



Promoción del empleo femenino

Consulte nuestra página web: www.sintesis.com
En ella encontrará el catálogo completo y comentado



Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de la propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

Promoción del empleo femenino

M.^a Rosario Arcos Torrijos

© M.ª Rosario Arcos Torrijos

© EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.
Vallehermoso, 34. 28015 Madrid
Teléfono 91 593 20 98
<http://www.sintesis.com>

ISBN: 978-84-9171-361-6
Depósito Legal: M-16.311-2019

Impreso en España - Printed in Spain

Reservados todos los derechos. Está prohibido, bajo las sanciones penales y el resarcimiento civil previstos en las leyes, reproducir, registrar o transmitir esta publicación, íntegra o parcialmente, por cualquier sistema de recuperación y por cualquier medio, sea mecánico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o por cualquier otro, sin la autorización previa por escrito de Editorial Síntesis, S. A.

Índice

PRESENTACIÓN	11
1. SITUACIÓN DE LA MUJER EN MATERIA DE EMPLEO	13
Objetivos	13
Mapa conceptual	14
Glosario	15
1.1. Trabajo y empleo	16
1.1.1. Trabajo	16
1.1.2. Empleo	19
1.1.3. Tipología del empleo y situaciones laborales	21
1.2. Referencias legislativas y normativas en materia de empleo	24
1.2.1. Normativa internacional	24
1.2.2. Normativa europea	24
1.2.3. Normativa estatal	25
1.2.4. Normativa autonómica	26
1.3. Necesidades y demandas laborales de las mujeres	27
1.3.1. Análisis de la situación de las mujeres en el ámbito laboral	27
1.3.2. Elaboración desde una perspectiva de género de un diagnóstico de necesidades laborales de las mujeres	31
1.4. Descripción y análisis de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el trabajo	32
1.4.1. Análisis de actitudes	34
1.4.2. El acoso laboral por razón de sexo en el empleo	36
1.5. La acción sindical y la igualdad de oportunidades	39
1.5.1. Las mujeres en el ámbito sindical	39

1.5.2. Importancia de la contribución de las mujeres al desarrollo del mundo laboral	41
Resumen	41
Supuestos prácticos	43
Proyecto	44
Actividades de autoevaluación	44

2. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD EFECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO

Objetivos	47
Mapa conceptual	48
Glosario	49
2.1. Estrategias para el uso de tiempos de mujeres y hombres en el ámbito productivo: medidas de conciliación	49
2.1.1. Conceptualización	49
2.1.2. Medidas de conciliación	52
2.2. Normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	56
2.2.1. A nivel estatal	57
2.2.2. A nivel autonómico	57
2.2.3. Guías y manuales	58
2.3. Obstáculos que dificultan o impiden el acceso al mercado laboral	58
2.3.1. Responsabilidad en los cuidados	59
2.3.2. Resistencia para la contratación	60
2.3.3. Obstáculos invisibles	60
2.4. El papel de los diferentes agentes sociales	63
2.4.1. Desde la sociedad	63
2.4.2. Desde el ámbito político	64
2.4.3. Desde las empresas y organizaciones laborales	64
2.4.4. Desde los sindicatos laborales	65
2.5. Buenas prácticas	66
2.5.1. Buenas prácticas promocionadas por la iniciativa pública	67
2.5.2. Buenas prácticas promocionadas por la iniciativa privada	67
2.6. Planificación de actividades de sensibilización en el empleo en perspectiva de género	68
2.6.1. Campañas de difusión	69
2.6.2. Colectivos	71
2.6.3. Diferentes contextos	73
2.7. Información y sensibilización	74
2.7.1. Análisis y aplicación de técnicas	75
2.7.2. Elaboración de materiales	77
2.7.3. Uso de tecnologías de la información y la comunicación para la organización de actividades	77
Resumen	78
Supuestos prácticos	79
Proyecto	80
Actividades de autoevaluación	80

3. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE ASESORAMIENTO Y PROSPECCIÓN DE EMPRESAS	83
Objetivos	83
Mapa conceptual	84
Glosario	85
3.1. Empresa, organizaciones y estructuras de empleo	85
3.1.1. Tipología	86
3.1.2. Características	86
3.2. Aplicación de técnicas de investigación social	87
3.2.1. Estadísticas y bases de datos	87
3.2.2. Encuestas, entrevistas y cuestionarios	88
3.2.3. Indicadores para el diagnóstico	89
3.3. Elaboración de instrumentos para la recogida de información en las actividades de prospección de empresas	89
3.3.1. ¿Qué es aconsejable llevar a una visita a la empresa?	91
3.4. Perspectiva de género en las ofertas de empleo	93
3.4.1. Análisis de las características de la oferta de empleo en el entorno de intervención	93
3.4.2. Desarrollo de un mapa de recursos	96
3.5. Yacimientos de empleo	97
3.5.1. Detección de demandas, ofertas, servicios y potenciales yacimientos de empleo	97
3.6. Planificación de estrategias de asesoramiento	97
3.6.1. Utilización de guías y manuales sobre igualdad en el empleo	98
3.6.2. Planes de Igualdad en las empresas	99
3.6.3. Distintivo de excelencia	100
3.7. Entrenamiento y fomento del liderazgo	103
3.8. Valoración de la igualdad real en el empleo	105
3.8.1. Estrategias para lograr la igualdad en el empleo	105
3.8.2. Acciones positivas y transversales de igualdad	107
3.9. Organización de actividades de información y sensibilización	108
Resumen	110
Supuestos prácticos	111
Proyecto	112
Actividades de autoevaluación	112
4. DESARROLLO DE PROCESOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS MUJERES EN MATERIA DE EMPLEO	115
Objetivos	115
Mapa conceptual	116
Glosario	117
4.1. Empleabilidad de las mujeres	117
4.2. Brechas de género	118
4.2.1. Brecha salarial	118
4.2.2. Brecha tecnológica	122
4.2.3. Medidas de acción positiva	123
4.3. La perspectiva de género en las acciones de información y orientación en materia de empleo	124
4.4. La Formación Profesional, un recurso para mejorar la empleabilidad	125

4.4.1.	Formación Profesional Inicial o Reglada	125
4.4.2.	Formación Profesional para el Empleo	127
4.4.3.	Procesos de acreditación de competencias	128
4.5.	Asesoramiento en materia de creación de empleo, acceso al empleo y permanencia en él	129
4.5.1.	Promoción profesional en condiciones de igualdad	129
4.6.	Diseño de itinerarios personalizados de inserción	130
4.6.1.	Fases de un itinerario personalizado de inserción	130
4.6.2.	Factores que inciden en la empleabilidad	132
4.6.3.	Acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo	134
4.7.	Estrategias de información sobre recursos ocupacionales: los portales de empleo	135
4.7.1.	Portales públicos	135
4.7.2.	Redes de empleo	137
4.7.3.	Las bolsas de trabajo	138
4.8.	Aplicación de técnicas de búsqueda de empleo	138
4.8.1.	Consulta de fuentes	139
4.8.2.	Elaboración del currículum	140
4.8.3.	Preparación de la entrevista	143
4.8.4.	Carta de presentación	146
4.8.5.	Pruebas de selección	146
4.9.	El autoempleo	147
4.9.1.	Proceso de creación de una empresa	148
4.9.2.	Planes y ayudas para mujeres emprendedoras	150
4.9.3.	Guías de medidas y buenas prácticas emprendedoras	153
4.10.	Protección de datos	155
	Resumen	155
	Supuestos prácticos	156
	Proyecto	157
	Actividades de autoevaluación	157
5.	REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN EN LA UNIDAD DE CONVIVENCIA	159
	Objetivos	159
	Mapa conceptual	160
	Glosario	161
5.1.	Determinación de la técnica, el momento y la secuencia de actividades de evaluación	161
5.1.1.	Determinación de la técnica de evaluación	162
5.1.2.	Determinación del momento y la secuencia de las actividades de evaluación	163
5.1.3.	Tipos de evaluación	163
5.2.	Establecimiento de indicadores y protocolos de evaluación en promoción del empleo	164
5.2.1.	Tipología de los indicadores	165
5.2.2.	El sistema de evaluación	170
5.2.3.	Análisis de la oferta de empleo en el entorno de intervención.	173
5.2.4.	Criterios para la evaluación en un entorno de empleo	174
5.3.	Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación en la promoción del empleo	176

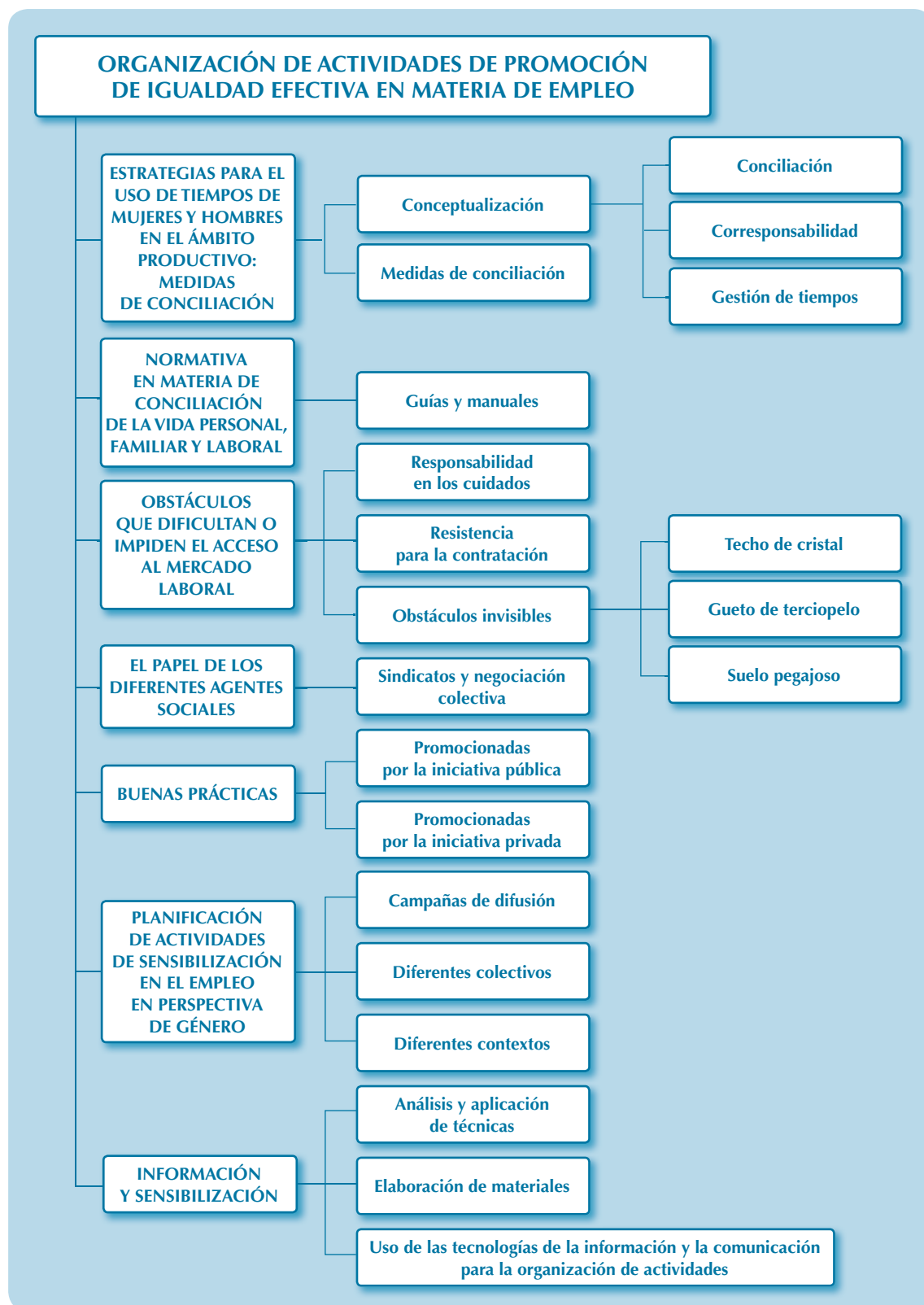
5.4.	Registro de datos en soportes adecuados: análisis de los datos obtenidos	179
5.5.	Elaboración de informes y memorias	181
5.5.1.	Elaboración de la documentación de evaluación para su difusión entre los agentes sociales implicados en la promoción del empleo	182
5.5.2.	Uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	185
5.6.	Conclusiones	185
5.6.1.	Valoración de la importancia de la evaluación como recurso para la mejora de la intervención en la promoción del empleo	185
5.6.2.	Valoración de la necesidad de que el técnico superior en Promoción de Igualdad de Género reflexione sobre sus acciones y decisiones	186
5.6.3.	Valoración de la evaluación como un instrumento útil en la toma de decisiones	187
	Resumen	188
	Supuestos prácticos	189
	Proyecto	189
	Actividades de autoevaluación	190
	BIBLIOGRAFÍA	193

Organización de actividades de promoción de igualdad efectiva en materia de empleo

Objetivos

- ✓ Analizar el marco legal referido a la conciliación familiar.
- ✓ Utilizar con precisión la terminología relacionada con la igualdad efectiva en el empleo.
- ✓ Detectar los elementos y obstáculos que dificultan la igualdad efectiva en materia de empleo.
- ✓ Desarrollar actividades de sensibilización en perspectiva de género en diferentes entornos laborales.
- ✓ Elaborar materiales de información y sensibilización en materia de empleo valorando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Mapa conceptual



Glosario

Acrónimo. Palabra formada por las iniciales, y a veces por más letras, de otras palabras.

Conciliar. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.

Corresponsabilidad. Responsabilidad compartida con otra u otras personas.

Información. Comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que se poseen sobre una materia determinada.

Publicidad social. Es la publicidad que no tiene unos objetivos comerciales y cuya finalidad es promocionar y difundir una temática social transmitiendo el beneficio para la sociedad de la acción que se va a desarrollar.

Publicidad. Técnica destinada a informar al público sobre un bien o un servicio a través de los medios de comunicación, con el objetivo de inclinarlo al consumo.

Sensibilizar. Hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide.

2.1. Estrategias para el uso de tiempos de mujeres y hombres en el ámbito productivo: medidas de conciliación

Es necesario distinguir entre dos términos estrechamente relacionados como son *conciliación* y *corresponsabilidad*, y también clarificar cómo gestionan el uso del tiempo los hombres y las mujeres.

2.1.1. Conceptualización

A) Conciliación

El concepto *conciliación de trabajo y familia* se puede entender de diferentes formas:

- En sentido estricto, *conciliación* se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo.
- En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, así como en los ámbitos afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación; el concepto también incluye que el individuo disponga de tiempo para sí.

Por ello, *conciliar* significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

RECUERDA

- ✓ La conciliación se estudia en el módulo profesional Ámbitos de Intervención para la Promoción de Igualdad.

B) Corresponsabilidad

El término *corresponsabilidad* alude a que los hombres reduzcan su ausencia en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan en la misma medida que las mujeres a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas.

WWW

Recurso web

El siguiente código QR conduce a la web de la campaña “Te corresponde, nos corresponde”. Se trata de una campaña sobre conciliación y corresponsabilidad de la Cruz Roja. La web contiene materiales gráficos y audiovisuales.



Debate en clase

Temas para debatir:

- Este vídeo está inspirado en la vida de miles de mujeres que cada día se esfuerzan en compaginar el cuidado de su familia con su vida profesional, lo que no les resulta fácil porque todavía se delegan en ellas responsabilidades que corresponden al conjunto de la sociedad.
- Para conciliar hay que compartir. ¿Estáis de acuerdo con esta frase?
- Propuestas para una implicación personal: compartid este vídeo con otras personas y compartid las tareas y responsabilidades del hogar con vuestra pareja o familia.

Visiona el vídeo *En busca de la corresponsabilidad. Historias de mujeres que escribimos entre toda la sociedad*, de la campaña presentada en el recurso web anterior. Se puede acceder al vídeo a partir del código QR adjunto.



C) Gestión de tiempos

Es necesario poner de manifiesto que la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres revela el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes. Esta desigualdad se traduce en que las jornadas de trabajo totales que realizan las mujeres son más largas.

También es interesante conocer las horas al día dedicadas por las personas que trabajan a actividades de trabajo no remunerado: actividades de voluntariado, actividades políticas o sindicales, cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar las tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio.

A pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la dedicación a la familia no ha descendido, con el resultado de que, en muchos casos, se produce el fenómeno de la *doble o triple jornada*. Esta doble o triple carga de obligaciones es la causa fundamental de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres; una de las consecuencias directas de esta falta de tiempo de las mujeres es el descenso de su calidad de vida, que afecta directamente a su salud física y psíquica por el exceso de responsabilidad y presión.

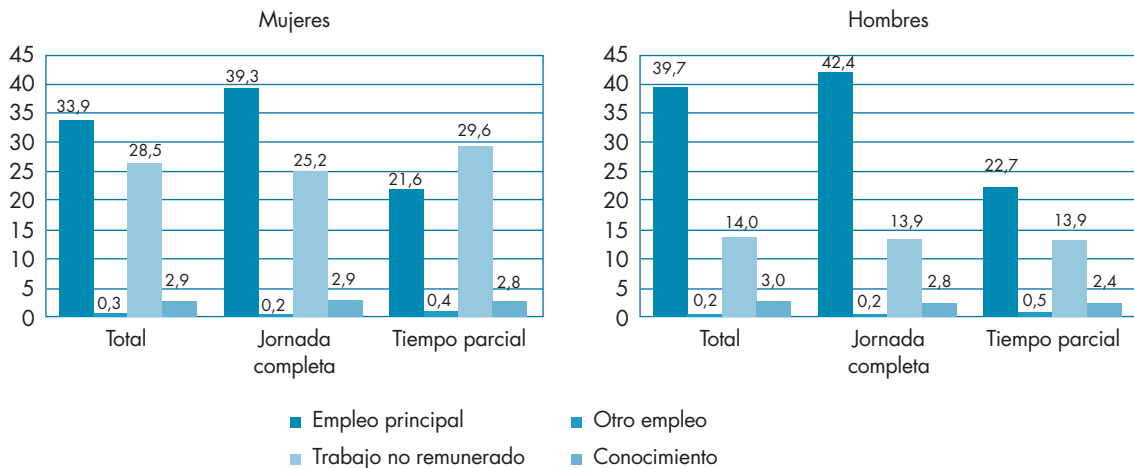


Figura 2.1
Número de horas a la semana dedicadas al empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado y desplazamientos, según el sexo y el tipo de jornada de las personas ocupadas

Fuente: INSH, 2015

Según la información que proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 acerca del número de horas a la semana dedicadas al empleo principal, otro empleo, trabajo no remunerado y desplazamientos, según el sexo y el tipo de jornada de las personas ocupadas, son más largas las jornadas de trabajo (trabajo remunerado más trabajo no remunerado más desplazamientos) de las mujeres que las de los hombres.

Según datos del INE, las mujeres dedican 63,6 horas semanales a la suma de trabajo remunerado más trabajo no remunerado más desplazamientos; por su parte, los hombres dedican 56,7 horas semanales.

Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana), independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa.

Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.



TOMA NOTA

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran también dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado: las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de vida. Para que exista el salario emocional, es necesario que el trabajo reúna ciertas condiciones:

- Que se desarrolle en un entorno laboral seguro.
- Que ofrezca reconocimiento y oportunidades profesionales.
- Que posibilite el disfrute de todas las facetas de la vida (trabajo, ocio, familia...).

2.1.2. Medidas de conciliación

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras compaginen, por un lado, el ámbito laboral, y, por otro, el personal, entendido este último en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Se pueden distinguir dos ámbitos de aplicación de las medidas de conciliación: uno en la Administración Pública y otro en las empresas privadas.

A) *Medidas de conciliación en la Administración Pública*

En el Estatuto Básico del Empleado Público – Régimen de Permisos y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aparecen el derecho a la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones.

La *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado* es una herramienta para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la Administración General del Estado en materia de conciliación, con la finalidad de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

Recursos web

www

Escaneando el primer código QR se puede consultar la *Guía de conciliación de la vida personal familiar y laboral en la Administración General del Estado*.

El segundo QR conduce al II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.



Actividad propuesta 2.1

Compara los permisos retribuidos y no retribuidos del personal funcionario y del personal laboral.

¿Encuentras alguna diferencia?

En caso afirmativo, señálalas brevemente.

B) Medidas de conciliación en las empresas privadas

Las empresas, como entidades empleadoras, facilitan a las personas empleadas una serie de medidas que tienen como objetivo compatibilizar el puesto de trabajo con el tiempo necesario para realizar otras actividades.

RECUERDA

- ✓ Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementen las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que deben ir dirigidas a mujeres y hombres; ni únicamente a las personas con responsabilidades familiares o que están al cuidado de otras personas: tienen que dirigirse también a cualquier persona que trabaje en la empresa con independencia de su situación personal.

A continuación se detallan las consecuencias de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas:

1. *Aumenta el número de mujeres en puestos de dirección.* Si las medidas de conciliación son utilizadas por hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad, las mujeres tendrán las mismas opciones para su desarrollo profesional y estarán presentes en los puestos de dirección.
2. *Disminuye la brecha salarial de género.* Si los hombres también se corresponsabilizan en el ámbito de los cuidados, aumentará el número de hombres que se acojan a medidas como reducciones de jornada o excedencias, que tienen un impacto económico importante en las retribuciones.
3. *Atrae el talento femenino.* En la actualidad todavía las mujeres son las que mayoritariamente se hacen cargo del cuidado de otras personas y del hogar, y la posibilidad de conciliar es uno de los factores que facilitan la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado laboral.



INVESTIGA

Las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos.

Los siguientes datos aparecen en la página web del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social:

- Hay 1 997 800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares, frente a tan solo 130 800 hombres.
- La tasa de actividad es del 53,41 % en el caso de las mujeres y de un 67,1 % en el caso de los hombres.
- Cada año, 380 000 mujeres abandonan el mercado de trabajo, frente a 14 000 hombres.
- El 74,34 % de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres.
- 318 598 mujeres hacen uso del permiso de maternidad frente a 5807 hombres (el 98 % de los casos).
- 32 012 mujeres piden una excedencia por cuidado de hijos o hijas, frente a 2116 hombres (el 94 % de los casos).
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a las 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además, las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos o hijas frente a 1 hora y 46 minutos de los hombres.

En grupos de cuatro personas contrastad la información.

¿Es una información actualizada?

Llevad a clase los datos para ver la posible variación, si existe.

Del documento *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"* (Red DIE) se han seleccionado las siguientes medidas que contribuyen a la conciliación, junto con ejemplos que las ilustran claramente.

1. *Medidas de organización del tiempo de trabajo* (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras):
 - a) Horario flexible de entrada o salida.
 - b) Jornada intensiva los viernes o en determinadas fechas (meses de verano, Navidad, Semana Santa, período de adaptación de los horarios escolares, etc.).
 - c) Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
 - d) Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
 - e) Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
 - f) Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
 - g) Organización de la formación o las reuniones en el horario laboral.
 - h) Vacaciones flexibles.
 - i) Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja.
 - j) Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

2. *Medidas de flexibilidad espacial tales como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia*, que consiste en que la empresa ponga a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico dentro de la empresa:
 - a) Trabajo a distancia.
 - b) Videoconferencias.
 - c) Formación online.
 - d) Movilidad geográfica.

3. *Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales*, ayudas extrasalariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo:
 - a) Ayudas económicas por nacimiento de hijos o hijas y escolaridad o guardería.
 - b) Servicio de restaurante subvencionado.
 - c) Servicio de autocar o ayudas al transporte.
 - d) Seguro médico.
 - e) Seguro de vida o accidentes.
 - f) Plan de pensiones.
 - g) Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos.
 - h) Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

4. *Medidas relativas a las mejoras de los permisos legales*. La empresa amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación.
 - a) Ampliación del permiso de paternidad, maternidad o lactancia.
 - b) Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos o hijas, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.).
 - c) Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
 - d) Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
 - e) Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.



PARA SABER MÁS

Las prestaciones económicas relacionadas con la maternidad y la paternidad son competencia de la Seguridad Social: prestaciones de maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo, por riesgo durante la lactancia natural, por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La página web de la Seguridad Social (accesible a partir del código QR adjunto) contiene toda la información sobre ellas y sobre cómo solicitarlas.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPen-sionesTrabajadores/12778>

También se puede consultar la información sobre las prestaciones familiares, destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos o hijas. Estas prestaciones son no contributivas, excepto la prestación “no económica”, que solo se protege en el nivel contributivo:

- Prestación económica por hijo o hija o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo o hija, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.
- Prestación económica por parto o adopción múltiples.
- Prestación familiar en su modalidad contributiva.

Actividades propuestas



- 2.2.** En tu entorno, ¿cuántos hombres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos? ¿Y mujeres? ¿Cuál crees que es la razón?
- 2.3.** En parejas, proponed respuestas a la siguiente pregunta: ¿por qué son las mujeres quienes mayoritariamente se acogen a reducción de jornadas o a medidas de conciliación? Después, haced una reflexión conjunta de toda la clase.

2.2. Normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las políticas de conciliación tomaron impulso en los años noventa, cuando por primera vez una Directiva Europea (96/34/CE) acuerda la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de una niña o un niño para poder ocuparse de este durante al menos tres meses.

2.2.1. A nivel estatal

A nivel estatal cabe destacar la siguiente normativa:

- ✓ *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.* Primera ley específica que reguló este ámbito.
- ✓ *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* Amplía los derechos en esta materia y se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Esta ley introduce mejoras importantes en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

El título IV, capítulo II, artículo 41.1 dice así:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.2.2. A nivel autonómico

Además de las ayudas estatales que ofrece el Gobierno por nacimiento, adopción y cuidado de hijos, las diferentes comunidades autónomas en España ofrecen ayudas específicas.

También hay que tener en cuenta las ofrecidas por las corporaciones locales, para lo que hay que dirigirse al Ayuntamiento, por si existe alguna ayuda, beca o cualquier otra ventaja de la que las familias puedan beneficiarse.

Recurso web

www

El siguiente código QR conduce a la *Guía de ayudas sociales y servicios para las familias 2018*, que el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social publica anualmente para facilitar información sobre las prestaciones, beneficios y servicios que tienen a su disposición las personas con responsabilidades familiares..



Caso práctico 2.1

En el Área de Igualdad del Ayuntamiento donde trabajas te preguntan dónde pueden encontrar información acerca de las ayudas a la conciliación a las que pueden optar las familias.

¿Qué respuesta puedes ofrecerles?

Si en tu comunidad autónoma hay ayudas específicas, ¿adónde podrían dirigirse?

2.2.3. Guías y manuales

Los términos *guía* y *manual* se suelen utilizar indistintamente: ambos son documentos o publicaciones que incluyen los principios o procedimientos para orientar o asesorar sobre un tema concreto y sobre el funcionamiento de algo.

Una guía también es un listado con informaciones que se refieren a un asunto determinado, y un manual incluye los aspectos fundamentales de una materia.

WWW

Recurso web

Un ejemplo del contenido que se puede encontrar en una guía es la *Guía para el desarrollo de nuevos valores de corresponsabilidad e igualdad en la gestión empresarial*, disponible en la web de la Cruz Roja y accesible a partir del código QR adjunto.



En ella se puede encontrar información y orientación para las empresas en todos los temas de gestión relacionados con la corresponsabilidad. Es una buena herramienta para que empresarios y responsables de recursos humanos profundicen en el tema y conozcan qué pueden hacer para contribuir a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.

2.3. Obstáculos que dificultan o impiden el acceso al mercado laboral

Los obstáculos, dificultades o impedimentos que encuentra la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo o crear una empresa también se denominan *barreras*. Estas pueden ser:

1. *Barreras internas*: relacionadas con la identidad de género, con las características psicológicas y los condicionamientos familiares y de aprendizaje.
2. *Barreras externas*: vinculadas con la cultura empresarial y las políticas de selección, los prejuicios sociales aún vigentes y la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares.

2.3.1. Responsabilidad en los cuidados

Esta es la barrera con la que se encuentran con más frecuencia las mujeres a la hora de conseguir o mantener un trabajo.

La responsabilidad familiar que recae en las mujeres está directamente relacionada con la disponibilidad o la falta de ella a la hora de aceptar una oferta de trabajo, disponibilidad horaria o geográfica.

Las responsabilidades familiares son consideradas responsabilidad única de las mujeres, en perjuicio de su vida profesional, tanto en la incorporación como en la promoción en un empleo. Pero este problema no se reduce únicamente a las responsabilidades familiares, sino que también se extiende a las tareas domésticas, que han sido asumidas como un rol propio de las mujeres.

Lee y debate en clase

Muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo se relacionan con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

Los cambios experimentados en los últimos años en la sociedad y en las familias españolas (incremento de la esperanza de vida, aumento del número de hogares donde trabajan los dos miembros, incremento del número de familias monoparentales-monomarentales), los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total...), la escasa cobertura de los servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes, etc., dificultan a hombres y mujeres, pero especialmente a las mujeres, hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, al empleo, al ocio... por considerarse socialmente que es "su responsabilidad".

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de las principales barreras para su desarrollo profesional. En el caso de la sociedad suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

Es importante conocer estas consecuencias en la vida de las personas, pero también para la sociedad en su conjunto, para ser conscientes del alcance del problema y para buscar soluciones que vayan a la raíz de este. No se trata de ayudar a las mujeres para que puedan trabajar y llevar el hogar, sino de repartir tareas y responsabilidad para que tanto hombres como mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades

Tema para debatir:

- ¿Creéis que estos planteamientos corresponden al momento actual o pertenecen al pasado? ¿Por qué?

(Fuente: Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social)