



# Testimonios por la **CONCILIACIÓN** y la **CORRESPONSABILIDAD** en España

22 de marzo de 2018

**EAE Business School**

Calle Joaquín Costa, n.º 41. Madrid

---

Organizan

**ARHOE**



**Comunidad  
de Madrid**

Colaboran



**EAE** Business  
School



# Índice

<b>LAURA BAENA</b> .....	3
Fundadora del Club de Malasmadres	
<b>JAVIER BENAVENTE</b> .....	4
Presidente de Alares	
<b>ELENA BLASCO MARTÍN</b> .....	5
Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CC.OO.	
<b>MIGUEL BORRA</b> .....	6
Presidente nacional de CSIF	
<b>ANA BUJALDÓN</b> .....	7
Presidenta de Fedepe	
<b>JAVIER CANTERA</b> .....	8
Presidente del Grupo Blc	
<b>TONI FERRER</b> .....	9
Secretario de Empleo y Relaciones Laborales del PSOE	
<b>PADRE ÁNGEL GARCÍA</b> .....	10
Presidente de Mensajeros de la Paz	
<b>JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ HUESA</b> .....	11
Director general de Servimedia	
<b>EVA LEVY</b> .....	12
Presidenta de honor de WomenCEO y senior advisor de Atos	
<b>JAVIER MAROTO</b> .....	13
Vicesecretario nacional de Política Social y Sectorial del Partido Popular	
<b>PABLO MARTÍN</b> .....	14
Director de Corresponsables España	
<b>MARÍA JOSÉ OLESTI</b> .....	15
Directora general de The Family Watch	
<b>LAURA PERAITA</b> .....	16
Jefa de ABC Familia	
<b>JOAQUÍN PÉREZ DA SILVA</b> .....	17
Secretario general de USO	
<b>CARMEN QUINTANILLA</b> .....	18
Presidenta de AFAMMER	
<b>ARMANDO RODRÍGUEZ</b> .....	19
Vicepresidente de Madrid Foro Empresarial	
<b>MARÍA SÁNCHEZ-ARJONA</b> .....	20
Presidenta de la Fundación Máshumano	

## LAURA BAENA

Fundadora del Club de Malasmadres



La conciliación está de moda. Los medios de comunicación se llenan de titulares que hablan de *corresponsabilidad*, de *brecha salarial*, de *racionalización de horarios*... Hemos aprendido a movernos, a reflexionar, a aprender de ella, a salir más allá de nuestras fronteras en busca de la solución. Envidiamos bajas maternales más largas, soñamos con permisos de paternidad y maternidad igualitarios, con horarios europeos, con red de guarderías gratuitas, con jornadas flexibles... Y a mí me da la risa cuando miro hacia dentro, cuando recuerdo mi experiencia personal y la de miles de mujeres. La conciliación está de moda para algunos. Y eso es peligroso porque en breve pasará a mejor vida y ya se escucha por ahí: «No me gusta la palabra conciliación», «tenemos que dejar de hablar de conciliación» o «ha llegado la hora de hablar de corresponsabilidad».

Pues a la conciliación le queda camino, le queda una larga vida de duras pruebas, de guerras que ganar, de obstáculos que saltar, de personas a las que cambiar y de días que celebrar como hoy.

No nos vale con que las grandes empresas tengan grandes planes de igualdad y premiadas medidas de conciliación. No nos vale cuando en esas mismas empresas hay despidos improcedentes a embarazadas y se veta a las mujeres por el simple hecho de que en un futuro serán madres. No nos vale porque ser madre no es una debilidad, no resta capacidades y no nos aleja del mercado laboral. Nos alejan ustedes, líderes de empresas, que no entienden que conciliar es vivir, que conciliar es ser más productivo en las horas de trabajo y que conciliar es trabajar mejor, no menos.

No nos vale con que todos los partidos políticos lleven en sus programas la palabra *conciliación*, liderando la bandera de una nueva cultura laboral que nadie pone en marcha. No nos vale porque no hay un compromiso real de que este problema social que afecta a todos y a todas pase por un apoyo a la maternidad, que es el verdadero techo de cristal de la mujer.

Y mientras nos quedamos impertérritos ante una pirámide poblacional que grita auxilio, unos pensionistas que quizás sean la última generación de jubilados de la historia de este país y ante estudios de la renuncia de la mujer a ser madre. Estupendo, sigamos mirando a otro lado.

Necesitamos leyes que sean palanca de cambio. Pero para ello no pueden ustedes hacer de las leyes una oportunidad de voto. Para ello tienen que escuchar a la calle, tienen que ponerse en la piel de miles de realidades que están ahí fuera, de gritos en silencio que empujan el muro de la no corresponsabilidad, de la no igualdad, de la brecha salarial, de la falta de concienciación social, de la falta de apoyo gubernamental, de la epidemia de líderes de empresa con las orejas tapadas y los ojos vendados. Porque no, esto no va con ellos. Porque parece que los más de 16.000 gritos que empujan el muro «yo no renuncio» estuvieran pidiendo un sueldo vitalicio al nivel de políticos de segunda para que la maternidad nos retirase. Y no, lo único que queremos es no renunciar a ver crecer a nuestros hijos, pero tampoco no renunciar a nuestra carrera profesional. Porque lo personal tiene que impulsar lo político. Porque visibilizar, concienciar y hablar de ello tiene que ayudar. Porque no me cansaré de luchar por la sociedad que quiero desde mi casa, desde mi empresa, desde mi ciudad, desde mi país y desde la voz de más de 500 000 Malasmadres que represento.

## JAVIER BENAVENTE

Presidente de Alares



Las empresas queremos contribuir a la conciliación laboral y personal de forma real y efectiva de nuestras plantillas. Para que ello se generalice en el sector empresarial, y la igualdad de oportunidades sea real, necesitamos que las Administraciones públicas lo apoyen con medidas fiscales aceleradoras y una regulación adecuada de los Servicios a la Persona (SAP).

Alares es una empresa que se dedica desde hace casi veinte años a cuidar de las personas de cualquier edad (niños, jóvenes, adultos, mayores...) y sus familias, dentro y fuera de sus hogares, dando respuesta y aportando soluciones a todas aquellas necesidades de su día a día en cualquier parte de España y Portugal donde se encuentren.

Nuestro programa de conciliación de la vida personal, laboral y familiar tiene como objetivo atraer a los mejores profesionales, hacerles fieles a nuestra marca y favorecer la diversidad y la gestión de esta en nuestra plantilla, dado que esa diversidad de plantilla es lo que fomenta nuestra innovación permanente en el desarrollo de productos y servicios que precisan cada uno de los micro nichos de nuestro mercado potencial.

Y en Alares, ese programa de conciliación se apoya en tres grandes pilares: flexibilidad horaria, atención personalizada y disponibilidad de servicios reales, tangibles y concretos de apoyo, cuidados, asistencia y acompañamiento personal y familiar en los domicilios, tanto al empleado como a su familia.

Para Alares, estos tres pilares que componen nuestro programa de conciliación han sido claves para nuestro desarrollo, innovación permanente y prestar un servicio exquisito a nuestros clientes, con un coste que hemos podido contrastar se amortiza de forma inmediata por muchos frentes.

A todo lo anterior, añadimos formación y sensibilización para toda la plantilla en todo lo relativo a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en materia de responsabilidad familiar y en los hogares. Un tema que no es estrictamente empresarial pero que influye enormemente en la disponibilidad de los mejores y en el mejor aprovechamiento de todas las capacidades y desarrollo de carrera especialmente entre las mujeres (nuestra plantilla tiene un 67 % de mujeres).

La conciliación trabajo-familia no es solo responsabilidad de las empresas, es una responsabilidad de todos. Y es ahí donde pido al Gobierno de turno que, si realmente quiere contribuir a esa igualdad efectiva, deberían apoyarla con dos importantes medidas, pues la sensibilización por sí sola no es suficiente: 1) Leyes: Regulación de los Servicios a la Personas y 2) Acelerador: Incentivo fiscal.

Las dos peticiones anteriores al Gobierno son tangibles y concretas, fruto de nuestro conocimiento profundo de las necesidades reales de la población, tanto rural como urbana, y de las necesidades de las empresas. Ya hay estudios que acreditan que el coste neto para las arcas públicas de estas dos medidas es cero. Es una cuestión de sensibilidad política hacia los nuevos tiempos y necesidades.

Todos tenemos que remar en la misma dirección, Administraciones públicas y empresas. Sin ello el barco no avanza.

## ELENA BLASCO MARTÍN

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CC.OO.



La conciliación de los tiempos de vida y trabajo se encuentra en el centro de los conflictos que conforman la vida personal, familiar y laboral y son consustanciales a las desigualdades de género. El desigual uso y gestión del tiempo entre mujeres y hombres, expresa los roles asignados socialmente y su impacto perjudicial sobre el empleo, desarrollo y carrera profesional de las mujeres.

Un desigual reparto en las tareas de cuidado de mujeres y hombres que se pone de manifiesto en los siguientes datos:

-Las mujeres ocupadas dedican cada día casi 4 horas a actividades del hogar y familia, mientras los hombres ocupados dedican poco más de 2 horas.

-En 9 de cada 10 casos las excedencias por cuidado familiar son tomadas por mujeres. En 2017, se registraron 55 133 excedencias por cuidado familiar, de las que 49 934 (el 90,6 %) correspondían a solicitudes presentadas por mujeres y 5199 por hombres.

Cambiar la actual situación social de esfera reproductiva para las mujeres y esfera productiva para los hombres, exige cambios normativos, educativos, culturales y sociales que integren la igualdad y eliminen los estereotipos sexistas, combatan las brechas de género y favorezcan un empleo de calidad para las mujeres. Igualmente es imprescindible el incremento de servicios e infraestructuras públicas para el cuidado de la infancia y personas dependientes.

El tratamiento de los tiempos de vida y trabajo, precisa de análisis y actuaciones sobre modelos organizativos, productividad y competitividad, desde la perspectiva de una mejor racionalización de los horarios y calidad del empleo. Un análisis, con impacto de género, que debe contemplar el requerimiento empresarial de mayor disponibilidad y flexibilidad horaria, unido a la precariedad contractual que caracteriza el mercado laboral, graves hándicaps para avanzar en la conciliación y corresponsabilidad.

Es preciso impulsar el diálogo social y la negociación colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir planes de igualdad en las empresas obligadas por ley y favorecer su realización en el resto, así como medidas de acción positiva para combatir las brechas de género y avanzar en conciliación y corresponsabilidad.

Medidas para avanzar hacia una cultura de igualdad, conciliación y corresponsabilidad:

- Creación y mejora de infraestructuras y servicios públicos de atención a la infancia y personas dependientes.
- Aplicación efectiva de la LOI 3/2007 en materia de conciliación para la negociación de medidas de acción positiva y planes de igualdad, incentivando el uso de los permisos por parte de los hombres.
- Aprobación de la 5.ª semana del permiso de paternidad, postergada por el Gobierno.
- Cambios educativos, mejoras legales, formación y sensibilización a favor de una implicación paritaria de los hombres en la corresponsabilidad.
- Combatir las brechas de género mediante el diálogo social, la negociación colectiva y los planes de igualdad.

## **MIGUEL BORRA**

Presidente nacional de CSIF



En CSIF, sindicato más representativo en las Administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado, creemos en la igualdad y combatimos la brecha salarial entre mujeres y hombres, los comportamientos sexistas, homófobos, el acoso laboral y sexual y la más grave, la violencia de género.

Por eso desde CSIF hemos decidido dar un paso más allá de la conciliación y empezar a hablar de repartir las tareas por igual, de hacerse corresponsable, empezando por algo tan elemental, desde nuestro punto de vista, como la implantación de permisos de maternidad y paternidad obligatorios, iguales e intransferibles que permitan, que las tareas de cuidados de menores, mayores y personas dependientes se compartan.

Además, a través del Acuerdo de Mejora de las Condiciones Laborales de los Empleados Públicos, del que CSIF es firmante como sindicato mayoritario en las Administraciones públicas, estamos trabajando para implantar medidas que no impliquen pérdida de poder adquisitivo cuando se adopten, como por ejemplo la jornada continua o la bolsa de horas para la conciliación, medida propuesta por CSIF en el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado, que supondrá un gran apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación, para los y las empleadas públicas del sector público.

## **ANA BUJALDÓN**

Presidenta de Fedepe



Decía el escritor y científico alemán Johann Wolfgang von Goethe: «Cuán insensato es el hombre que deja transcurrir el tiempo estérilmente». El tiempo es un valor preciado y efímero para todos que sin embargo insistimos en perder alegremente.

En España tenemos una cultura que premia el presentismo laboral, así es que no es de extrañar que estemos entre los países que tienen un horario laboral más prolongado y entre los que menor rendimiento obtiene por cada hora trabajada.

Estos horarios interminables suponen una dificultad añadida para las mujeres, que cada día, tras el trabajo remunerado, nos ocupamos durante varias horas de las tareas domésticas y del cuidado de familiares. Dedicamos de media 3 horas y 46 minutos diarios a un trabajo sin remunerar, frente a las 2 horas y 21 minutos que dedican los hombres.

La amplia jornada laboral y la falta de medidas de conciliación y de corresponsabilidad, acentúan las brechas y las barreras a las que nos enfrentamos las mujeres a la hora de acceder al mercado laboral en general y a puestos de decisión en particular.

Conciliar no es solo cosa de mujeres. Conciliar es una responsabilidad y un derecho de todos los que formamos parte de nuestra sociedad. Queremos trabajar y también queremos tener vida personal y familiar.

Dejemos de escudarnos en las características de nuestra cultura y pongamos un poco de cordura y de sensatez en nuestros horarios. Por salud y por rentabilidad.

## JAVIER CANTERA

Presidente del Grupo Blc



Desde hace unos años definiendo el rol compartido como el concepto básico en la corresponsabilidad y conciliación. Lo importante no es solo tener tiempo para conciliar, ni desarrollar una planificación de tareas o instaurar el Smart Working sino un cambio en la actitud de los hombres y mujeres hacia las tareas del hogar. ¿Por qué algo es masculino o femenino? Quitando los roles asociados a la biología, la mayoría de los roles masculinos y femeninos están determinados al sistema social. ¿Podemos cambiarlo? Es mi vida personal ocurrió un impacto de enorme reflexión, como fue mi viudez. Ser viudo a los 36 años con dos niños de 10 y 7 años fue un enorme batacazo vital. Pero qué pasaba... ¿No sabía hacer nada del hogar? ¿No me habían educado?, pero era una gran oportunidad para aprender a compartir este rol. Me di cuenta del acomodamiento masculino en la corresponsabilidad en el hogar. Los discursos que oía eran:

- «No me han educado para hacer tareas del hogar. ¡Pues entonces la culpa es de nuestra familia! Y ¡por Dios! Que no se puede cambiar. Hay que pensar que es tu derecho y tu deber ser corresponsable».
- «No apporto valor en las tareas domésticas. ¿Alguien se realiza planchando? Eso sí, para las mujeres son sus labores».
- «No estoy para hacer cosas en casa porque tengo que ir a trabajar. Y las mujeres deben aceptar el pluriempleo por definición».

Ciertamente, hace ahora veinte años aposté por el rol compartido y la corresponsabilidad personal en tareas domésticas y de crianza. En este último aspecto, me encanta el concepto *crianza* más allá de la maternidad. Especialmente, el concepto de *paternidad* como compromiso más allá de la paternidad como implicación. Porque la diferencia entre el padre implicado que participa y por ese mero hecho ya es padre, mientras que la crianza como compromiso implica estar comprometido en dar tu mejor visión como padre, no eres padre te sientes padre. Y solamente si se acepta el rol compartido podemos conseguir una crianza comprometida. Buscar modelos de padres no involucrados en la crianza no corresponde con el momento actual, siempre y cuando busquemos modelos compartidos en actividades de uso social sin género. Por favor, idéjame planchar porque me relaja! Más allá de roles de género hay actividades compartidas que no entienden de género.



## **TONI FERRER**

Secretario de Empleo y Relaciones Laborales del PSOE



Es necesario potenciar el debate público y campañas de sensibilización sobre el rol del hombre y la mujer en las responsabilidades domésticas, en el cuidado de los niños, en el sector educativo o en el sector de los cuidados a dependientes, entre otros. Para ayudar a la sensibilización, se incluirán medidas e indicadores en la Encuesta Nacional de Salud y la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, para dar a conocer las opiniones y comportamientos de los ciudadanos y ciudadanas a la hora de conciliar los distintos aspectos que componen nuestra vida.

Se debe establecer el reconocimiento del derecho subjetivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en nuestra normativa sociolaboral y fijar límites concretos en relación con la disponibilidad de los horarios y la fijación de jornada. Las medidas de flexibilidad horaria y jornada continua deben contemplar una distribución equitativa entre trabajadores y trabajadoras, para evitar que sean las mujeres las únicas receptoras de la flexibilidad y por tanto, las que asuman la mayor carga de tareas domésticas.

El objetivo debe ser consolidar una democratización tanto en el espacio público como en el laboral y en el ámbito doméstico a través de iniciativas que transformen los hábitos y discursos, como las siguientes:

- Desarrollar campañas para que las Administraciones públicas y las empresas promuevan sus políticas de igualdad y conciliación entre sus trabajadores masculinos y generen incentivos para aprovecharlas.
- Potenciar el uso de los permisos de paternidad, instaurar los permisos de nacimiento y/o adopción iguales y obligatorios para los dos progenitores y los permisos por excedencia por el cuidado de hijos para padres.
- Establecer ante la enfermedad de los hijos que se pueda disponer de horas libres.
- Desplegar la aplicación de la Ley de Dependencia en su totalidad.
- Promocionar la educación en la igualdad y la coeducación que incluya objetivos relacionados con un reparto equitativo de las responsabilidades familiares. Incorporando al currículo la formación específica en igualdad, educación afectivo-sexual y de prevención de la violencia de género en todas las etapas educativas.
- Formular un código para la equidad en la publicidad y los medios de comunicación para desligar los géneros de los roles, tareas y oficios, así como el uso del lenguaje no sexista.

El impulso y la puesta en marcha de las medidas necesarias para la conciliación y la corresponsabilidad requieren del consenso político y del diálogo social para legislar, concienciar, educar, promover y cambiar usos y costumbres.

## **PADRE ÁNGEL GARCÍA**

Presidente de Mensajeros de la Paz



Lamentablemente, mañana 23 de marzo se celebrará de nuevo el Día de la Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral y la Corresponsabilidad.

¿Por qué tenemos que seguir haciendo notar que hace falta concienciarnos de que todos debemos afrontar con igualdad de derechos y responsabilidades nuestra labor dentro y fuera de casa?

Son múltiples los aspectos que deben cambiar o mejorarse para conseguir que deje de ser necesario celebrar este día, pero considero que el principal punto en el que se debe incidir es en la educación.

Solo llegando a formar a nuestros niños y jóvenes en la absoluta igualdad, conseguiremos que en un futuro muy cercano podamos dejar de tener que celebrar este día.

## JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ HUESA

Director general de Servimedia



Hoy me ha llegado una carta física (todavía hay notificaciones escritas en papel) para comunicarme la fecha de la Junta de la Comunidad de Vecinos. Ya sé que soy un privilegiado por poseer una vivienda (aunque conlleve todo tipo de gastos, incluidos los hipotecarios) y me imagino que es una actitud compartida por más de un 80 por ciento de los españoles (España es un país de propietarios). Por cierto, no hay nada más difícil en esta vida que ser el presidente de tu comunidad de vecinos.

Esa carta que he recibido venía a mi nombre y no al de mi mujer, que tiene los mismos derechos y deberes que yo sobre la vivienda, ya que está a nombre de los dos y así aparece en nuestra declaración de la renta. Este tema enoja a mi mujer y con razón: ¿por qué no aparece la carta a su nombre, si es tan propietaria como yo?; ¿por qué no lo cambia de una vez el administrador? Este detalle (no tan pequeño) es una muestra del mundo en el que vivimos.

Hoy, en el siglo XXI, ya no es aceptable la discriminación hacia las mujeres. Cada día se suman más movimientos de diferentes entornos para facilitar una igualdad efectiva y real. Todavía resulta llamativo encontrar mujeres directivas que salgan en los reportajes de la prensa cuando alguna alcanza la cúspide de su profesión. ¿Por qué resulta tan singular? ¿Quién no quiere adaptarse a este cambio? Pongamos datos sobre la mesa. El mayor porcentaje de aprobados de cualquier oposición pública (como jueces, inspectores de Hacienda o de Seguridad Social, médicos) corresponde, por goleada, a las mujeres. ¿Cuántas ocupan un cargo en el vértice de la cadena de mando? Esta sociedad no avanzará si no camina hacia la igualdad. O mejor dicho, esta sociedad será más plural, integradora y desarrollada cuando todos estemos representados por hombres y mujeres sin ningún tipo de discriminación.

Una de las lacras que marcan nuestra sociedad y evitan los primeros pasos de esa igualdad es la brutalidad de la violencia hacia las mujeres que desgraciadamente pierden su vida a manos de sus parejas en la mayor expresión de la violencia humana. Una violencia que se incrementa en los casos de las mujeres con discapacidad. La concienciación de que la igualdad nos hará más libres es una labor en la familia, en la escuela, en la universidad, en el trabajo, en la cultura, en el deporte. Un paso atrás supone años de regresión. Y aunque nuestra juventud mejora a las generaciones anteriores, me preocupan los estereotipos machistas todavía insistentes entre los adolescentes. No es una cuestión de cuotas ni de superioridad de unos sobre otros, sino de aceptar la diferencia, la opinión de otras personas con el objetivo de fomentar una sociedad mejor para todos/as.

Y una sociedad más justa pasa por la igualdad y como consecuencia, por la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Es una corresponsabilidad de todos.

## EVA LEVY

Presidenta de honor de WomenCEO y senior advisor de Atos



Son cada vez más las voces que claman por una retribución justa y transparente y por la reducción de la brecha salarial entre los distintos niveles profesionales y, por supuesto, entre géneros. Los organismos internacionales calculan que la discriminación de la mujer impide generar hasta 3,15 billones de euros extras a las economías europeas, una cifra que equivale a casi tres veces el PIB español. De todos es sabido, porque los datos más rigurosos así lo confirman, que hay una correlación entre la igualdad de género y el desarrollo de los países.

Siendo España un país de pymes, la brecha salarial, como denuncia UGT, aumenta, porque «apenas existe representación sindical y no se negocian planes ni medidas de igualdad».

La brecha sigue estando presente en nuestro país (superior al 20%) y aumenta, paradójicamente, a medida que comparamos hombres y mujeres en puestos de trabajo más cualificados.

Este tema requiere un mayor esfuerzo por parte de todos y no abordarlo a fondo implica una pérdida de potencial laboral, un menor aprovechamiento del talento y, por consiguiente, la caída del crecimiento de la renta per cápita.

Por otra parte, las últimas investigaciones relacionan la maternidad con casi toda la penalización a las mujeres, en sueldo, oportunidades y cargos. Los hombres, sin embargo, no sufren ningún tipo de «efecto negativo» por ser padres. No se trata de que lo sufran, desde luego, pero con una población por segundo año decreciente, ¿no creéis que es hora que se internalice que los niños son un bien público para la sociedad y no un capricho de las mujeres que deciden tenerlos?

Ya es tiempo de que se valoren a las mujeres por sus estudios y capacidades y no tradiciones y estereotipos que obligan a la mujer a reducir su jornada para dedicarse al cuidado de las personas dependientes (niños, mayores).

Forzarla a que su sueldo sea secundario es mal asunto para las mujeres, ante sí mismas y en la percepción que se perpetúa de su papel social. No digamos en caso de separación, en caso de convertirse en cabeza de familia monoparental, en caso de tener que enfrentarse al paro o un cambio profesional. Sin olvidarnos de las consecuencias en su futura jubilación.

Por todo ello pido que, siendo la brecha laboral un problema complejo, sea abordado con gran seriedad por todos los agentes sociales y por el poder político pues no puede haber una conciliación y corresponsabilidad efectivas si no partimos de una situación de igualdad entre hombres y mujeres.

## **JAVIER MAROTO**

Vicesecretario nacional de Política Social y Sectorial del Partido Popular



La conciliación y la corresponsabilidad es un tema que afecta a los propios acuerdos entre sindicatos, patronales y empresas. Muchas de las medidas que impulsamos, como por ejemplo la bolsa de horas en una empresa o flexibilizar los horarios, se hacen a través de acuerdos entre trabajadores y empresas.

Nuestra generación aspira a una España de roles compartidos. Ellos y ellas cuando hay pareja y niños y ambos trabajan, han de entender que el hogar es de los dos. Esa es la España a la que estamos aspirando.

La mentalidad es algo hay que cambiar entre todos. Hay hombres que dicen que no quieren ser una «nenaza» e irse de vacaciones porque su mujer haya tenido un hijo. No es una cuestión de ley, es una cuestión social.

## PABLO MARTÍN

Director de Corresponsables España



El día 23 de marzo, se celebra el Día de la Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral y la Corresponsabilidad, tras la aprobación por la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados de establecer ese día para concienciar sobre la necesidad de una conciliación real a toda la sociedad.

La vida familiar y personal no está completa si en el día a día la actividad profesional no le permite a uno compatibilizar su responsabilidad familiar o sus aficiones personales. Y en esa conciliación, la corresponsabilidad juega un papel clave.

La Real Academia Española define *corresponsabilidad* como «responsabilidad compartida» y corresponsable como «que comparte la corresponsabilidad con otro u otros». Dos palabras de las que estamos enamorado en Corresponsables, la pyme editorial especializada en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, y que fueron el inicio de la aventura que en 2005 inició Marcos González para trasladar los valores y las buenas noticias para hacer entre todos, un mundo un poco mejor, que es por lo que trabajamos los que formamos parte de este emprendimiento en el que apostamos por el periodismo y la comunicación responsable.

Por eso, al igual que en otros ámbitos de la vida, sin corresponsabilidad no puede existir la conciliación. En los últimos años se han logrado grandes avances porque la conciliación ha sido una demanda de los trabajadores y muchas empresas han fomentado estas políticas de conciliación e igualdad porque les hace ser mejores organizaciones y contar con empleados más comprometidos y felices.

A pesar de la involucración de las Administraciones públicas y del compromiso de las empresas, es necesario que las buenas prácticas en conciliación y la innovación se siga comunicando y compartiendo para que la conciliación llegue a toda la sociedad.

Por último, solo me gustaría indicar que en la conciliación los hombres jugamos un papel fundamental para permitir que las mujeres puedan conciliar también y disfrutar de su tiempo. La conciliación es de todos y no solo para las mujeres.

En Corresponsables todos tenéis un aliado para comunicar vuestros avances en conciliación y corresponsabilidad, porque todos somos corresponsables.

## MARÍA JOSÉ OLESTI

Directora general de The Family Watch



La familia «es el elemento fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros», como así aparece recogido en la Resolución del Consejo de Derechos Humanos.

Desde The Family Watch, como *think tank*, estudiamos posibles medidas que contribuyan a divulgar y apoyar el papel fundamental que desempeña la familia en la sociedad y a mejorar la calidad de la vida familiar.

Por ello proponemos una mayor sensibilización por parte de los gobiernos y de las instituciones públicas para que sitúen a las familias en la agenda política y se desarrollen medidas que las apoyen y fortalezcan. Entre otras, las que estén orientadas a favorecer la conciliación, es decir la integración entre la vida personal, familiar y laboral, ya que son realidades que están íntimamente relacionadas.

Los datos que recogemos demuestran que la clave para la conciliación es la *flexibilidad*: flexibilidad en los trabajos, tanto en el tiempo como en el espacio, mayor racionalización en los horarios laborales y seguridad en el empleo.

Un 85,5 % propone el fomento del teletrabajo y un 78 % apuesta por fijar el final de la jornada laboral a las 18:00 h.

También establecer una «bolsa de horas» para cubrir las diferentes necesidades de los trabajadores (en el caso de tener hijos a cargo: acudir a una tutoría, al pediatra o en otros casos cuidar de un familiar dependiente, etc.)

Todo ello contribuiría a disminuir el absentismo laboral y ayudaría a reducir la brecha de género evitando que sea la mujer exclusivamente la que tenga que sobrellevar las responsabilidades familiares.

Desde TFW proponemos reorientar de manera más adecuada el concepto y el valor del tiempo en el trabajo.

En los países del primer mundo, se señala la falta de tiempo que hoy en día tienen los padres para estar con sus hijos, para educarlos...como un indicador de pobreza con las consecuencias negativas que ello tiene. Según se desprende del Estudio de Indicadores de Bienestar Familiar.

Esto nos lleva a apostar por un Pacto Social que sirva para armonizar los horarios laborales, comerciales con los escolares y familiares.

Un 90 % de las familias españolas apuesta por ello y piensan que incide positivamente en la crianza y educación de los hijos, en la atención a las personas mayores y dependientes, etc.

Todos los datos son extraídos del VII Barómetro de la Familia TFW, presentado en enero 2018

Los beneficios de la conciliación, de integrar la vida personal, familiar y laboral son claros y afectan tanto a la empresa, como a sus empleados, a las familias y la sociedad en general. Tenemos trabajo por delante, pero sin duda invertir en familia es invertir en la mejora generadora de capital humano que tiene una sociedad.

## **LAURA PERAITA**

Jefa de ABC Familia



Conciliación sí, no hay tiempo que perder

Conciliación, sí. Sí, porque es posible. Sí, porque es necesaria. Por mi profesión como periodista he tenido y tengo la gran fortuna de que muchas empresas me han abierto sus puertas y he podido conocer de primera mano sus políticas de recursos humanos para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados. No he dudado en publicar dicha información con el fin de difundir y concienciar a la sociedad de que conciliar es posible. El problema es que aún sigue siendo noticia.

Conciliar no es trabajar menos. Es trabajar mejor, lograr profesionales más motivados y comprometidos con su trabajo. No son pocos los responsables de compañías que han demostrado que aplicar medidas de conciliación mejora, además, el ambiente de trabajo y aumenta la productividad. Entonces, ¿a qué estamos esperando para una racionalización total de los horarios?

Existen estructuras empresariales demasiado anquilosadas en su organización. Es imprescindible que comiencen, primero, por plantearse el cambio y, después, por iniciar el proceso de la racionalización y flexibilidad de los tiempos en los espacios de trabajo. No basta con quedarse solo en una declaración de buenas intenciones porque las personas necesitan la conciliación, los empresarios ganan con ella y la sociedad al completo se beneficia.

Pero no hay que equivocarse. La conciliación no solo está dirigida a las mujeres que son madres, que también, sino a todos los trabajadores independientemente de su género, porque estas medidas pretenden que todas las personas puedan ocuparse de sus hijos, del cuidado de los mayores, pero también de ellos mismos para tener tiempo de disfrutar de su ocio, de sus aficiones o necesidades (formativas, educativas, culturales...).

Por todo ello, ¿a qué estamos esperando? Con la conciliación no hay tiempo que perder.



## JOAQUÍN PÉREZ DA SILVA

Secretario general de USO



La Unión Sindical Obrera (USO) lleva años manteniendo una actividad tanto en su propia estructura, como en sus criterios reivindicativos, de defensa de unos Horarios Racionales de España. Esto nos llevó a ser y seguir siendo miembros activos de ARHOE e impulsar de manera conjunta iniciativas destinadas a mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. De ahí nuestro apoyo al Sello Horarios Racionales.

Debemos implementar medidas que faciliten que, las empresas adopten formulas pactadas que permitan un horario más racional y flexible para su plantilla, que permitan conseguir un entorno de trabajo, no sólo más humano, sino más productivo.

Se ha demostrado que promover y potenciar medidas que faciliten la conciliación familiar -además de facilitar la vida personal y familiar- reinvierten de forma directa, y proporcional, en una mayor y mejor productividad laboral.

Creemos que es necesario mejorar la actual legislación para potenciar la plena conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello desde la USO apoyamos la necesidad de un gran Pacto Nacional, alcanzado por el conjunto de nuestras fuerzas políticas y sociales, para conseguir este objetivo. Este acuerdo debería contener medidas, que al igual que sucede en el ámbito de la Igualdad, hiciese que en las empresas de más de 250 trabajadores se negociase y acordase un Plan de Racionalización de Horarios.

A través de la negociación debe poder alcanzarse una flexibilización laboral y de horarios adaptada a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. Para ello debe primar la consecución de objetivos por encima del «tiempo dedicado a estar físicamente en el puesto de trabajo», ello implica abandonar la cultura del «presentismo» por la cultura de la eficiencia; favorecer la movilidad interna en las empresas para poder acogerse a horarios más compatibles con la vida familiar, recoger como obligatorio el disfrute del permiso paternal ampliando el número de días de los permisos paternales hasta conseguir que se equipare con el permiso maternal y luchar contra las diferencias salariales.

Para que estas iniciativas se lleven a la práctica, es necesario aunar esfuerzos y voluntades, y poder conseguir establecer unos horarios racionales en España, la consecución de estos horarios debe tener como objetivos prioritarios:

- Conciliar nuestra vida personal, familiar y laboral;
- Favorecer la igualdad y la corresponsabilidad en los ámbitos familiares, laborales y sociales;
- Mejorar nuestra calidad de vida cuidando y manteniendo hábitos saludables: dormir el tiempo suficiente; ello conllevaría disminuir la siniestralidad laboral, el absentismo, el estrés y mejorar el rendimiento escolar y profesional.
- Mejorar la productividad y la competitividad.

Todo ello contribuiría sin duda a la mejora de la competitividad, que se impulsa mediante la innovación y la eficiencia y no con la mera presencia.

## CARMEN QUINTANILLA

Presidenta de AFAMMER



No será (solo) la ley lo que ayudará a optimizar la conciliación familiar y profesional, no, será la coherencia de la ciudadanía cuando exijan fuera lo mismo que aplican dentro de la familia. Los ejemplos son diez veces más útiles que los preceptos.

Las ventajas de la conciliación laboral y familiar son un activo, que utilizarán las empresas inteligentes, para irse distanciando de sus competidores a quienes les importa más recrearse en el pasado, que conquistar las mejoras del futuro. Los trabajadores, que utilicen lo positivo de la conciliación, a saber:

- Mejorar la calidad de vida de las personas al poder «llegar a todo», es decir, conciliar la vida laboral con la personal y familiar.
- Potenciar la corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado de hijos y personas dependientes, así como de las labores del hogar.
- Favorecer la igualdad entre hombre y mujer.
- Reducir el absentismo laboral.
- Aumentar la productividad de la empresa.
- Mejorar el clima laboral dentro de la empresa.
- Retener talento dentro de las empresas.
- Equilibrar la vida laboral, familiar y personal.
- Aumentar la calidad de vida de las personas que disfrutan de estas medidas.
- Reducir el estrés.
- Optimizar la gestión del tiempo.
- Reducir los costes de desplazamiento.

Serán el referente para esta sociedad, tan injusta en demasiados casos. Y en la necesaria simbiosis entre sociedad, empresa y trabajadores, la legislación será, en cada momento, el instrumento que tendrá que ir perfeccionándose para dotar de las mejores posibilidades al equipo empresa / trabajador.

Ni la legislación, por sí sola, es el bálsamo de Fierabrás; ni los permanentes lamentos, de quienes no predicán con el ejemplo, agilizarán lo que necesita ser hecho; pero al no implicarse de forma directa, esperan siempre que sean los otros quienes den el primer y sucesivos pasos, para que les resuelvan sus problemas.

No quiero pecar de optimista, en este asunto. Pero tampoco quiero transmitir una improductiva dosis de pesimismo porque en ese escenario solo se encuentran a gusto aquellos para quienes el pesimismo es un juego seguro. Así no pueden perder nunca, solo pueden ganar. Es el único punto de vista desde el que nunca se sentirán decepcionados. Nosotros somos de otra madera, de aquella que sugiere que cuando hay que hacer algo, nos ponemos manos a la obra y lo hacemos.

Con la conciliación que defendemos, las dificultades de traer niños al mundo por parte de las familias en las que los dos progenitores trabajan, podrán aumentar las tasas de natalidad en España, que según los últimos datos, en 1,39 hijos por pareja, una de las más bajas de Europa, mientras que la edad para ser padres se ha retrasado hasta los 31 años. Nuestra filosofía siempre buscará formar parte de la solución.

## **ARMANDO RODRÍGUEZ**

Vicepresidente de Madrid Foro Empresarial



Cuando me pidieron intervenir sobre esta cuestión y con este título, tenía que reflexionar sobre alguna cuestión previa.

Existe una coincidencia en entender que conciliar es una forma de organizar las cargas laborales para adaptarlas a las necesidades de la familia.

Sin perjuicio de mi acuerdo absoluto con esta definición y su beneficio, me gustaría llamar la atención que la misma supone poner a la familia en el centro de valores a proteger y potenciar. Y si esto es así, no deja de sorprender que las administraciones, algunos empresarios y algunos trabajadores, se declaren favorables a la conciliación y olviden proteger a la familia como eje vertebrador de la sociedad. Conocidas son las justas reivindicaciones de las familias, especialmente las numerosas, para conseguir contraprestaciones sociales a su contribución demográfica.

Considero, por tanto, que el movimiento proconciliación además de defender la igualdad entre hombre y mujer o las mejoras laborales de los cónyuges o parejas, extiendan el alcance de las demandas a la defensa de la familia y la disminución de sus cargas y dificultades.

Los empresarios socialmente comprometidos deben favorecer la conciliación con el más amplio y coherente alcance, y solo quienes así lo entiendan podrán ser consideradas empresas con futuro. La conciliación debe ser entendida como una forma diferente de concebir las relaciones laborales, donde se prioriza la calidad de vida como elemento indispensable para la mejora de la productividad de las empresas y de la paz social.

La adecuación de los horarios laborales no solo puede, sino que debe mejorarla. El alivio en las situaciones de dependencia o de discapacidad, la custodia y guarda de niños, las posibilidades de realizar actividades laborales fuera de los centros de trabajo, también son indispensables para ello.

También se habla de corresponsabilidad, pero hay que señalar que cualquier comunidad exige la participación de varios actores, sea de vida, de bienes, de intereses, o de trabajo. El mero hecho de pertenecer a una comunidad implica participar de sus obligaciones y de sus beneficios. Tener que exigir responsabilidad o corresponsabilidad en cualquier comunidad es la constatación de la preexistencia de insolidaridad, abuso e inmoralidad.

Por ello, es una obviedad la necesidad de un cambio de cultura empresarial, pero también una asunción de responsabilidad de todos los agentes sociales. Las buenas prácticas en el ámbito laboral son imprescindibles y acabar con el presencialismo ineficiente, pero también con el absentismo irresponsable, es una premisa inexcusable pues ambos son obstáculos para la igualdad y el progreso social.

## MARÍA SÁNCHEZ-ARJONA

Presidenta de la Fundación MásHumano



Desde la fundación máshumano, llevamos 15 años trabajando para lograr una sociedad más humana, donde se respete y valore a cada persona y se promueva su desarrollo integral en equilibrio.

En este sentido, podemos afirmar que España avanza a un ritmo demasiado lento y costoso económica y socialmente, en sus propuestas para resolver la necesidad que tenemos los españoles de poder armonizar el desarrollo profesional con el personal y familiar.

Datos como la brecha salarial actual, el coste económico que soportan las familias por cuidado de hijos y dependientes, los altos costes empresariales de absentismo, rotación y bajas laborales y los costes de la seguridad social generados por la falta de conciliación en las personas y en las familias, demandan abordar esta realidad de forma inmediata y efectiva bajo un pacto de estado a nivel nacional por ser un tema estratégico, de interés general y de gran necesidad social.

Medidas permanentemente propuestas y demandadas por la sociedad como son: la adecuación de los horarios laborales a los escolares, el desarrollo de prestaciones familiares para cubrir situaciones de grave necesidad, la prestación universal por hijo a cargo, permisos de paternidad equiparados con los de maternidad, bonificaciones a las empresas que fomentan el empleo local y que implantan modelos flexibles con horarios racionales, etc. requieren una apuesta firme y decidida por parte de los poderes públicos, que debe estar respaldada por empresas y sociedad civil de cara a abandonar, de una vez por todas, el modelo social paliativo actual y pasar a un modelo preventivo que aborde de forma coherente y efectiva los cambios a los que nos enfrentamos.

El papel que juegan las empresas con sus modelos organizativos, entornos y horarios laborales es clave y determinante para alcanzar una sociedad más sana y equilibrada. Sin embargo, no debemos obviar que el cambio que proponemos es cultural y requiere de información, formación y recursos para poder implantar modelos de trabajo flexibles, meritocráticos, con horarios racionales y corresponsables que transformen la cultura presencial de la mayoría de las empresas españolas que son pymes y micropymes.

Por eso, es una tarea de todos, hombres y mujeres, promover una forma de trabajo corresponsable y coherente con nuestro proyecto de vida personal y familiar y, en este sentido, no renunciar a nuestros derechos pero también entender y asumir la responsabilidad que tenemos en el correcto uso que hacemos del tiempo y el que permitimos hacer a los demás.

Debemos lograr entre todos una sociedad armonizada y un modelo de convivencia que nos permita tener un desarrollo integral y equilibrado en el terreno personal, familiar y profesional. Administración, empresas y sociedad civil, estamos llamados a impulsar de una vez por todas este cambio ya que solo así lograremos avanzar a nivel económico, empresarial y social.