de esfuerzo invertidos en esta clase de trabajo, las mujeres no reciben ingresos y por ello tienen menos dinero para intercambiar por bienes y servicios en el mercado.

Las mujeres nunca han recibido ingresos por algo que ha sido siempre su responsabilidad y que sí es trabajo. La otra consecuencia es que, al no tener un precio asignado, no tiene un valor de mercado y, por ello, la economía no contabiliza en las cifras sobre la riqueza (PIB) el aporte económico que hacen las mujeres con su trabajo doméstico. **Según Rosa Bravo “el trabajo doméstico representa una proporción no inferior al 20% del Producto Interno Bruto (PIB)” (BRAVO: 1998).**

Otro de los aspectos que hace que para las mujeres sea difícil acceder a trabajos de mejor calidad, a oportunidades de formación y empleo y que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral es el hecho de que muchas de ellas son cabeza de familia (hogares monoparentales).

### LOS INGRESOS DE LAS MUJERES...

Otro problema añadido en relación con la incorporación de las mujeres al mercado laboral es que las mujeres reciben ingresos inferiores por realizar el mismo trabajo que realizan los hombres, aun teniendo el mismo nivel educativo o superior y la misma experiencia laboral. **Las cifras estiman que, en promedio y dependiendo del país de que se trate, las mujeres reciben entre un 60% y un 80% del salario correspondiente al de los hombres.** Se trata de una discriminación salarial por razones de género. Esto puede tener repercusiones en la conciliación pues algunas investigaciones sugieren que el pago de una asistente (generalmente también mujer) –una de las medidas a las que recurren las mujeres

para poder permanecer en puestos de trabajo de jornadas completas- sale, generalmente, de los ingresos que reciben las mujeres.

### **LA SITUACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO...**

La responsabilidad de la vida doméstica y del cuidado de los/as hijos/as y la precariedad del trabajo (jornadas a tiempo parcial, paro, etc.), tienen implicaciones, además, en: a) el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres; b) el nivel de remuneración que, con el tiempo, también repercute en la asignación y el monto de las pensiones y c) la reducción del número de hijos.

Quizás sea la fecundidad el fenómeno demográfico cuyo comportamiento en los últimos años ha resultado más conocido, por cuanto es el que más alarma ha causado entre los y las demógrafas, responsables de las políticas sociales y de educación. Desde el punto de vista de la reproducción de las generaciones, que exige que el número medio de hijos/hijas sea un 2,1 por mujer, nos encontramos muy lejos del umbral de reemplazo: en Euskadi el número medio de hijos/hijas por mujer en el 2001 era de 1,03<sup>1</sup>.

Las mujeres no solamente tienen menos hijos e hijas, si no que también el primer alumbramiento se está produciendo cada vez más tarde. En el caso específico de Euskadi a una edad media de 32,2<sup>2</sup> años, concentrándose el periodo reproductivo en un corto periodo de tiempo. El retraso en el calendario de la maternidad amenaza cada vez más con convertirse en algo irrecuperable.

Por lo que respecta a estas cifras, podríamos afirmar que el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo han generado una fuerte adaptación de las pautas demográficas.

En ese sentido, **LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES AL EMPLEO SUPONE UNA PRESIÓN ADICIONAL SOBRE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL**. Por un lado, se encuentra la demanda de servicios de atención y cuidado a los niños, niñas y a

---

<sup>1</sup> Fuente: Eustat. Indicadores demográficos. Índice sintético de fecundidad y edad media a la maternidad.

las personas dependientes que faciliten el reajuste en la dedicación de las tradicionales “cuidadoras” a otras tareas. **POR OTRO**, las condiciones específicas de gestión de los tiempos, la flexibilidad horaria, la movilidad, todo ello en la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales en igualdad, exige una arquitectura compleja e integral favorecedora de la sostenibilidad de la vida.

Veremos ahora que las medidas que se deberán poner en marcha tienen que ser de carácter político pero también económicas, sociales y culturales. Es preciso que se comprenda, con todas sus implicaciones, el profundo cambio ocurrido en la sociedad con la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Este es un cambio irreversible.

Esto significa que, como mínimo, es preciso sensibilizar y formular políticas públicas, elaborar leyes y ponerlas en práctica, pero, sobre todo, se deben realizar esfuerzos por democratizar la vida doméstica y esto, necesariamente pasa por incorporar a los varones en la lucha por la igualdad.

**SOBRE LOS HOMBRES, SU CORRESPONSABILIDAD EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD**, el gran debate sobre la nueva masculinidad que transita entre los mundos reproductivo y productivo sin mayores conflictos podré decir que hay trabajos que se están haciendo de gran interés para los proyectos. Apuntes sobre la participación de los hombres para que alcancemos la igualdad real se han contemplado en la hoja de ruta de la igualdad, y los más recientes se reflejan en un informe de un Comité asesor de igualdad de oportunidades que emana opiniones sobre **CÓMO MOVILIZAR LOS HOMBRES PARA QUE SE COMPROMETAN CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**. Quizás podrá ser interesante conocer el informe de la Comisión de Igualdad británica que produjo un documento que se llama Padres y padres – Necesidades y experiencias en el hogar y en el trabajo (social Research Institute 2002). Austria (el gobierno del sur de Áustria) también ha desarrollado acciones muy interesantes...

Os dejo la información porque ahí hay mar de fondo...

---

2 Fuente: Eumat. Indicadores demográficos. Índice sintético de fecundidad y edad media a la maternidad.

ACABAMOS DE compartir con ustedes algunas reflexiones, que centran **la conciliación de la vida familiar y profesional en el corazón de la gran estrategia a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres y POR SUPUESTO, en el epicentro del debate de la gestión de los RRHH y competitividad en Europa, en los países y en las regiones.**

Ahora nos gustaría exponeros algunos hechos y reflexiones más específicos al tema que nos ocupa, haciéndolo, además, desde una mirada amplia aportando información puntual sobre algunas BP del Equal.

#### **4.- ALGUNOS ASPECTOS CLAVES A CONSIDERAR EN EL IMPULSO DE UNA POLÍTICA INTEGRAL DE CONCILIACIÓN**

##### **Los valores de la conciliación'**

Pero la conciliación es también un tema, como defienden asimismo nuestros vecinos holandeses, de valores y culturas que intermedian en el reparto y la asunción de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Las mujeres seguimos siendo las "grandes dueñas y señoras del hogar", a pesar de que formemos parte de ese gran contingente de mujeres activas e independientes. Somos nosotras mismas las que hemos interiorizado esa "dirección del hogar", y a veces tampoco sabemos, o queremos, o ¿podemos? delegar en nuestros compañeros el mando.

Por ello, además de mentalizar a los hombres hacia la corresponsabilidad, debemos ser las propias mujeres las que comencemos a co-gobernar nuestro "reino reproductivo" desde una negociación en la que nos sintamos, por una vez, verdaderamente iguales. **En ese sentido, es muy importante asumir las estrategias de desarrollo personal como un eje a integrar en las políticas activas para la conciliación.**



## IGUAL.A Y EL PACTO INTRA-GÉNERO

Se promueve un espacio favorable a la reflexión, al intercambio, a la generación de redes que empoderan a las participantes y les da herramientas para enfrentarse a tres obstáculos fundamentales: (1) las resistencias de la familia - que seguirá demandando de ellas un comportamiento comprometido como agente exclusivo de conciliación; (2) las resistencias de un entorno social que le atribuye un rol que ellas quieren transformar; y (3) las resistencias de un mercado de trabajo aparentemente igualitario en sus condiciones de acceso, pero que las percibe como menos competentes que sus compañeros varones y con cargas familiares que limitan su disponibilidad.

### d) Fórmulas flexibles de trabajo, ¿para quiénes?

**Flexibilidad es un término polisémico cargado de muchas significaciones. Flexibilidad para los empresarios es adecuar la fuerza de trabajo a los avatares del sistema productivo, pero cuando hablamos de conciliación, esta palabra adquiere una significación totalmente distinta. La flexibilidad para las familias se halla más bien en función de las necesidades de éstas, sin sanciones por parte del mercado. La flexibilidad no debe querer decir precariedad laboral y pérdida de derechos y beneficios reconocidos al trabajador/a a tiempo completo.**

En aquellos casos en los que se han pensado fórmulas flexibles para el desempeño de la actividad laboral, tales como reducción de jornada, permisos por maternidad – paternidad o incluso el trabajo a tiempo parcial, la realidad nos muestra que, en la mayor parte de los casos, estas situaciones vividas sobre todo por mujeres, perjudican gravemente la posibilidad del desarrollo de su carrera profesional, manteniéndolas en una situación de grave desventaja respecto a la de sus compañeros.

En el Equal no se han identificado buenas prácticas en materia de conciliación en la negociación colectiva pero no quiero dejar de nombrar este aspecto tan importante.

Pilar Carrasquer y Antonio Martin nos dicen que quizás lo más importante será recordar que el contenido de la **NEGOCIACIÓN TAMBIÉN ESTÁ INFLUENCIADO POR LA PROPIA LÓGICA MICRO-EMPRESARIAL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

La política de gestión de recursos humanos está condicionada por el marco general legal español y europeo (que en nuestra terminología resumimos con esa idea del «efecto inducido»), pero también por la propia lógica de gestión de la empresa. En este sentido, la práctica de la negociación y gestión de la conciliación se vendría ejecutando de forma distinta, **SEGÚN NIVELES DE JERARQUÍA O POSICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SEGÚN NIVELES DE CUALIFICACIÓN**. En este sentido sugerimos dos observaciones:

Por un lado, **las cualificaciones altas**, así como los altos niveles jerárquicos, podrían constituir los colectivos que más se estarían beneficiando de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Posiblemente, una diferencia fundamental de este colectivo es que esa capacidad de decisión para un uso más flexible del tiempo de trabajo pueda plasmarse de forma individual. **CON OTRAS PALABRAS, PRESUMIBLEMENTE LA CONCILIACIÓN ESTARÍA INSCRITA EN ACUERDOS INDIVIDUALES, A VECES INFORMALES, BASADOS EN RELACIONES DE CONFIANZA ENTRE LOS NIVELES DE DECISIÓN**. POR ELLO SOSPECHAMOS QUE ESTA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SE ASIMILA MÁS A PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA FIDELIZAR AL PERSONAL CUALIFICADO **QUE PROPIAMENTE A UNA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QUE CONTRIBUYA A LOS OBJETIVOS DE IGUALDAD QUE PERSEGUIMOS**.

Por otro lado, en las **CUALIFICACIONES Y NIVELES JERÁRQUICOS MÁS BAJOS**, la capacidad de decisión está más bien sujeta a procesos colectivos y registrados en el convenio colectivo o en acuerdos de empresa o centro de trabajo. Para este colectivo las políticas de conciliación y las medidas que la **desarrollarían serían más limitadas** y se referirían, en todo caso, a cláusulas relativas a la jornada laboral continua, a las posibilidades de combinar el trabajo a turnos o a los permisos regulados. En añadidura, ese conjunto de posibilidades estaría, además, sujeto a otros factores como la reorganización del tiempo de trabajo en función de la actividad productiva u otro tipo de restricciones empresariales y organizativas.

Una forma de trato preferente para directivos, cuadros, técnicos y personal administrativo (flexitime, teletrabajo, etc) son las que se reflejan en las «buenas prácticas» desarrolladas en empresas que merecen el calificativo de «family friendly», de escasa implantación en nuestro país. Esas «buenas prácticas» tienen

en la mayoría de los casos una aplicación restringida para determinados colectivos (directivos, cuadros, técnicos, personal administrativo y, en cierta medida, aparecen de forma más extendida entre la administración pública). Son esas formas ideales de mejorar la conciliación a las que tanta publicidad se les ha dado, por ejemplo, a través de la difusión de estudios como el de Nuria Chinchilla (2003). Ejemplo de ellas son medidas tales como:

- Horario laboral flexible.
- Periodos sabáticos.
- Descanso o parada profesional para dedicarse a otras actividades.
- Vacaciones no pagadas.
- Banco de tiempo libre remunerado.<sup>6</sup>
- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas.
- Trabajos compartidos.
- Semana laboral comprimida.
- Teletrabajo, videconferencias.
- Contrato de horas anuales en lugar de horas por día.

Este tipo de medidas se pueden acompañar de servicios ofrecidos por la propia empresa, entre ellos tenemos: información sobre guarderías, información para el cuidado de personas mayores; guarderías dentro de la empresa, soporte económico; provisión o pago de servicios de guardería o canguro durante los días de viaje por razones de trabajo; plazas reservadas en colegios locales, agencias de viajes y bancos en las propias instalaciones, cursos de gestión del tiempo; asesoramiento fiscal y financiero; asesoramiento sobre trayectoria profesional; asesoramiento legal; seguro médico privado para el cónyuge y/o los hijos; coche de empresa; bono restaurante; reembolso de costes de transporte (por ejemplo, algunos de estos servicios están en vigor en nuestra universidad donde en algunos casos han sido acordados con los sindicatos, mientras que en otros no).

## TEMPORA Y LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO EN LOS EQUILIBRIOS DINÁMICOS

TEMPORA refleja una realidad que nos enseña que el proyecto de conciliación en las empresas se construye de manera concertada, utilizando técnicas contrastadas y metodologías formativas de alto valor académico y práctico, que conducen, en una primera fase, a una toma de conciencia de parte de las organizaciones de su “punto de partida” y de los límites impuestos por los frágiles equilibrios entre la competitividad y productividad, versus la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

### f) El espacio físico de la conciliación

Por otra parte, y éste es otro tema vital a introducir en el debate acerca de estas políticas, la ciudad constituye el medio en el que vivimos un 89% de los ciudadanos y ciudadanas europeos. **DE MANERA SUTIL Y CONTINUADA SU DISEÑO Y FORMA DE FUNCIONAR AFECTA MÁS DE LO QUE NORMALMENTE SE PERCIBE A SIMPLE VISTA.** Bajo ese camuflaje, el espacio físico esconde unas reglas que corresponden exactamente a la estructura de poderes y relaciones dominantes.

La mayoría de las ciudades, principalmente las de mayores dimensiones, no están pensadas desde la perspectiva de la gestión de los tiempos de vida. Por ello el tiempo finito y menguante de las mujeres, se ve invertido en horas de viaje para el desarrollo de las actividades cotidianas. Francia a través de un gran programa piloto denominado DATAR financiado por el Fondo Nacional para el Acondicionamiento y Desarrollo Territorial, ha puesto en **marcha experiencias de armonización de los tiempos de los servicios públicos y la concentración de una amplia gama de servicios a la infancia y a la juventud en puntos neurálgicos de ciudades como Poitiers.** Todo ello nos lleva a considerar, como una cuestión clave, la *dimensión local* de las políticas para la conciliación.

El proyecto **DELOA** aborda la inserción de las mujeres, integrándola en un potente sistema de desarrollo endógeno, donde la oferta formativa lleva de la mano servicios diseñados a medida dirigidos a la atención a los niños y niñas de las participantes. Los talleres “A Lúa” ponen de manifiesto una gran preocupación en

ofrecer calidad en el cuidado y educación extraescolar de los más pequeños, promoviendo los valores positivos del entorno social y cultural que les rodea.

“A Lúa” ofrece además servicios de movilidad atípicos caracterizados por pequeñas unidades móviles que cubren las necesidades específicas de las mujeres en formación.

La Buena Práctica del PILNAR avanza en la realidad social y cultural de su territorio de actuación, buscando formas de abordar la formación como una herramienta más eficaz y certera, sabiendo interpretar los obstáculos – como querer y poder conducir un coche - que más allá de los comportamientos, aptitudes y actitudes de las mujeres puedan constituir una seria barrera a su inserción laboral.

#### **g) Conciliar en la Sociedad de la Información**

La SI nos ofrece nuevas oportunidades como puede ser el desarrollo de modelos laborales que nos permiten flexibilizar nuestras condiciones de empleo, contratar servicios que favorecen nuestra calidad de vida en las tareas cotidianas y establecer nuevas formas de comunicación con nuestros familiares y amig@s cada vez más dispersos en un mundo global.

**Estamos hablando de la necesidad de potenciar una *Sociedad de la Información de proximidad***, tendente a mejorar la calidad de nuestra vida cotidiana. Es necesario estar atentos/as para construir la Sociedad de la Información como una oportunidad para mejorar los equilibrios vida familiar - vida laboral y esto requiere abordar ahora un gran –y profundo- debate.

#### **i) La territorialización de los servicios de apoyo a la conciliación**

**Existe en Europa una tendencia a la concentración de los servicios (estructuras multifuncionales) y a la descentralización territorial de los mismos.**

Conocer las sociedades locales y aprender de ellas, integrar todos sus actores que pueden transformarse un día en autores del destino de sus propios territorios,

parece ser el gran reto. Para algunos ingenuo, imposible de alcanzar. **Pero nosotras diríamos que el gran diálogo social y societal - como dicen los amigos francófonos -, está asumiendo en toda Europa una proyección y alcance que nos debería hacer pensar.**

### **El proyecto “Madrid, una ciudad para la Conciliación”**

Establece un programa integral para la promoción de servicios de apoyo a la conciliación que cubre dos aspectos estructurantes del proyecto:

- cualifica a las mujeres emprendedoras y les facilita una batería de servicios de apoyo para la puesta en marcha de sus Micro y Pequeñas Empresas (MPE's).
- y por otra parte, crea un sistema de certificación de calidad y promueve la creación de redes de cooperación.
- Forma a los técnicos de las organizaciones involucradas en las metodologías para que las puedan endogenizar y aplicar adecuadamente.
- Unifica la aplicación del programa a nivel del territorio entre todas las organizaciones involucradas (sociales, sindicales y empresariales).

### **j) El peligro de la conciliación sin perspectiva sectorial: la precarización de los servicios**

Finalmente, no nos gustaría cerrar este apartado de la intervención sin hacer mención a un tema que nos preocupa bastante y que es bien conocido. La conciliación, por lo menos en España, la estamos “sobrellevando” las mujeres a costa de la precarización del empleo o los tiempos de otras mujeres.

La globalización del cuidado hace que mujeres de países en desarrollo estén heredando en cascada las desigualdades que padecemos nosotras. Las conciliadoras no concilian porque heredan las enfermedades del tiempo femenino.

## **PARA TERMINAR...**

Hace un tiempo con mis compañeras de trabajo decíamos que cuando una comienza un proyecto de igualdad y desarrollo, lo hace con la imagen de... en la cabeza; cuando acaba se encuentra con un pequeño Cuasimodo.

Después de acumular chascos, la solución creo que pasa por apreciar la firmeza de su joroba, la sutilidad de su ingenio, la escasa talla que le permite desarrollarse en espacios muy estrechos, la bondad de su compañía, su energía, su enorme resistencia, el profundo conocimiento que tiene del entorno por el que se mueve y, sobre todo, sus amplios conocimientos sobre la naturaleza humana.

Probablemente habrá que creer – en algunos casos quizás sea mucho creer - que nunca hay malos compañeros/as de viaje, son solo poco dúctiles a situaciones que no conocen y que perciben como una amenaza. La capacidad de reacción (y creación) ante algo nuevo no es fácil de aprender, pero con mucha insistencia se consigue.

Alegrémonos por poner picas en nuestras tierras, exigiendo el cumplimiento de nuestros derechos de igualdad, cuando estos no son asunto de papel mojado.

**Os deseo a todas las personas que tenéis un sueño de igualdad a que perseguir un feliz 2007.**

## ***BIBLIOGRAFÍA***

AGENCIA SUIZA PARA EL DESARROLLO Y LA COOPERACION "COSUDE". El enfoque de género en la promoción de la pequeña empresa. Suiza. 1999.

BRAVO, Rosa. Pobreza por Razones de Género. Precisando conceptos. En ARRIAGADA, I. TORRES, C. "Género y Pobreza: Nuevas Dimensiones". Isis Internacional. Chile 1998

CABALLERO B., María. Políticas Empresariales de Conciliación Vida familiar y Laboral: Buenas prácticas. Infopolis 2000 S.L. Euskadi 2004

CARRASQUER, P. y MARTIN, A. La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo."Cuaderno de Relaciones Laborales". Vol 23 – 1Barcelona 2005

CLARK, S.C. Work/family border theory: A new theory of work/life balance. 2000

COMISIÓN EUROPEA: Directorio General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. A Roadmap for equality between women and men. 2006 – 2010. Luxemburgo 2006

ELSON, Diane. Integrating Gender into Government Budgets Within a Context of Economic Reform de "Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets" . London: Commonwealth Secretariat 2001. [www.gender-budgets.org](http://www.gender-budgets.org)

ELSON, Diane. Male Bias in the Development Process . Manchester: Manchester University Press, 1991.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life.Dublin 2003

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Reconciliation of work and family life and collective bargaining. An analysis of EIRO articles. Dublin 2002

GUEST, David E. Perspectives on the Study of Work-Life Balance. ENOP Symposium, Paris 2001.

KABEER, Naila. Labor Standards, Women's Rights, Basic Needs: Challenges to Collective Action in a Globalizing World? en Lourdes Benería y Savitri Bisnath (eds.), en "Global Tensions: Challenges and Opportunities in the World Economy". New York: Routledge, 2004.



KABEER, Naila. Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought. New York. 1994.

O'DRISCOLL, M. The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. En COOPER, C. y ROBERTSON, I. (eds). "International Review of Industrial and Organizational Psychology", Volumen 11. Chichester: John Wiley. 1996.

PLANTENGA, J. y REMERY, C. Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2005

WEBSTER, Juliet. Reconciling Adaptability And Equal Opportunities in European Workplaces. Report for DG-Employment of the European Commission. 2001

ZEDECK, S. y MOISER, K.L. Work in the family and employing organization. En "American Psychologist", vol. 45 - 2 (Febrero). 1990