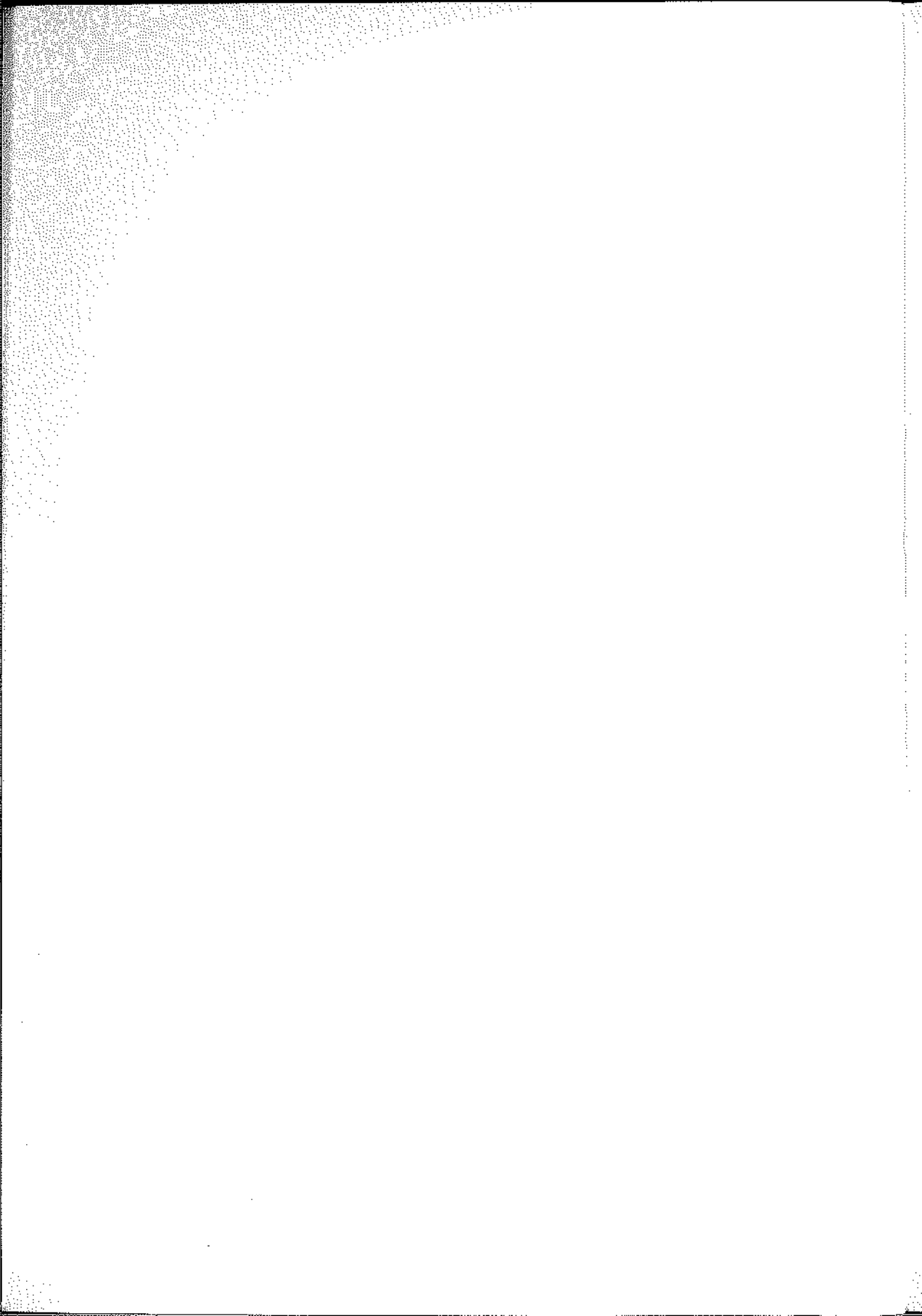


LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: SU INCLUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Conclusiones de la Conferencia Internacional y Propuestas Sindicales





LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: SU INCLUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conclusiones de la Conferencia Internacional y Propuestas Sindicales

Proyecto promovido por:



LINE BUDGET: 04.03.03.01

Acuerdo nº VS/2010/0193

Compromiso nº SI2.544307

Realiza: Secretaría de Análisis y Estrategia

Edita: UGT-Madrid

D.L.: M-51539-2010

ÍNDICE (versión en castellano)

1.	Introducción	5
2.	Conferencia de Madrid. Resumen de las intervenciones y ponencias	7
	Mesa de expertos	
	Almudena Fontecha. Secretaria de Igualdad de UGT.	
	"Los usos del tiempo y las dificultades para conciliar; dos caras de la misma moneda".	7
	Fernando Valdés Dal-Ré. Profesor de Derecho del Trabajo. UCM.	12
	Pilar Carrasquer. Profesora del departamento de Sociología de la UAB.	
	"La Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Una asignatura pendiente".	13
	José María Zufiaur. Miembro del Comité Económico y Social Europeo.	16
3.	Principales conclusiones.	18
4.	Propuestas sindicales.	23

INDEX (English version)

1.	Introduction	31
2.	The Madrid Conference. Summary of interventions and Speeches	33
	The Experts' Table	
	Almudena Fontecha. Secretary for Equality at UGT.	
	"The use of time and difficulties to conciliate; two sides to every coin".	33
	Fernando Valdés Dal-Ré. Professor of Labour Law. UCM.	37
	Pilar Carrasquer. Professor of the Sociology Department at UAB.	
	"Conciliation of personal, family and professional life: an unresolved matter".	38
	José María Zufiaur. Member of the European Economic and Social Committee.	42
3.	Main Conclusions	43
4.	Trade Union Proposals	47

INDICE (Versione italiana)

1.	Introduzione	55
2.	Conferenza di Madrid. Sintesi degli interventi e relazioni	57
	Tavolo Esperti	
	Almudena Fontecha. Segretaria delle pari opportunità dell' UGT.	
	"L'uso del tempo e le difficoltà per bilanciarlo; due volti della stessa medaglia".	57
	Fernando Valdés Dal-Ré. Professore di Diritto del Lavoro. UCM.	62
	Pilar Carrasquer. Prof.ssa del Dipartimento di Sociologia presso l'UAB.	
	"La conciliazione della vita personale, familiare e professionale: una questione in sospeso".	63
	José María Zufiaur. Membro del Comitato Economico e Sociale Europeo.	66
3.	Conclusioni Principali	68
4.	Proposte Sindacali	72

La siguiente publicación recoge las conclusiones y resultados más relevantes de las mesas y debates de la conferencia que tuvo lugar el día 7 de Junio de 2010, en Madrid, bajo el título *"Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su inclusión en la negociación colectiva"*

Ambas actuaciones, conferencia y publicación, se enmarcan dentro del proyecto: "Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su inclusión en la negociación colectiva", cofinanciado por la Comisión Europea a través de la línea presupuestaria "Relaciones Laborales y Diálogo Social", 04.03.03.01, VP/2009/001. Subprograma 2: Mejora del conocimiento en el campo de las relaciones laborales.

El promotor de dicho proyecto es la Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid),

Participan como socios de este proyecto, las organizaciones sindicales

UIL di Roma e del Lazio

EKA-Athens

Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ)

DGB-Berlín

Todos ellos sindicatos europeos pertenecientes a la Red de Sindicatos den las Ciudades capitales Europeas.

El proyecto se desarrolló desde el 1 de Diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2010

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto un cambio radical tanto en las relaciones laborales y organización del trabajo como en los cimientos de la estructura social y familiar de los países. Estos cambios en el uso del tiempo han puesto de manifiesto la necesidad de cubrir las tareas que tradicionalmente realizaban las mujeres y que ahora no pueden realizar al salir a trabajar fuera de casa. Este trabajo "oculto" se ha hecho visible poniendo de manifiesto las carencias del estado del bienestar, y mientras esta situación no se solventa la tasa de actividad femenina será siempre inferior a la masculina.

Si queremos modificar el resultado de esta ecuación debemos incidir en otra de sus variables y es que las medidas a adoptar se dirijan a promover la corresponsabilidad en la realización de estas tareas.

La palabra conciliación, en castellano, se define como "componer y ajustar los ánimos de quienes están opuestos entre sí". La idea preconcebida de que la vida familiar y laboral son opuestas por principio, es la premisa de la que se ha partido tradicionalmente. Cada uno tendrá que apañarse como mejor pueda con sus responsabilidades familiares porque, desde esta perspectiva, el mundo del trabajo es ajeno a los asuntos particulares del trabajador o la trabajadora, y como queda claro en la definición, si esos cambios no se realizan en los dos ámbitos no llegaremos a un buen ajuste.

En realidad, cuando nos referimos a cambios para conseguir conciliar nos referimos básicamente a introducir cambios en el uso del tiempo, tanto en el porcentaje de tiempo que utilizamos en las distintas tareas hombres y mujeres como en la introducción de una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo; por supuesto, en esta materia los sindicatos no renunciamos a conseguir reducir la jornada semanal a 35 horas, lo que además de otros beneficios facilitaría la conciliación. Pero es necesario sincronizar los tiempos sociales para conseguir una efectiva conciliación y para avanzar en la igualdad real entre los géneros.

Si bien la Comisión Europea publicó en 2005 un estudio comparativo de las medidas de conciliación en 30 países europeos, está referido, básicamente, a los permisos para el cuidado de menores, pero no habla del cuidado de dependientes ancianos o discapacitados.

Por otra parte, no debemos de olvidar que debemos tender a la "conciliación de la vida privada y el trabajo", y esa vida privada incluye no solo la vinculada a la familia, sino también, al ocio, las relaciones sociales y la formación.

Las políticas dirigidas a la conciliación, están orientadas a permitir que las mujeres puedan incorporarse al mundo laboral y en algunos casos hacia fomentar la corresponsabilidad entre ambos cónyuges, sin embargo debemos preguntarnos si esa es la única acción a desarrollar o deben ser políticas transversales que abarquen objetivos más amplios como los servicios públicos, el ámbito escolar, el tiempo, la ciudad, los horarios comerciales y la flexibilidad de horarios en los puestos de trabajo.

En este sentido la negociación colectiva es un elemento clave, como elemento central de las relaciones laborales cualquier flexibilización en la organización del trabajo

y por ende en la modificación de los usos horarios pasa por negociar las jornadas laborales de los trabajadores que prestan los distintos servicios.

Otro tema, motivo de análisis en estas jornadas es la implantación de los planes de igualdad en las empresas, un objetivo mucho más amplio pero que de una manera integral intenta equilibrar las desigualdades dentro del mundo laboral.

Es evidente la diferencia entre el objeto de las dos políticas, las medidas de conciliación están dirigidas a ambos sexos mientras que las políticas de igualdad van dirigidas a corregir desigualdades entre ambos mediante acciones positivas.

Durante la conferencia hemos realizado una reflexión acerca de la necesidad de potenciar estas políticas en el marco europeo y de la importancia que tiene el diálogo social por su capacidad para incluir modificaciones que realmente mejoren la vida de los trabajadores.

2. CONFERENCIA DE MADRID. RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES Y PONENCIAS.

En la conferencia intervinieron distintos ponentes, cada uno desde su disciplina, abordaron el tema y dieron una visión integral sobre las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

SESIÓN DE APERTURA.

Estuvo a cargo de Isabel Navarro Cendón, Secretaria de Análisis y Estrategias de UGT-Madrid y Responsable de Relaciones Internacionales. Como directora del proyecto realizó la presentación del mismo e introdujo las intervenciones de los siguientes representantes institucionales.

Miguel Ángel Villanueva, Delegado del área de Gobierno de Economía, Empleo y Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Madrid dio la bienvenida a los asistentes y proclamó el compromiso del gobierno de la ciudad de Madrid con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que queda de manifiesto en diversas actuaciones, algunas de ellas en colaboración con UGT Madrid.

Ángel Melchor Celada, Subdirector general de Fomento de la Igualdad en la empresa, Negociación Colectiva y Ordenación normativa del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España manifestó la importancia que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tienen para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres.

INFORME DE LAS REGIONES EUROPEAS.

Intervinieron los representantes de los sindicatos socios presentando las principales conclusiones de los estudios realizados en sus respectivos países. El contenido ya se incluyó en la primera publicación.

MESA DE EXPERTOS: "La Negociación Colectiva como instrumento de inclusión".

Almudena Fontecha. Secretaria de Igualdad de UGT.

"Los usos del tiempo y las dificultades para conciliar; dos caras de la misma moneda".

La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral ha configurado un sistema de organización social en el que además de seguir ocupándose del ámbito reproductivo, del cuidado y organización de la familia en su sentido más amplio, y del mantenimiento doméstico, se ocupan también, y al mismo tiempo, del ámbito productivo, mientras que los hombres continúan manteniendo, en general, el rol de proveedores de recursos, manteniendo su actuación en la esfera productiva.

Este cambio, que sin duda ha mejorado la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, ha venido a sumar nuevas desigualdades entre géneros, ya que no se ha producido un reparto equilibrado de las responsabilidades y tareas en el ámbito de la familia. Como consecuencia de ello, las mujeres sufren una sobrecarga de trabajo, además de los efectos negativos y discriminatorios de un mercado laboral estructurado, organizado y pensado conforme a patrones masculinos.

La realización de dobles jornadas de trabajo de las mujeres, o la búsqueda de soluciones informales a la conciliación está suponiendo un mayor nivel de stress en su vida. La falta de tiempo para el ocio, la vida social y el cuidado personal propio generan un menor nivel de bienestar y de calidad de vida e incrementa el riesgo de efectos nocivos para la salud integral de las mujeres trabajadoras.

Por otra parte, los derechos laborales vinculados a la conciliación, como los permisos, excedencias o reducciones de jornada para atender las responsabilidades familiares, son ejercidos mayoritariamente por las mujeres, y ello influye negativamente sobre el mantenimiento del empleo, la promoción, las retribuciones o la protección social, pero la inexistencia de unos servicios públicos que garanticen el cuidado de menores y dependientes hacen que las mujeres se acojan a dichos derechos, asumiendo los riesgos que ello tiene para su empleo actual y sus futuras pensiones.

En muchos casos, cuando las mujeres valoran estas consecuencias indeseadas optan por postergar la maternidad e incluso por renunciar a ella, con los perjudiciales resultados que ello tiene para toda la sociedad.

Además, nuestra legislación en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se asienta sobre un modelo sexista que divide y diferencia los roles asignados a hombres y mujeres. Las sucesivas reformas legislativas no han terminado de romper definitivamente con este sustrato cultural.

En este sentido la Ley de Igualdad ha supuesto un gran avance al introducir elementos que empiezan a romper estos patrones de comportamiento. Por ejemplo, el establecimiento de un permiso específico de paternidad para los trabajadores, abre una puerta hacia el cambio, integrando a los hombres en el uso de esta medida con titularidad propia (más allá de la idoneidad de la duración de este permiso) propiciando su participación en el reparto de tareas y responsabilidades. La novedad reside en la consideración legal de los hombres como beneficiarios de derechos dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

En la actualidad, si bien existe una mayor conciencia social sobre la conciliación, se mantiene una importante incomprensión social hacia el tema, y ello se debe a que, en demasiadas ocasiones, el discurso y las soluciones que se plantean no hacen otra cosa que abundar en la raíz del problema; la conciliación, a pesar de los avances legislativos, todavía sigue siendo un problema y un asunto de mujeres, mientras que no se profundiza en un elemento clave como es el tiempo de trabajo.

Se trataría de hacer más racional el tiempo para que conciliemos todos, no solo las mujeres; la cuestión es abordar este asunto de una forma integral, y como tal hay que conjugar la organización de diferentes ámbitos sociales.

El objetivo es hacer compatible un proyecto vital, que incluye a la familia, ocio, desarrollo personal, etc. con el mundo del trabajo (horarios laborales, contratos, salarios, etc.) y con las diferentes estructuras sociales; no se producirá un verdadero equilibrio por muchas soluciones que articulemos en el ámbito laboral y del empleo si la organización social mantiene esquemas incompatibles con la conciliación.

Muchas personas siguen sin poder conciliar aun teniendo jornadas de trabajo más racionales, ya que ir al pediatra, visitar a los tutores de nuestros hijos e hijas durante la jornada laboral u obtener un permiso para el cuidado de personas dependientes,

realizar estudios, etc..., continúan siendo un problema, puesto que las estructuras sociales no han modificado su organización.

La cuestión es más profunda, hay que ir trabajando en diferentes aspectos a la vez, el cambio de mentalidad y la sensibilización en torno al valor del trabajo de las mujeres, que la conciliación es un asunto tanto de hombres como de mujeres y modificar en paralelo la organización de las estructuras sociales.

La cultura empresarial juega un papel fundamental, en este sentido: el empresario debe entender que integrar la conciliación en la estrategia de gestión supone un valor añadido para las políticas empresariales, sobre cuestiones como rentabilidad, producción o productividad y que solo desde esta consideración, obtendrán más beneficios en sus cuentas de resultados.

En cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito de la empresa, está demostrado que cuando los equipos de trabajo están formados por personas de ambos sexos el entorno laboral más creativo, innovador y productivo y que las empresas en las que se concilia son más rentables: aumenta la productividad y baja el absentismo.

El sector empresarial, en muchas ocasiones, no es partidario de que las medidas de conciliación se incluyan en la negociación colectiva, porque el concederlas de manera arbitraria les concede aún mayor poder, porque la "gratitud" de los trabajadores se manifiesta en menos demandas en otros aspectos.

El asunto de la Conciliación es de lenta implantación, todavía los usos del tiempo en general son distintos para los hombres que para las mujeres, también los tiempos de trabajo son distintos, esto es lo que hace que la conciliación sea un "problema de ellas". A las mujeres no se las contrata, o sus contratos son por menos tiempo y más precarios en previsión de que necesitan conciliar. Sabemos que una vez dentro de la empresa, lo que se premia es la presencia, la plena disponibilidad, que en la práctica es un alargamiento no reconocido de la jornada, y esta situación se mantiene a costa de los malabarisismos que hacen las mujeres o renunciando a la posibilidad de promocionar.

Para continuar con estas reflexiones de carácter general sobre conciliación y tiempo de trabajo, es necesario incorporar al discurso el hecho de que además de trabajadores somos consumidores y que cada vez demandamos horarios comerciales más amplios, olvidando que estos horarios son realizados, también por trabajadores, que reclaman su derecho a conciliar. Esta cobertura se hace generalmente con la prolongación de las jornadas, en lugar de crear más puestos de trabajo, más empleo. Así la conciliación de unos se hace a costa de rebajar condiciones de trabajo de otros.

En resumen una mayor racionalización del tiempo de trabajo contribuiría a facilitar la conciliación, pero no sólo eso, es necesario también mejorar las condiciones de trabajo y las retribuciones, circunstancias estas que no suelen confluir en el trabajo de las mujeres. Y por ello suelen ser ellas las que ante una eventual necesidad familiar articulan "soluciones" incluso abandonando el empleo.

El reparto de los tiempos en nuestra sociedad es desigual, como ya sabemos, y constituye un importante freno para la igualdad de oportunidades, lo que nos lleva a la necesidad de crear un nuevo marco en el que hombres y mujeres compartan equitativamente las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Un marco donde los poderes públicos contribuyan de forma eficaz, desde su nivel de competencia, en

la ampliación y creación de servicios e infraestructuras para cubrir esta necesidad social y adopten medidas de carácter colectivo sobre condiciones de trabajo y horarios comerciales. Y las empresas incorporen en sus políticas de recursos humanos y en su cultura organizacional del trabajo, una articulación más racional del tiempo de trabajo en el que se tenga en cuenta la conciliación del tiempo laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva es el marco indicado para la inclusión de medidas de conciliación en las empresas, si bien, tal y como hemos comentado, en España los empresarios son reacios a negociarlas porque prefieren que sean favores que ellos conceden a los trabajadores a derechos que estos posean.

En cuanto a la negociación colectiva, hay que señalar que entre los criterios que fijan las prioridades para la Negociación Colectiva firmados en los sucesivos Acuerdos Interconfederales, se encuentra desde hace años, la necesidad de abordar la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada y su disfrute flexible. Se plantea la necesidad de utilizar sistemas flexibles de jornada y limitar las horas extras con el objetivo de conciliar las necesidades empresariales con las de las personas trabajadoras.

Aunque la organización del trabajo es facultad del empresario y la obtención de beneficios consustancial con la naturaleza empresarial, es necesario hacer que esto, sea compatible con el bienestar de las personas que trabajan en la empresa por lo que es conveniente contar con los trabajadores y trabajadoras y con sus representantes como parte integrante de la actividad económica.

Además el tiempo de trabajo y su distribución son objetos básicos de la negociación, y cuando ésta se produce la parte sindical debe de tener un claro conocimiento de las necesidades de los trabajadores, tener en cuenta los ciclos de vida e ir mucho más allá de los permisos parentales.

Si bien es cierto que los convenios colectivos han ido experimentado a los largo de los últimos años, avances en materia de igualdad y de conciliación, tienen que avanzar mucho más, pero sobre es necesario conseguir una normalización del uso de todas aquellas medidas que ya existen y que en muchos casos no se demandan o se demanda poco ante posibles efectos adversos, no vayan a ser motivo de la no renovación del contrato o de penalización laboral, esto es debido a la gran temporalidad y precariedad que define al mercado de trabajo de nuestro país.

Respecto de la conciliación un dato importante a considerar, que señalan algunas investigaciones, se refiere a la otra cara que representa la dualidad del mercado de trabajo, los trabajadores fijos, al menos una buena parte de los trabajadores consultados, tanto hombres como mujeres, prefieren trabajar en empresas que tienen medidas que favorecen la conciliación de la vida personal y laboral a una mejor retribución económica, aunque ambos elementos no tienen porque ser incompatibles, es más en la negociación colectiva las medidas de conciliación no deben de ser nunca objeto de cambio por mejoras en el ámbito salarial.

Teniendo en cuenta todo ello, podemos concluir que es necesario adoptar medidas que faciliten y propicien cambios, tanto de las estructuras como de las actitudes, que

respondan a nuevos modelos de cooperación y solidaridad activa entre sociedad e individuos, entre hombres y mujeres, entre empresas y trabajadores así como de las administraciones públicas en pro de la conciliación, en beneficio de todos.

Para ello es necesario en un sentido amplio:

- Que la adopción de medidas y prácticas en materia de conciliación se realice, en el ámbito de que se trate, desde un enfoque no sexista, teniendo muy claro que los problemas que acarrea la falta de conciliación penaliza especialmente a las mujeres, que la conciliación es un asunto de todos, de hombres y de mujeres y de la sociedad en su conjunto y debe tener una respuesta de carácter social y no individual para poder ser resuelto.
- Que dichas medidas tengan la virtualidad de romper con los roles sexistas que perpetúan el desempeño de las tareas domésticas y asignan las responsabilidades familiares a las mujeres, en todos los ámbitos, incluido el de la depuración de textos legales como los contenidos de los convenios colectivos, etc., así como cualquier medida que sirva eficazmente para combatir la segregación ocupacional, educacional, social y cultural por razón de género.
- Medidas que fomenten la corresponsabilidad de los hombres en todo lo que concierne a responsabilidades familiares, tareas domésticas, etc., de manera que se vayan corrigiendo los desequilibrios en los usos del tiempo de mujeres y hombres.
- Es necesario también eliminar la discriminación y la desigualdad salarial que sufren las mujeres, lo que sin duda favorecerá la conciliación y la corresponsabilidad de los hombres, para no sacrificar el empleo de las mujeres cuando la solución a la conciliación se busca dentro de la unidad familiar, prescindiendo del salario más bajo que generalmente lo tienen las mujeres.
- Avanzar en políticas de estímulo para la contratación de mujeres cuyo empleo sean de mayor calidad y estabilidad.
- Es necesario abordar el tratamiento de la organización del tiempo de trabajo, adoptando medidas que no se limiten a la regulación de descansos y permisos. Es importante tener en cuenta aspectos de la organización del tiempo de trabajo como los horarios y los tiempos de presencia en relación con la productividad, modificando la cultural del presentismo, a favor de un modelo más racional que mejore la productividad, elimine tiempos de trabajo improductivos, adoptando medidas de flexibilización de horarios en favor de los trabajadores, mejore la utilización y gestión del tiempo, y en general todas aquellas medidas que favorezcan la conciliación teniendo en cuenta las necesidades y demandas de los trabajadores y trabajadoras.
- Es necesaria también la provisión de servicios públicos para la educación y atención de los menores de tres años y de las personas en situación de dependencia, en este sentido esperamos y confiamos, a pesar de la crisis y del entorpecimiento de algunas Comunidades Autónomas en el cumplimiento de la Ley de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia para que se desarrolle en su totalidad. Sin duda esta norma lleva asociada la mejora de las condiciones de vida de muchos ciudadanos y ciudadanas de muchas mujeres cuidadoras.

Fernando Valdés Dal-Ré. Profesor de Derecho del Trabajo. UCM.

La intervención de este ponente se basó en la negociación de los planes de igualdad en la empresa.

En España en el año 2007 se aprobó la Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Además de otros aspectos de gran importancia esta Ley determina la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, en las empresas que así están obligadas por un convenio colectivo o en aquellas en las que la autoridad administrativa ha detectado irregularidades manifiestas en materia de igualdad; en este último caso la realización de un plan de igualdad es una medida alternativa a la sanción.

El Artículo 45.2 de dicha Ley es el que establece la Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Dicha ley es ciertamente confusa en algunos aspectos, como sucede cuando establece que en el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Este punto supone una fuente de problemas para la negociación colectiva. En primer lugar, en lo que respecta a la obligación de elaborarlo en empresas de más de 250 trabajadores, la cuestión pasa por determinar si se computa el número total de trabajadores de la empresa o por centros de trabajo. Si la ley dice que debe haber un plan de igualdad independientemente de las características de la empresa, es razonable que se computen como empresa integral y no centros de trabajo independientes aunque en cada uno de los centros haya más de 250 trabajadores

En este caso dependerá de cómo se computen los trabajadores, según el Estatuto de los Trabajadores, para el cómputo de los trabajadores de la empresa de cara a las elecciones sindicales, el contrato fijo es computado como un trabajador, sin embargo los trabajadores temporales para entrar en el cómputo deben haber trabajado 200 días o más.

En lo que respecta a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el delegado sindical será elegido por todos los trabajadores que pertenezcan a la empresa en este momento, es decir, un trabajador un voto y el cómputo para la elaboración de los planes de igualdad debe ir en este sentido, ya que es el que garantiza el principio de igualdad de trato.

A la hora de tener en cuenta la negociación de estos planes debemos tener en cuenta que el legislador tiene una visión simplista ya que recoge la ley y el convenio del sector como mecanismos para la negociación de los planes de igualdad, sin tener en cuenta que nuestra negociación es más rica, ya que deja fuera la acción sindical en la propia empresa mediante la convenios y acuerdos de ámbito inferior al sectorial.

La ley establece que antes de la realización del Plan propiamente dicho, el cual deberá ser negociado con la representación legal de los trabajadores, es necesario realizar un diagnóstico, el cual puede ser realizado por una empresa externa con los datos aportados por la empresa, y no es necesario contar para su elaboración con la representación de los trabajadores. Pero es evidente que así el diagnóstico no es correcto ya que quien lo realiza es juez y parte.

Los planes de igualdad deben de tener una visión a largo plazo y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero, tal y como sucede en toda negociación colectiva, la falta de mujeres en las mesas negociadoras hace que las medidas de conciliación, que se incorporan, sean paternalistas y conviertan dichos planes en una mera regulación de los permisos parentales.

Pilar Carrasquer. Profesora del Departamento de Sociología de la UAB.

"La conciliación de la vida personal, familiar y laboral: una asignatura pendiente".

En primer lugar, Pilar Carrasquer, realizó una reflexión acerca del concepto de conciliación y el contexto cultural en el que surgen las nuevas políticas en esta materia. Planteándose si surgen como una respuesta a la demanda social o como respuesta a la necesidad de aumentar la tasa de natalidad y la tasa de actividad de las mujeres europeas.

Teniendo en cuenta el contexto social de nuestro país, encontramos dos grandes problemas, para la incorporación en igualdad de la mujer al mundo laboral, vinculados directamente a la conciliación:

- La doble presencia femenina: Ha aumentado la actividad laboral de las mujeres adultas pero ellas siguen siendo responsables del cuidado familiar y de las demás responsabilidades domésticas que tradicionalmente le han sido adjudicadas. Esta asignación de tareas en función del género forma parte de nuestro imaginario social y como consecuencia, la mujer está sometida a una "doble jornada" de trabajo.
- La importancia de los nuevos usos sociales del tiempo: El aumento de la desincronización horaria cotidiana, la desregulación de la jornada laboral, la intensificación de los ritmos laborales y el aumento del empleo en los servicios dificulta la articulación de los distintos tiempos de trabajo en la vida diaria (Alisa del Re, 1995)

Para contextualizar debemos recordar que uno de los principales objetivos de las políticas activas de empleo europeas es aumentar las tasas de actividad femenina. Las directrices europeas y su transposición a la legislación española han sido factores de articulación y motivación de los agentes sociales de cara a la introducción de esta temática en las relaciones laborales y de cara a su impulso a través de la negociación colectiva. Aunque, si bien es verdad, esa no es la única repercusión de la política europea respecto de la conciliación. El contexto de las políticas de empleo y su gobernanza, entendiendo esta como el proceso de coordinación, articulación de los distintos niveles y su traslado a la negociación colectiva, marcan el carácter y los contenidos de la llamada conciliación, por lo menos en una triple dirección:

- Ubican el tema de la conciliación en el campo del empleo y de las relaciones laborales, y no en el terreno exclusivo de las políticas familiares o sociales.
- Al relacionar la conciliación con el impulso de las tasas de actividad y de empleo femeninas, contribuyen a una percepción de la conciliación como algo netamente femenino.

- Pone a prueba la capacidad de la negociación colectiva para dar respuesta a una problemática que:
 - Se mueve entre lo general (articulación entre producción y reproducción y su incidencia en la disponibilidad y movilización de la mano de obra) y lo particular (desde la situación laboral y empresarial hasta el momento del ciclo de vida, etc...)
 - Responde a dos lógicas temporales distintas: la diacrónica que rige la actividad laboral, la sincrónica que acompaña el trabajo doméstico familiar, en especial en su dimensión de trabajo de cuidado de los demás.
 - Plantea la dificultad del carácter relativamente imprevisible que a menudo acompaña ese trabajo de cuidado.

Las directrices europeas sobre conciliación persiguen la movilización de la fuerza de trabajo femenina, reducir el desempleo de este colectivo, incrementar las tasas de actividad y de empleo y con ello elevar el número de personas que coticen a los sistemas públicos de seguridad social. El reto para sostener el modelo social europeo, y en particular el sostenimiento del sistema de pensiones, ha propiciado la búsqueda de una serie de medidas alternativas impulsadas a partir de las directrices de la Unión Europea, que deben desarrollarse en cada país. A través de la coordinación de las políticas de empleo guiadas por los «cuatro pilares» e impulsada a través de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo (PNAE) se han venido extendiendo medidas como trabajo a tiempo parcial o la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, formando parte de o acompañando a otro tipo de medidas que más específicamente se vinculan con la conciliación como los permisos por maternidad o lactancia.

Como hemos mencionado antes, uno de los instrumentos privilegiados para impulsar esta política es la negociación colectiva. Sin embargo, a pesar de valorar el potencial que tiene para dar a conocer y extender este tipo de problemática y su posible resolución, los agentes sociales señalan que los acuerdos basados en la autonomía de las partes no son suficientes porque estiman que una parte de la solución al problema se ubica en un terreno ajeno al de la propia dinámica laboral, como puede ser la provisión de servicios públicos de atención y cuidado. Los propios agentes sociales ponen de manifiesto la dificultad para abordar desde el ámbito del empleo algo que cultural y organizativamente sitúan fuera del mismo.

Las organizaciones sindicales se manejan entre dos grandes tipos de discursos:

- Por un lado, la conciliación es vista como condición para la igualdad entre géneros, en este sentido, la prioridad está en la política de igualdad de oportunidades, en tanto que supone reivindicar la igualdad de trato. Se suele considerar el tema de la conciliación dentro del capítulo de la igualdad de derechos y deberes tanto en la vida laboral como en la familiar. Esta concepción de la conciliación puede contribuir a reinterpretar el significado de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: la posibilidad de conciliación es vista como condición para la igualdad.
- Por otro, la conciliación es vista como una mejorara de la calidad de vida. El problema no es la conciliación «a secas», sino la armonización de la vida laboral y personal. Es decir, se liga la conciliación con la mejora en la calidad de vida de

cada trabajador o trabajadora (y no estrictamente con las exigencias derivadas del trabajo doméstico familiar y lo que ello significa dada la actual división sexual del trabajo). En este caso, los sindicatos se encuentran con que tienen que gestionar una diversidad de demandas de «conciliación» que no están ligadas exclusivamente al trabajo doméstico-familiar, sino con la posibilidad de disponer de tiempo para estudios u otras actividades de carácter personal.

Para las organizaciones empresariales, la conciliación se limita únicamente a los permisos por razón de maternidad o cuidado, no consideran que sea un tema empresarial ni objeto de negociación colectiva, aunque sí se utilice como herramienta de gestión del personal.

Algunas empresas están dispuestas a ofrecer incentivos relacionados con una gestión flexible de la jornada laboral a cambio de fidelizar determinados segmentos de plantilla. En este sentido, la conciliación se tiende a gestionar como una cuestión individual, en la que a veces intervienen los comités o los sindicatos, pero por lo habitual sólo cuando se trata de ampliar estas medidas al resto de la plantilla. De este modo, las empresas tienden a «dualizar» la gestión de la conciliación, distinguiendo entre la mano de obra auxiliar (administrativa, técnica) y la productiva.

Otra forma de gestión diferente es a través de la negociación colectiva. En esta ocasión, la temática de la conciliación aparece ligada a cuestiones como las mejoras en los permisos puntuales durante determinados periodos y a la reducción de jornada. Se trata de medidas con un abanico más reducido y básicamente de tipo cuantitativo.

Las prioridades en la negociación siguen siendo el empleo, salarios y tiempo de trabajo, los temas referidos a la conciliación, como antes los relativos a la igualdad de oportunidades, ocupan un lugar secundario. En general, encontramos una serie de convenios con cláusulas que se limitan a repetir lo que ya la ley prevé y, por otro lado, otra serie de convenios, más interesantes que incluyen cláusulas que mejoran la legislación.

Podemos distinguir tres tipos de obstáculos que a menudo aparecen en los discursos de los agentes sociales:

- Las características del modelo español de división sexual del trabajo y a la baja extensión y calidad del soporte público al trabajo de cuidado de los demás en nuestro país.
- Las barreras propias de la dinámica sexuada del mercado laboral (segregación ocupacional, peores condiciones femeninas de empleo, etc.).
- La propia lógica de la negociación colectiva. En este caso, se mezclan elementos que tienen que ver con la cultura sindical y empresarial, con elementos relacionados con las características de las empresas y de los sectores productivos, junto a la propia composición de las plantillas.

En lo que se refiere a la parte sindical, tiene mucha influencia la baja representación femenina en las mesas de negociación, así como, la falta de formación específica en materia de igualdad y la debilidad sindical para entrar en temas relacionados con la organización del trabajo, otro de los obstáculos que dificultan la negociación es la subcontratación.

Respecto a los trabajadores, su mayor obstáculo es el miedo a perder el empleo, especialmente en sectores con empleo precario y debilidad sindical. Otras veces, prefieren otras contrapartidas como el salario. También hay reticencias por temor a conflictividad o tensiones entre compañeros/as ante la posibilidad que la carga de trabajo se traslade a otra persona, sin que la empresa provea de recursos adicionales.

Por parte de las empresas la cultura y formación, del pequeño y mediano empresariado tradicional, constituye otro obstáculo. El pequeño empresario teme el coste laboral que puedan suponer estas medidas, son reticentes a sustituir las bajas por maternidad (16 semanas), incluso sabiendo que no paga la cuota de la seguridad social de la persona que contrata para cubrir dicha baja. En cambio, las grandes empresas, las multinacionales y la administración pública son más proclives a negociar esta temática, por dos razones. Por un lado, para fidelizar a determinados colectivos. Y, otra, por los propios intereses de directivos, cuadros medios y técnicos, que prefieren una mejor calidad de vida que largas jornadas laborales.

Otro obstáculo a tener en cuenta en la pequeña empresa es el tamaño de la plantilla y la poca diversidad de horario que hace difícil la flexibilidad, también el grado de feminización de la plantilla es determinante en la negociación de estas medidas.

Podemos apuntar algunas líneas de trabajo de presente y de futuro:

- Los permisos de conciliación deben ser para todo el mundo, debemos plantearnos la posibilidad de que sean obligatorios, universales e individualizados.
- Tenemos que ajustarnos al ciclo de vida (hijos/as – personas mayores).
- La reducción de la jornada laboral debe ser dirigida a todo el mundo, extenderse de forma sincrónica y cotidiana (Lallement, 2007).

A modo de conclusión:

- Las mujeres no son el problema.
- Tenemos que afrontar los retos de la conciliación.
- Tratar la obligatoriedad masculina
- Ampliar los servicios
- Plantearnos que hacer con las Pymes
- Más y mejores políticas de tiempo de trabajo.
- Plantearnos la necesidad de realizar cambios culturales.

José María Zufiaur. Miembro del Comité Económico y Social Europeo.

Basó su exposición en las políticas de la Unión Europea y de cómo se trasladan a la normativa de los distintos países. Las medidas efectivas para llevar a cabo estas políticas se pueden materializar a través de dos vías:

- A través de un Acuerdo Marco; en el tema que nos ocupa, el Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, estos acuerdos se pueden recoger en su integridad o transponerlos al ordenamiento a través de la negociación colectiva.
- Mediante la aprobación de una directiva que debe ser acoplada al ordenamiento legal del país pero que no puede ser tratada en la Negociación colectiva.

El que se avance o no en la temática de la negociación colectiva depende de las políticas públicas, de la necesidad social, de la temática de lo que tratemos, es decir, del clima social. Este es el tema de la igualdad, o podemos decir de la igualdad inacabada ya que hay temas que están aún por conseguir como la igualdad en las pensiones o el acceso a puestos directivos.

Todavía tenemos demasiados estereotipos culturales como son el cuidado de la casa y de los otros, la subrepresentación en los niveles políticos, etc. La sociedad debe dar respuesta al hecho de que la mujer se haya incorporado al mundo laboral y no tenemos políticas públicas orientadas a un nuevo orden. Ante esta nueva situación no son válidos los acuerdos individuales, si no que tienen que tomarse medidas colectivas, políticas orientadas a conseguir la igualdad. Además, es fundamental aumentar la tasa de actividad femenina para mantener las pensiones. Poner escuelas infantiles permitiría pagar las pensiones, además de conseguir mayor poder adquisitivo y podría paliar, en cierta medida otros problemas como por ejemplo el problema de la pobreza infantil en Europa.

En otro orden de cosas, destacar que los pilares, en los que se apoya la Unión Europea, están de una manera u otra vinculados a la igualdad y a la negociación colectiva. Tampoco estamos preparados para valorar que significa realmente en términos económicos el trabajo subvalorado de las mujeres.

El principal problema es el trasladar la norma o acuerdos y su reproducción a algo que realmente cambie la situación, para que sean efectivas debemos incluir cláusulas de análisis que permitan su cumplimiento.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES

Isabel Navarro Cendón, Secretaria Ejecutiva de Análisis y Estrategias de UGT-Madrid, fue la encargada de cerrar la conferencia y plantear las principales conclusiones de la misma. Su exposición se incluye a continuación.

Desde el último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos celebrado en el mayo de 2007, y aunque ya entonces las perspectivas para la política social europea no eran buenas, la situación ha experimentado un notable empeoramiento. El lema del Congreso, "A la ofensiva", que llevaba implícito, entre otras cosas, la decisión de presionar para avanzar en la legislación de unas normas laborales y sociales básicas para los trabajadores europeos, se contempla ahora con cierto escepticismo, cuando no con un cierto sonrojo.

En la actualidad la lucha del sindicalismo europeo se centra en la defensa de los derechos más básicos de los trabajadores, que son los más perjudicados por una crisis no provocada por ellos.

El aumento brutal del desempleo es la primera agresión que ha sufrido, debido a la crisis, la clase trabajadora europea, pero además, los trabajadores que no han perdido su trabajo se encuentran amenazados por congelaciones salariales o incluso con rebajas, como ha sucedido a los funcionarios en Grecia o España.

Los efectos que la crisis está teniendo en los trabajadores no se van a resolver cuando mejore la situación económica, ya que más allá de los efectos momentáneos, las medidas tomadas para la recuperación van a tener repercusión a largo plazo, como por ejemplo, retrasar la edad de jubilación en muchos de los países.

La situación actual de crisis ha traído como consecuencia, el aumento de las desigualdades sociales, una caída de la parte de los salarios en el valor añadido de la economía, salarios reales que se estancan o incluso disminuyen en algunos países europeos, un desafío a los derechos de los trabajadores, una nueva tendencia a alargar, en vez de acortar, los horarios laborales, una mayor inseguridad laboral y un empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo.

La Unión Europea carece de una política común frente a los grandes problemas que afectan a Europa y al mundo, y con la situación que estamos viviendo no es un lujo que nos podamos permitir.

Frente a las economías únicas de China o EEUU, la Unión Europea cuenta con una moneda única pero con veintisiete políticas económicas nacionales diferentes que, a veces, juegan al dumping social entre ellas.

Prueba de ello fue el intento de aprobación de la directiva de tiempo de trabajo, que suponía "de facto" la posibilidad de realizar jornadas de hasta 65 horas.

Es además necesario revisar el concepto de crecimiento, ya que indicadores referidos únicamente a magnitudes económicas que no tienen en cuenta el bienestar de las personas no pueden ser la vara de medir.

El Banco mundial define la calidad de vida como el bienestar general de la población o el individuo y considera muy difícil su medición ya que además del bienestar material,

incluye componentes intangibles como la calidad del medio ambiente, la seguridad personal y las libertades políticas y económicas, y por supuesto los derechos laborales.

Frente a esta situación, debemos destacar la importancia del diálogo social para hacer frente a la complicada situación en la que nos encontramos. Es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de las relaciones laborales, además, una parte destacada del proceso de integración europea y un instrumento fundamental en la construcción de una Europa más social.

En Europa, tres ámbitos conforman las relaciones laborales: empresa, sectorial e interprofesional, y su desarrollo en la negociación colectiva es desigual.

A nivel de empresa, los Comités de Empresa Europeos han sido un instrumento útil. La "Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", ha permitido la creación de cerca de 800, lo que implica un ritmo de creación lento ya que representan poco más de un tercio de las empresas que podrían optar a su constitución aunque presenta varios problemas:

- La información que se facilita a los representantes de los trabajadores no siempre les llega a tiempo y suele ser insuficiente;
- También surgen problemas en la coordinación con los comités de la empresa en otros países;
- Una parte de los comités no están sindicalizados;
- Por último, la Directiva no facilita la elección de expertos independientes.

En cualquier caso, la posibilidad de establecer comités de empresa a nivel europeo, ha sido un avance para las relaciones laborales en el ámbito de la empresa.

También el diálogo social interprofesional ha experimentado una notable evolución especialmente con la participación de los agentes sociales en la Estrategia Europea de Empleo. Sin embargo, los progresos en este ámbito son más limitados. La diversidad de actores, la deficiencia institucional y la contraposición de intereses, han dificultado un desarrollo más eficaz de este sistema.

Hasta el momento, tan solo cuatro acuerdos se han transformado en Directivas (todas ellas del sector del transporte), aunque también se han alcanzado otros acuerdos como el del textil y del algodón. La exposición de experiencias como la negociación del tiempo de trabajo en el transporte por carretera o el acuerdo del textil, nos dan una idea de lo difícil y largo que puede llegar a ser un proceso de este tipo.

En definitiva, el modelo social europeo es consustancial con el modelo democrático de la Unión Europea y de sus Estados miembros. Un ataque a los vigentes niveles de protección social constituiría indefectiblemente la puesta en cuestión del modelo político y del proceso de integración europeo.

El marco del diálogo social europeo es fundamental para garantizar a todos los trabajadores los derechos establecidos en los acuerdos marco y en este sentido deben ir orientadas nuestras acciones en esta materia.

Además, y en lo que respecta a la negociación colectiva debemos reiterar la necesidad de establecer un marco coherente para la negociación colectiva y el derecho de huelga a nivel europeo.

Proyectos como estos son herramientas muy útiles para poner las bases para un trabajo común y potenciar así la coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo. Debemos aprender a trabajar conjuntamente aunando nuestros esfuerzos ya que solo así, conseguiremos nuestros objetivos que no son otros que garantizar a los trabajadores unos ingresos justos, unas condiciones laborales justas y en definitiva una Europa más social y más igualitaria.

Los encuentros entre sindicatos de distintas regiones europeas para buscar soluciones globales a la problemática que tienen los trabajadores evitarán una Europa de dos velocidades en el ámbito laboral y social.

Por lo tanto, los interlocutores sociales europeos tenemos la posibilidad de poner de acuerdo a la hora de desarrollar nuevas propuestas y para influir en el desarrollo de las políticas desarrolladas por la Comisión Europea. Pero, aunque se han conseguido importantes progresos, todavía queda mucho trabajo por hacer para llegar a un sistema europeo de relaciones industriales fuerte que complemente los sistemas nacionales.

Es importante en este marco que reivindicemos nuestro papel como interlocutores sociales ya que, pese a las continuas críticas y campañas de desprestigio, nuestras organizaciones son representativas y están lo suficientemente capacitadas para hacer frente a los actuales y futuros desafíos de la UE en los términos de empleo, crecimiento, innovación, productividad y competitividad.

Siendo en este marco en el que hemos desarrollado estas jornadas. A lo largo de esta conferencia, hemos analizado el papel de la negociación colectiva como instrumento para la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras europeas. Los distintos socios nos han descrito la forma de abordar la conciliación en sus respectivos países y de qué manera se articula la negociación colectiva.

De las exposiciones realizadas en esta Conferencia podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Pese a las diferencias culturales, los problemas para compatibilizar la vida familiar, personal y laboral son comunes a todos los europeos. Básicamente, planteamos las mismas soluciones pero la eficacia en su traslado a la normativa laboral depende del ámbito de aplicación y de la fuerza de la negociación colectiva.
- La conciliación no debe ser tratada como un problema de mujeres con responsabilidades familiares. En primer lugar porque es un problema de las personas, hombres y mujeres, y en segundo lugar porque todos tenemos derecho a compatibilizar el trabajo con nuestra vida, familiar o personal, es decir con nuestras aficiones, estudios o cualquier otra cosa que se nos ocurra. Trabajar no debe ser un obstáculo para conseguir el desarrollo integral de cada uno.

Una vez dicho esto, no podemos olvidar que la relación entre la conciliación de la vida personal y laboral y el trabajo tienen un marcado sesgo de género común a todos los países y este aspecto debe estar presente.

La situación de desventaja de las mujeres, con peores trabajos y peores sueldos hace que sean éstas las que en mayor medida utilizan los permisos para cuidado de hijos o personas dependientes ya que tiene un impacto menor en la economía de las familias. Este hecho retroalimenta la situación ya que supone trabas para la permanencia y la promoción, perpetuando la situación de precariedad y bajos salarios.

Las medidas de conciliación tienen que ir orientadas a fomentar la corresponsabilidad familiar de manera las mujeres accedan al mundo laboral/público y los hombres familiar/ privado.

- La conciliación tradicionalmente se ha visto como una necesidad que debía ser resuelta de manera individual y que no cabía intervención de los poderes públicos, por lo tanto, no había necesidad de ser objeto de las leyes laborales.

Sin embargo, y como sabemos bien desde el movimiento sindical, dejarlo en manos de la negociación individual es muy perjudicial para la trabajadores, ya que esta siempre es una negociación desigual y además, es una necesidad social por lo que los poderes públicos deben asumir su responsabilidad frente a los ciudadanos y ciudadanas.

- Hay una falta de compromiso social que se manifiesta en la falta de servicios públicos, que es uno de los principales escollos de cara a la conciliación. Como todos sabemos, la mejor política para la conciliación y para aumentar de la tasa de actividad femenina son los servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia, debiendo ser este un derecho universal y no un "privilegio" de aquellos que puedan pagarlo.
- Desde el punto de vista de las empresas la conciliación es un factor importantísimo que debemos atender de cara a mejorar la productividad de las mismas empresas, ya sean públicas o privadas. La conciliación supone una ventaja competitiva para las empresas ya que, entre otras cosas, es la forma más efectiva, para las empresas, de atraer y retener talento.
- Las organizaciones sindicales debemos tener presente que estos aspectos tienen que estar incluidos dentro de la negociación colectiva y, por ello, prestarle mucha más atención de la que le hemos prestado hasta ahora. La tranquilidad de los trabajadores al saber que van a poder atender situaciones imprevistas y en muchos casos urgentes, sin que su empleo se vea perjudicado tiene un gran impacto en el bienestar de esos trabajadores que a su vez se sentirán más motivados y dispuestos a comprometerse con su empresa.
- Como hemos constatado a lo largo de la jornada, la realidad con la que nos encontramos es que no se ha asumido por el mundo del trabajo ni por la sociedad los cambios en los modelos sociales de vida. Tanto la empresa como los interlocutores sociales, seguimos pensando en un modelo propio de varón, con una familia clásica y estable y del que solo se espera que aporte al hogar los recursos económicos necesarios. Este modelo es ajeno a los nuevos paradigmas sociales y familiares.
- Hay que definir quien asume el coste de la conciliación, los argumentos empresarias insisten en que se trata de una necesidad social que ha de ser provisto por

los poderes públicos ya que básicamente se centran en la creación de infraestructuras y servicios de atención a personas dependientes.

- Frente a esto debemos tomar conciencia de que las buenas prácticas en materia de conciliación ni constituyen siempre un gasto para el empleador ni, este, en el caso de que lo haya, puede entenderse sólo como únicamente eso sin tener en cuenta los beneficios para la empresa: imagen, retención del talento, mejora del clima laboral, disminución del absentismo por riesgos psicosociales, como estrés o ansiedad.

Un ejemplo puede ser el aumento de la flexibilidad horaria, que puede significar para la empresa una mayor cobertura temporal para la realización de sus actividades.

4. PROPUESTAS SINDICALES

La iniciativa de este proyecto surgió del convencimiento de que los problemas de los trabajadores (cuidado de hijos, familiares dependientes, proyectos vitales, etc.) eran iguales para todos, independientemente del país en el que viviesen, lo que no sabíamos eran si las soluciones también eran similares.

Es indudable que la conciliación no se conseguirá sin el desarrollo de unos servicios públicos adecuados: universalización de la enseñanza pública de 0 a 3 años, plazas públicas para el cuidado de dependientes, horarios de mañana y tarde en centros de formación reglada para que las personas trabajadoras puedan continuar su formación, etc...

Pero mientras ello no se consiga plenamente, y para dar respuesta a otras situaciones absolutamente cotidianas: enfermedad de menores y dependientes, asistencia a centro escolar de hijos menores, asistencia a consulta médica de trabajador sin que exista baja médica y otras muchas que generan un enorme stress en los trabajadores, y en algún caso situaciones de absentismo.

La negociación colectiva debe de tener en cuenta todos estos elementos, ya que sólo mediante ella se consigue que todos los trabajadores se encuentren amparados de igual manera y que no quede en manos de los empresarios la solución a estos problemas. La conciliación no puede ser objeto de premio o castigo, ni un elemento que de origen a la gratitud del trabajador, que de esa manera se encuentra con el dilema moral de "cómo voy a exigir?... si me dejo...". Este tipo de prácticas deben de desaparecer, la Conciliación debe de ser un derecho que va mucho más allá de la mera gestión de los recursos humanos.

Actualmente, estamos inmersos en una crisis mundial sin precedentes que, como consecuencia, está repercutiendo gravemente en el empleo, no solo en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras sino en un aumento del desempleo que hace que los trabajadores estemos asumiendo esa rebaja en nuestros derechos a cambio de poder mantener el empleo.

Esta situación ha alterado gravemente el equilibrio social. En Italia, la negociación colectiva ha quedado en suspenso durante tres años, en este periodo no se negociaron los salarios en un intento de aumentar la competitividad, reduciendo estos; en esta línea van las medidas propuestas por los demás países comunitarios, en Grecia también se ha producido un parón en la negociación. En España, además de la contención de salarios y la paralización de otros contenidos dentro de la negociación, se ha frenado, por parte del gobierno, la aplicación de medidas directamente relacionadas con la conciliación y que ya estaban comprometidas; como el aumento del permiso de paternidad y se retirará a 1 de Enero de 1011 el "cheque bebe" de 2.500 € por nacimiento.

De esta crisis está surgiendo el discurso de contención de gasto público con una rebaja de los servicios, lo que dificulta aún más la situación de la conciliación ya que en este sentido, y haciendo los sindicatos uso de su representación social, las organizaciones sindicales deben de actuar en la dirección de exigir a las administraciones la

ampliación de los servicios públicos y la adecuación de los horarios de servicios (públicos y privados) de tal manera que los tiempos de vida y trabajo sean compatibles.

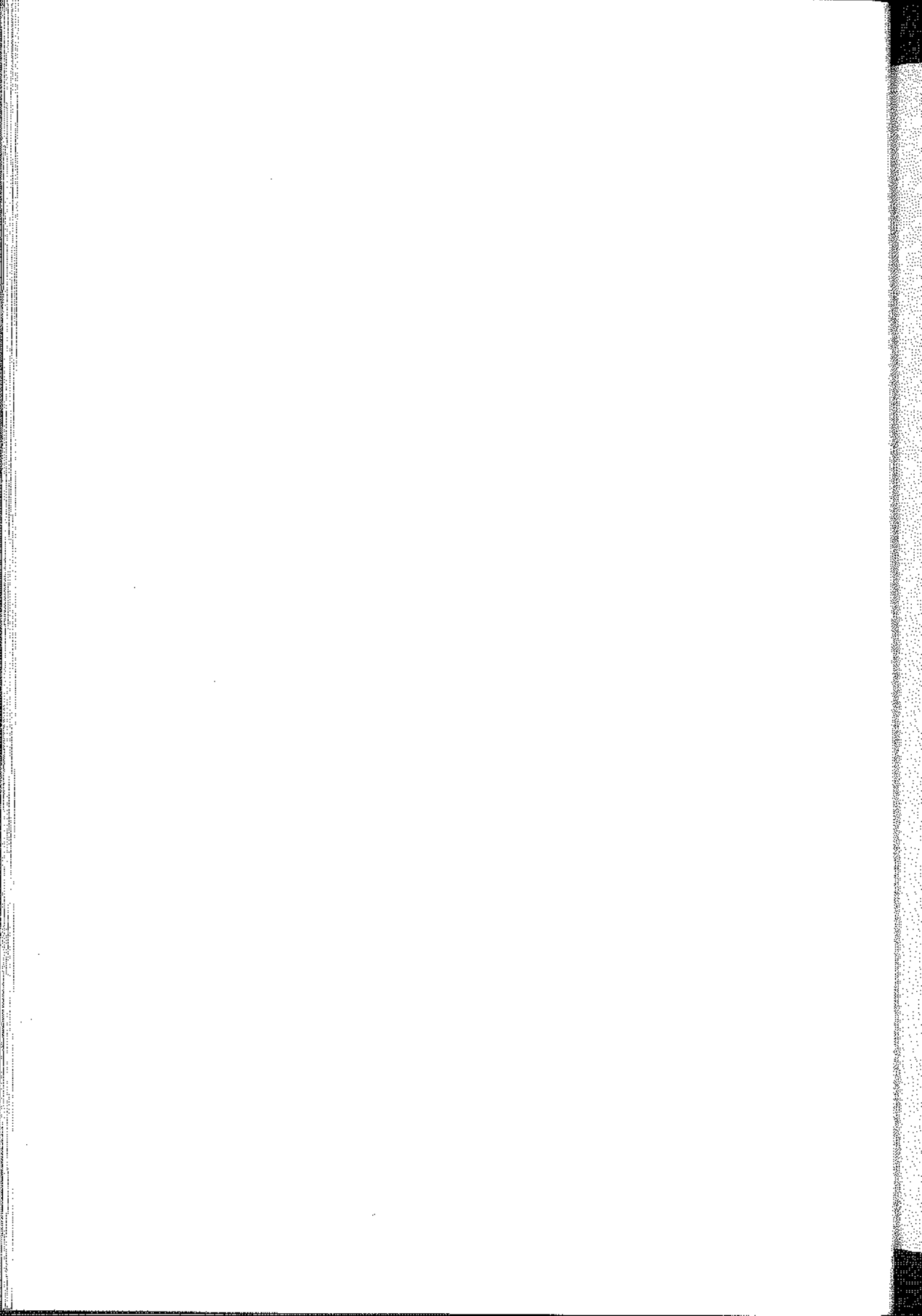
Para poner punto final a estas conclusiones podemos resaltar una serie de recomendaciones comunes para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral en Europa.

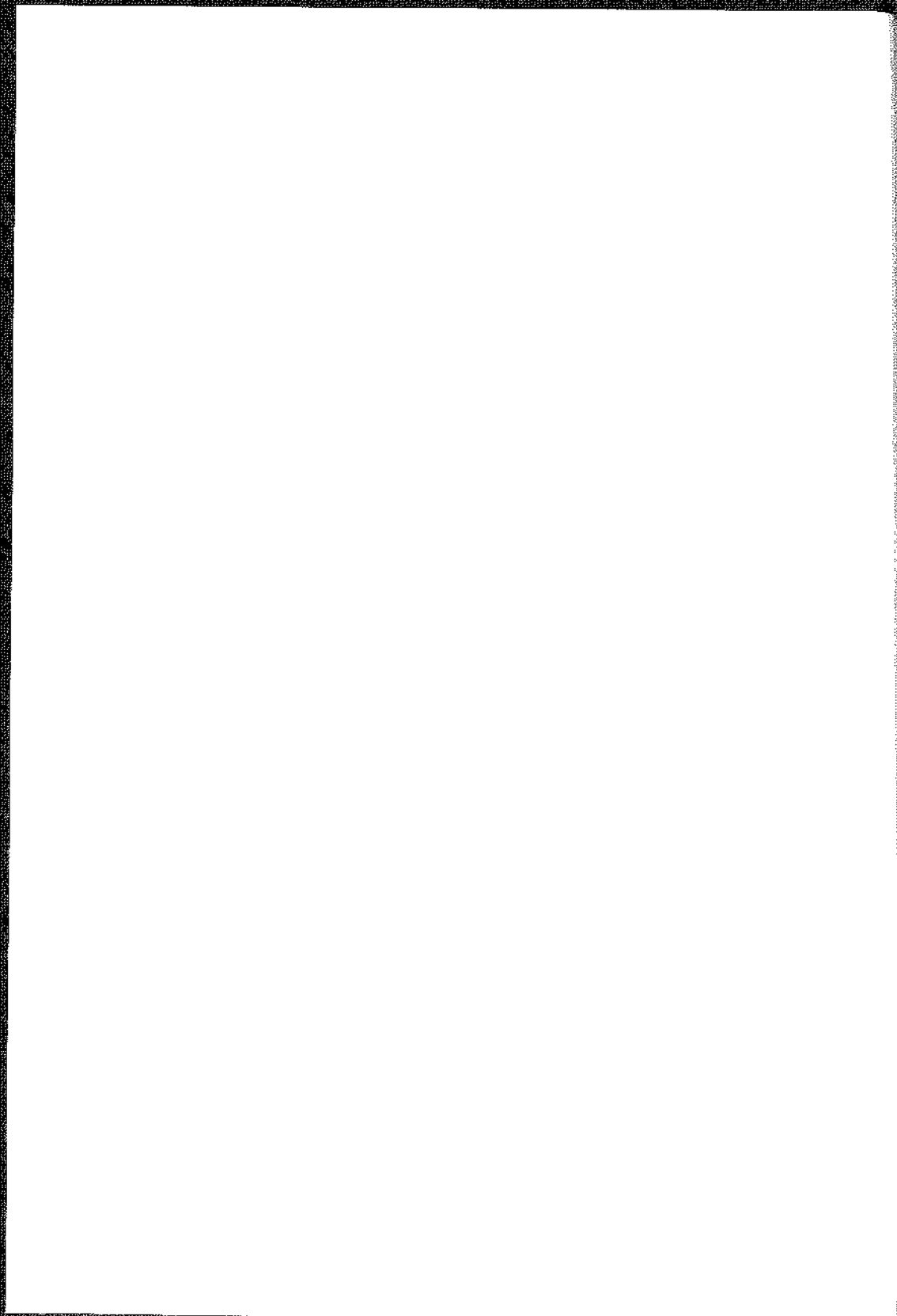
- Pese a los esfuerzos de los políticos neoliberales de dismantelar el estado del bienestar, debemos apostar por potenciar el servicio público de atención a menores y dependientes porque estas son las políticas que mejor garantizan el aumento de la tasa de actividad femenina y la verdadera conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales.
- Garantizar que los derechos laborales de las personas no se vean vulnerados por el hecho de ser padres o, en el caso de las mujeres, por el solo hecho de exponer su intención de serlo, por tener que hacerse cargo de un familiar dependiente o querer realizar estudios para completar un proyecto vital.
- Negociar las medidas de conciliación teniendo claro que existe un ciclo de vida y que los proyectos vitales en cada una de las etapas son distintos, pero todos ellos deben de ser defendidos en la negociación colectiva.
- Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. En general, las excedencias y reducciones de jornada con pérdida de salario son disfrutadas por el miembro de la pareja que percibe un salario menor, generalmente la mujer, ya que tiene menos repercusión en la economía familiar.
- Negociar cláusulas que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos como son los permisos específicos para los padres. Debemos abrir el debate de los permisos ya que, tradicionalmente hemos negociado tiempo remunerado para estos temas pero hay que empezar a plantearse si con ellos se concilia o se permite que sea la mujer la que pueda compatibilizar las dos tareas. También debemos revisar los parentescos ya que con las nuevas formas de familia se han complicado, quizás no se deban ampliar al concepto de afinidad en segundo grado ya que las familias son más nucleares cada vez, o conceptos religiosos, cada vez más complejos con la globalización y limitarnos a plantear el disfrute de cierta cantidad de días sin especificar que nos permita solventar estas cuestiones de una manera más flexible.
- Los negociadores deben de tener presente las necesidades de las familias monoparentales, haciendo, como primer ejercicio una definición clara de la misma.
- Hacer una clara apuesta para erradicar la violencia de género. La Ley Española para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres articuló una serie de medidas que se deben de realizar desde el mundo laboral y que han sido de gran eficacia en España, si bien la erradicación del problema aún queda lejos.
- En la negociación colectiva siempre se incluye la jornada. Si bien es una reivindicación antigua por parte de los sindicatos la consecución de la jornada de 35 horas, no debemos olvidar reivindicar el derecho a un horario flexible, a favor del trabajador siempre que sea posible.
- Desde las organizaciones sindicales también podemos realizar otras acciones de formación y sensibilización que faciliten la inclusión de estas medidas en la negociación, por ejemplo, acciones formativas de detección de prácticas discrimina-

torias en la empresa, eliminar el lenguaje discriminatorio de las plataformas y documentos de negociación, así como eliminar el lenguaje sexista de los convenios colectivos, revisión de los contenidos de los convenios que se transcriben año a año y han quedado obsoletos, así como potenciar la presencia de mujeres en las mesas de negociación.

- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral no debe ser tratado como una ventaja para los trabajadores: el cuidado integral de los menores y dependientes, el mantenimiento de la salud física y mental de las personas y su desarrollo intelectual es un derecho de los ciudadanos y una necesidad para la sociedad.

El diálogo social es el campo de trabajo donde todos estos aspectos se deben negociar y donde se parte de una ventaja fundamental y es que se tienen en cuenta las características concretas de los distintos sectores en los que se negocia, pero por el mismo motivo sus contenidos y sus objetivos dependen en gran medida de la situación socioeconómica del momento. En este sentido, las posibilidades de la negociación colectiva son múltiples, por un lado mejorar las medidas recogidas en la normativa vigente y por otro lado tratar de corregir desequilibrios avanzando hacia la responsabilidad.





**MEASURES TO CONCILIATE
PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE:
THEIR INCLUSION IN COLLECTIVE BARGAINING**

**Conclusions
of the International Conference
and Trade Union Proposals**

Project promoted by:



The following publication contains the most relevant conclusions and results of the conference tables and debates that took place on 7 June 2010 in Madrid, under the title "Measures to conciliate personal, family and professional life: inclusion in collective bargaining"

Both activities, the conference and publication, are part of the project: "Measures to conciliate personal, family and professional life: inclusion in collective bargaining", co-financed by the European Commission through budget line "Industrial Relations and Social Dialogue", 04.03.03.01, VP/2009/001. Subprogramme 2: Improving expertise in the field of industrial relations.

The project's promoter is Unión General de Trabajadores de Madrid (UGT-Madrid),

The following trade organisations take part as project partners:

- * UIL di Roma e del Lazio
- * EKA-Athens
- * Hungarian National Trade Union Confederation (MSZOSZ)
- * DGB-Berlin

All of these are European trade unions belonging to the European Capital City Trade Unions' Network.

The project was carried out between 1 December 2009 and 30 November 2010

1. INTRODUCTION

The incorporation of women to the labour market has entailed a radical change both in industrial relations and work organisation and in the foundations of a country's social and family structure. These changes in the use of time have shown the need to cover the tasks that were traditionally carried out by women and which they can no longer carry out given that they go out to work. This "hidden" work has become visible, showing the shortfalls of the welfare state. As long as this situation isn't solved, the female employment rate will always be lower than its male counterpart.

If we wish to modify the results of this equation we must influence another of its variables: the measures to be adopted should be aimed at promoting co-responsibility in carrying out these tasks.

The word conciliation in Spanish is defined as the "improvement and adjustment of spirits of those opposed to each other". The preconceived notion that family and professional life are opposed in principle has traditionally been the starting premise. Everyone must make-do as best they can with their family responsibilities because, from this perspective, the world of labour is not involved in the workers' personal affairs. And, as clear from the definition above, no proper adjustment can be reached if changes do not take place in both spheres.

In reality, when speaking of changes to achieve conciliation we basically refer to introducing changes in the use of time, both in the proportion of time that both men and women use in different tasks and in the introduction of greater flexibility in work time organisation; of course, with regard to this issue, trade unions do not relinquish achieving a decrease of working time to 35 hours per week, which amongst other things would make conciliation easier. However, it is necessary to synchronise social times in order to achieve effective conciliation and to advance in real gender equality.

Although in 2005 the European Commission published a comparative study of conciliation measures in 30 European countries, the study basically refers to leaves of absence to take care of the under-aged, but does not speak of taking care of depending seniors or persons with disabilities.

Neither should it be forgotten that the trend should be towards "conciliating private and professional life", and private life is not only linked to family but also to leisure, social relationships and training.

Policies aimed at conciliation are aimed at allowing women to become part of the world of labour and in some cases towards furthering co-responsibility between partners. However, we must ask ourselves whether this is the only action to be taken or whether they should be transversal policies that cover a wider scope of objectives such as public services, the sphere of education, time, the city, trade opening hours and time flexibility at work.

To this regard, collective bargaining is a key element. As the core element in industrial relations, any increase in work organisation flexibility, and hence any amendment to time patterns, necessarily requires negotiation of the working hours for workers offering different services.

Another topic that was analysed during the conference was the implementation of equality plans in undertakings, a much wider topic but which, nonetheless, tries to balance inequalities in the world of labour from a global perspective.

The difference between the aims of both policies is clear: conciliation measures are aimed at both genders whilst equality policies are aimed at correcting imbalances between both genders through positive action.

A reflection was made during the conference regarding the need to promote these policies in the European sphere and the importance of social dialogue, given its ability to include amendments that really improve workers' lives.

2. THE MADRID CONFERENCE. SUMMARY OF INTERVENTIONS AND SPEECHES.

Different speakers took part in the conference, each of them approaching the subject from their field of expertise, providing the overall perspective on measures to conciliate personal, family and professional life.

OPENING SESSION.

Conducted by Isabel Navarro Cendón, Secretary for Analysis and Strategies at UGT-Madrid and Head of International Relations. As director of the project, she presented the project and the interventions of the following institutional representatives.

Miguel Ángel Villanueva, Director of the Government Department of Economy, Employment and Citizen Participation of the Madrid Town Council, welcomed the attendants and stated Madrid city government's commitment to the conciliation of personal and professional life as shown in several activities, some of which have been run in collaboration with UGT Madrid.

Ángel Melchor Celada, Deputy Director of Equality Promotion in the Undertaking, Collective Bargaining and Legal Regulation of the Spanish Ministry of Equality stated the relevance that measures to conciliate personal and professional life have to achieve real gender equality.

REPORT OF THE EUROPEAN REGIONS.

Representatives of the trade unions partnered in this project presented the main conclusions of the studies carried out in their respective countries. The content thereof was already included in the first publication.

THE EXPERTS' TABLE "Collective Bargaining as an instrument of inclusion".

Almudena Fontecha. Secretary for Equality at UGT.

"The use of time and difficulties to conciliate; two sides to every coin".

The mass incorporation of women to the world of labour has configured a system of social organisation in which as well as continuing to be in charge of the reproductive sphere, family care and organisation in its widest sense and domestic upkeep they are also in charge, at the same time, of the productive sphere whilst men, in general, continue to maintain the role of resource provides, still limiting their activity to the productive sphere.

This change, which has undoubtedly improved women's position in the labour market, has only added new gender inequalities, as no balanced share of responsibilities and tasks in the family sphere has taken place. As a result, women are overloaded with work, alongside the negative and discriminatory effects of a labour market that is structured, organised and devised following male patterns.

The fact that women undertake double work shifts, or the search for informal solutions to conciliate their lives, is an added level of stress in their life. The lack of time for leisure, a social life and their own personal care generates a lower level of well-being

and quality of life, increasing the hazardous effects to the overall health of female workers.

Also, labour rights linked to conciliation, such as leaves of absence, extended leaves or shortening of working hours to tend to one's family responsibilities are, in most cases, exercised by women. This has a negative influence on their ability to keep their employment, promotions, salaries or social protection. However, the shortage of public services that guarantee the care of children and dependant adults leads women to exercise these rights, taking on the risks that this entails on their current employment and future pension.

In many cases, when women assess these unwanted consequences they choose to delay motherhood and even relinquish it, with the damaging results this has on society as a whole.

Moreover, our legislation on issues regarding the conciliation of personal and professional life is based on a sexist model that divides and differentiates the roles appointed to men and women. Successive legal reforms have been unable to definitively break away from the underlying cultural heritage.

To this regard, the Law on Equality represents a significant advance by introducing elements that start to break away from these behavioural patterns. For instance, by establishing specific paternity leave for male workers it opens up a door to change, integrating men in the use of this measure of their own accord (regardless of the suitability of the length of this leave of absence) and promoting their participation in the distribution of tasks and responsibilities. The innovation in this case lies in the legal consideration of men as addressees of rights aimed at the conciliation of personal and professional life.

Although there is currently greater social awareness regarding conciliation, there are still significant shortfalls in the social understanding of this subject. This is because the discourse and solutions presented often redound on the root of the problem. Conciliation, despite legislative advances, continues to be a problem and issue related to women, whilst a key element such as working time is not considered in depth.

The idea would be to rationalise time better so that everyone can conciliate, not only women; the issue is to tackle this subject as a whole. To this end, combined organisation of the different social spheres has to be achieved.

The aim is to make a life project compatible, one which includes family, leisure, personal development, etc., with the world of labour (working times, contracts, salaries, etc.) and with different social structures. No real balance will be achieved however many solutions are articulated in the sphere of labour and employment if social organisation maintains patterns that are incompatible with conciliation.

Many people are still unable to conciliate even if they have more rational working hours, since visiting the paediatrician, visiting our children's head teachers during working hours or obtaining a leave of absence to take care of dependant adults, for education, etc., continue to be a problem since the organisation of social structures has not been modified.

The issue is deeper still; work has to be carried out in different aspects simultaneously: a change in mentality and awareness regarding the value of female work, the

fact that conciliation is an issue that regards both men and women, and modifying the organisation of social structures.

Business culture plays an essential role to this regard: employers must understand that integrating conciliation in the management strategy is an added value for business policies regarding issues such as profitability, production and productivity and only by taking these into consideration can greater profits be achieved in their income statement.

As regards women taking part in the sphere of companies, work teams made up of both men and women have proven to give rise to a more creative, innovative and productive working environment, and undertakings where conciliation is possible have proven to be more profitable: productivity increases and absenteeism falls.

The business sector is not often in favour of including conciliation measures in collective bargaining since granting these measures arbitrarily yields them power: the workers' "gratitude" results in less demands on other issues.

The issue of Conciliation is one that will be slow to implement. Generally, the use of time is still different for men and women, as are their working hours. This results in conciliation being "her problem". Women are not hired, or their contracts are for shorter time periods and more unstable as a precaution against their possible need to conciliate. We know that once we're in an undertaking, being present at the job is what is rewarded: full availability, which in practice entails longer working hours that go without acknowledgement. This situation can be maintained by women if they juggle around all their responsibilities or if they relinquish any possibility of promotion.

In order to continue with these general reflections on conciliation and work time, it is necessary to incorporate into the discussion the fact that besides being workers, we're consumers, and as such we demand longer opening hours, forgetting that these opening hours are also carried out by workers demanding their right to conciliate. These longer hours are usually covered by longer working days instead of creating further jobs, more employment. Thus, conciliation for some is achieved at the expense of lowering working conditions for others.

In short, greater rationalisation of working time will contribute to make conciliation easier. However, it is also necessary to improve working and salary conditions, circumstances which do not usually come together in female employment. For this reason, given a family need, it is usually women who articulate "solutions", even leaving employment.

As we know, the distribution of time in our society is uneven. It is a significant barrier to equal opportunities. As a result, we need to create a new framework within which men and women evenly share family and home responsibilities. A framework where the public authorities contribute efficiently in enlarging and creating services and infrastructures within their competences, to cover this social need, and also adopt collective measures on working conditions and trade opening hours. And, also, where undertakings include a more rational articulation of working time in their human resources policy and work organisation culture; one that takes into account the conciliation of both male and female workers' professional and personal life.

Collective bargaining is the ideal framework to include conciliation measures in undertakings. However, as mentioned earlier, employers in Spain are reluctant to negotiate these measures; they prefer these measures to be favours they grant to the workers rather than rights they're entitled to.

As regards collective bargaining, the need to tackle work time management, the length and flexible redistribution of the working day have been included amongst the criteria that set the priorities of Collective Bargaining, as signed in successive Cross-Industry Agreements over the years. The need arises to use flexible working time systems and to limit overtime with the aim of conciliating business needs with those of the workers.

Although work organisation is within the scope of the employer's authority and profit-making is innate to the nature of business, it is necessary to make the latter compatible with the well-being of the people working at the undertaking. Hence, considering workers and their representatives as an integral part of economic activity would be convenient.

Moreover, working time and its distribution are basic objects of negotiation. When this bargaining takes place, union representatives must have a clear understanding of workers' needs, taking life cycles into account and going beyond parental leaves.

Although collective agreements over the years have included advances on equality and conciliation issues, they still have to advance further. In particular, the use of all existing measures must necessarily become commonplace; currently, they are not often used or their demand is low because of the possible adverse effects they may have: non-renewal of contract or some sort of professional penalty. This is the result of the high level of temporary and precarious employment that defines the labour market in our country.

As regards conciliation, a significant conclusion pointed out by several studies refers to the other side of the coin in labour market duality: permanent workers, or at least a significant part of both male and female workers consulted, prefer to work in undertakings that enforce measures to favour conciliation of personal and professional life to higher salaries, although both elements needn't be incompatible. Furthermore, in collective bargaining, conciliation measures should never be bargained for improvements in the sphere of salary.

Taking all of the above into account, we may conclude that measures to facilitate and favour changes necessarily have to be adopted, both regarding structures and attitudes, to respond to new active cooperation and solidarity models between society and individuals, between men and women, between companies and workers, as well as public administrations in favour of conciliation, to benefit all.

To this end, the following would in general be necessary:

- Undertake the adoption of measures and practices regarding conciliation, in whatever field, from a non-sexist approach, clearly taking into account that the problems entailed by a lack of conciliation affect women especially. Hence, conciliation is an issue for everyone, both men and women and society at large; as such, the solution to conciliation has to be met with a social rather than individual response.

- These measures should have the potential to break away from perpetuating sexist roles that appoint domestic tasks and family responsibilities to women, in every field. This includes the cleansing of legal texts, such as the contents in collective agreements and others, as well as any other measures that efficiently work to fight gender-based occupational, educational, social and cultural segregation.
- Measures that promote co-responsibility of men in all spheres of family responsibility, domestic tasks, etc. In this way, imbalances in how women and men use their time can be gradually corrected.
- It is also necessary to eliminate discrimination and wage inequalities endured by women. This will undoubtedly favour conciliation and the co-responsibility of men so that women's employment isn't sacrificed when the solution for conciliation is searched for within the family unit: relinquishing the lowest wage, which is usually earned by women.
- Advance in policies to stimulate the hiring of women in employment that is more stable and of a better quality.
- The treatment of work time organisation must be tackled, adopting measures that aren't limited to regulating rest periods and leaves. Work time organisation aspects such as working hours, the time present at work with regard to productivity, modifying the "being present" culture in favour of a more rational model that improves productivity, eliminating non-productive working time, adopting measures to make working time more flexible, favouring workers to better manage and better make use of their time and, in general, any measures that favour conciliation taking into account the workers' needs and demands.
- Public services for education and assistance to children under the age of three and persons in a state of dependency also need to be offered. To this regard, we hope and trust that, despite recession and the obstruction of some Regions to comply with the Law on the Promotion of Self-Autonomy and Assistance of Persons in a State of Dependency, these measures are fully developed. This norm is undoubtedly associated with an improvement in the living conditions of many citizens, of many women carers.

Fernando Valdés Dal-Ré. Professor of Labour Law. UCM.

The intervention of this speaker was based on the bargaining of equality plans in the undertaking.

The Law on the Effective Equality between Men and Women was passed in Spain in 2007. Alongside other relevant aspects, this Law enforces compulsory bargaining of equality plans in undertakings with more than 250 employees, in undertakings that are ruled by a collective agreement or those where administrative authorities have detected clear irregularities on equality issues; in the latter case, drawing up an equality plan is an alternative measure to being fined.

Article 45.2 of this Law establishes the drafting and implementation of equality plans.

This law is certainly confusing in some of its aspects. This is the case when it establishes that in undertakings with more than two hundred and fifty employees, equality measures must lead to drafting and implementing an equality plan with the scope and content established in the same chapter, and must likewise be the object of bargaining in the form established by labour law.

This item is a source of problems for collective bargaining. Firstly with regard to the obligation to draft it in undertakings with more than 250 employees. The issue here is to determine whether the total number of employees is calculated per undertaking or per establishments. If the law states that there should be an equality plan regardless of the undertaking's characteristics, it would be reasonable to compute for the undertaking overall and not the independent establishments, even if there may be more than 250 workers in each establishment.

In this case, it will depend on how workers are counted. According to the Statute of Workers' Rights, the calculation of workers in an undertaking in the case of union elections is as follows: an open-ended contract counts as one employee, temporary workers must have been working for 200 days or more to count as an employee.

According to the Organic Law on Freedom of Trade Union, the union delegate will be elected by all workers in the undertaking at that time: that is, one worker, one vote. To this regard, equality plans should be drafted following this scheme, as it guarantees the principle of equal treatment.

When taking into account the bargaining of these plans, the legislator has a simplistic view, mentioning the law and the sectoral agreement as bargaining mechanisms for equality plans, without taking into account that our bargaining system is richer still, and leaving out trade union activity in the undertaking by means of agreements in spheres below the sectoral level.

The law establishes that a diagnostic study should be carried out prior to drafting the Plan itself, which must be negotiated with the workers' legal representatives. This diagnostic study can be carried out by an external company with the information provided by the undertaking. The contribution of workers' representatives to this study is not required. Obviously, the diagnosis can not be fair this way given that the body in charge of the study is both judge and jury in the case.

Equality plans must take a long-term perspective and promote co-responsibility between men and women. However, there is a shortage of women in bargaining tables at all levels of collective bargaining. As a result, any conciliation measures that are included are paternalistic and reduce these plans to mere regulation of parental leaves.

Pilar Carrasquer. Professor of the Sociology Department at UAB.

"Conciliation of personal, family and professional life: an unresolved matter".

First of all, Pilar Carrasquer pondered on the concept of conciliation and the cultural context in which the new policies in this matter arise: wondering whether they arise as an answer to a social demand or as a response to a need to increase fertility rates and European female employment rates.

Taking into account the social context in our country, we find two main problems regarding the incorporation of women to the labour market on an equal footing, both of them linked to conciliation directly:

- The double presence of women: the labour activity of adult women has increased but they are still in charge of family care and all other domestic responsibilities to which they have traditionally been appointed. This gender biased allocation of roles is part of our social imagery. As a result, women are subjected to a "double work shift".
- The importance of new social usage of time: the increase of everyday time desynchronisation, deregulation of the working day, the intensified work pace and the increase in employment in the services sector makes it increasingly difficult to articulate different work times in everyday life (Alisa del Re, 1995)

To set things into context, we must remember that one of the main aims of active employment policies is to increase female employment rates. European guidelines and their transposition into Spanish legislation have become factors that have motivated the social partners to articulate and introduce this matter in industrial relations so they become part of collective bargaining. However, this is not the only influence of European policy in conciliation. The context of employment policy and its governance, understood as the process to coordinate and articulate the different levels and their transfer to collective bargaining, also set the nature and contents of so-called conciliation, at least with regard to three aspects:

- They place conciliation in the sphere of employment and industrial relations, and not exclusively in the sphere of family or social policy.
- By linking conciliation to the promotion of female employment rates, they contribute to the perception of conciliation purely as a female issue.
- It tests the ability of collective bargaining to respond to a problem which:
 - Covers both the general (articulation between production and reproduction and its impact on the availability and motivation of the work force) and the particular (from the labour and business situation to the moment in the life cycle, etc.)
 - Responds to two different time frames of logic: the diachronic, which rules work activity, and the synchronic, which accompanies domestic family work, especially with regard to taking care of others.
 - Has an added difficulty resulting from the relatively unforeseeable nature of care work.

European guidelines on conciliation seek to mobilise the female labour force, reduce unemployment in this collective, increase activity and employment rates and, thus, increase the number of people contributing to public social security systems. The challenge to sustain the European social model and, in particular, sustaining the pensions system, has triggered the search for alternative measures based on the European Union guidelines to be implemented in each country. Through the coordination of employment policies guided by the «four pillars» and promoted through National Action Plans for Employment (NAPE), measures have been promoted such as part-time

employment or the reordering of work time to make it more flexible, as part of other types of measures that are more specifically linked to conciliation, such as maternity or lactation leaves.

As mentioned earlier, one of the privileged instruments to promote this policy is collective bargaining. However, despite valuing its potential to increase awareness on this issue and its possible solutions, the social partners point out that agreements based on the autonomy of the parties is not enough. They consider that part of the solution to the problem lies in a field outside labour dynamics, such as public care and assistance services. The social partners state the difficulty to tackle an issue from the sphere of employment that is culturally and organisationally outside its realm.

Trade union organisations work in two lines of discourse:

- On the one hand, conciliation is perceived as a condition for gender equality. In this sense, priority lies in the equal opportunities policy inasmuch as it entails a demand for equal treatment. Conciliation is usually considered to be in the sphere of equal rights and duties both in professional and family life. This understanding of conciliation may contribute to reinterpret the meaning of conciliation of professional, family and personal life: the possibility to conciliate is perceived as a condition for equality.
- On the other, conciliation is understood as an improvement in the quality of life. The problem isn't conciliation «in and of itself», but the harmonising of professional and personal life. That is, conciliation is linked to an improvement in the quality of life of all workers (and not strictly to the demands derived from family domestic work and what this entails given the current gender division of labour). In this case, trade unions find themselves having to handle a diversity of «conciliation» demands that are not exclusively linked to domestic-family work, such as the possibility of having time available to pursue education or other personal activities.

For employers' organisations, conciliation is strictly limited to maternity or care leaves of absence. They don't consider it to be a business issue or a subject for collective bargaining, although it may be used as a tool for personnel management.

Some undertakings are open to offering incentives related to the flexible management of the working day in exchange for loyalty from certain sectors of staff. To this regard, conciliation is usually handled as an individual issue, in which works' councils or trade unions may sometimes intervene, although generally only when they try to extend these measures to all other personnel. Thus, undertakings tend to carry out a «double » management of conciliation, distinguishing between the auxiliary (administration, technical staff) and productive work force.

A different form of managing this issue is through collective bargaining. In this case, the subject of conciliation is linked to issues such as improvement in specific leaves of absence during specific periods and shortening of working hours. These measures have a narrower scope and are basically of a quantitative nature.

The priorities in bargaining continue to be employment, wages and working time. Issues regarding conciliation, such as those regarding equal opportunities, take a secondary

place. In general, we find a number of agreements that include clauses that simply repeat what is established by law. On the other hand, we also find a number of more interesting agreements that include clauses that improve on legislation.

We can distinguish three types of obstacles which often appear in the social partners' discourse:

- The characteristics of the Spanish gender division model of labour and the low extent and quality of public care support systems in our country.
- The barriers inherent to the gender dynamic of the labour market (occupational segregation, worse female employment conditions, etc.)
- The logic of collective bargaining. In this case, elements that are part of the business and union culture are mixed with elements related to the particular characteristics of undertakings and productive sectors and the composition of work staff.

As regards trade unions, the low level of female representation in bargaining tables has a major influence, together with a shortage of specific training on equality issues and the weak position of trade unions to enter into issues regarding work organisation. Subcontracting is another obstacle that hinders collective bargaining.

As regards the workers, the main obstacle is their fear of losing their job, especially in sectors with high levels of precarious work and trade union weakness. In other cases, they prefer counterparts such as wages. There's also certain reluctance out of fear of creating conflict and tension with work colleagues in the event that the workload is transferred to them with no additional resources provided by the undertaking.

The culture and training of undertakings, the traditional small and medium-sized employer, is another obstacle. Small employers fear the labour cost entailed by these measures, and are reluctant to substitute maternity leave (16 weeks) even if they're fully aware that they don't pay the social security contributions of the person hired to cover that leave. On the other hand, large undertakings such as multinational corporations and the public administration are more prone to negotiate this topic for two reasons. Firstly, to gain loyalty from certain collectives. And, on the other, the interest of directors, middle management and technical staff who prefer a better quality of life over long working hours.

Another obstacle to be taken into account in small undertakings is the size of the staff and the little diversity in working hours which makes flexibility more difficult. Also, the proportion of female workers in staff is a determining factor in the negotiation of these measures.

Certain lines of current and future work can be pointed out:

- Conciliation leaves must be open to everyone. We must consider the possibility that they become compulsory, universal and individual.
- We must adjust to the life cycle (children – old people).
- Work time reductions must be aimed at everyone, extended in a synchronous and everyday manner (Lallement, 2007).

By way of conclusion:

- Women are not the problem.
- The challenges set by conciliation have to be faced.
- Compulsory male involvement has to be approached
- Enlargement of services
- Consider what is to be done with regard to SMEs
- More and better work time policies.
- Consider the need to undertake cultural changes.

José María Zúñiga. Member of the European Economic and Social Committee.

José María Zúñiga based his presentation on European Union policies and how they transfer to legislation in the different countries. The effective measures to carry out these policies can be brought to fruition in two ways:

- By means of a Framework Agreement. On the topic we're dealing with, the Framework Agreement on Parental Leave, these agreements may be collected completely or transposed into legislation through collective bargaining.
- By means of the approval of a Directive that must be transferred to each country's legislation but can not be dealt with in collective bargaining.

Advancing on the issue of collective bargaining depends on public policy, social need, the topic it deals with: that is, the social climate. In this case the topic is equality, or better still unfinished equality as there are still issues to be achieved such as equality in pensions or access to managerial and executive positions.

There are still too many cultural stereotypes such as domestic care and others, under-representation in political spheres, etc. Society must respond to the fact that women have become incorporated in the world of labour and we have no public policies guided to this new order. In view of this situation, individual agreements aren't valid; collective measures have to be taken, policies aimed at achieving equality. Moreover, increasing the female employment rate is essential to maintain the pensions system. Building infant schools would allow paying these pensions, as well as greater purchasing power. This, in turn, could alleviate to a certain extent other problems such as child poverty in Europe.

The pillars on which the European Union is based are linked to equality and collective bargaining in one way or another. We aren't ready to assess what the undervalued work of women really entails in economic terms.

The main problem is transferring regulations or agreements and how they are reproduced, to something that really changes the state of the matter. So that they are effective, they must include clauses to analyse whether or not they fulfil their aim.

3. MAIN CONCLUSIONS

Isabel Navarro Cendón, Executive Secretary of Analysis and Strategies at UGT-Madrid, was in charge of bringing the conference to a close and to contribute the main conclusions reached therein. Her presentation is included below.

Since the last European Trade Union Confederation Congress held in May 2007, and although the prospects of European social policy at the time weren't good, the situation has worsened considerably. The Congress's motto, "Onto the Offensive", which amongst other things implied a decision to put on the pressure in order to advance towards legislation to regulate basic labour and social matters for European workers, can now be seen with some scepticism if not make us blush outright.

The fight of European unionism is now focused on defending the most basic rights of workers, who have been harmed the most by a crisis they did not cause.

The devastating increase in unemployment is the first aggression that the European working class has endured as a result of the crisis. Furthermore, workers who have not lost their employment are threatened by the freezing or even decrease in wages, as in the case of civil servants in Greece or Spain.

The effects that the crisis is having on workers are not going to be solved once the economic situation improves. Beyond the momentary effects, the measures taken for recovery will have long-term repercussions: for instance, delaying retirement age in many countries.

The current crisis situation has resulted in an increase in social inequality, a fall in the part of wages in the value added of economy, real wages that are frozen or even decreasing wages in certain European countries, a challenge to workers' rights, a new trend to make working hours longer instead of shorter, greater labour insecurity and a worsening of living and working conditions.

The European Union lacks a common policy to face the major problems affecting Europe and the world. This is not a luxury we can afford in view of the situation we're undergoing.

Compared to the single economies of China or USA, the European Union has a single currency but twenty-seven different national economic policies that, at times, play social dumping between them.

Proof of this was the attempt to pass the Directive on working time which entailed the "de facto" possibility to carry out 65 working hours per week.

It would also be necessary to review the concept of growth as the benchmarks that refer only to economic magnitudes yet do not take into account the well-being of people can not be the measuring rod.

The World Bank defines quality of life as the general well-being of the population or the individual and considers its measurement to be very complex as, besides material well-being, it includes intangible components such as environmental quality, personal safety and economic and political freedom, and of course labour rights.

In this situation, it is important to point out the significance of social dialogue to face the complex state we're in. It is an essential element in the good functioning of industrial relations; moreover, it is a significant part of the European integration process and a basic instrument in constructing a Europe that is more social.

There are three spheres that make up industrial relations in Europe: the undertaking, sector and cross-industry. The development of collective bargaining in each sphere is uneven.

At the level of the undertaking, European Works Councils have been a useful instrument. "Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees" has allowed the creation of approximately 800 European Works Councils, which implies a slow rate of creation, representing just over a third of undertakings that could have opted to establish a European Works Council. However, it posed several problems:

- The information provided to workers' representatives does not always arrive in a timely manner and is usually insufficient;
- Other problems regarding coordination with Works Councils in other countries;
- Some of the Councils are not unionised;
- Lastly, the Directive does not make the appointment of independent experts easy.

In any case, the possibility to establish European Works Councils has been an advance as regards industrial relations at the level of the undertaking.

Cross-industry social dialogue has also evolved significantly, in particular with the participation of the social partners in the European Employment Strategy. However, progress in this sphere is more limited. The diversity of stakeholders, institutional shortfalls and contrasting interests has made it difficult for this system to develop more efficiently.

Until now, only four agreements have transformed into Directives, all of them in the transport sector, although other agreements have also been reached in the textile and the cotton sectors. The experience of bargaining work time in road transport or in the textile agreement gives us an idea of how hard and long a process of this type can be.

In short, the European social model is an inherent characteristic of the democratic model prevailing in the European Union and its Member States. An attack on current social protection levels would invariably imply that the political model and the European integration process are put into question.

The European social dialogue framework is essential to guarantee the rights which workers are entitled to in framework agreements. Our action in this matter should be thus directed.

Moreover, as regards collective bargaining, we must stress the need to establish a coherent framework for collective bargaining and the right to take industrial action at European level.

Projects of this kind work as very useful tools to lay the foundations for a common ground, thus empowering the coordination of collective bargaining at European level. We must learn to work together; only in this way will we achieve our objectives: guaranteeing fair income and fair labour conditions for workers, or in other words, a more social and egalitarian Europe.

Meetings between trade unions from different European regions in search of global solutions to the problems faced by workers will avoid a two-gear Europe in the labour and social spheres.

Hence, the European social partners have the possibility to agree in the development of new proposals and to influence the development of European Commission policies. Although significant advances have been made, there is still a lot of work to be done in order to achieve a strong European industrial relations system that complements the national systems.

To this regard, it is important for us to claim our role as social partners. Despite continuous criticism and smear campaigns, our organisations are representative and are fully qualified to face current and future challenges in the EU in terms of employment, growth, innovation, productivity and competitiveness.

This is the context in which we have carried out this conference. Throughout the conference, we have analysed the role of collective bargaining as a tool to improve the living conditions of European workers. The different partners have described the way to tackle conciliation in their respective countries and in what way collective bargaining is articulated.

The following conclusions may be extracted from the presentations carried out during this Conference:

- Despite cultural differences, the problems to make family, personal and professional life compatible are common to all Europeans. Essentially, we approach the same solutions. However, the transfer of these solutions into labour law depends on the scope and strength of collective bargaining.
- Conciliation must not be treated as the problem of women with family responsibilities. Firstly, because it is the problem of people, both men and women. Secondly, because we're all entitled to making our job compatible with our family or personal life; that is, with our hobbies, education or anything else we can think of. Working should not become an obstacle to achieving every person's full development.

However, we can not forget that conciliating personal and professional life has a strong gender bias that is common to all countries. As a result, this aspect must be taken into account.

As a result of the disadvantaged situation in which women are placed, with worse jobs and salaries, it is usually the women who make use of leaves to take care of children or dependent adults as this has less impact on the family economy. This acts as a feedback into the problem as it leads to obstacles to remain in employment and to receive promotions, perpetuating the situation of precariousness and low wages.

Conciliation measures have to be aimed at promoting co-responsibility in the family environment so that women can access the public/labour sphere and men can access the private/family sphere.

- Conciliation is traditionally perceived as a need that had to be solved individually, without public intervention. Hence, there was no need for it to be the object of labour laws.
However, as unions are well aware, leaving it in the hands of individual negotiation is very damaging to workers as this type of negotiation is not on an equal footing. Moreover, it is a social need, and for this reason the public authorities must take on their responsibility upon citizens.
- There is a lack of social commitment materialised in the lack of public services. This is one of the main obstacles for conciliation. As we are all aware, the best policy towards conciliation and the increase of female employment rates is the provision of public services for child care and the care of dependent adults. This should be a universal right and not a "privilege" of those who can pay for it.
- From the undertakings' point of view, conciliation is a very important factor that we must tackle in order to improve the undertakings' productivity, both public and private. Conciliation is a competitive advantage for undertakings as, amongst other things, it is the most effective way for them to attract and retain talent.
- Trade union organisations must take into account that these aspects must be included in collective bargaining and, therefore, must increasingly pay closer attention to them. The peace of workers knowing they will be able to see to unforeseen and often urgent matters without damaging their employment will have a great impact on the well-being of these workers, who in turn will feel more motivated and open to committing to the undertaking.
- As observed throughout the conference, changes in social life models have not been taken on by the world of labour or society at large. Both employers and social partners continue to base everything on a predominantly male model, with a classic and stable family, who is only expected to bring home the necessary economic resources. This model is alien to the new social and family paradigm.
- Who bears the cost of conciliation has to be defined. Employers' arguments consider that it is a social need that should be provided by public authorities as it is essentially based on the creation of infrastructures and care services for dependent persons.
- In view of this, we must become aware that best practices in matters of conciliation do not always entail an expense to the employer, nor can conciliation be considered without possible benefits to the undertakings: corporate image, retaining talent, improvement in the labour climate and decreasing absenteeism due to psychosocial risk such as stress or anxiety.

An example could be an increase in work time flexibility that may entail greater overall coverage to carry out activities in the undertaking.

4. TRADE UNION PROPOSALS

The initiative for this project arose from the belief that the problems faced by workers (child care, dependent relatives, life projects, etc.) were the same for all regardless of the country they live in. What we weren't sure about was whether the solutions would also be similar.

Undoubtedly, conciliation cannot be achieved without the development of suitable public services: universal public education for children aged between 0 and 3, public places for the care of dependent adults, morning and evening shifts for regulated education centres so that workers may continue their training, etc.

Until this isn't fully achieved and no solution is provided to other everyday situations (illness of children and dependents adults, attendance to children's schools, visit to the doctors without sick leave and others) stress will be generated in workers, leading in some cases to absenteeism.

Collective bargaining must take all of these elements into account. Only through collective bargaining can all workers be protected in the same way, not letting this protection and the solution of problems in the hands of employers. Conciliation cannot be a reward or penalty, nor can it be an element for which workers have to feel gratitude, being in a position of moral dilemma, "How can I demand this? If I let them...". These practices must disappear. Conciliation must be a right that goes beyond mere human resources management.

We are currently immersed in an unprecedented world crisis which is severely affecting employment, not only workers' employment conditions but also increasing unemployment rates. As a result, workers are taking on a shortening of their rights in exchange for keeping their employment.

This situation has severely altered social balance. In Italy, collective bargaining has been suspended for three years. Wages will not be negotiated and will decrease during this period in an attempt to increase competitiveness. The measures proposed in other European countries follow the same pattern. Bargaining has also been suspended in Greece. In Spain, besides holding back on negotiating wages and other contents within collective bargaining, the Government has stopped the implementation of measures that are directly related with conciliation and to which a commitment had already been made: for instance, the increase in paternity leave; the 2,500€ "baby cheque" for every newborn child will also be withdrawn on 1 January 2011.

A discourse relating to limiting public expense is rising as a result of recession, limiting services and thus making conciliation more difficult. Trade unions must make use of their social representation, working to demand from public administrations the enlargement of public services and the adaptation of (public and private) services opening hours so that professional and personal times may be compatible.

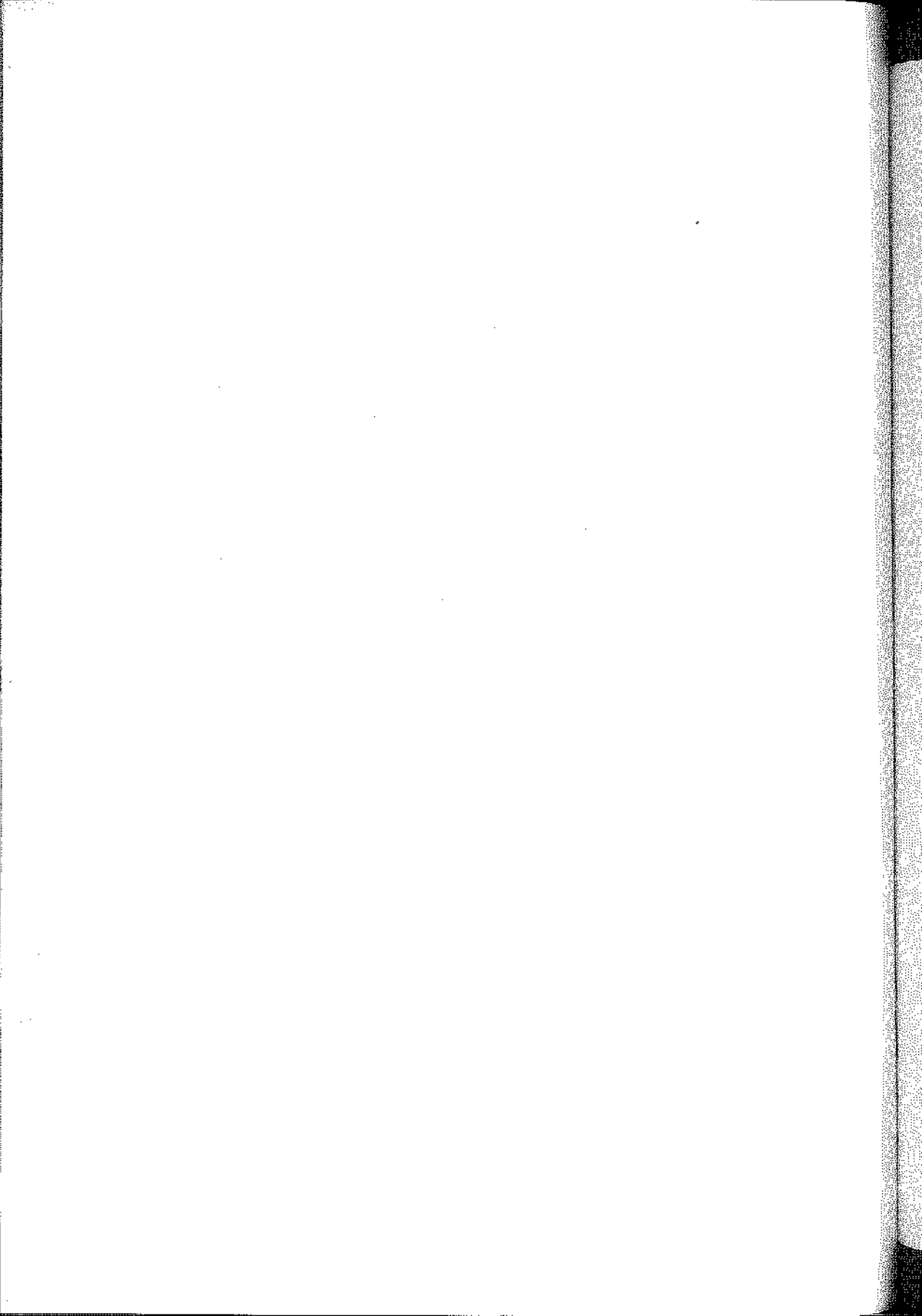
In order to end these conclusions, we may highlight a number of common recommendations to improve the conciliation of personal and professional life in Europe.

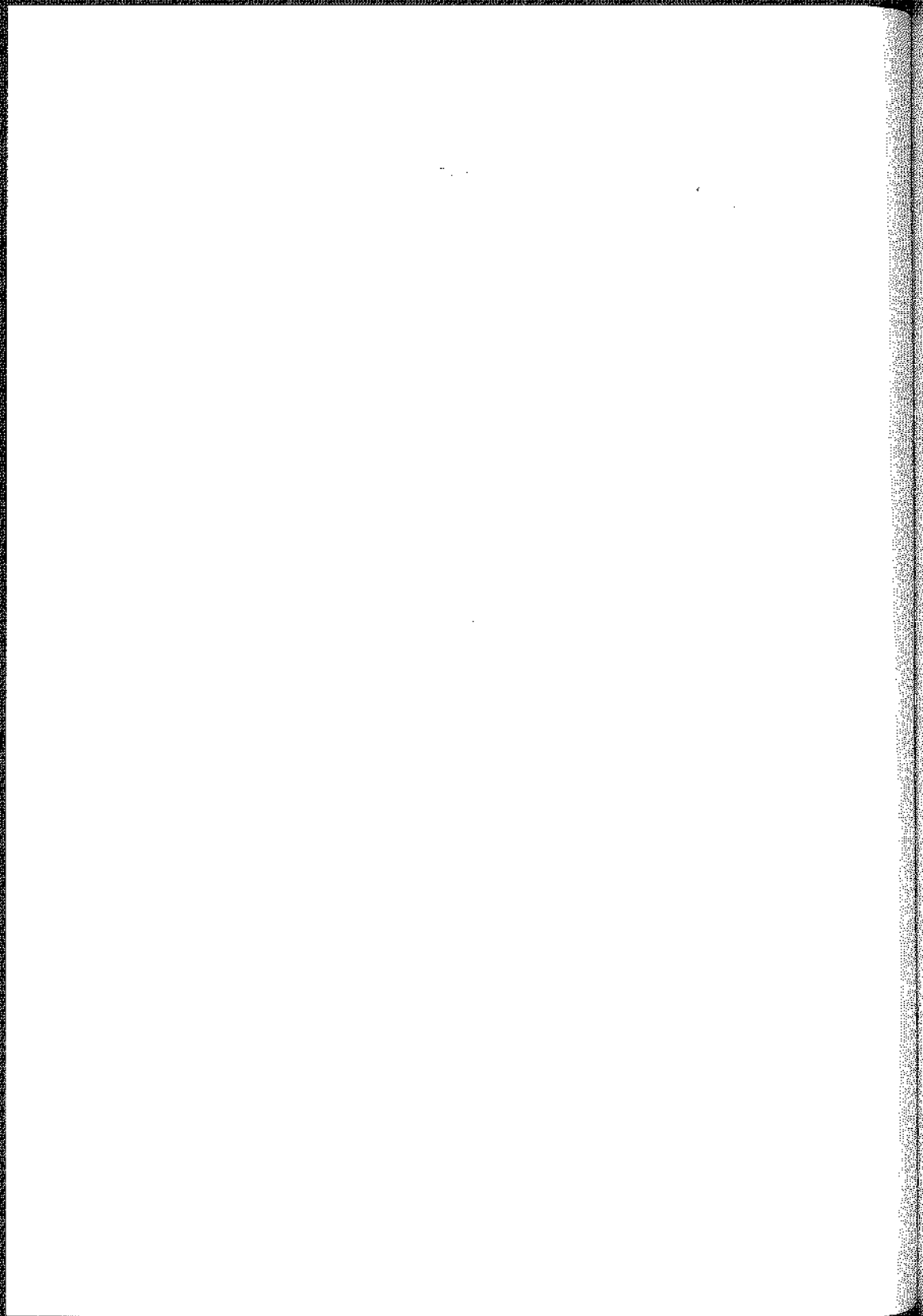
- Despite the effort of neo-liberal politicians to dismantle the welfare state, we must commit to strengthening public services related to the care of children and

- dependent adults as these policies best guarantee an increase in female employment rate and true conciliation between family and professional responsibilities.
- Guarantee that the labour rights of workers are not hindered due to becoming parents, or in the case of women due to stating their intention to become one, having to take care of a dependent relative or wanting to continue education to complete one's life project.
 - Negotiate conciliation measures taking into account that life cycles exist and life projects change at each stage, but all of them have to be defended in collective bargaining.
 - Decrease the wage gap between men and women. In general, leaves of absence and work time reductions with loss in wage are taken by the family member with the lowest wage, most often the woman, as it has fewer repercussions on the family economy.
 - Negotiate clauses that further co-responsibility in the care of children, with specific leaves for fathers. We must open up the debate on leaves of absence as we have traditionally bargained waged time for these topics; however, we should start considering whether conciliation is furthered in this way or if it allows women to make both tasks compatible. We must also review kin relationships as new forms of family have made the situation more complex. Perhaps clauses needn't be enlarged to second degree relatives as families are increasingly nuclear, or take into account religious concepts which are increasingly complex with globalisation, and perhaps they should be limited to enjoying a certain number of unspecified days that allow us to solve these issues in a more flexible way.
 - Bargaining parties must take into account the needs of single-parent families, first of all by clearly defining the concept.
 - Make a clear commitment to eradicate gender violence. The Spanish Law on Effective Equality between Men and Women articulated a series of measures to be carried out in the sphere of labour and which have been very effective in Spain, although there's still a long way to go to eradicate the problem.
 - Working time is always included in collective bargaining. Although the 35 hour week is an age-old trade union demand, we can not forget the demand for flexible working time to favour workers whenever possible.
 - Trade union organisations can carry out training and awareness activities that pave the way to include these measures in collective bargaining. For instance, training activities to detect discriminatory practices in the undertaking or to eliminate discriminatory language in bargaining platforms and documents, as well as the elimination of sexist language in collective agreements, reviewing the contents of the agreements transcribed every year which have become obsolete, as well as promoting the presence of women at bargaining tables.
 - Conciliation of professional, personal and family life should not be treated as an advantage for workers: the overall care of children and dependent relatives, maintaining physical and mental health, and intellectual development is the right of all citizens and a need for society.

Social dialogue is the field of work where all these aspects should be negotiated and where there is an essential advantage: the specific characteristics of the different sec-

tors where negotiation takes place are taken into account. As a result, its contents and objectives depend to a great extent on the socioeconomic situation at the time. Thus, the possibilities of collective bargaining are ample: on the one hand, improving the measures contained in the regulation in force; on the other, trying to correct imbalances to advance towards co-responsibility.





**MISURE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA
PERSONALE, FAMILIARE E LAVORATIVA:
LA LORO APPLICAZIONE NELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA.**

**Conclusioni
della Conferenza Internazionale
e Proposte Sindacali**

Progetto pomosso da:



La seguente pubblicazione raccoglie le conclusioni e i risultati più rilevanti discussi ai tavoli delle trattative oltre ai dibattiti della conferenza che ha avuto luogo a Madrid il 7 Giugno 2010, con il titolo *"Le misure della conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa e il suo inserimento nella negoziazione collettiva"*

Sia la conferenza sia la pubblicazione, fanno parte del progetto: "Le misure della conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa e il suo inserimento nella negoziazione collettiva", co-finanziato dalla Commissione Europea sotto il titolo "Relazioni del Lavoro e Dialogo Sociale", 04.03.03.01, VP/2009/00 Sottoprogramma 2: Miglioramento delle conoscenze in materia di rapporti del lavoro.

Il promotore di questo progetto è l'Unione Generale dei Lavoratori di Madrid (UGT - Madrid),

A questo progetto hanno partecipato come partner le seguenti organizzazioni sindacali:

UIL di Roma e del Lazio

EKA di Atene

MSZOSZ di Budapest

DGB di Berlino

Tutti questi sindacati appartengono alla Rete dei Sindacati delle Città capitali d'Europa.

Il progetto si è sviluppato a partire dal 1 Dicembre 2009 è terminato il 30 novembre 2010.

1. INTRODUZIONE

L'inserimento delle donne nel mercato del lavoro ha portato un cambio radicale sia nelle relazioni lavorative sia nell'organizzazione del lavoro come fondamento della struttura sociale e familiare. Con il trascorrere del tempo, questi cambiamenti hanno evidenziato la necessità di ricoprire le attività tradizionalmente svolte dalle donne che ora, lavorando fuori di casa, non possono più svolgere. Questo lavoro "nascosto" è diventato visibile evidenziando le carenze dello stato del benessere, e finché questa situazione rimarrà irrisolta, la percentuale dell'attività femminile sarà sempre inferiore a quella maschile.

Se vogliamo cambiare il risultato di questa equazione, dobbiamo rilevare un'altra delle sue variabili ossia che le misure da adottare siano dirette a promuovere la corresponsabilità nello svolgimento di questi compiti.

La parola conciliazione, in spagnolo, è definita come " moderare e disciplinare gli animi di coloro che sono opposti tra di loro". L'idea preconcepita che la vita familiare e quella professionale sono opposte per principio, è la premessa dalla quale tradizionalmente tutto è cominciato. Ognuno dovrà arrangiarsi come meglio crede sia possibile con le proprie responsabilità familiari, perché, da questa prospettiva, il mondo del lavoro è ignaro delle necessità particolari del lavoratore o della lavoratrice, e come risulta chiaro nella definizione, se questi cambiamenti non vengono realizzati nei due ambiti, non arriveremo a un buon compromesso.

In realtà, quando ci riferiamo ai cambiamenti per ottenere la conciliazione ci riferiamo principalmente all'introduzione di variazioni nell'uso del tempo, sia nella percentuale del tempo che utilizziamo nello svolgere i diversi compiti, siano essi degli uomini o delle donne, che nell'introduzione di una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro; naturalmente, in questa materia i sindacati non desistono dall'ottenere una riduzione della settimana lavorativa a 35 ore, oltre che ad altri benefici per facilitare la conciliazione. Ma è necessario sincronizzare gli orari sociali per realizzare effettivamente una conciliazione e per promuovere una reale uguaglianza tra i sessi.

Sebbene la Commissione Europea nel 2005 pubblicò uno studio comparativo delle misure di conciliazione in 30 paesi europei, essenzialmente si riferisce ai permessi per la tutela dei minori e non menziona l'assistenza/cura degli anziani non autosufficienti o diversamente abili. D'altra parte non possiamo dimenticare che dobbiamo sforzarci per ottenere un "equilibrio tra vita privata e lavoro", e che la vita privata non comprende solo ciò che è vincolato alla famiglia, ma anche il riposo, le relazioni sociali e la formazione.

Le politiche volte alla conciliazione, hanno lo scopo di consentire alle donne di unirsi alla forza lavoro e in alcuni casi, di promuovere la condivisione delle responsabilità tra i coniugi, tuttavia, dobbiamo domandarci se questa sia l'unica azione da sviluppare o debbano anche essere delle politiche trasversali che ricoprano obiettivi più ampi come i servizi pubblici, l'ambito scolastico, il tempo, la città, gli orari commerciali e la flessibilità degli orari nei luoghi di lavoro.

In questo senso la contrattazione collettiva è un elemento chiave, come elemento chiave dei rapporti di lavoro qualsiasi flessibilità nell'organizzazione del lavoro e quindi nella modifica dell'uso degli orari passa attraverso la negoziazione delle giornate lavorative dei lavoratori che forniscono i diversi servizi.

Altra questione, oggetto di analisi durante queste giornate, è stata l'implementazione di piani per la parità nelle imprese, un obiettivo molto più ampio ma che in una maniera più completa cerca di equilibrare le disuguaglianze nel mondo lavorativo.

E' evidente la differenza tra l'oggetto delle due politiche, le misure di conciliazione sono dirette a entrambi i sessi mentre le politiche di uguaglianza sono volte a riequilibrare le disuguaglianze tra di loro attraverso azioni positive.

Durante la conferenza, abbiamo fatto una riflessione circa la necessità di potenziare queste politiche nel quadro europeo e l'importanza del dialogo sociale per la sua capacità di includere modifiche che realmente migliorino la vita dei lavoratori.

2. CONFERENZA DI MADRID. SINTESI DEGLI INTERVENTI E RELAZIONI.

Alla conferenza sono intervenuti vari relatori, ciascuno sulla propria materia, hanno affrontato l'argomento e hanno dato una panoramica completa sull'equilibrio tra vita personale, professionale e familiare.

SESSIONE DI APERTURA.

Sotto la responsabilità di Isabel Navarro Cendón, Segretaria di Analisi e Strategie dell'UGT-Madrid e Responsabile delle Relazioni Internazionali. Come direttrice del progetto ha realizzato la presentazione dello stesso ed ha introdotto gli interventi dei seguenti rappresentanti istituzionali.

Miguel Ángel Villanueva, Delegato dell' area di Governo dell'Economia, dell'Impiego e della Partecipazione Cittadina del Municipio di Madrid, ha dato il benvenuto ai partecipanti e ha dichiarato l'impegno del governo della città di Madrid per la conciliazione della vita personale, familiare e professionale, in diverse partecipazioni nella politica, alcune delle quali in collaborazione con l'UGT-Madrid.

Ángel Melchor Celada, Vice direttore generale per lo sviluppo dell'uguaglianza nell'imprenditoria, Contrattazione e Negoziazione Collettiva e dell'ufficio contabile del Ministero delle Pari Opportunità del Governo spagnolo ha espresso l'importanza delle misure volte a conciliare la vita personale, familiare e lavorativa che sono il raggiungimento reale dell'uguaglianza tra uomini e donne.

RELAZIONI DELLE REGIONI EUROPEE.

I rappresentanti dei sindacati partner soci sono intervenuti presentando le principali conclusioni degli studi realizzati nei loro rispettivi Paesi. Il loro contenuto è già stato inserito nella prima pubblicazione

TAVOLO ESPERTI: "La Negoziazione Collettiva come strumento di inserimento"

Almudena Fontecha. Segretaria delle pari opportunità dell' UGT.

"L'uso del tempo e le difficoltà per bilanciarlo; due volti della stessa medaglia".

L'inserimento massiccio delle donne nel mondo lavorativo ha istituito un sistema di organizzazione sociale nel quale oltre a continuare a occuparsi dell'ambito riproduttivo, dell'attenzione e organizzazione della casa in senso lato, e più ampio, del sostentamento di tutta la famiglia, allo stesso tempo, sono impegnate nell'ambito produttivo, mentre gli uomini, generalmente, continuano a mantenere il ruolo di sostentatore di mezzi, mantenendo le loro prestazioni nella sfera produttiva.

Questo cambiamento, che senza dubbio ha migliorato la posizione delle donne nel mercato del lavoro, ha aggiunto nuove disuguaglianze tra i generi giacché non ha prodotto una distribuzione equilibrata delle responsabilità e dei compiti nell'ambito della famiglia. Di conseguenza, le donne soffrono di un sovraccarico di lavoro, oltre gli effetti negativi e discriminatori del mercato del lavoro strutturato, organizzato e progettato secondo canoni maschili.

La realizzazione di doppi turni per le donne, o la ricerca di soluzioni informali per la conciliazione presuppone un maggiore livello di stress nella sua vita. Sono proprio la mancanza di tempo per il riposo, per la vita sociale e per la cura personale che generano un basso livello della qualità della vita e del benessere e non fa altro che generare il rischio di effetti negativi per la salute generale delle donne lavoratrici.

D'altra parte, i diritti lavorativi vincolati alla conciliazione, come i permessi, gli straordinari o le riduzioni dell'orario di lavoro per soddisfare le responsabilità familiari sono un'esigenza soprattutto per le donne, e questo influisce negativamente sulla salvaguardia del posto di lavoro, sulle promozioni, sulle retribuzioni o sulla protezione sociale; ma l'inesistenza di alcuni servizi pubblici che garantiscano la custodia dei minori o dei familiari a carico fa sì che le donne prendano consapevolezza di questi diritti, assumendosi la responsabilità di correre dei rischi sia per il loro impiego attuale che per la loro pensione futura.

In molti casi, quando le donne si trovano costrette a valutare queste indesiderate conseguenze scelgono di rimandare e addirittura di rinunciare alla maternità con risultati dannosi per tutta la società.

Inoltre, la nostra legislazione in materia di conciliazione della vita professionale, familiare e personale si basa su un modello sexista che divide e differenzia i ruoli assegnati a uomini e donne. Le riforme legislative successive non hanno pienamente rotto questo substrato culturale.

In questo senso la legge sulla parità dei diritti ha fatto un grande passo avanti introducendo elementi che cominciano a rompere questi schemi comportamentali. Per esempio, l'introduzione di un permesso specifico di paternità per i lavoratori, apre una porta verso il cambiamento, integrando gli uomini all'utilizzo di questa misura di conciliazione con una propria titolarità (oltre all'adeguatezza della durata di questo permesso) promuovendo la loro partecipazione alla distribuzione di compiti e responsabilità. La novità risiede nella considerazione giuridica degli uomini come beneficiari dei diritti volti a conciliare la vita lavorativa e familiare.

Allo stato attuale, anche se esiste una maggiore consapevolezza sociale della conciliazione, rimane una considerevole incomprensione sociale verso l'argomento, e questo perché, troppo spesso, il discorso e le soluzioni proposte non fanno altro che accrescere le radici del problema; nonostante i progressi legislativi, la conciliazione continua ad essere un problema e una questione da donne, mentre non si approfondisce un elemento chiave quale l'orario di lavoro.

Sarebbe più razionale fare in modo che conciliassimo il tempo per tutti, non solo per le donne; il problema è affrontare quest'argomento in maniera integrale, e come tale bisogna unire l'organizzazione dei differenti modelli sociali.

L'obiettivo è rendere compatibile un progetto di vita, che includa la famiglia, il tempo libero, lo sviluppo personale, etc., con il mondo del lavoro (orari di lavoro, contratti, stipendi, etc.) e le differenti strutture sociali; ma, nonostante le molte soluzioni che artoleremo nell'ambito lavorativo e dell'impiego, non si produrrà un vero equilibrio finché l'organizzazione sociale continuerà a mantenere schemi incompatibili con la conciliazione.

Per molte persone, sebbene abbiano gli orari di lavoro più razionali, rimangono comunque difficile poter conciliare la vita privata con il lavoro; doversi recare dal pedia-

tra, visitare i tutori dei nostri figli e figlie durante l'orario di lavoro o ottenere un permesso per la cura delle persone non autosufficienti, realizzare studi, etc., rimane un problema dato che le strutture sociali non hanno modificato la loro organizzazione.

Il problema è più profondo, bisogna lavorare contemporaneamente su diversi aspetti, il cambio di mentalità e la sensibilizzazione in merito al valore del lavoro femminile, la conciliazione è una questione tanto degli uomini quanto delle donne e modificare parallelamente l'organizzazione delle strutture sociali.

In questo senso, la cultura aziendale gioca un ruolo fondamentale:

le aziende devono capire che integrare la conciliazione nella strategia di gestione apporta un valore aggiunto nelle politiche imprenditoriali, su temi quali la redditività, la produzione o la produttività, e che soltanto da questa considerazione otterranno più benefici nel bilancio di fine anno.

Per quanto riguarda la partecipazione delle donne nell'ambito aziendale, è dimostrato che quando le squadre sono formate da ambo i sessi, l'ambiente di lavoro è più creativo, innovativo e produttivo e che le aziende nelle quali si applica la conciliazione sono più redditizie: aumenta la produttività e diminuisce l'assenteismo.

Il settore imprenditoriale, in molti casi, non è favorevole al fatto che le misure di conciliazione siano incluse nella negoziazione collettiva, perché il concederle, in modo arbitrario, gli darebbe un maggior potere, dato che la "riconoscenza" dei lavoratori si manifesterebbe in un numero minore di richieste su altri aspetti.

La questione della Conciliazione è di lenta applicazione, tuttavia in generale, gli sfruttamenti del tempo sono diversi tra gli uomini e le donne, anche gli orari di lavoro sono diversi, questo fa sì che la conciliazione sia un "loro problema". Alle donne non vengono fatti contratti, oppure hanno una durata inferiore e sono più precari in previsione del fatto che hanno più esigenze nella vita privata. Sappiamo che una volta dentro l'azienda, quello che si premia è la presenza, la piena disponibilità, che in pratica è un allungare l'orario di lavoro senza che sia riconosciuto, e questa situazione si mantiene grazie ai giochi di prestigio cui sono costrette le donne rinunciando alla possibilità di promozioni.

Continuando il discorso con questo tipo di riflessioni di carattere generale sulla conciliazione e orario di lavoro, è necessario comprendere che oltre ad essere lavoratori siamo consumatori e che sempre di più abbiamo la necessità di orari commerciali più ampi, dimenticando che questi orari sono anch'essi realizzati da lavoratori che rivendicano il loro diritto alla conciliazione. Generalmente, questa copertura è resa possibile dall'estensione delle giornate lavorative invece di creare più posti di lavoro. In questo modo, la conciliazione degli uni è effettuata al costo del ribasso delle condizioni di lavoro degli altri.

In conclusione, una maggiore razionalizzazione dell'orario di lavoro contribuirà ad aiutare la conciliazione, ma non solo questo, è anche necessario migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni, circostanze queste che solitamente non riguardano il lavoro delle donne. Ed è per questa ragione che, di fronte ad un'eventuale necessità familiare, sono le donne che improntano "soluzioni" di ogni sorta compreso l'abbandono del posto di lavoro.

La ripartizione del tempo nella nostra società è disuguale e costituisce un importante freno per l'uguaglianza delle pari opportunità, giacché, come già sappiamo, questo ci

porta alla necessità di creare un nuovo quadro in cui gli uomini e le donne si suddividano in ugual misura le responsabilità familiari e le faccende domestiche. Una cornice nella quale i poteri pubblici, ognuno per la propria competenza, contribuiscano in maniera efficace all'ampliamento e alla creazione di servizi e infrastrutture che rispondano alle necessità sociali e adottino misure collettive per quanto riguarda le condizioni di lavoro e gli orari commerciali. Altresì, le imprese dovranno includere nelle loro politiche delle risorse umane e nelle culture organizzative del lavoro, un'articolazione più razionale dell'orario di lavoro che tenga conto della conciliazione tra il tempo dedicato al lavoro, alla famiglia e alla propria persona, dei lavoratori e delle lavoratrici.

La contrattazione collettiva è la cornice ideale per l'inserimento delle misure di conciliazione nelle imprese, sebbene, come già detto, in Spagna i datori di lavoro sono restii a negoziarle perché preferiscono che siano dei favori che loro concedono ai lavoratori piuttosto che diritti acquisiti.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, va rilevato che tra i criteri che fissano le priorità per la Contrattazione Collettiva firmati nei successivi Accordi Interconfederali, si rileva da anni la necessità di affrontare la gestione dell'orario di lavoro, la durata, e usufruendo dell'orario flessibile, la redistribuzione della giornata lavorativa. Con l'obiettivo di conciliare le necessità imprenditoriali con quelle dei lavoratori, nasce la necessità di utilizzare sistemi flessibili della giornata lavorativa e sono limitate le ore straordinarie.

Sebbene l'organizzazione sia facoltà del datore di lavoro e i suoi profitti sono propri della natura imprenditoriale è necessario fare in modo che questo sia compatibile con il benessere delle persone che lavorano nell'azienda per cui è auspicabile contare sui lavoratori e lavoratrici e sui suoi rappresentanti come parte integrante dell'attività economica.

Inoltre, l'orario di lavoro e la sua distribuzione sono oggetti fondamentali della conciliazione e, quando questa occorre, il sindacato deve avere chiare le necessità dei lavoratori e, tener conto dei cicli della vita e deve andare oltre i congedi parentali.

Se è vero che i contratti collettivi sono stati largamente sperimentati negli ultimi anni, i progressi in materia di uguaglianza e conciliazione devono andare ancora più lontano e, per raggiungere una normalizzazione è necessario mettere in atto tutte quelle misure che esistono e che in molti casi non sono richieste o si richiedono poco prima di potenziali effetti negativi in modo che non siano motivo di non rinnovo del contratto o di penalizzazioni lavorative, questo è dovuto alla grande temporalità e precarietà che definisce il mercato del lavoro del nostro paese.

Per quanto riguarda la conciliazione, un aspetto importante da considerare, come indicano alcune ricerche, si riferisce alla parte che rappresenta la dualità del mercato del lavoro. I lavoratori a tempo indeterminato, almeno una buona parte dei lavoratori intervistati, sia uomini sia donne, preferiscono lavorare in aziende che hanno misure volte a conciliare la vita lavorativa a quella personale piuttosto che una migliore retribuzione sebbene entrambi gli elementi non siano necessariamente incompatibili, in più, nella contrattazione collettiva, le misure di conciliazione non devono essere mai oggetto di scambio per miglioramenti salariali.

Considerando tutto questo, possiamo concludere che è necessario adottare misure volte a facilitare e a incoraggiare i cambiamenti, sia nelle strutture sia negli atteggiamenti, per poter rispondere a nuovi modelli di cooperazione e solidarietà attiva tra società e individui, tra uomini e donne, tra imprese e lavoratori, così come le amministrazioni pubbliche verso una conciliazione per un beneficio di tutti.

Questo richiede un ampliamento dell'analisi.

- Perché l'adozione di misure e pratiche in materia di conciliazione si realizzi, in qualsiasi ambito si tratti senza discriminazioni di genere; tenendo presente che i problemi derivanti dalla mancanza di conciliazione penalizzano specialmente le donne; visto che la conciliazione è un obiettivo per tutti, sia per gli uomini, per le donne che per la società nel suo insieme, deve avere una risposta di carattere sociale e non individuale per essere risolta.
- Perché dette misure abbiano il pregio di rompere i ruoli di genere che si perpetuano assegnando le prestazioni domestiche e le responsabilità familiari alle donne, in tutti gli ambiti, incluso quello di depurare i testi giuridici o i contenuti dei contratti collettivi, etc., così come qualsiasi altro mezzo che serve a combattere efficacemente la segregazione occupazionale, educativa, sociale e culturale a discriminazione del sesso femminile.
- Misure che promuovono la corresponsabilità degli uomini in tutto ciò che riguarda le questioni concernenti le responsabilità familiari (lavori domestici, etc.) in modo che si possano correggere gli squilibri nell'uso del tempo sia delle donne sia degli uomini.
- E' necessario anche eliminare la discriminazione e la disuguaglianza salariale nei confronti delle donne, ciò che senza dubbio favorirà la conciliazione e la corresponsabilità degli uomini, per non sacrificare l'occupazione delle donne quando la soluzione alla conciliazione si ricerca all'interno dell'unità familiare indipendentemente dal salario più basso che solitamente hanno le donne.
- Procedere con politiche per favorire la contrattazione delle donne il cui impiego produca lavori di maggior qualità e stabilità.
- E' necessario affrontare la gestione dell'organizzazione dell'orario di lavoro adottando misure che non si limitino alla regolamentazione di congedi e periodi di riposo. E' importante considerare gli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro in relazione alla produttività, favorendo un modello più razionale che la migliori, piuttosto che uno che consideri esclusivamente la presenza in determinati orari fissi, che elimini i tempi di lavoro improduttivi adottando misure come gli orari flessibili a favore dei lavoratori, o migliorando l'utilizzo e la gestione del tempo in generale con tutte quelle misure che favoriscono la conciliazione tenendo conto delle necessità e delle richieste dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Abbiamo anche bisogno della fornitura di servizi pubblici per l'istruzione e la cura dei bambini sotto i tre anni e delle persone non autonome, in questo senso speriamo e abbiamo fiducia, nonostante la crisi e il rallentamento di alcune Comunità Autonome nel promulgare la Legge per la Promozione dell'Autonomia personale e attenzione alle persone non autosufficienti indipendenti in modo che si sviluppino nella sua totalità. Senza dubbio questa norma è associata al miglioramento delle condizioni di vita di molti cittadini, cittadine e molte badanti.

Fernando Valdés Dal-Ré. Professore di Diritto del Lavoro. UCM.

L'intervento di questo relatore si è basato sulla negoziazione dei piani per l'uguaglianza nelle aziende.

Nel 2007 in Spagna è stata approvata la Legge per le Pari Opportunità tra Uomini e Donne. Questa legge sancisce, oltre ad altri importanti aspetti, l'obbligatorietà di negoziare piani per l'uguaglianza nelle imprese con più di 250 lavoratori. In questo modo, le aziende sono vincolate da un contratto collettivo oppure nelle imprese in cui le autorità amministrative hanno riscontrato delle irregolarità sulla parità dei diritti offre l'opportunità di realizzare un piano sull'uguaglianza come alternativa alla sanzione.

L'articolo 45.2 di questa Legge stabilisce lo sviluppo e l'attuazione dei piani per le pari opportunità.

In alcuni aspetti questa legge è sicuramente poco chiara, come per esempio nel caso in cui le aziende con più di 250 lavoratori devono elaborare ed applicare un piano di uguaglianza volto al conseguimento e a mettere le basi sul contenuto di questo capitolo, che dovrà essere esso stesso oggetto di negoziazione con le modalità stabilite dal diritto del lavoro.

Questo punto comporta una serie di problemi per la contrattazione collettiva. In primo luogo, per quanto riguarda l'obbligo di redigere suddetto piano in imprese con più di 250 lavoratori, il problema nasce dal fatto che bisogna determinare se si deve calcolare il numero totale dei lavoratori dell'azienda o quelli presenti sul posto di lavoro. Se la legge dice che ci deve essere un piano di uguaglianza, indipendentemente dalle caratteristiche dell'impresa, è ragionevole che si consideri l'azienda integralmente e non i singoli posti di lavoro sebbene in ciascuno di essi ci siano più di 250 lavoratori.

In questo caso, dipenderà da come si conteggiano i lavoratori, in base allo statuto dei lavoratori, per il calcolo degli stessi in un'azienda, bisogna interfacciarsi con le elezioni sindacali, i dipendenti a contratto fisso sono conteggiati come un lavoratore, mentre i lavoratori a tempo determinato per poter rientrare nel computo devono aver lavorato minimo 200 giorni.

Per quanto riguarda la Legge Organica sulla Libertà Sindacale, il delegato sindacale sarà eletto da tutti quei lavoratori che fanno parte dell'azienda in quel determinato momento, quindi, per lo sviluppo dei piani dell'uguaglianza, e perché sia garantito il principio della parità nel trattamento, ciascun lavoratore avrà diritto a un voto.

Quando dobbiamo tener conto della negoziazione di questi piani, dobbiamo considerare che il legislatore ha una visione semplicistica giacché considera la legge e gli accordi del settore come meccanismi per la negoziazione dei piani per l'uguaglianza senza considerare che la nostra trattativa è più ricca poiché lascia fuori l'azione sindacale dalla propria azienda tramite convenzioni e accordi di livello inferiore al settore.

La legge stabilisce che prima della realizzazione del Piano così propriamente detto, (il quale dovrà essere negoziato con la rappresentanza legale dei lavoratori) è necessario fare una diagnosi che deve essere effettuata da una società esterna con i dati forniti dall'azienda, e per la sua elaborazione non è necessaria la rappresentanza dei lavo-

ratori. Ma è evidente che in questo modo l'analisi non è corretta in quanto chi la effettua ne è sia giudice che giuria.

I piani per l'uguaglianza devono avere una visione a lungo termine e promuovere la corresponsabilità tra uomini e donne, ma, come accade in ogni contrattazione collettiva, la mancanza di donne al tavolo delle trattative fa in modo che le misure di conciliazione che vengono integrate, siano paternali e non fanno altro che convertire detti piani in una mera regolamentazione dei congedi parentali.

Pilar Carrasquer. Prof.ssa del Dipartimento di Sociologia presso l'UAB.

"La conciliazione della vita personale, familiare e professionale: una questione in sospenso".

Pilar Carrasquer ha invitato, in primo luogo, ad una riflessione sul concetto di conciliazione e sul contesto culturale nel quale sorgono le nuove politiche a riguardo, chiedendosi se esse nascono come risposta alla richiesta sociale o come risposta alla necessità d'incrementare il tasso di natalità ed il tasso d'occupazione delle donne europee.

Tenendo conto del contesto sociale del nostro paese, ai fini di un inserimento paritario delle donne nel mondo del lavoro, emergono due grandi problemi strettamente legati al tema della conciliazione:

- Il doppio ruolo femminile: sebbene sia aumentata l'attività lavorativa delle donne adulte, esse continuano però ad essere responsabili della gestione della famiglia e delle altre responsabilità domestiche che tradizionalmente sono state loro assegnate. Questa divisione dei compiti in funzione del genere è radicata nell'immaginario sociale e, di conseguenza, la donna è costretta ad una "doppia giornata" di lavoro.
- L'importanza dei nuovi utilizzi sociali del tempo: l'aumento della desincronizzazione, la deregolamentazione dell'orario di lavoro, l'intensificarsi dei ritmi lavorativi e l'aumento dell'impiego nei servizi ostacola l'articolazione dei diversi tempi di lavoro nella vita quotidiana (Alisa del Re, 1995).

Per contestualizzare dobbiamo ricordare che uno dei principali obiettivi delle attività politiche occupazionali europee è quello di aumentare il tasso d'occupazione femminile. Le direttive europee e la loro applicazione nella legislazione spagnola sono state fattori di coordinamento e motivazione delle parti sociali di fronte all'introduzione di questa tematica nelle relazioni lavorative e per la loro promozione attraverso la negoziazione collettiva. Sebbene sia veritiero, questo non è l'unico effetto della politica europea in materia di conciliazione. Il contesto delle politiche occupazionali e la sua governabilità, intesa come il processo di coordinamento, articolazione dei diversi livelli e il loro trasferimento alla negoziazione collettiva, descrivono i caratteri e i contenuti della suddetta conciliazione, per lo meno in tre direzioni:

- Circoscrivono il tema della conciliazione alla sfera lavorativa e le alle sue relazioni e non all'ambito esclusivo delle politiche familiari o sociali.
- Relazionando la conciliazione con il tasso di attività e d'impiego femminile, si contribuisce ad una percezione della conciliazione come qualcosa di nettamente femminile.

- Mette alla prova la capacità della negoziazione collettiva di fornire risposta ad una problematica che:
 - Spazia tra il generale (articolazione tra produzione e riproduzione e il suo impatto sulla disponibilità e mobilitazione della mano d'opera) ed il particolare (dalla situazione lavorativa e aziendale fino al ciclo della vita, etc).
 - Risponde a due logiche temporali diverse: la diacronica che regola l'attività lavorativa, la sincronica che accompagna il lavoro domestico familiare, in particolar modo in riferimento all'attività di cura degli altri.
 - Aumenta la difficoltà di natura relativamente imprevedibile che spesso accompagna il lavoro di cura.

In tema di conciliazione, le linee guida europee tendono a mobilitare la forza lavoro femminile, a ridurre la loro disoccupazione, a incrementare il tasso di attività e di occupazione e di conseguenza ad aumentare il numero di persone che contribuiscono ai sistemi pubblici di previdenza sociale.

La sfida per sostenere il modello sociale europeo, e in particolar modo il sistema delle pensioni, ha portato alla ricerca di una serie di misure alternative promosse dalle direttive dell'Unione Europea, che devono svilupparsi in tutti i paesi. Attraverso il coordinamento delle politiche occupazionali guidate dai "quattro pilastri" e promosse dal Piano d'azione nazionale per l'occupazione (NAP) si sono create misure come il lavoro part-time o flessibile, e la riorganizzazione dell'orario di lavoro, creando o coadiuvando altre misure che più dettagliatamente attengono alla conciliazione come il congedo di maternità o allattamento.

Come già accennato in precedenza, uno degli strumenti chiave per promuovere questa politica risiede nella contrattazione collettiva. Tuttavia, nonostante tutto, per valorizzare il potenziale che ha nel portare alla luce ed estendere questo tipo di problematica e la sua possibile soluzione, le parti sociali segnalano che gli accordi siglati in autonomia delle singole parti non sono sufficienti perché si ritiene che una parte della soluzione al problema risieda in un terreno estraneo alle dinamiche lavorative, come può essere la fornitura dei servizi pubblici e di cura. Le stesse parti sociali manifestano la difficoltà d'investire nell'ambito dell'impiego qualcosa che, sia per cultura sia per organizzazione, si collochi al di fuori dello stesso.

Le organizzazioni sindacali spaziano tra due grandi tipi di discorsi:

- Da un lato, la conciliazione è considerata come una condizione a favore dell'uguaglianza del genere, in tal senso la priorità sta nella politica delle pari opportunità, in quanto rivendica la parità di trattamento. Si suole considerare la questione della conciliazione nel capitolo della parità dei diritti e doveri tanto nella vita professionale quanto in quella familiare. Questa idea di conciliazione può contribuire a reinterpretare il significato di conciliazione della vita professionale, familiare e personale: la possibilità di conciliare è considerata come condizione a favore dell'uguaglianza.
- D'altro canto, la conciliazione è vista come un miglioramento della qualità della vita. Il problema non è la conciliazione in quanto tale, se non l'equilibrio tra la vita personale e professionale. In altre parole, la conciliazione è legata ad una miglio-

re qualità della vita di ogni lavoratore (e non strettamente alle esigenze del lavoro domestico familiare e ciò che rappresenta in virtù dell'attuale divisione del lavoro in base al sesso). In questo caso, i sindacati si ritrovano a dover gestire una serie di richieste di "conciliazione" non legate esclusivamente al lavoro domestico e familiare, se non alla possibilità di disporre di più tempo per studiare o per altre attività di carattere personale.

Per le organizzazioni imprenditoriali, la conciliazione si limita unicamente ai congedi per maternità o per cura, senza considerare che si tratti né di un tema aziendale né oggetto di negoziazione collettiva, sebbene sia utilizzato come strumento di gestione del personale.

Alcune aziende sono disposte a offrire incentivi legati alla gestione flessibile dell'orario di lavoro in cambio di fidelizzare alcune parti della pianta organica del personale. In questo senso, si tende a gestire la questione della conciliazione come una questione individuale, dove a volte intervengono i comitati o i sindacati, ma generalmente solo quando si tratta di estendere queste misure al resto del personale. In questo modo, le aziende tendono a "dualizzare" la gestione della conciliazione, distinguendo tra mano d'opera ausiliare (amministrativa, tecnica) e quella produttiva.

Un'altra forma di gestione diversa viene dalla negoziazione collettiva. In questo caso la questione della conciliazione sembra riferirsi a questioni quali il miglioramento dei permessi specifici durante determinati periodi e la riduzione dell'orario di lavoro. Si tratta di misure limitate ed essenzialmente di tipo qualitativo.

In materia di negoziazione sono l'occupazione, i salari e gli orari di lavoro ad essere argomenti prioritari, mentre i temi connessi alla conciliazione, come in precedenza quelli legati alle pari opportunità, hanno un'importanza secondaria. In generale, abbiamo una serie di contratti con clausole che si limitano a ripetere ciò che sancisce la legge ma, d'altro canto, un'altra serie di contratti più interessanti che comprendono clausole che migliorano la legislazione.

Possiamo distinguere tre vincoli che spesso emergono dai discorsi delle parti sociali:

- Le caratteristiche del modello spagnolo di divisione del lavoro in base al sesso, la bassa portata e qualità del sostegno pubblico al lavoro di cura degli altri nel nostro paese.
- Le barriere tipiche della dinamica del genere nel mercato del lavoro (segregazione occupazionale, peggiori condizioni di lavoro delle donne, etc.)
- La logica propria della negoziazione collettiva. In questo caso s'intrecciano elementi che attengono alla cultura sindacale e aziendale con elementi connessi alle caratteristiche delle aziende e dei settori produttivi, insieme al resto dell'organico del personale.

Per ciò che concernè la parte sindacale, ha una grande influenza la scarsa rappresentanza femminile al tavolo delle trattative, così come la mancanza di preparazione specifica in materia di parità e la difficoltà dei sindacati di affrontare temi legati all'organizzazione del lavoro, oltre agli ostacoli che rendono difficile la negoziazione, come la sub contrattazione.

Per quanto riguarda invece i lavoratori, il più grande ostacolo è dato dalla paura di perdere il lavoro, specialmente in quei settori con occupazione precaria e con una debole attività sindacale. A volte, si preferiscono contropartite al salario. In altre occasioni ci sono reticenze per timore di conflitti o tensioni tra colleghi/e circa la possibilità di trasferire la mole di lavoro ad altri, senza che l'azienda provveda a fornire risorse sostitutive.

Dal punto di vista aziendale, un altro ostacolo, per le piccole e medie aziende tradizionali, è rappresentato dalla cultura e dalla formazione.

I piccoli imprenditori temono i costi che possono derivare da queste misure, sono restii alle sostituzioni per maternità (16 settimane), benchè sappiano di non dover versare quote previdenziali alle persone assunte in sostituzione. Invece, le grandi imprese, le multinazionali e la pubblica amministrazione sono più propense a trattare quest'argomento per due ragioni. Da un lato per fidelizzare determinati settori, dall'altro per interessi personali di dirigenti, quadri e tecnici che preferiscono una migliore qualità della vita rispetto a lunghe giornate di lavoro.

Un altro ostacolo da tenere in considerazione nella piccola impresa è la dimensione della forza lavoro e la rigidità dell'orario che rende difficile la flessibilità, oltre al fatto che il numero delle donne nell'organico è determinante per la negoziazione di tali misure.

Possiamo delineare alcune linee di lavoro presenti e future:

- I permessi di conciliazione devono interessare tutti, dobbiamo considerare la possibilità che siano obbligatori, universali e ad personam.
- Dobbiamo adattarci al ciclo della vita (figli/e- persone anziane).
- La riduzione della giornata lavorativa deve interessare tutti, estendersi in forma sincronica e quotidiana (Lallement, 2007).

Concludendo:

- Il problema non sono le donne.
- Dobbiamo affrontare le sfide della conciliazione.
- Trattare gli obblighi maschili.
- Ampliare i servizi
- Discutere con le PMI
- Maggiori e migliori politiche occupazionali sulla durata del lavoro.
- Discutere la necessità di cambiamenti culturali.

José María Zuffi. **Membro del Comitato Economico e Sociale Europeo.**

Il suo intervento verte sulle politiche dell'Unione Europea e su come vengono applicate alla normativa dei vari paesi.

Le misure efficaci per rendere concrete queste politiche si possono individuare attraverso due vie:

- Attraverso un Accordo Quadro; per ciò che riguarda la tematica da noi trattata - L'Accordo Quadro sul Congedo Parentale - tali accordi possono essere recepiti in toto o essere applicati all'ordinamento attraverso la negoziazione collettiva.

- Attraverso l'approvazione di una direttiva che deve essere recepita dall'ordinamento giuridico del paese ma che non può essere trattata nella negoziazione collettiva.

Ciò che si ottiene o meno dalla negoziazione collettiva dipende dalle politiche pubbliche, dalle esigenze sociali, dall'argomento trattato, in altre parole, dal clima sociale. Questo è il tema della parità, o possiamo dire della quasi parità, poiché ci sono questioni che ancora non l'hanno raggiunta come le pensioni o l'accesso a posizioni manageriali.

Abbiamo ancora molti stereotipi culturali come la cura della casa e degli altri, la scarsa rappresentanza a tutti i livelli politici, etc. La società deve rispondere al fatto che la donna è entrata nel mondo del lavoro e non abbiamo politiche pubbliche orientate al nuovo ordine delle cose. Di fronte a questa nuova situazione non sono validi gli accordi individuali, tranne il fatto che bisogna prendere in considerazione le misure collettive, politiche orientate a perseguire la parità. Inoltre, è fondamentale aumentare il tasso di attività femminile per poter garantire le pensioni. Creare scuole dell'infanzia permetterebbe di pagare le pensioni, oltre che di raggiungere maggiore potere d'acquisto e potrebbe diminuire, in una certa misura, problemi come la povertà infantile in Europa.

Da un altro punto di vista, si devono esaltare i pilastri sui quali si basa l'Unione Europea, che sono, in un modo o in un altro, vincolati all'uguaglianza e alla negoziazione collettiva. Non siamo nemmeno in grado di stimare realmente in termini economici il lavoro poco considerato delle donne.

Il problema maggiore è trasferire la norma o gli accordi e la loro riproduzione a qualcosa che realmente cambi la situazione, e affinché siano effettive dobbiamo includere clausole di analisi che ne permettano l'applicazione.

3. CONCLUSIONI PRINCIPALI

Isabel Navarro Cendón, Segretaria Esecutiva di Analisi e Strategie dell'UGT-Madrid, è stata incaricata di chiudere la conferenza e delinearne le principali conclusioni. Il suo intervento è riportato qui di seguito.

Sebbene le prospettive per una politica sociale europea non fossero delle migliori, dall'ultimo Congresso della Confederazione Europea dei Sindacati svoltosi a maggio del 2007, la situazione ha subito un notevole peggioramento. Il tema del Congresso "All'attacco", che lasciava intendere tra l'altro, la decisione di fare pressione per migliorare la legislazione di norme sociali e del lavoro a favore dei lavoratori europei, è guardato ora con un certo scetticismo, se non con un certo imbarazzo.

Oggi la lotta del sindacalismo europeo verte sulla difesa dei diritti fondamentali dei lavoratori, che sono i più colpiti da una crisi di cui non sono responsabili.

L'aumento brutale della disoccupazione rappresenta la prima aggressione che la classe lavoratrice europea subisce a causa della crisi, tuttavia anche quei lavoratori che non hanno perso il lavoro si ritrovano ad essere minacciati dal blocco o riduzione dei salari, come è accaduto ai funzionari in Grecia o Spagna.

Gli effetti della crisi che i lavoratori stanno subendo, termineranno quando migliorerà la situazione economica, ma al di là degli effetti immediati, le misure adottate per il recupero avranno effetti nel lungo periodo, come per esempio, ritardare l'età pensionistica in molti paesi.

L'attuale situazione di crisi ha comportato l'aumento delle disuguaglianze sociali, una diminuzione della quota salariale sul valore aggiunto, salari stagnanti o addirittura in diminuzione in alcuni paesi, una sfida ai diritti dei lavoratori, una nuova tendenza a allungare, invece di ridurre, gli orari di lavoro, maggior precariato e un peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

L'Unione Europea è carente di una politica comune rispetto ai grandi problemi che toccano l'Europa e il mondo, e con la situazione che stiamo vivendo non è un lusso che possiamo permetterci.

Rispetto all'economia unica della Cina o degli Stati Uniti, l'Unione Europea vanta una moneta unica ma con ventisette politiche economiche nazionali diverse che, a volte, giocano al dumping sociale.

Ne fu prova il tentativo di approvare la direttiva dell'orario di lavoro, che supponeva "di fatto" la possibilità di avere giornate lavorative di un massimo di 65 ore settimanali.

È altresì necessario rivedere il concetto di crescita, poiché indicatori riferiti unicamente a dati economici e che non tengono conto del benessere delle persone non possono essere metro di giudizio.

La Banca Mondiale definisce la qualità della vita come il benessere generale della popolazione o dell'individuo, il che è difficile da quantificare in quanto oltre al benessere materiale comprende valori come la qualità dell'ambiente, la sicurezza personale e la libertà politica ed economica, e ovviamente i diritti dei lavoratori.

Considerata questa situazione, dobbiamo sottolineare l'importanza del dialogo sociale per affrontare la complessa situazione in cui ci troviamo. È fondamentale per il buon funzionamento delle relazioni lavorative, ma anche una parte del processo d'integrazione europea e uno strumento fondamentale per la costruzione di un'Europa più sociale.

In Europa i rapporti di lavoro si creano considerando tre aspetti: aziendale, settoriale e interprofessionale, e il loro sviluppo nella negoziazione collettiva non è uniforme.

Per le aziende, i Comitati aziendali europei sono stati un valido strumento. La "Direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi d'impresa di dimensioni comunitarie", ne ha permesso l'istituzione di circa 800, il che vuol dire un ritmo di creazione lento in quanto rappresentano poco più di un terzo delle aziende che potrebbero sceglierne l'istituzione, sebbene ci siano diverse problematiche:

- Le informazioni fornite ai rappresentanti dei lavoratori non sempre sono solerti, ma talvolta anche insufficienti;
- Esistono anche problemi di coordinamento con i comitati aziendali di altri paesi;
- Alcuni comitati non sono sindacalizzati;
- Infine, la Direttiva non facilita l'elezione di esperti esterni.

In ogni caso, la possibilità di istituire comitati aziendali a livello europeo è stata una svolta ai fini delle relazioni lavorative in ambito aziendale.

Anche il dialogo sociale interprofessionale ha subito una notevole evoluzione soprattutto grazie alla partecipazione delle parti sociali nella Strategia europea per l'occupazione. Tuttavia i progressi in tal senso sono limitati. La varietà degli attori, la debolezza istituzionale e il conflitto d'interesse hanno impedito un più efficace sviluppo di questo sistema.

Finora, soltanto quattro accordi sono diventati Direttive (tutti quelli del settore dei trasporti), sebbene si siano raggiunti altri accordi nell'industria tessile e del cotone.

L'esperienza della negoziazione dell'orario di lavoro nel trasporto o nel tessile ci dà un'idea di quanto possa arrivare ad essere difficile e lungo un processo di questo tipo.

In definitiva, il modello sociale europeo è conseguente al modello democratico dell'Unione Europea e dei suoi Stati Membri. Un attacco agli attuali livelli di protezione sociale metterebbe immancabilmente in discussione il modello politico e il processo d'integrazione europea.

L'impronta del dialogo sociale è fondamentale per garantire a tutti i lavoratori i diritti stabiliti dagli accordi quadro e le nostre azioni devono essere orientate in tal senso.

Inoltre, per quanto riguarda la contrattazione collettiva dobbiamo ribadire la necessità di stabilire un quadro coerente a favore della stessa e del diritto di sciopero in Europa.

Questi progetti sono utili strumenti per gettare le basi per un lavoro comune e rafforzare così il coordinamento della negoziazione collettiva a livello europeo. Dobbiamo

imparare a lavorare in maniera congiunta, unificando gli sforzi, solo così raggiungeremo i nostri obiettivi che altro non sono che garantire ai lavoratori un salario equo, condizioni di lavoro paritarie e in definitiva, un'Europa più sociale ed equanime.

Gli incontri tra i sindacati delle varie regioni europee per trovare soluzioni unanimi ai problemi dei lavoratori eviteranno un'Europa che viaggia a due diverse velocità a livello sociale e professionale.

Pertanto, alle parti sociali europee si prospetta la possibilità di concertarsi al fine di mettere al vaglio nuove proposte e per avere maggiore influenza nello sviluppo delle politiche della Commissione Europea. Ma nonostante i progressi significativi già raggiunti, resta ancora molto lavoro da fare per il raggiungimento di un sistema europeo di solide relazioni industriali che complementino i sistemi nazionali.

È importante in questo contesto rivendicare il nostro ruolo d'interlocutore sociale, nonostante le continue critiche e campagne diffamatorie, le nostre organizzazioni sono rappresentative e sono sufficientemente preparate per far fronte alle sfide attuali e future dell'UE in termini di occupazione, crescita, innovazione, produttività e competitività.

È in questo senso che abbiamo affrontato queste giornate. In questa conferenza abbiamo analizzato il ruolo della negoziazione collettiva come strumento per migliorare le condizioni di vita dei lavoratori europei. I vari partecipanti hanno descritto come viene affrontata la questione della conciliazione nei diversi paesi e come viene organizzata la negoziazione collettiva.

Dagli interventi di questa Conferenza possiamo trarre le seguenti conclusioni:

- Nonostante le differenze culturali, i problemi per conciliare la vita familiare, personale e professionale sono comuni a tutti gli europei. In sostanza, proponiamo le stesse soluzioni, ma l'efficacia dell'applicazione al diritto del lavoro dipende dalla portata e dalla forza della negoziazione collettiva.
- La conciliazione non deve essere considerata un problema che riguarda solo le donne con responsabilità familiari. Innanzitutto perchè è una questione che riguarda tutti, uomini e donne, e in secondo luogo perchè ognuno ha diritto a conciliare il lavoro con la vita, familiare o personale, cioè con i propri affetti, studi o qualsiasi altra cosa lo riguardi. Il lavoro non deve diventare un ostacolo per lo sviluppo integrale di ciascuno. Detto questo, non possiamo dimenticare che il rapporto tra la conciliazione della vita personale e professionale e il lavoro porta i segni del "genere" in tutti i paesi e quest'aspetto non deve essere dimenticato. La posizione di svantaggio delle donne, con lavori peggiori e stipendi minori fa sì che siano loro a richiedere maggiormente congedi per la cura dei figli o di persona a carico, il che ha un impatto minore sull'economia familiare. Tutto ciò peggiora la situazione ostacolando sempre più il mantenimento del posto di lavoro e gli avanzamenti di carriera, e alimenta la situazione di precariato e di salari bassi. Le misure di conciliazione devono essere orientate alla promozione delle responsabilità familiari per favorire l'ingresso delle donne al mondo del lavoro/pubblico e degli uomini a quello familiare/privato.

- Tradizionalmente la conciliazione è stata considerata una necessità da risolvere in maniera individuale e senza nessun intervento governativo pertanto senza essere oggetto del diritto del lavoro. Tuttavia, come ci hanno ben spiegato i sindacati, lasciare che questa questione sia gestita dalla negoziazione individuale è estremamente pericoloso per i lavoratori, poiché la negoziazione non sarà mai uguale per tutti, e inoltre perché trattandosi di una necessità sociale, i governi devono assumersi le loro responsabilità nei confronti dei cittadini e delle cittadine.
- Vi è una mancanza d'impegno sociale che si concretizza con la mancanza di servizi pubblici, che rappresentano uno degli scogli maggiori per la conciliazione. Come tutti ben sappiamo, la migliore politica per conciliare e aumentare l'occupazione femminile risiede nella creazione di servizi pubblici per l'infanzia, essendo questo un diritto universale e non un "privilegio" per quelli che possono permetterselo.
- Dal punto di vista delle aziende, sia pubbliche che private, la conciliazione è una questione importantissima che va affrontata per migliorare la produttività. Per le aziende conciliazione è sinonimo di vantaggio competitivo perché, tra le altre cose, è lo strumento più efficace in loro possesso per attrarre e conservare talenti.
- Le organizzazioni sindacali devono tener ben presente che questi aspetti dovranno essere considerati nella negoziazione collettiva, e pertanto, prestare più attenzione di quanto non fatto finora. La tranquillità dei lavoratori nel sapere di poter affrontare imprevisti e urgenze senza che sia compromesso il posto di lavoro ha un grande impatto positivo sul benessere di questi lavoratori che a loro volta si sentiranno più motivati e disposti a sacrificarsi per l'azienda.
- Come abbiamo constatato durante l'arco della giornata, la realtà con la quale dobbiamo scontrarci e convivere è con chi ci ha assunto nel mondo del lavoro, con la società e con i cambiamenti dei modelli sociali di vita. Tanto l'impresa quanto le parti sociali, continuano a credere nel modello proprio di uomo, con una famiglia classica e stabile e che si aspetta di poter portare in casa le risorse economiche necessarie. Questo modello disconosce i nuovi paradigmi sociali e familiari.
- Bisogna definire chi sostiene il costo della conciliazione, gli argomenti imprenditoriali ribadiscono che si tratta di una necessità sociale che deve essere fornita dalle autorità pubbliche poiché essenzialmente si concentrano nella creazione d'infrastrutture e servizi per persone non autosufficienti.
- Di fronte a questo dobbiamo prendere coscienza che le buone pratiche in materia di conciliazione non costituiscono sempre una spesa per il datore di lavoro né, questo, nel caso in cui accada, può essere l'unico e il solo aspetto a essere tenuto in considerazione senza rendersi conto dei benefici che apporta all'impresa: l'immagine, il trattenere i talenti, il miglioramento del clima lavorativo, la diminuzione dell'assenteismo per rischi psicosociali, come lo stress o l'ansietà. Un esempio può essere l'aumento della flessibilità oraria che può significare per l'impresa una maggiore copertura temporanea per la realizzazione delle sue attività.

4. PROPOSTE SINDACALI

L'iniziativa per questo progetto è nata dalla convinzione che i problemi dei lavoratori (attenzione e cura di figli, parenti dipendenti, progetti vitali, eccetera..) erano uguali per tutti, indipendentemente dal paese nel quale vivessero, quello che noi non sapevamo era se anche le soluzioni erano simili.

È indubbio che la conciliazione non si otterrà senza lo sviluppo di alcuni servizi pubblici adeguati: universalizzazione dell'istruzione pubblica da 0 a 3 anni, strutture pubbliche per l'attenzione e la cura delle persone non autosufficienti, centri di formazione che facciano corsi con orari sia di mattina sia di sera per dar modo ai lavoratori di continuare la propria formazione, etc.

Ma, fintanto che ciò non si ottiene pienamente, e per dare risposta ad altre situazioni assolutamente quotidiane si concedano permessi per malattia di minori e non autosufficienti, assistenza agli istituti scolastici dei figli minori, assistenza sanitaria per la consultazione medica dei lavoratori che non hanno una cassa mutua. Sono queste cause che generano un enorme stress nei lavoratori, e in qualche caso situazioni di assenteismo.

La negoziazione collettiva deve tenere conto di tutti questi elementi, giacché solo attraverso di essa si può ottenere che tutti i lavoratori siano protetti nello stesso modo e che la soluzione a questi problemi non sia lasciata ai datori di lavoro. La conciliazione non può essere oggetto di ricompensa o punizione, né un elemento che possa dare origine alla riconoscenza del lavoratore che si troverebbe col dilemma morale di quella maniera di " come posso esigere?... se mi lascio...". Questo tipo di pratiche devono sparire, la Conciliazione deve essere un diritto che va molto oltre la mera gestione delle risorse umane.

Attualmente, siamo immersi in una crisi mondiale senza precedenti che, come conseguenza, si sta ripercuotendo gravemente sull'impiego, non solo nelle condizioni professionali dei lavoratori e delle lavoratrici, bensì anche in un aumento della disoccupazione che fa in modo che i lavoratori stiano subendo questa riduzione dei propri diritti in cambio di poter mantenere l'impiego.

Questa situazione ha alterato gravemente l'equilibrio sociale. In Italia, la negoziazione collettiva è rimasta congelata per tre anni per i pubblici dipendenti ; in questo periodo nell'intento di aumentare la competitività non si negozieranno i salari, che, di fatto, subiranno una diminuzione. Su questa linea vanno orientate le proposte per la maggior parte dei paesi comunitari, anche in Grecia è stata bloccata la negoziazione. In Spagna, oltre al contenimento dei salari e alla paralizzazione di altri contenuti all'interno della negoziazione, si è frenata, da parte del governo, l'applicazione di misure direttamente relazionate alla conciliazione e che erano già pattuite, come l'aumento del permesso di paternità e sarà tolto, dal 1° di Gennaio 2011 l' " assego bebè" di 2.500 Euro per ciascun nascituro.

Da questa crisi sta emergendo il discorso di contenimento della spesa pubblica con una riduzione dei servizi, il che complica ulteriormente la situazione della conciliazione. Le organizzazioni sindacali, proprio in virtù della loro rappresentanza sociale,

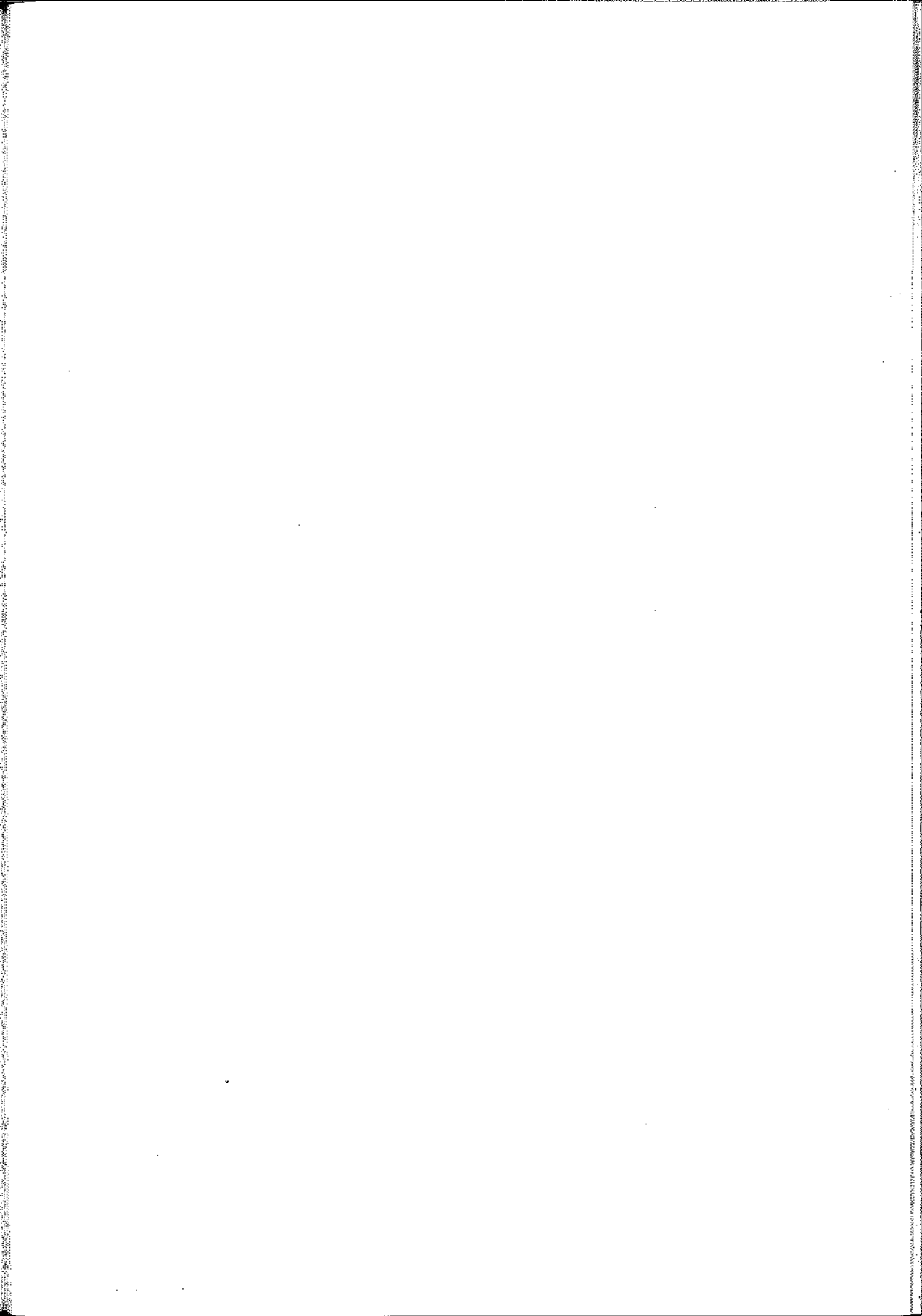
devono esigere dalle amministrazioni l'ampliamento dei servizi pubblici e l'adeguamento degli orari dei servizi (sia pubblici sia privati) in modo che gli orari della vita privata e del lavoro siano compatibili.

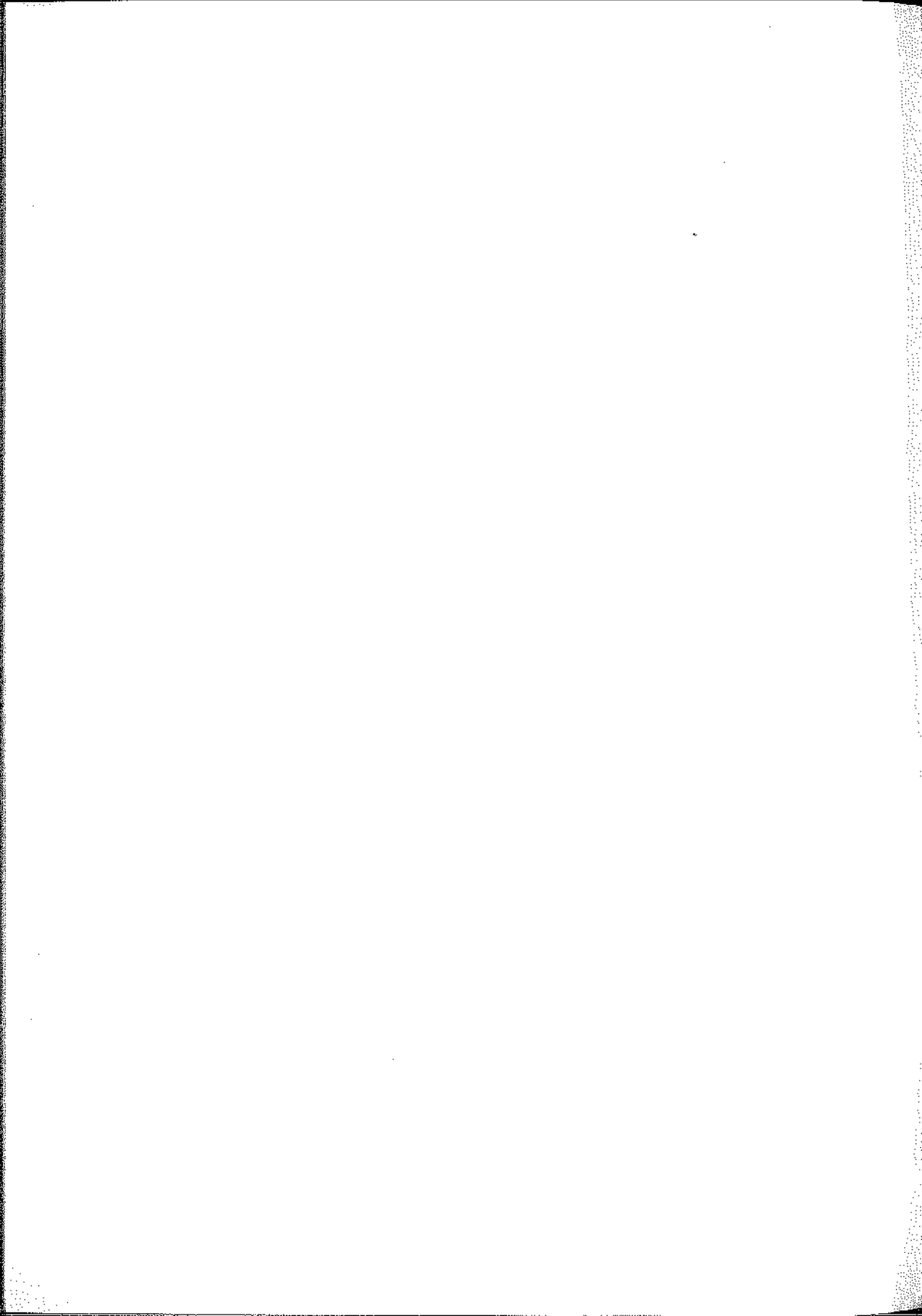
Per porre fine a queste conclusioni si possono evidenziare una serie di raccomandazioni comuni per migliorare, in Europa, la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

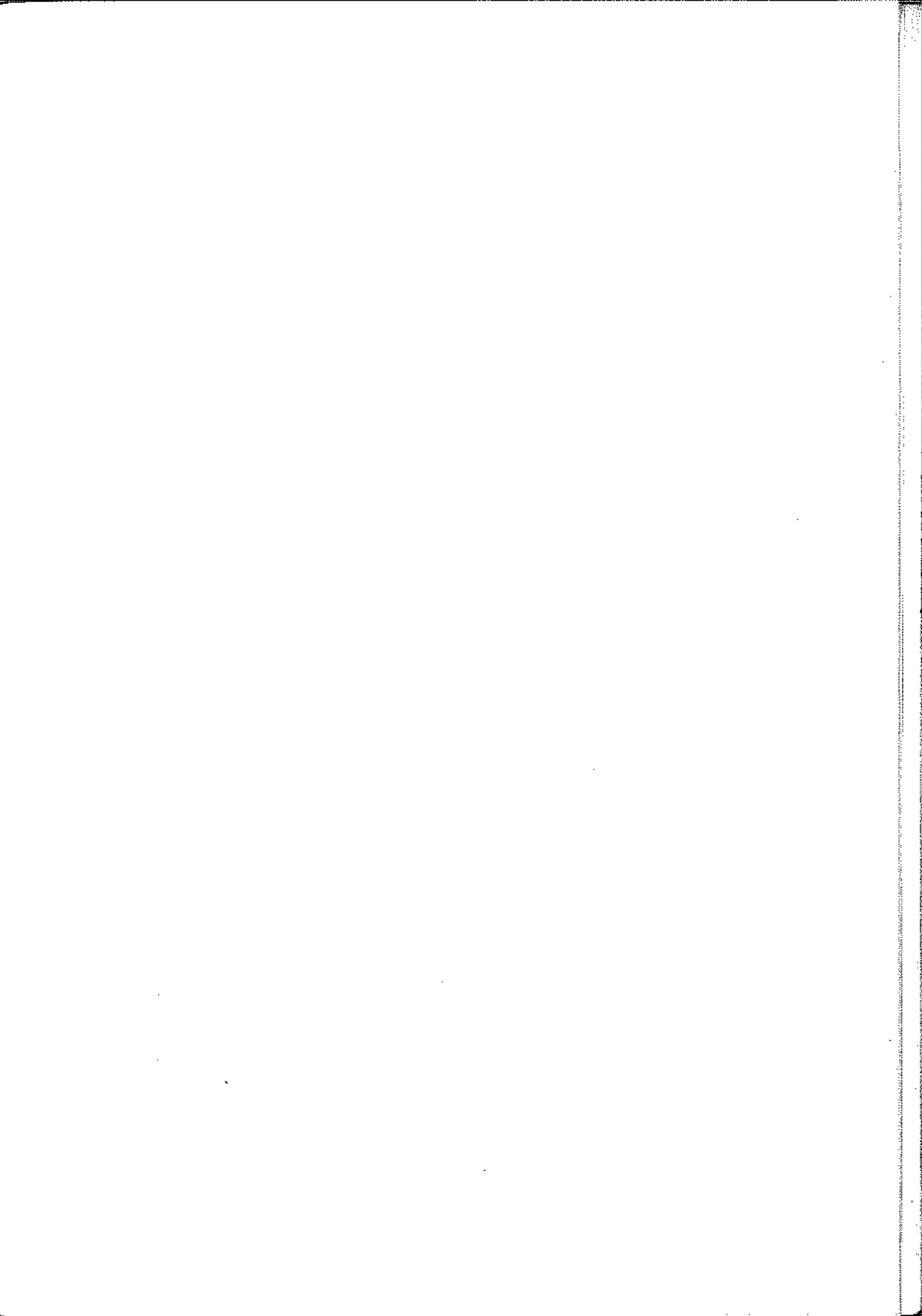
- Nonostante gli sforzi dei politici neoliberali di smantellare lo stato sociale, dobbiamo cambiare registro per potenziare il servizio pubblico, per migliorare la cura dei minori e delle persone non autonome (familiari a carico) perché queste sono le politiche che garantiscono meglio l'aumento del tasso di occupazione femminile e la vera conciliazione tra le responsabilità familiari e lavorative.
- Assicurarsi che i diritti lavorativi delle persone non siano violati a causa dell'essere genitori oppure, nel caso delle donne, solamente dal fatto di esporre l'intenzione di esserlo, dovendo prendersi cura dei familiari a carico o voler studiare per completare un progetto vitale.
- Negoziare le misure di conciliazione tenendo presente che esiste un ciclo di vita e che, i progetti vitali in ciascuna delle fasi sono differenti, ma ciascuno di essi deve essere difeso nella negoziazione collettiva.
- Ridurre il divario salariale tra uomini e donne. Generalmente, le aspettative e le riduzioni dell'orario di lavoro con una diminuzione dello stipendio sono misure usufuite dal partner che percepisce il salario più basso, solitamente la donna, dal momento che ha una ripercussione minore sull'economia familiare.
- Negoziare clausole che incoraggino la corresponsabilità nella cura dei figli come lo sono per esempio i permessi specifici per i padri. Dobbiamo aprire il dibattito dei permessi, giacché finora abbiamo negoziato il tempo remunerato per questi problemi, ma bisogna iniziare a stabilire se con essi sia possibile conciliare o si inizi a dare alla donna la possibilità di rendere compatibili le due attività. Dobbiamo anche rivedere i congedi parentali giacché si sono venute a creare nuove forme familiari, spesso con diversi credi religiosi. Forse questi congedi non si dovrebbero estendere al concetto di affinità in secondo grado, considerando che ormai i nuclei familiari, anche per effetto della multi etnicità, sono sempre più complessi; ci si potrebbe limitare a pianificare la fruizione di un certo numero di giorni senza specificare, in modo da consentire di risolvere questi problemi in modo più flessibile.
- I negoziatori devono tenere presente le necessità delle famiglie monoparentali, e, come primo esercizio, stabilire una definizione chiara della stessa.
- Prendersi seriamente l'impegno di sradicare la violenza di genere. La Legge Spagnola per l'Effettiva Parità tra Uomini e Donne ha articolato una serie di misure che devono realizzarsi nel mondo del lavoro e che, in Spagna, sono state di grande efficacia sebbene lo sradicamento del problema sia ancora lontano.
- Nella negoziazione collettiva s' include sempre la durata della giornata lavorativa. Sebbene sia un'antica rivendicazione da parte dei sindacati il raggiungimento dell'orario lavorativo a 35 ore, non dobbiamo dimenticare di rivendicare il diritto dell'orario flessibile, quando sia possibile, a favore dei lavoratori.

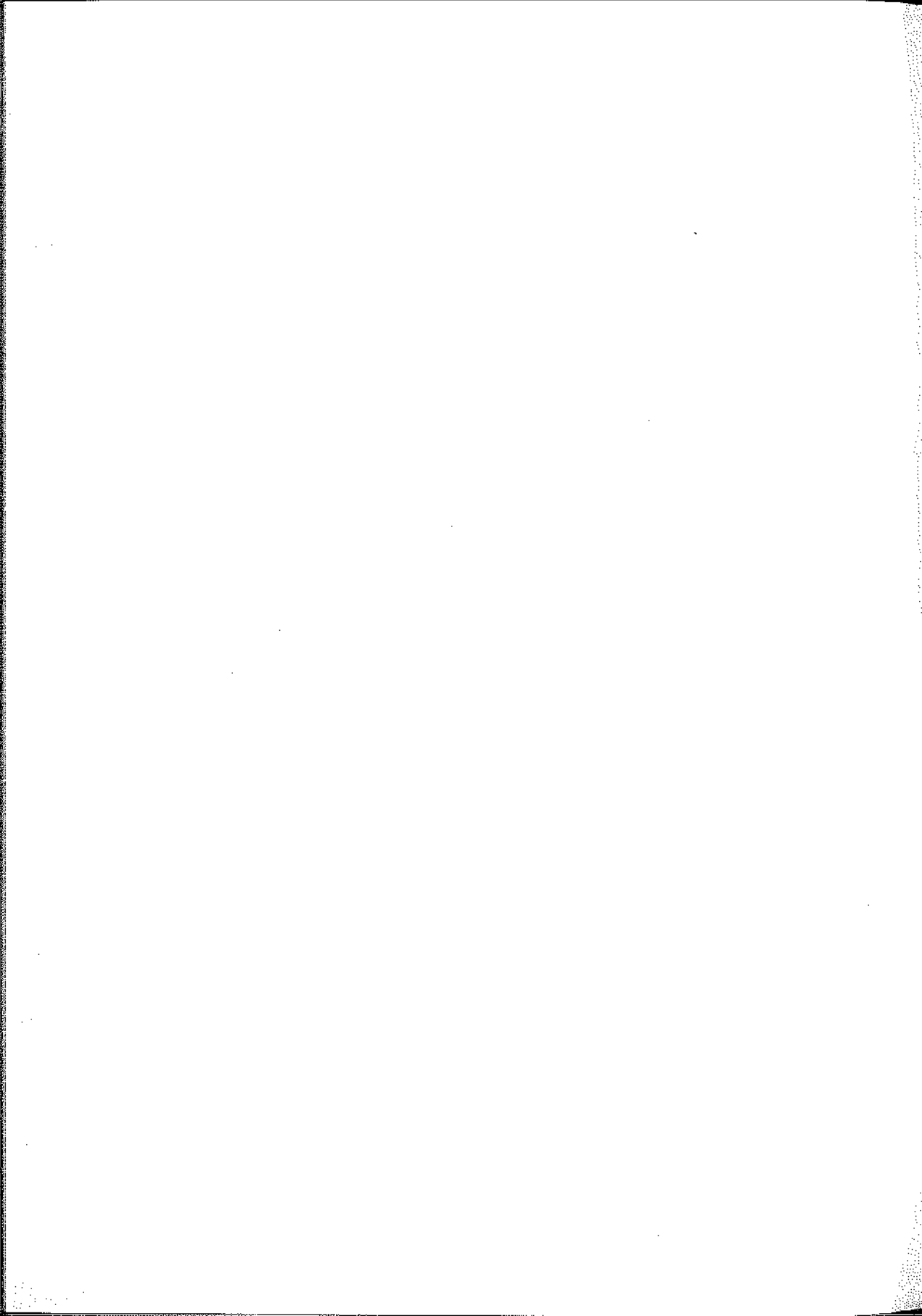
- Da parte delle organizzazioni sindacali possiamo anche realizzare altre azioni di formazione e sensibilizzazione che facilitino l'inserimento di queste misure nella negoziazione, per esempio, attività di formazione per l'individuazione di pratiche discriminatorie nelle aziende, eliminare il linguaggio discriminatorio dalle piattaforme e dai documenti di negoziato, così come l'eliminazione del linguaggio sessista dai contratti collettivi, revisione dei contenuti degli accordi che vengono trasposti di anno in anno e sono diventati obsoleti, così come bisogna potenziare la presenza delle donne ai tavoli delle trattative.
- La conciliazione della vita personale, familiare e professionale non deve essere considerata come un vantaggio per i lavoratori: la cura globale dei minori e dei familiari a carico, il mantenimento della salute sia fisica che mentale delle persone e il loro sviluppo intellettuale, sono un diritto di tutti i cittadini e una necessità per la società.

Il dialogo sociale è il campo di lavoro dove tutte queste problematiche devono essere negoziate e dove, se parte di un vantaggio fondamentale, è quello che in fase di negoziazione si tiene conto delle caratteristiche specifiche dei diversi settori, per lo stesso motivo i suoi contenuti e i suoi obiettivi dipendono fortemente dalla situazione socio-economica del momento. In questo senso, le possibilità della negoziazione collettiva sono molteplici, da un lato migliorare le misure contenute nella legislazione esistente e dall'altro tentare di correggere gli squilibri muovendosi verso la corresponsabilità.

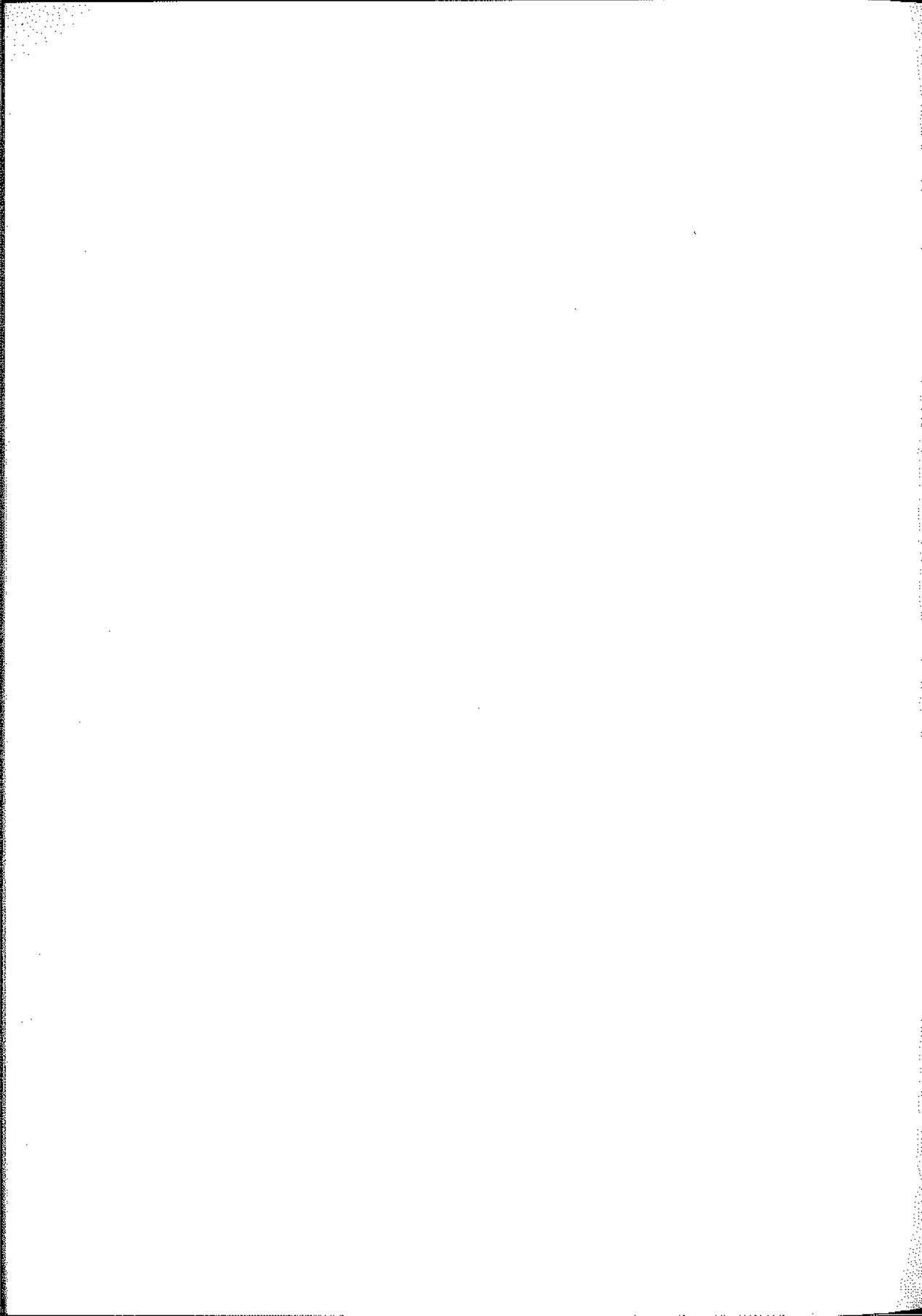


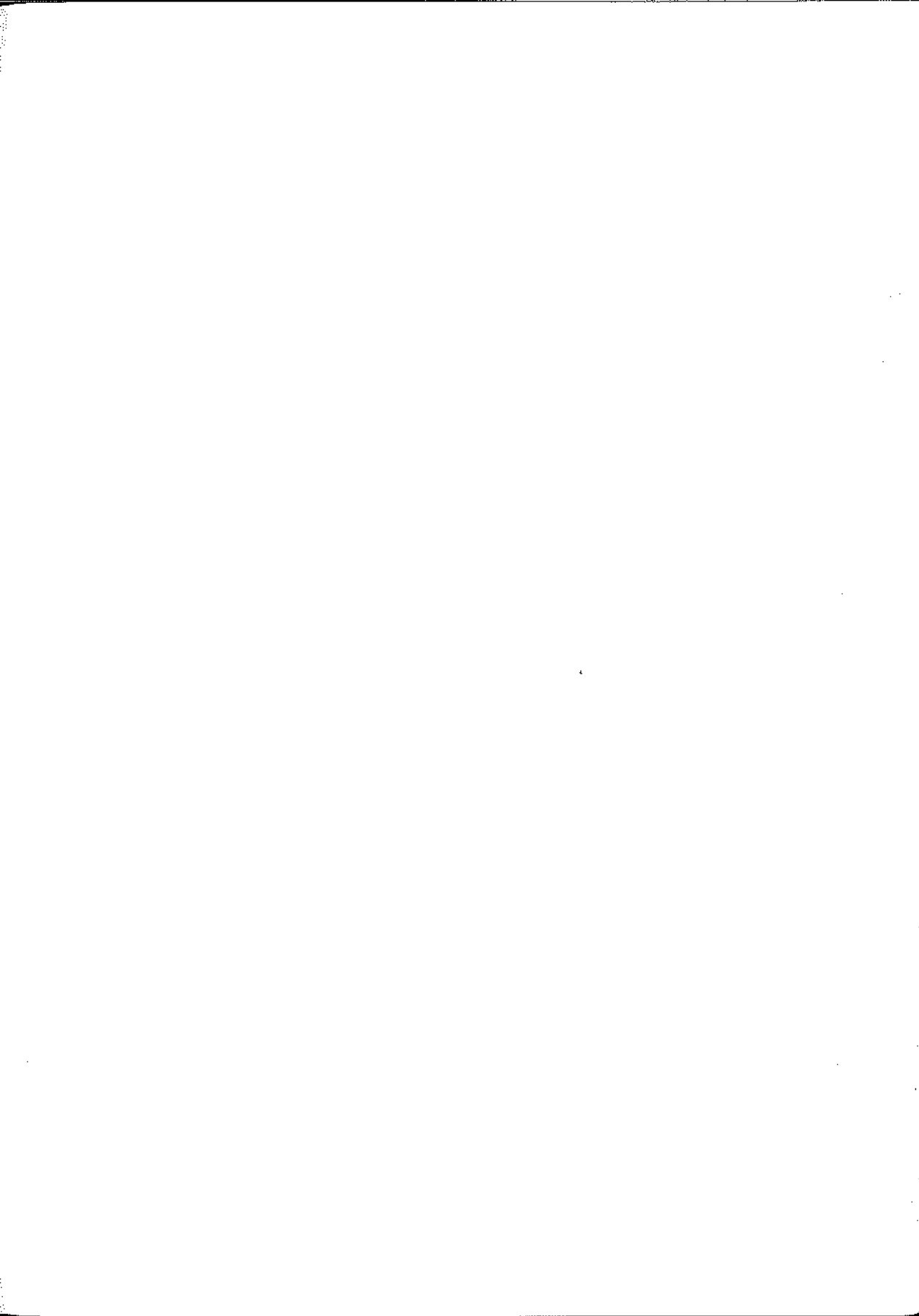














Madrid

