



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Jaime Urcelay

Logroño, 15 de octubre de 2009

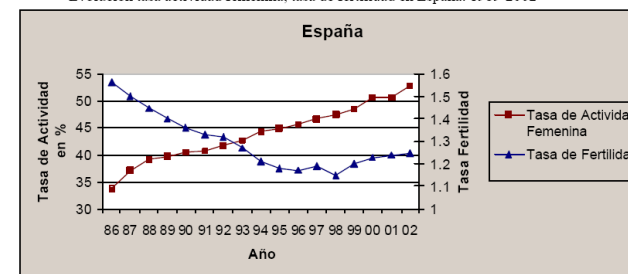
I. EXPLORACIÓN



La Conciliación, una prioridad social

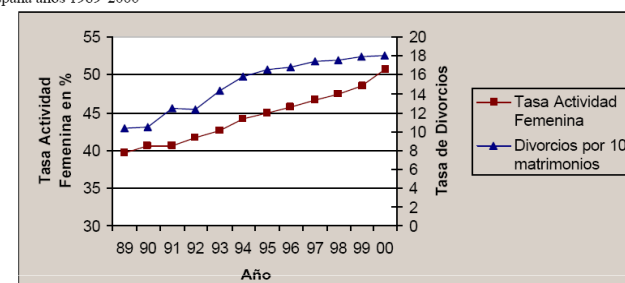
- Estrés e insatisfacción personal.
- “Emergencia educativa”.
- Aumento de las rupturas matrimoniales y multiplicación de los hogares intencionadamente monoparentales y sin niños.
- Retraso y reducción de la fertilidad de la mujer y drástica caída demográfica.
- Crisis en el cuidado de los mayores y familiares dependientes.
- Absentismo laboral.

Evolución tasa actividad femenina, tasa de fertilidad en España. 1989-2002

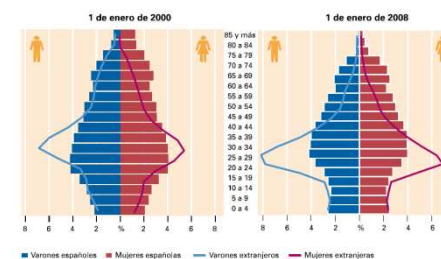


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Evolución de Tasas de Actividad Femenina y de Rupturas Matrimoniales (divorcios por 100 matrimonios.), España años 1989-2000



Fuente: Eurostat



Varones españoles Varones extranjeros Mujeres españolas Mujeres extranjeras

Nota: porcentajes de cada grupo de edad y sexo con relación a la población total

Fuente: Padrón Municipal a 1 de enero, INE.

Datos varios para ocho países

	Tasa de Actividad Femenina *	Tasa de Fertilidad	Mujeres con TTP (%)	Tasa total Desempleo	Gasto Social en Familias (% PIB) *	Gasto Social en Familias (€/hab) *
Media UE	59.8	1.46	33.4	7.3	2.1	445.1
España	50.7	1.24	17.2	10.6	0.5	71.1
Italia	46.2	1.25	17.7	9.4	0.9	166.5
Grecia	49.7	1.25	6.8	10.5	1.9	176.2
Alemania	63.0	1.35	39.0	7.7	3.0	699.6
Reino Unido	67.8	1.65	43.8	5.0	1.8	439.3
Holanda	65.7	1.71	71.3	2.4	1.2	269.9
Finlandia	74.1	1.73	16.6	9.1	3.1	718.4
Francia	62.5	1.89	30.3	8.5	2.7	597.4

(*) Datos año 2000

Fuente: Eurostat

¿Qué ha ocurrido?



- Desequilibrios de la vida urbana y la sociedad de masas.
- Economicismo / Consumismo.
- Extensión de culturas laborales insanas.
- Claroscuros en los nuevos “valores emergentes”.
- Incorporación masiva de la mujer al mundo laboral.



TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO

Nueva Metodología: EPA 2005

		2008											
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	58,58	59,12	59,35	59,76	59,95	60,13	
	TASA DE OCUPACIÓN	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	53,72	54,03	53,63	53,52	53,16	51,77	
	TASA DE PARO	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	8,30	8,60	9,63	10,44	11,33	13,91	
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	48,56	49,37	49,73	50,25	50,46	51,38	
	TASA DE OCUPACIÓN	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	43,05	43,94	43,77	44,08	44,07	43,6	
	TASA DE PARO	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	11,36	11,00	11,99	12,28	12,66	15,14	
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	69,00	69,23	69,32	69,64	69,81	69,21	
	TASA DE OCUPACIÓN	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,81	64,51	63,87	63,32	62,60	60,24	
	TASA DE PARO	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,06	6,83	7,87	9,07	10,32	12,96	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA. Los datos de esta tabla están recalculados, pero sólo se incluye la nueva definición del paro a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de esta fecha

Nota 2: 1996-2007 (IV Trimestre)

Algunos datos

- ➡ La tasa de actividad de las mujeres ha pasado en 20 años del 34% al 51,38% .
- ➡ Las tasas de empleo hasta los 30 años son ya casi iguales para varones y mujeres.
- ➡ La contribución laboral de las mujeres representa el 37% del PIB.
- ➡ En el 2050 se alcanzará la tasa de actividad equivalente de mujeres y varones.

Cuadro 3.2 Tasas de empleo por sexo y edad

Años	2002		2007		2008	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
De 16 a 19	23,2	10,8	23,9	14,5	16,4	12,4
De 20 a 24	54,5	42,9	62,0	51,2	53,9	48,7
De 25 a 29	78,9	62,1	83,0	71,4	74,0	70,4
De 30 a 39	88,4	58,3	89,6	70,0	83,5	68,3
De 40 a 49	87,6	54,3	88,0	64,0	83,6	64,7
De 50 a 59	76,9	34,0	78,7	47,2	77,0	48,2
De 60 a 64	44,6	15,7	46,6	21,2	46,9	21,9
De 65 a 69	4,9	2,3	8,0	3,3	7,8	4,5
De 70 y más	1,0	0,3	1,5	0,5	1,0	0,5

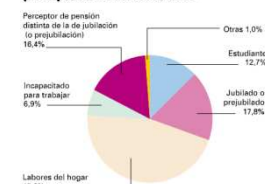
Nota: la tasa de empleo es el porcentaje de ocupados respecto de la población total de cada grupo de edad. Datos referidos al 4º trimestre.

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

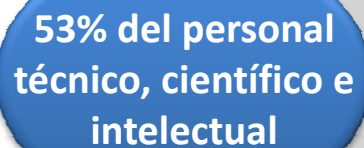
Gráfico 3.10 Varones inactivos por clase principal de inactividad, 2008



Gráfico 3.11 Mujeres inactivas por clase principal de inactividad, 2008



Nota: la categoría "Otra situación" incluye a los inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y desisten de buscar empleo o trabajar. Datos referidos al 4º trimestre. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.



53% del personal
técnico, científico e
intelectual

31% de los mandos
intermedios

52,8% de los
funcionarios de
carrera

65,9% de los
administrativos

El 53% en sector
servicios

El 35% tiene
formación superior,
frente al 27,36% de
los varones

8% de los Consejos
de Administración

El 54,2% de los
alumnos
matriculados en la
Universidad

Brecha salarial:
17,5%

Implicaciones

- Independencia económica y psicológica de la mujer.
- Desarrollo personal de las mujeres y aportación específica al mundo profesional.
- Cambios en las relaciones matrimoniales y los “roles” familiares.
- Dificultades de conciliación: “doble trabajo” y cansancio y estrés de la mujer.

II. DESAFÍOS



1. Promover en las empresas la conciliación para el equilibrio

- En el primer plano de la agenda empresarial, social y política.
- Impulso político y legislativo . La LO 13/2007 de Igualdad: luces y sombras.
- La “hora de la verdad” en conciliación. Lo que está aflorando con la crisis. Necesidad de una nueva cultura empresarial.
- De las “necesidades -y las negociaciones- colectivas” a los proyectos personales. Concilia la persona.



Un buen ejemplo....

Certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR)



- Promovido por la entidad privada **Fundación Más Familia** con un enfoque de integración de agentes múltiples privados/públicos.
- Orientado al desarrollo de la conciliación vida laboral y familiar y a la igualdad de oportunidades.
- Basado en la investigación del IESE-Universidad de Navarra (I-FREI) y la experiencia de modelos de gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.
- Sometido a control y seguimiento de terceras partes (entidades de certificación acreditadas).
- Con un alto grado de aceptación entre las organizaciones españolas.

Políticas EFR

1. Relacionadas con la calidad en el empleo.
2. Relacionadas con la flexibilidad temporal y espacial.
3. Relacionadas con el apoyo a la familia de los empleados.
4. Relacionadas con el desarrollo y competencia profesional.
5. Relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Grandes y medianas organizaciones certificadas por la efr – Norma 1000-1



Pequeñas organizaciones certificadas por la efr – Norma 1000-2



Beneficios empresariales del certificado EFR

CARÁCTER REPUTACIONAL Y DE MARCA

Asociados a la Reputación Corporativa, fortalece y transmite la imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad, así como de buen empleador, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.

ATRACCIÓN / RETENCIÓN DE TALENTO

Reforzando el compromiso para con sus empleados y mejorando su potencial de atracción como empleador excelente hacia:

- + Escuelas de negocio
- + Universidad y escuelas profesionales
- + Empresas de selección
- + Head Hunters y Executive Searchers
- + Competencia
- + Foros de empleo

COMPETITIVIDAD

Permite y facilita la discriminación positiva en el consumo y la inversión, tanto de colectivos privados como públicos.

ATRACCIÓN INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Transmitiendo los valores que engloba la marca y facilitando la labor de analistas, gestores y entidades de rating en relación a:

- + Fondos de inversión socialmente responsables
- + Planes de pensiones
- + Mercado de Valores

2. Desarrollar políticas públicas con “perspectiva de familia”

- La familia como bien social básico a proteger.
- Legislación.
- Condiciones necesarias: integrales, universales y con una adecuada dotación económica, en línea con Europa.
- Ayudas económicas.
- Servicios exteriores.
- Favorecer una “ecología” que sirva a la familia y a la humanización.

3. Aceptar y asumir los cambios en la vida familiar

- “Parejas de doble ingreso”.
- ¿”Mujer creciente, hombre menguante”? Los cambios en los comportamientos de marido y mujer. Iguales pero diferentes.
- Compartir responsabilidades.
- A menos tiempo, más comunicación.
- Utilizar en casa buenas prácticas “profesionales”.
- No competencia, sino cooperación.
- Unión de los esposos y donación recíproca (y completa).

4. Potenciar el “genio femenino”.

- ¿Destruir la “tiranía del hombre” destruyendo a la mujer?.
- Las diferencias entre los sexos. Irrealidad de la “ideología de género”.
- De los prototipos ideológicos de mujer a la libertad de elegir la propia vida.
- Cuando la invasión del Estado y la política llega a casa. El asalto a la intimidad. El caso de EpC.



5. Dignificar la maternidad y la dedicación de la mujer al hogar familiar



Conciliación de la vida laboral y familiar/ Jaime Urcelay / Logroño, 151009

5. Dignificar la maternidad y la dedicación de la mujer al hogar familiar

- Recuperar la dignidad y la valoración social de la maternidad y de la dedicación a los hijos y el hogar.
- La maternidad –y la paternidad- es algo más que un rol.
- **El futuro de la humanidad pasa por la familia y el protagonismo de la mujer.**

