

# **Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa. Estrategia 2020. Medidas y buenas prácticas para la conciliación y mantenimiento del empleo**

**Pamplona, noviembre de 2014**



Asociación de Mujeres Empresarias  
y Directivas de Navarra  
Nafarroako Emakume Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte



## INDICE

<b>PRESENTACION.</b>	<b>002</b>
<b>OBJETIVOS.</b>	<b>006</b>
<b>METODOLOGIA.</b>	<b>007</b>
<b>CAPITULO 1.- ENCUADRE TEORICO DE LA CONCILIACION EN LA UNIÓN EUROPEA.</b>	<b>008</b>
1.1 Contexto socio-histórico.	008
1.2 Definiciones terminológicas.	013
1.3 Agentes sociales de la conciliación.	014
1.4 Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	015
<b>CAPITULO 2.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA UE. ESTRATEGIA 2020.</b>	
2.1 Instituciones legislativas europeas y conciliación de vida laboral, familiar y personal.	018
2.2 Las medidas de conciliación en las directivas de la UE.	027
2.3 Estrategia Europa 2020.	038
<b>CAPITULO 3.- LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LOS ESTADOS DE LA UNION EUROPEA.</b>	<b>043</b>
3.1 Una comparativa de las medidas en la materia.	043
3.1.1 Medidas relativas a la flexibilidad en el trabajo.	043
3.1.2 Medidas relativas a la atención de menores.	052
3.1.3 Medidas relativas a los permisos parentales.	058
<b>CAPITULO 4.- LAS EMPRESAS EUROPEAS Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</b>	<b>062</b>
4.1 Las medidas de conciliación en las empresas europeas.	062
4.2 La disposición, valoración e implantación en empresas europeas: una aproximación a través de Alemania, Suecia, Francia, Reino Unido, Italia, Polonia.	070
4.2.1 Introducción y puntos clave.	070
4.2.2 Las medidas de conciliación.	073

4.2.3. Motivos, objetivos y obstáculos para implementar las medidas de conciliación.	078
4.2.4 Normas y legislación en relación con las medidas de conciliación.	082
4.3 Las pequeñas y medianas empresas y la conciliación.	084
<b>CAPITULO 5.- LAS BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE CONCILIACION DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EUROPA.</b>	
5.1 Medidas puestas en marcha por agentes sociales.	087
5.2 Medidas puestas en marcha por empresas	100
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>142</b>
<b>ENLACES DE INTERÉS.</b>	<b>145</b>
<b>BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA.</b>	<b>146</b>
<b>ANEXOS</b>	
ANEXO 1: Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía par 2014. Decisión de ejecución y convocatoria. 2014.	149
ANEXO 2. “Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial”.1997	179
ANEXO 3 “Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental”. 2009	184

## PRESENTACION.

Este estudio se realiza en el marco del proyecto de “Acciones empresariales para la conciliación de la vida laboral y familiar” y se centra en el análisis de los beneficios de la conciliación para las empresas que aplican medidas al respecto, así como la posible correlación entre la adopción de medidas de conciliación y mantenimiento del empleo.

3

Al iniciar un estudio sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas se impone hacer una referencia a los cambios sociales que están teniendo lugar en la llamada sociedad occidental desde el final de la primera mitad del siglo XX con el acceso de las mujeres al trabajo remunerado así como establecer la definición de “conciliación de vida laboral, familiar y personal”, el alcance de ésta y sus cambios a lo largo de estas últimas décadas.

Se puede decir que las medidas de conciliación tratan de suavizar las tensiones que se producen entre las personas, las empresas y los Estados.

De una parte las personas –los trabajadores y trabajadoras- quieren tener más control sus decisiones en lo que concierne a su familia: tener o no tener descendencia y en qué número, y cómo atender a sus mayores o discapacitados; las posibilidades en conciliación afectan también a la atención y cuidado de menores (los ciudadanos del futuro) y cómo mejora el bienestar de éstos –por la atención no sólo de las madres sino también de los padres- y qué servicios –guarderías, pre-escolar- demandan las familias en su día a día y cada vez más también qué servicios demandan para atención de mayores y personas con discapacidad: centros de día, atención domiciliaria etc.

Las personas, además quieren tener más control sobre su tiempo, para dedicarlo a otras actividades, en muchos casos para actividades que van a revertir en su puesto de trabajo como por ejemplo la formación continua, en otros casos para actividades de ocio o de carácter más social. Es una tendencia, que si bien en este estudio no se profundiza, que los hombres jóvenes demandan medidas de conciliación en su puesto de trabajo, para contribuir al cuidado y atención de hijos e hijas y también para disfrutar de su tiempo fuera de las obligaciones laborales.

De otra parte las empresas en su interés en mantener su producción y competitividad y necesitan una fuerza laboral dispuesta y adecuada a estas necesidades; en este sentido las medidas de conciliación pueden ser también una buena herramienta para la organización de los flujos de trabajo en las empresas y como elemento motivador de trabajadores y trabajadoras.

Y finalmente los Estados, que por un lado han impulsado las medidas de conciliación dentro de sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres, por otro estas medidas inciden claramente en la economía de los países al facilitar la incorporación al mercado de trabajo personas con obligaciones familiares y desde luego por la importancia que tienen en aspectos demográficos, como claramente se ha demostrado con las bajas tasas de natalidad en los países desarrollados.

En un nivel supra nacional, en la Unión Europea la conciliación de la vida laboral, familiar y personal incide de lleno en las tres prioridades que marca la Estrategia Europea para la Igualdad entre hombres y mujeres: independencia económica, igual salario por desempeño de igual trabajo e igualdad en la toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras, las empresas están representados por los agentes sociales –sindicatos y asociaciones empresariales- que intervienen en la conformación de la conciliación en nuestras sociedades y cómo se han ido incorporando nuevos agentes en estos últimos años.

Este estudio se base en el siguiente esquema, una vez expresados los objetivos y detallada la metodología se estructura de cinco apartados principales para proporcionar una visión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europa y en los países que la integran.

Capítulo 1 ofrece una aproximación de carácter teórico de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa, teniendo en cuenta en tres aspectos, el histórico, el terminológico y los agentes sociales que intervienen en ella y por último se detallan las medidas específicas referidas a la conciliación.

Capítulo 2 presenta las instituciones europeas – Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea- con competencias sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; también se hace referencia la normativa derivada

de estas instituciones y los programas de las Direcciones Generales de la Comisión Europea. En este capítulo se aborda la Estrategia Europea 2020 definida en el año 2010 en Bruselas donde la conciliación queda referida principalmente al cumplimiento del objetivo relativo al empleo.

Capítulo 3 se compara la situación de los países europeos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en lo referente a la flexibilidad en el puesto de trabajo, la atención a menores y los permisos parentales.

Capítulo 4 se índice en la conciliación en las empresas europeas, en un primer momento comparando a nivel de países la implantación de las principales medidas de conciliación y posteriormente analizando la conciliación a nivel empresarial. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito específico de las pequeñas y medianas empresas tiene cabida en este capítulo.

Capítulo 5 refiere las buenas prácticas en conciliación puestas en práctica por las empresas y también por asociaciones empresariales, sindicatos y entidades públicas.

Finalmente se presentan las conclusiones obtenidas después del análisis de los documentos y consultas.

## OBJETIVOS.

Este estudio tiene como objetivo principal detectar medidas de conciliación en las empresas y estimar si existe correlación entre estas medidas, el mantenimiento del empleo dentro de la empresa y el atractivo de esas medidas para atraer trabajadores cualificados.

En cuanto a los objetivos específicos del estudio:

- Conocer el “estado de la cuestión” en materia de conciliación en la Unión Europea y en los países que la integran.
- Conocer los cambios existentes y las tendencias en materia de conciliación dentro de la Unión Europea.
- Conocer las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal implantadas por las empresas de manera que puedan ser adaptadas y aplicadas por las empresas locales.

## METODOLOGIA.

La metodología seguida para el desarrollo estudio ha sido principalmente cualitativa, Siguiendo razonamientos de carácter inductivo, se ha accedido a datos y documentos y a partir de ellos se ha procedido a analizar e interpretar éstos.

- Análisis de directivas emitidas por la Comisión Europea referidas a la conciliación, para determinar su ámbito y extensión jurídica.
- Análisis de los programas de la Dirección General de Empleo Asuntos Sociales e Inclusión y de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea.
- Análisis de documentación, estadísticas y estudios comparativos de las medidas de conciliación en los Estados de la Unión Europea.
- Análisis de estudios y documentación sobre la implantación de las medidas de conciliación en las empresas de la Unión Europea.

En la medida que ha sido posible se han manejado datos referentes a los 28 Estados de la Unión Europea; si bien en algún, aunque la información disponible era relativa únicamente a seis países de la UN la calidad de ésta ha hecho que se haya también analizado.

Información relativa a países ajenos a la UE, esto es Noruega, Suiza y Turquía se ha analizado y tenido en cuenta por entender que enriquecía el contenido del estudio.

# CAPITULO 1.- MARCO TEORICO DE LA CONCILIACIÓN EN EUROPA.

## 1.- 1 Contexto socio histórico.

En la sociedad industrial el ámbito de actuación de hombres y mujeres estaba perfectamente definida, a los hombres les correspondía la “esfera pública” que implicaba el salir de casa para desempeñar un trabajo remunerado que permitía mantener a la familia y a las mujeres se mantenía en la “esfera privada” que implicaba trabajar sin remuneración económica dentro del hogar, haciendo frente a todas las tareas organizativas y asistenciales que surgieran. Esta

En las sociedades occidentales, después de la II Guerra Mundial, la salida de las mujeres de su esfera privada, en el caso que nos ocupa, con incorporación de éstas al trabajo remunerado ha provocado si no lucha, si abundantes tensiones en la división del trabajo remunerado y el trabajo doméstico: Es verdad que después del periodo bélico se pretendió y aun “obligó” a las mujeres a volver al ámbito familiar y doméstico, tanto a través de medidas laborales (salariales y organizativas) como a través de lo se definió como “la mística de la feminidad”, la reconversión y presentación del hogar como un paraíso tecnificado donde las mujeres encontraban su realización: se pretendió sin duda a la identificación de la mujer como ama de casa.

En el contexto de esta situación que afecta tanto al día a día de las familias como a los modelos sociales, se desarrolla y cobra toda su importancia la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral de las y los trabajadores. Así pues, las personas y –a través de instituciones mediadoras- con sus acciones y reivindicaciones van conformando las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las que no puede quedar fuera las legislaciones –nacionales y europeas- no sólo estableciendo como leyes usos sociales sino adelantándose a éstos favoreciendo el desarrollo de nuevos y más igualitarios comportamientos sociales.

La fundación de la Unión Europea –Tratado de Roma, (1957)- se basa en la creación de un mercado europeo único por lo que quedó fuera de él cualquier

consideración de tipo social que posteriormente fueron incorporándose a los subsiguientes tratados. Así, atendiendo a demandas de carácter social la exigencia de desarrollar, en lo que a la conciliación afecta, el “principio de igualdad” ha impulsado la inclusión de directivas y medidas acerca de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea.

Uno de los ámbitos de desarrollo del “principio de igualdad” ha sido la promoción de la igualdad de oportunidades para mujeres, así en el programa Equal de Igualdad de oportunidades para las mujeres, en los años 80, se hacía hincapié en la importancia de tener en cuenta la reconciliación de la vida laboral, familiar y personal como instrumento para la mejora de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Se puede precisar que, dentro de la legislación europea la conciliación empezó siendo un concepto secundario, auxiliar, relacionado con el principio de igualdad, como se señala y recientemente está siendo nombrado como un derecho de las personas, mujeres y hombres y vinculado con la familia en su acepción actual, como consta en las actas anexas al Tratado de Lisboa, 2007.

Entre estos dos extremos de la consideración de la reconciliación Caracciolo de Torella, E. y Masellot, A. (2010) establecen el desarrollo de la conciliación en la Unión Europea en cuatro fases:

### **Primera fase: Tratado de Roma 1957 – primeros de los años 70.**

El convenio fundacional buscaba un Mercado Común Europeo y por lo tanto, como ya se ha adelantado, no regulaba ningún aspecto social de los ciudadanos, se contemplaba, eso sí, el principio de igualdad en el salario para los trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto ni el concepto de reconciliación de vida laboral ni familiar ni ningún otro aspecto referido a cuestiones sociales de los ciudadanos europeos tenía lugar en él. Así, las tempranas instituciones europeas sólo en la medida en que se desarrollaba el principio de igualdad, empezaron a considerar políticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, tampoco la justicia europea en sus comienzos se mostró proclive a admitir demandas con contenido social, con lo que tampoco desde la jurisprudencia se adelantó apenas en el desarrollo de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## Segunda fase: de 1974 hasta finales de los años 80.

En el año 1974, aparece el término “conciliación” de manera oficial en el “*Social Action Program*” referido a la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en relación con las obligaciones familiares. Estos “social action plans” buscaban la implementación de medidas con el objeto de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y particularmente buscaban la conciliación de responsabilidades familiares y aspiraciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras.

## Tercera fase: a partir de los años 90. Legislación e incorporación de los agentes sociales.

En estos años, con el Tratado de Maastrich, 1993, las competencias de la Unión Europea dejan de ser meramente económicas y se incorporan las de contenido social, así se da cabida en la toma de decisiones a los agentes sociales. El “principio de paridad” empieza a tomar fuerza y muy importante, se va incorporando la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas relativas a la conciliación. Si el principio de “igualdad” busca que los grupos minoritarios de personas –por razón de etnia, edad, estado de salud etc.- en la sociedad tengan una mejora en sus oportunidades para evitar su discriminación social; las medidas sociales de discriminación positiva se ponen en marcha en función del principio de igualdad. En el caso del “principio de paridad” no se refiere a un grupo minoritario –como no lo son las mujeres- esto es, que siendo el punto de partida igual para hombres y mujeres sólo una mayoría de hombre –p.e. llegue a puestos directivos- o sólo una mayoría de mujeres trabajadoras tenga derecho a disfrutar de permisos parentales.

Hay que tener presente que por un lado, el principio de igualdad referido a hombres y mujeres en su acceso al trabajo tenía un claro componente económico: la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado hacía falta para lograr los objetivos económicos del Mercado Común Europeo, y por otro lado la legislación europea, y las sentencias de los tribunales europeos, iban un tanto retrasadas en el reflejo de los cambios sociales en el ámbito de la familia que estaban teniendo lugar. Esta situación empezó a cambiar, como se ha dicho, con la ampliación al ámbito social y la incorporación de los agentes sociales.

## Cuarta fase: Finales de los 90 hasta la actualidad.

En esta cuarta fase, se ha empezado a apreciar que la conciliación no puede ser sólo tenida en cuenta dentro de una mera esfera económica o dentro del principio de igualdad de género; la conciliación necesita ser definida como un derecho fundamental, como aparece en el Tratado de Lisboa del 2007.

El Consejo de Europa, pese a que su mayor interés sea el crecimiento económico y la mayor incorporación de la mujer en el mercado laboral también ha apreciado la necesidad de tener muy en cuenta la conciliación.

Esta es de manera muy sucinta el recorrido de la conciliación en la Unión Europea; en este proceso de casi 5 décadas se ha apreciado que poco a poco las meras recomendaciones en materia de conciliación fueron calando hasta recogerse en la legislación europea.

Ya que en este repaso de carácter temporal se han citado los convenios europeos de Roma, Maastrich y Lisboa y más adelante se hablará de directivas europeas y otra legislación, es conveniente hacer referencia a la clasificación de la legislación europea en general y por ende en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Así dentro de la Unión Europea se encuentra:

#### **“Primary law”:**

Los Tratados de la Comunidad Europea, tienen una naturaleza constitucional y han sido ratificados por todos los estados miembros. Cualquier acción que emprenda la Comunidad Europea debe estar basada en los principios y objetivos de un Tratado. Los principios y objetivos contenidos en los Tratados tienen un posterior desarrollo legislativo. Los Tratados contienen también el procedimiento para desarrollar esa legislación ulterior.

#### **“Secondary law”**

Los actos legislativos que desarrollan los Tratados, pueden ser: reglamentos, directivas, decisiones y recomendaciones.

Las dos primeras, reglamentos y directivas se pueden considerar los principales instrumentos legislativos de la Unión Europea.

Los reglamentos son auténtico derecho comunitario, obligan en todo lo regulado a los Estados miembros y son directamente aplicables en los Estados. Los reglamentos establecen derechos y obligaciones para las partes sin vinculación con el derecho nacional. Legislan allí donde la Unión Europea tiene competencia exclusiva.

Las directivas obligan a cada Estado miembro a conseguir los objetivos contemplados en la directiva pero dejando a éstos libertad para determinar cómo conseguir esos objetivos.

Esta legislación primaria y secundaria se ha venido llamando también “Hard law” y las llamadas “estrategias, informes libros blancos, libros verdes, códigos de conducta, recomendaciones, directrices de implementación, iniciativas, declaraciones, planes o cualquier otra denominación que puedan tener se han considerado “soft law”.

La legislación sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha sido habitualmente “primary law” así tenemos las directivas de “Mujeres embarazadas” (1992), “Trabajo a tiempo parcial” (1998), “Igualdad de trato en el empleo y la ocupación” (2000), “Igualdad de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación” y “Permiso parental” (2010), y la Resolución del Consejo Europeo (29 junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, que establece *“la familia disfrutará de protección legal, económica y social, que para la conciliación de la vida familiar y profesional cada persona tendrá derecho a protección frente al despido por causa vinculadas con la maternidad, el derecho a permisos maternales remunerados y a permisos parentales con motivo de nacimiento y adopción de un menor.”*

En cuanto a la “soft legislation” (recomendaciones, estrategias, libro blanco etc.) también la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha tenido su consideración en estos documentos legislativos, así se puede destacar la “Hoja de ruta de la igualdad entre hombres y mujeres”, del año 2006, donde la Comisión Europea designaba como un objetivo prioritario la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, haciendo hincapié en tres aspectos principales: la flexibilidad en el trabajo, disponibilidad de servicios asistenciales, la importancia de disponer servicios e infraestructuras que ayuden a que hombres y mujeres puedan conciliar y por último pero muy importante a propiciar un cambio social luchando contra los estereotipos sexistas y fomentando que los hombres tomen más responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico.

## 1.- 2 Definición terminológica.

El término inicial en castellano para referirse a las medidas de conciliación nombra la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, y ya más recientemente se completa con la referencia a la vida personal de éstos, sin duda esta ampliación en la denominación implica también una ampliación del ámbito de la conciliación, para incluir a más personas –no sólo padres o madres- y también más situaciones.

Al respecto, en la Unión Europea se produjo un cambio en la terminología usada por la Comisión Europea, básicamente en torno a 2008, al pasar de hablar de “medidas dirigidas a conciliar la vida laboral y familiar” a la denominación de “medidas para la conciliación de la vida, laboral, personal y familiar”; en documentos más recientes redactados en inglés se refiere a medidas relativas a ‘work-life balance’, “equilibrio entre trabajo y vida personal”, en su traducción más literal y como señala E. Caracciolo de Torella et al (2006) tiene gran importancia los términos empleados, ya que ‘work-life balance’ normalmente supone el deseo de limitar el tiempo dedicado al trabajo remunerado y poder dedicarlo a otras actividades relacionadas con las responsabilidades familiares, buscando la satisfacción y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que “conciliación” (“reconciliation” en inglés) implica la necesidad de pasar menos tiempo en el lugar de trabajo para atender a las necesidades familiares. Así, en el primer caso se produce una elección, el segundo caso implica una obligación. Así, las autoras, entienden que englobar ambos términos dentro del mismo marco teórico supone ocultar la esencia de estas medidas, en el caso del “equilibrio entre trabajo y vida privada” son los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras los que priman y nada tienen que ver con responsabilidades familiares o de manera más amplia con la igualdad de género.

Por último, se emplea también al hablar de medidas de conciliación el término “family-friendly policies” (medidas “amigas” con las familias) en general referido a medidas llevadas a cabo por las empresas, con una orientación de carácter de marketing y nunca a legislación o normativa al respecto.

### 1.- 3 Agentes que participan en la conciliación.

Si bien durante los años 80 desde las instituciones legislativas europeas se tuvo en cuenta a los agentes sociales, fue después de la firma del Tratado de Maastricht de 1992, en el que la contribución de éstos en el ámbito de la conciliación cobró más fuerza impulsando medidas relativas a la flexibilidad en el trabajo y permisos parentales.

Los agentes sociales que participan en la conformación de la conciliación en Europa son:

- Business Europe (anteriormente llamada UNICE Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe), es decir la confederación europea de grandes empresas.
- UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises), es decir, asociación europea de pequeña y mediana empresa.
- CEEP (European Centre of Public Enterprises). Centro Europeo de Empresas Públicas.
- ETUC (European Trade Union Confederation), confederación europea de sindicatos.

Estos agentes sociales están colaborando activamente en el desarrollo del principio de la igualdad de hombres y mujeres, en concreto hay que destacar las cuatro prioridades que han establecido al respecto: abordar los roles de cada sexo, promocionar a la mujer en puestos directivos, conciliación de la vida laboral y familiar y reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Merece la pena destacar que a estos agentes sociales relacionados con el mundo del trabajo se ha incorporado COFACE (Confederation of Family Organisations in the European Union), confederación de asociaciones de familia de la Unión Europea, ya que esta confederación propuso que el año 2014 fuera considerado "Año Europeo de la Conciliación de la vida laboral y familiar". La iniciativa no ha prosperado pero claramente se aprecia: la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto a nivel individual del día de cada persona como en la conformación de la sociedad del futuro.

## 1.- 4 Las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tres son los ámbitos principales donde las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal tienen su mayor incidencia:

- Permisos en el trabajo.
- Flexibilidad en el puesto de trabajo.
- Servicios de asistencia y cuidado de menores.

y así son reguladas tanto por la Unión Europea como por los distintos Estados, se presentan y negocian en los convenios colectivos a distintos niveles y finalmente se diseñan e implementan en las empresas facilitando la atención de las obligaciones laborales, familiares y personales de los trabajadores y trabajadoras.

### **Permisos en el trabajo:**

Los permisos en el trabajo son periodos de tiempo remunerados a los que tiene derecho el trabajador o la trabajadora por distintas circunstancias, si bien los principalmente referidos a la conciliación son los permisos por nacimiento de un hijo o hija.

En el caso de esos permisos por nacimiento de hijos o hija, los permisos, pueden ser de maternidad –disfrutados por las madres- paternidad –disfrutados por los padres- o parentales, donde tanto la madre como el padre pueden disfrutarlos.

Se puede decir que tradicionalmente han sido las mujeres trabajadoras las que han tenido derecho a disfrutar de los permisos de maternidad, en este caso, cuando los permisos se disfrutaban por las trabajadoras se entiende que están basados en un componente biológico y en muchos casos pueden tener la orientación de que es la madre trabajadora la que tiene que recuperarse del parto y no tanto que recién nacido necesite atención; en el caso de permisos de paternidad, y parentales opera una base de carácter más social: bienestar de la familia –y por ende de ciudadanos y ciudadanas- cuidado del menor, oportunidad profesional de los progenitores etc.

La duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija y el periodo en el que estos permisos pueden solicitarse es también un muy importante aspecto de éstos. Así, los permisos parentales largos se perciben como una pérdida de capacidades laborales que va en detrimento tanto de la carrera laboral como la posibilidad de obtener aumentos en la remuneración por parte de los trabajadores y trabajadoras que los solicitan y así se empieza a prestar especial atención a la reincorporación de las personas después de los permisos para minimizar el disfrute de estos en la vida laboral de la persona.

No se puede pasar por alto que cada vez más los permisos en el trabajo se hacen necesarios no sólo por nacimiento de hijos e hijas y para el cuidado de éstos mientras sean menores, sino también para atender a personas mayores, enfermas y dependientes, con lo que quizá seguramente en el futuro se introducirá el término “permiso familiar” para incluir también estas circunstancias.

## **Flexibilidad en el puesto de trabajo.**

16

Se podría definir la flexibilidad en el trabajo como la posibilidad de desempeñar éste de manera distinta al de la jornada presencial de 8 horas durante cinco días a la semana. Actualmente la flexibilidad en el trabajo puede referirse a la jornada a tiempo parcial, el teletrabajo, horario flexible, empleo compartido, y disposición de bolsa de horas.

La flexibilidad permite a los trabajadores mantener un empleo remunerado y atender tanto las responsabilidades familiares como disponer de tiempo para desarrollar su vida privada; sin embargo no hay que perder de vista que la flexibilidad puede implicar precariedad referida a la continuidad en el empleo, menor control del proceso de trabajo, menor regulación de las protecciones a estos trabajadores y remuneraciones inadecuadas. (Caracciolo, pag. 89). Tampoco hay que perder de vista, que en buena medida son las mujeres las que se acogen a esta posibilidad de trabajo remunerada, en la medida en la que siguen manteniendo la responsabilidad principal de atender las tareas domésticas.

## **Servicios de asistencia y cuidado de menores.**

En cuanto a este tercer aspecto de las medidas de conciliación, la existencia de servicios que proporcionen cuidados y atención a las personas que los precisen es el tercer pilar donde se apoyan éstas.

Se puede empezar diciendo que este tercer ámbito de la conciliación está menos con diferencia menos desarrollado y “legislado” que los anteriores y sin embargo tiene una importancia capital en el día a día de las personas. Tradicionalmente estos servicios se prestaban de manera más o menos formal por las mujeres en el entorno de la familia e implicaban un vínculo emocional entre cuidador y persona cuidada y su coste económico quedaba absolutamente minimizado. Esta situación debida a los cambios demográficos que tienen lugar cada se da en menor medida y los Estados deben enfrentarse a este reto.

La importancia de la existencia de estos servicios, como ya se ha dicho, especialmente para el cuidado de menores, para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido recogida en recomendaciones europeas y expresamente y con mayor alcance en la Cumbre Europea de Barcelona (“*The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*” “Desarrollo de los servicios de guardería para los niños pequeños en Europa, para un crecimiento sostenible e inclusivo”) celebrada en el año 2002, donde se insta a

los Estados Miembro a que para el año 2010 el 33% de los niños menores de 3 años y el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria puedan disponer de servicios de guardería.

## CAPITULO 2.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UE. ESTRATEGIA 2020.

### 2.- 1 Instituciones legislativas europeas y conciliación de vida laboral, familiar y personal.

18

Las principales instituciones de la Unión Europea que ostentan el poder legislativo son el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea.

El **Parlamento Europeo**: compuesto por 751 miembros elegidos directamente por los ciudadanos de los países miembros de la Unión Europea y elegidos cada 5 años. Los parlamentarios europeos se agrupan según su ideología, actualmente existen 7 grupos en el Parlamento. Su función es la de debatir y aprobar la legislación y presupuestos europeos así como velar por el funcionamiento democrático del resto de las instituciones europeas.

El Parlamento Europeo elige a su presidente, catorce vicepresidentes y a cinco cuestores, encargados éstos de temas administrativos y económicos referidos a los parlamentarios; todos ellos forman la Mesa del Parlamento, uno de los órganos políticos del Parlamento.

Los otros órganos políticos son la Conferencia de Presidentes –del Parlamento y de los grupos políticos, la Conferencia de Presidentes de Comisión –que eligen a su propio presidente- y la Conferencia de Presidentes de Delegación (delegaciones que el Parlamento Europeo mantiene con parlamentos de distintos países para mantener relaciones e intercambiar información).

Con carácter general, las tareas de las comisiones parlamentarias son las de elaborar enmiendas a las propuestas legislativas presentadas en el Parlamento, examinar las propuestas presentadas por la Comisión Europea o el Consejo de la Unión Europea, presentar propuestas legislativas e informes de propia iniciativa y también, si procede, redactar informes que para presentar al Pleno del Parlamento. La preparación de los textos legislativos que se llevarán a las sesiones plenarias del Parlamento para su debate y aprobación es una de las funciones principales de las comisiones parlamentarias.

Existen 20 comisiones permanentes, estas pueden variar en cuanto al número de integrantes –entre 25 y 71 miembros- pero su composición ideológica está en función de la del pleno. Las comisiones permanentes se reúnen una o dos veces al

mes y los parlamentarios tanto pueden presentar sus propias propuestas legislativas o informes como elaborar enmiendas a otras propuestas que se van a debatir en el pleno. La coordinación de las 20 comisiones permanentes se lleva a cabo a través de la Conferencia de Presidentes de Comisión que ya se ha indicado son un órgano político del Parlamento.

También pueden constituirse comisiones temporales para tratar determinados problemas y en principio tienen una duración, prorrogable de un año; se pueden constituir además comisiones de investigación para velar por la correcta aplicación del derecho comunitario y finalmente se puede constituir el “Comité de conciliación” para el caso de que se produzca un desacuerdo legislativo entre el Parlamento y la Comisión Europea, que es el tercer organismo con capacidad legislativa de la Unión Europea.

Las comisiones parlamentarias en las que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tiene incidencia son las siguientes:

**Comisión de Empleo y Asuntos Sociales:** ésta se ocupa principalmente de las políticas de empleo y de todos los aspectos relacionados con políticas sociales, las condiciones de trabajo, la formación profesional y la libre circulación de trabajadores y pensionistas.

**Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.** Las competencias básicas de esta comisión se refieren a la protección y fomento de los derechos de la mujer en la Unión Europea y otros países, evitar la discriminación por razón de sexo, aplicación de políticas de integración en todos los ámbitos y verificación de aplicación de tratados internacionales relativos a los derechos de las mujeres y las niñas, política de información sobre las mujeres; las competencias de esta comisión orientadas a la conciliación de vida laboral, familiar y personal son las que se refieren a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral e igualdad en el puesto de trabajo.

El **Consejo de la Unión Europea** es el punto de reunión de los ministros de los Estados miembros correspondientes a la temática que se vaya a debatir, esto es, si se trata de temas de empleo asistirán al consejo los ministros de empleo y asuntos sociales de los Estados miembros. La presidencia de las reuniones del Consejo de la Unión Europea la ostenta el ministro del país que en ese momento ostente la presidencia rotatoria de la Unión Europea; actualmente ostenta la presidencia Italia, hasta diciembre de 2014 y Letonia y Luxemburgo la ostentarán en 2015; únicamente el Consejo de Ministros de Asuntos Exteriores tiene un presidente permanente.

El Consejo, como el parlamento, tiene funciones legislativas y presupuestarias y es el órgano competente para desarrollar la política exterior y de seguridad de la UE.

En las votaciones que tienen lugar en el Consejo de la Unión Europea el número de votos por país está en función del número de habitantes de éste. El Estado con menos votos –tres votos- es Malta y lo Alemania, Francia, Reino Unido e Italia disponen de veintinueve votos, que es el máximo. España dispone de 27 votos. En total los votos son 352. En general, las decisiones se toman por mayoría cualificada excepto en temas como seguridad, asuntos exteriores o impuestos que se exige unanimidad en la votación.

En el contexto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sería en las reuniones del Consejo de la Unión de los ministros de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad.

La **Comisión Europea** es el órgano que representa y defiende los intereses de la Unión Europea como tal; gestiona los fondos europeos, trabaja en la elaboración de la legislación europea, hace que ésta se cumpla en todos los estados miembros y representa a la Unión Europea en el contexto internacional.

La Comisión está compuesta por un presidente y 28 comisarios, uno por cada Estado miembro, cada comisario o comisaria tiene encomendada una determinada área de trabajo.

El presidente y los 28 comisarios son elegidos por el Consejo Europeo (el Consejo Europeo reúne a los jefes de Estado o Gobierno los Estados Miembros y tiene su propio presidente, hasta el 30 de noviembre de 2014 es el sr. Van Rompuy y a partir de esa fecha el sr. Juncker) y ratificados por el pleno del Parlamento Europeo y es ante el Parlamento al que deben rendir cuentas de su gestión. El presidente y comisarios tienen mandatos de 5 años.

La Comisión Europea está organizada en Direcciones Generales (DG) encargadas de un área política determinada y dirigida por un director general que es responsable ante el correspondiente Comisario de la Unión Europea. La Unión Europea y los Estados miembros comparten responsabilidades en materia de empleo, y es a través de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMP) la Comisión

Europea se encarga de coordinar y supervisar las políticas de empleo en cada país, fomenta el intercambio de buenas prácticas en temas de empleo (y del resto de materias encomendadas a la DG) y confecciona leyes referidas al empleo, derechos de los trabajadores, sistemas de seguridad social etc. En su Plan de Gestión Anual la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión expone las prioridades de la Comisión Europea en Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.

La DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión es una de las más de treinta DG y Servicios (éstos se dedican o bien a cuestiones administrativas generales o tareas específicas) existentes actualmente en la Comisión Europea y como se ha dicho es la encargada de las políticas sociales y de empleo de la UE, por tanto la que legisla en temas que afectan a la conciliación de vida laboral y familiar de los trabajadores, de ahí que nos detengamos en ella y las políticas que desarrolla.

Las áreas en las que la DG EMP trabaja de manera destacada son las siguientes:

- Fomento del empleo y de la mejora de las condiciones de éste, básicamente a través de Estrategia Europea de Empleo (buscando aproximar las políticas sociales de los distintos Estados) y el Fondo Social Europeo, gestionado en asociación con los Estados miembros.
- Libre circulación de los trabajadores y coordinación de los regímenes de seguridad social buscando que la movilidad de los trabajadores en la UE sea efectiva e igual para los trabajadores desplazados en otros países.
- Mejora de las condiciones laborales, estableciendo una legislación laboral mínima que os Estados deben cumplir. También busca favorecer y contribuir el diálogo social a nivel Europeo.
- Integración, de las personas a través del trabajo, en lucha contra la pobreza y marginación social buscando la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

La Comisión Europea a través de las políticas de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y busca que los trabajadores de los países miembros dispongan de unos derechos mínimos en aspectos como: salud y seguridad en el trabajo, protección frente a la discriminación, derechos laborales e igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres. Estos derechos mínimos se plasman en la "Directivas" europeas y su contenido debe ser respetado y protegido por las legislaciones y los tribunales de cada país, en materia de conciliación de la vida

laboral, familiar y personal se analizan en el punto 2.3 de este estudio las directivas europeas en materia de conciliación.

Las competencias de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión se refieren a los siguientes ámbitos:

- Empleo.
- Protección e integración sociales.
- Libre circulación de trabajadores.
- Coordinación de los regímenes de seguridad social, incluida la regulación de cuestiones relativas a prestaciones por maternidad y paternidad.
- Derecho del trabajo: estableciendo normas mínimas que los Estados miembros deben respetar.
- Salud y seguridad en el trabajo: buscando ofrecer un marco legislativo que cubra el mayor número posible de riesgos con el menor con la mínima regulación.
- Diálogo social. Como se verá más adelante el diálogo social entre agentes sociales ha impulsado directivas a nivel europeo de gran importancia en materia de conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- Fondo Social Europeo. Dedicado a crear empleo y a mejorar las condiciones de empleo de los ciudadanos europeos. Es una de las herramientas en las que se apoya la UE para conseguir los objetivos relativos al empleo contemplados en la Estrategia 2020.
- Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización.
- Programa para el Empleo y la Solidaridad Social: Progress.

Dentro de las políticas de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, hay que detenerse en la última de ellas, el programa Progress (2007-2013) que ha sido el instrumento financiero empleado para desarrollar y coordinar la política de la Unión Europea en estas cinco secciones: empleo, inclusión social y protección social, condiciones de trabajo y medidas para evitar la discriminación de los trabajadores y la igualdad entre mujeres y hombres. También contemplaba contribuir a alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia 2020.

Actualmente, las cinco secciones que contemplaba el programa Progress han quedado divididas, de manera que las tres primeras: empleo, inclusión y protección social y condiciones de trabajo pasan a formar parte del Programa EaSI y las dos últimas secciones, medidas antidiscriminatorias de los trabajadores e igualdad entre mujeres y hombres pasan a los programas correspondientes de la DG de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía.

Así ahora el Programa EaSi incorpora, y en algunos casos amplía la cobertura de tres programas previos,

1. Progress: referido a conseguir el pleno empleo, especialmente entre los jóvenes, reforzar la protección social, favorecer la inclusión social y evitar la pobreza y mejorar las condiciones de trabajo. Se ha indicado ya que en este caso parte de este programa –igualdad entre hombres y mujeres y discriminación social- han pasado a la gestión por parte de la DG de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía.
2. Servicios Europeos de Empleo (EURES) para fomentar y reforzar la movilidad de los trabajadores y trabajadoras europeos.
3. “Progress Microfinance Solidarity” que es un programa de microfinanciación para puesta en marcha de pequeñas empresas.

De un análisis más detallado de las prioridades de financiación en los tres programas referidos resulta que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no se contemplan como prioridad, por lo que no procede a un análisis exhaustivo de los programas.

Ya se ha referido que la DG de Justicia es ahora competente para regular las medidas para evitar la discriminación de las personas y para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en este sentido, el “Programa en derechos, igualdad y ciudadanía 2014-2020” destinado a contribuir a un mayor desarrollo de la igualdad y los derechos de las personas incide en las políticas y medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea.

Este programa comprende los siguientes 9 objetivos, entre los que se incluye la equidad entre mujeres y hombres.

- Promover la no discriminación de las personas.
- Combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia y otras formas de intolerancia.
- Promover los derechos de las personas con discapacidad.
- Promover la equidad entre mujeres y hombres incorporando la perspectiva de género.
- Prevenir la violencia contra niñas y niños, adolescentes, mujeres y otros grupos en riesgo (Daphne).
- Promover los derechos de niñas y niños.
- Asegurar el mayor nivel en la protección de datos.
- Promover los derechos que se derivan de la ciudadanía de la Unión Europea.
- Reforzar los derechos de los consumidores.

Las acciones referidas a diseñar, implantar y evaluar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y privada de trabajadores y trabajadoras tiene su encaje en el objetivo referido a la promoción de la equidad entre hombres y mujeres incorporando la perspectiva de género por lo que en este caso, si procede una mayor referencia al “Programa en derechos, igualdad y ciudadanía 2014-2020” y a su convocatoria del propuestas en relación con la promoción y mejora de igualdad entre hombres y mujeres.

Los objetivos del “Programa” son: la contribución a la aplicación efectiva de las políticas de derechos de la Unión Europea en los Estados miembros, la búsqueda de que más de un Estado se beneficie de los resultados de las acciones llevadas a cabo dentro del programa, (de ahí deriva que resulte imprescindible que las acciones se lleven por más de un actor), contribuir a mejorar el conocimiento del Derecho –valores, principios, derechos- de la Unión Europea.

Asimismo se pretende, con este Programa, contribuir a la mejora de la comprensión de los problemas que puedan afectar a los derechos de los ciudadanos y ciudadanas de la Unión Europea. Por último, referir, que las acciones promovidas dentro del “Programa” deben contribuir al desarrollo de la confianza mutua entre los Estados miembro y mejorar la cooperación transfronteriza.

Las acciones que se contemplan dentro de este “Programa” pueden ser:

- Actividades de formación: intercambios de personal, talleres, desarrollo de módulos de formación, aprendizaje mutuo, actividades de cooperación, intercambio de buenas prácticas, evaluaciones inter pares, el desarrollo de herramientas TIC.
- Las actividades de sensibilización y difusión: conferencias, publicaciones, páginas web, talleres.
- Apoyo a los actores principales (ONG representativas, redes europeas, instituciones de los Estados miembros que implementen el Derecho de la Unión, ...)
- Acciones de análisis (estudios, recopilación de datos, el desarrollo de metodologías comunes, indicadores, encuestas, preparación de guías...)

En cuanto a la decisión de ejecución de este “Programa” -Anexo 1- para ayudar a los Estados miembros en la realización de acciones que desde la perspectiva de género promuevan y mejoren la igualdad entre hombres y mujeres, se contemplan acciones referidas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea.

Así pues, se destaca que *“esta convocatoria tiene entre sus objetivos apoyar a los agentes nacionales en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres e*

*introducir la perspectiva de género en las políticas y programas de acción de los países participantes para que puedan conseguir los objetivos establecido en la Estrategia Europea 2020". La convocatoria refiere que se debe buscar la integración en materia de igualdad de las políticas de los Estados miembros con los objetivos europeos, y expresamente destaca la prioridad en la financiación de proyectos que incidan en la igualdad económica y conciliación de la vida laboral, familiar y privada.*

La convocatoria insiste en que *“los resultados de los proyectos contribuirán al conocimiento, la comprensión y el desarrollo de la Estrategia Europea y el Pacto europeo para la igualdad entre mujeres y hombres”*. Asimismo los proyectos deben estimular la realización de actividades a nivel europeo, incluyendo intercambio de experiencias y mejores prácticas a escala transnacional entre los participantes y estimulará la cooperación transfronteriza y el diálogo entre instituciones transnacionales.

Las actividades susceptibles de ser financiadas pueden ser, de formación de profesionales, aprendizaje mutuo, intercambio de buenas prácticas, cooperación entre instituciones, acciones de sensibilización, información, difusión.

En cuanto a las entidades capaces de presentar los proyectos a esta convocatoria de propuestas, se concreta que sean la autoridad y organismos estatales quienes puedan hacerlo.

Finalmente, al mencionar la organización de la Comisión Europea se ha hecho referencia a las Direcciones Generales y a los Servicios que componen ese organismo; uno de los Servicios existentes, esto es entidades que se dedican bien a cuestiones administrativas generales o tareas específicas, y al respecto, hay que mencionar el **“Instituto Europeo para la Igualdad de Género”** EIGE, dedicada a la promoción de la igualdad de género en la Unión Europea. El EIGE, por sus siglas en inglés “European Institut for Gender Equality”, fue creado en mayo de 2007 mediante la Regulación (EC) 1922/2006 de 20 de diciembre de 2006, si bien hay indicar que su funcionamiento pleno e independencia financiera no han sido operativos hasta el año 2010, actualmente la sede del EIGE se encuentra en Vilnius, Lituania.

El Instituto tiene como objetivos contribuir y fortalecer la igualdad de género, promover que este principio se tenga en cuenta en las políticas de la Unión Europea y también en las políticas nacionales que se deriven de las europeas, la lucha contra la discriminación por razón de sexo y aumentar la conciencia de la igualdad de género en todos los ciudadanos y ciudadanas de la EU.

EIGE es además un centro de investigación, conocimiento y estudio sobre el desarrollo del principio de igualdad de género facilitando el intercambio de experiencias, mejores prácticas e innovación social al respecto.

## 2.- 2 La conciliación de la vida laboral y familiar en las Directivas de la EU.

Las directivas europeas –esto es actos legislativos de la Comisión Europea– que regulan específicamente aspectos de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de trabajadores y trabajadoras y que se van a analizar son las siguientes:

- Directiva 92/85/CEE publicada en el DOUE el 28 de noviembre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las **“trabajadoras embarazadas”**.
- Directiva 97/81/CE publicada en el DOUE el 20 de enero de 1998, aplica el Acuerdo Marco sobre **“el trabajo a tiempo parcial”**.
- Directiva 2000/78/CE sobre **“Igualdad de trato en el empleo y la ocupación”**, publicada DOUE, 3 abril 2000.
- Directiva 2010/18/UE sobre **“Permiso parental”**, publicada DOUE 8 marzo de 2010.

También hay que hacer referencia a la Directiva 2002/73/CE publicada en el DOUE el 23 de septiembre de 2003, que aplica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; modifica la Directiva 76/207/CEE.

Esta Directiva, que en España tuvo su desarrollo en la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres de 2007, en el punto 13 de los considerandos iniciales se refiere a la “participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar” alentando a los países miembros a “evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral”, sin embargo, esta Directiva, en su parte dispositiva no

regula ningún aspecto específico en el ámbito de la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

A continuación, como se ha dicho más arriba, se examina el contenido de las cuatro Directivas europeas referidas a la conciliación:

**Directiva 92/85/CEE** publicada en el DOUE el 28 de noviembre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la **mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada**, que haya dado a luz o en período de lactancia. El objeto de esta directiva es la protección de este colectivo de trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

Entre las consideraciones en las que se basa esta directiva indicamos las más generales; en primer lugar la directiva hace referencia a la Carta Comunitaria de Derechos Sociales (9 diciembre 1989) en la que se establece que con carácter general que: *«Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo»*; y con carácter específico la necesidad de *“la adopción por el Consejo de una directiva sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada”*.

Además la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo reconoce la existencia de grupos de trabajadores expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidas contra los peligros que les afecten de manera específica y entre éstos se encuentran *“la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad”*.

Hay que destacar también la siguiente consideración: *“que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.”* que específicamente hace referencia a la no discriminación laboral de la mujer por motivos relativos a la maternidad.

En cuanto a las disposiciones de la Directiva, determina en su artículo 2 quienes son las trabajadoras sometidas al régimen de ésta:

- a) *trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;*
  
- b) *trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;*
  
- c) *trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.*

Esta Directiva establece directrices para la evaluación de los riesgos vinculados a los agentes químicos, físicos o biológicos, así como a los procedimientos industriales, los movimientos y las posturas y las cargas físicas y mentales. Prevé medidas provisionales para proteger a las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia contra estos riesgos y prohíbe completamente la exposición a algunos agentes químicos, físicos o biológicos. Diversas disposiciones particulares regulan el trabajo nocturno, el permiso de maternidad, los exámenes prenatales, los derechos inherentes al contrato de trabajo y la protección contra los despidos discriminatorios. La Directiva exhorta a los Estados miembros a que hagan lo necesario para que cualquier mujer que se considere perjudicada por el incumplimiento de las medidas pueda hacer valer sus derechos.

Hay que referir expresamente las disposiciones relativas a los permisos de maternidad, así en su artículo 8 establece:

*Permiso de maternidad*

1. *Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.*
  
2. *El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.”*

Determinando un permiso mínimo de maternidad de dos semanas para todas las trabajadoras de los Estados miembros de la Unión.

Directiva [97/81/CE](#) publicada en el DOUE el 20 de enero de 1998, aplica el Acuerdo Marco sobre **el trabajo a tiempo parcial** firmado por UNICE (actualmente *Businesseurope*), CEEP y CES.

eEsta Directiva garantiza a los trabajadores afectados por las nuevas formas de trabajo flexible un trato comparable al que recibe el personal a tiempo completo y con contrato de duración indeterminada. Su objetivo es eliminar los obstáculos para el trabajo a tiempo parcial, y en ella se recomiendan a los trabajadores determinadas medidas para tener en cuenta las preferencias de los trabajadores en cuanto a la flexibilidad del trabajo.

De las consideraciones que refiere la Directiva en su preámbulo se señalan las que específicamente hablan de conciliación entre vida laboral y familiar o más genéricamente de igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, así se tiene en cuenta que *“las conclusiones del Consejo Europeo de Essen destacaron la necesidad de adoptar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y llamaron a adoptar medidas tendentes a un aumento de la intensidad de creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia”*.

También conviene referir esta consideración de carácter jurídico por la que se considera *“que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una directiva con arreglo al artículo 189 del Tratado; que, por consiguiente, obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios. Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular por motivos de sexo, color, raza, opinión y creencias.”*

Finalmente hay que mencionar que las consideraciones tienen en cuenta *“que las organizaciones interprofesionales de carácter general [Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y Confederación Europea de Sindicatos (CES)] informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso”* para negociar y presentar a la Comisión un Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

Este Acuerdo Marco –ANEXO 2- presentado por los agentes sociales en su preámbulo inicial hace una consideraciones generales sobre el impacto del trabajo a tiempo parcial en el empleo en los últimos años, y entendiendo esta modalidad de trabajo como una *“contribución a la estrategia europea general a favor del empleo.”*, además el preámbulo hace referencia a *“la voluntad de los interlocutores sociales de*

*establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores”.*

En cuanto a sus consideraciones generales, se indican las que expresamente se refieren a la conciliación de la vida laboral y familiar. Por un lado, como se ha indicado ya anteriormente el Consejo Europeo ha subrayado *“la necesidad de tomar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres”* y *“la adopción de medidas destinadas a aumentar la intensidad de la creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia”.*

En cuanto a sus disposiciones de este Acuerdo Marco cuyo objeto es regular las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, en su cláusula 1 establece como objetivo *“facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”,* *“garantizar la supresión de discriminaciones contra trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de éste.”*

El ámbito de aplicación del Acuerdo es para *“los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo”* según se defina ésta en cada Estado miembro.

En cuanto a la definición de trabajador a tiempo parcial, queda definida en la cláusula 3: *“trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”.* Se define también en la misma cláusula el *“trabajador a tiempo completo comparable”.*

Se regula, en la cláusula 4 el principio de no discriminación, así *“no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables”*, en la cláusula se recoge también la aplicación del principio *“pro rata temporis”* cuando resulte adecuado.

El Acuerdo establece en la cláusula 5 disposiciones en relación a las posibilidades del trabajo a tiempo parcial, tanto a nivel legislativo estatal, de negociación colectiva y dentro de la empresa, instándose en este último caso a la comunicación y voluntad de acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Finalmente en la cláusula 6, relativa a las disposiciones de aplicación, se señala que *“el presente Acuerdo no prejuzga las disposiciones comunitarias más específicas y, en particular, las disposiciones comunitarias relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres”*.

Directiva [2000/78/CE](#) **“Igualdad de trato en el empleo y la ocupación”**, publicada DOUE, 3 abril 2000.

Esta directiva europea del año 2000 recoge en su preámbulo 37 consideraciones en las que basa su contenido, de todas estas consideraciones detallamos las que hacen referencia expresa a la igualdad de trato entre hombres mujeres en el ámbito laboral:

(2) *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.*

(3) *En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.*

(4) *El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros.*

*El Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.”*

Esta directiva detalla en su artículo primero el objeto de su regulación: *“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”*.

En su artículo 19, establece la exigencia de elaborar un informe:

*“19. 1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 de diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.*

*19. 2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.”*

La verificación del contenido de estos informes no proporciona información sobre las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Directiva [2010/18/UE](#) sobre **“Permiso parental”**, publicada DOUE 8 marzo de 2010. Esta directiva aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental firmado por los agentes sociales europeos: *BusinessEurope* (confederación europea de grandes empresas), *UEAPME*, (confederación europea de pymes), *CEEP* (centro europeo de empresas y servicios públicos) y el *CES* (confederación europea de sindicatos). Esta directiva deroga la directiva 96/34/CE.

De las consideraciones en las que se basa esta Directiva se destacan las más relevantes en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

*“El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («TFUE») ampara el que la Unión apoye y complete la acción de los Estados miembros, entre otros ámbitos en el de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.”*

La Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos “sobre la manera de seguir mejorando la conciliación de la vida profesional, privada y familiar y, concretamente, la legislación de la Unión existente en materia de protección de la maternidad y permiso parental, así como sobre la posibilidad de introducir nuevos tipos de permisos familiares, tales como los permisos de paternidad, de adopción y para el cuidado de familiares.”

*“Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea”*

Del Acuerdo Marco –ANEXO 3- hay que hacer referencia en primer lugar a sus consideraciones generales, específicamente las relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores:

- Referencias a las directivas ya referidas anteriormente de igualdad en el trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la protección de la mujer embarazada, después de dar a luz y en periodo de lactancia.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 y sus artículos 23 y 33, relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar.
- El Objetivo de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo de incrementar la tasa de empleo general al 70 % y la tasa de empleo femenino al 60 %; los objetivos de Barcelona sobre la oferta de guarderías infantiles, y la contribución al logro de estos objetivos de las políticas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar.
- El Marco de Acción de los agente sociales sobre igualdad entre hombres y mujeres (marzo de 2005), en el que se aborda como aspecto prioritario el apoyo a un equilibrio entre la vida y el trabajo, al tiempo que se reconoce que, para continuar avanzando en materia de conciliación, debe lograrse una combinación equilibrada, integrada y coherente de políticas, en la que se incluyan disposiciones sobre permisos, disposiciones laborales e infraestructuras asistenciales.
- Las medidas encaminadas a mejorar la conciliación forman parte de una agenda política más amplia para abordar las necesidades de los empresarios y trabajadores y mejorar la adaptabilidad y capacidad de inserción, dentro de un enfoque de “flexiguridad”.

- Las políticas de familia deben contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, se destacan las consideraciones que hacen referencia a la legislación de los Estados miembros y la aplicación de estas leyes.

- La poca efectividad, en muchos Estados miembros, de las medidas tomadas para que los hombres se involucren más en las responsabilidades familiares por lo que se detecta la necesidad de establecer otras medidas que resulten más efectivas para un reparto más equitativo de las tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.
- Muchos Estados miembros ya cuentan con medidas para favorecer que los trabajadores puedan conciliar su vida laboral y familiar que han sido tomadas según las necesidades de trabajadores y empresarios y que se han tenido en cuenta en el Acuerdo Marco.
- Este acuerdo, y es un dato muy importante, regula el permiso parental, como distinto del permiso de maternidad y otros permisos de ausencia del trabajo por fuerza mayor, dejando que sean los Estados miembros o a los interlocutores sociales quienes establezcan las condiciones y modalidad de aplicación más adecuada en cada Estado.
- Otro aspecto muy importante es el carácter de derecho individual e intransferible que se otorga al permiso parental en el Acuerdo Marco –desde la experiencia que este carácter de derecho intransferible del permiso incentiva que también los padres lo disfruten- y se permite que los Estados lo puedan hacer transferible sólo parcialmente.
- Los Estados miembros deben prever el mantenimiento de los derechos a prestaciones en especie del seguro de enfermedad a lo largo de la duración mínima del permiso parental.

En tercer lugar, en las consideraciones se recogen también aspectos de carácter particular de los trabajadores:

- Las especiales necesidades de los trabajadores con hijos discapacitados, enfermos de larga duración etc.
- La influencia del nivel de ingresos durante del permiso parental que condiciona la utilización del permiso, especialmente por los padres, y la duración de éste.
-

- La mayor facilidad que ofrece el trabajo flexible para que los trabajadores combinen trabajo y responsabilidades familiares y se puedan reintegrar al puesto de trabajo, especialmente después de un permiso parental.
- La conveniencia a que durante los permisos parentales trabajadores y empresarios se mantengan en contacto con el objeto de que la reincorporación del trabajador sea más efectiva.

Por último, en las consideraciones se recoge que son los interlocutores sociales quienes están en la mejor posición para encontrar soluciones que respondan a las necesidades de empresarios y trabajadores y por tanto son “valedores” en la “puesta en marcha, aplicación, supervisión y evaluación del Acuerdo”.

En cuanto a las disposiciones concretas del Acuerdo Marco:

Las cláusulas 1, 2 y 3, establecen ámbito y objeto de aplicación, indicando que son *“disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos”* y que deben tener en cuenta *“la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares”* y respetar *“la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”*.

El Acuerdo se aplica *“todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.”* El Acuerdo establece asimismo que ninguna persona sujeta a un contrato de trabajo podrá ser excluida de la aplicación del Acuerdo.

El permiso parental se establece en la cláusula segunda como *“un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada”* indicando el límite de los 8 años y dejando a los Estados miembros o agentes sociales el definirlo.

El permiso tiene *“una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible”*; como ya hemos indicado anteriormente el Acuerdo deja a los Estados miembros que pueda este derecho ser transferible, pero establece también que *“para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible”*.

Las modalidades de aplicación del Acuerdo se dejan a disposición de los Estados y de los agentes sociales.

Los derechos laborales y la lucha contra la discriminación quedar recogidos en la cláusula 5, donde se especifica que *“al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral”*.

Al respecto, señalar que el Acuerdo deja en manos de los Estados lo relativo a prestaciones de seguridad social e ingresos durante el permiso.

En cuanto a la reincorporación al trabajo, referida en la cláusula 6, el Acuerdo establece que *“para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo”*.

También en esta cláusula, como ya se recogía en las consideraciones preliminares, se insta a trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el permiso parental para una más efectiva reincorporación al puesto de trabajo.

El Acuerdo contempla también el supuesto de ausencia del trabajo por fuerza mayor, dejando a los Estados o a los agentes sociales la adopción de *“las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”*, cláusula 7 del Acuerdo.

Por último indicar que el Acuerdo deja abierta la posibilidad de legislación o acuerdos en el ámbito de cada Estado para las necesidades específicas de la adopción de menores.

## 2.- 3 Estrategia Europa 2020.

“Europa 2020” es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década. Se firmó en Bruselas en junio de 2010. La Unión Europea declara su voluntad de desarrollar una economía inteligente, sostenible e integradora para contribuir a que la propia Unión y sus Estados tengan pleno empleo, alta productividad y además estén cohesionados socialmente. En efecto, la Unión Europea (UE) se enfrenta actualmente a un período de transformación, derivado principalmente de la globalización, del cambio climático y del envejecimiento de la población. Además, la crisis financiera de 2008 puso en duda los avances sociales y económicos realizados por los Estados miembros. De este modo, se entiende que la recuperación económica iniciada en 2010 debe ir acompañada de una serie de reformas, con el fin de asegurar el desarrollo sostenible de la UE durante la próxima década.

Así la Unión Europea expresa: *“Europa puede tener éxito si actúa colectivamente, como Unión. Necesitamos una estrategia que nos ayude a salir fortalecidos de la crisis y convierta a la UE en una economía inteligente, sostenible e integradora que disfrute de altos niveles de empleo, de productividad y de cohesión social. Europa 2020 constituye una visión de la **economía social** de mercado de Europa para el siglo XXI.”*

Las prioridades marcadas por la UE son tres y están mutuamente interrelacionadas y son:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.
- 

Y en este sentido, la Comisión Europea especifica cinco objetivos cuantificables en las siguientes áreas:

1. Empleo: El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada

2. Investigación e Innovación: El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
3. Cambio climático y energía: Debería alcanzarse el objetivo «20/20/20» en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
4. Educación: El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
5. Lucha contra la pobreza: El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

Y establece asimismo siete iniciativas prioritarias:

1. **Unión por la innovación:** para lograr una mejora en las condiciones generales de la investigación e innovación y un más fácil acceso a la financiación de manera que las ideas innovadoras puedan llegar a convertirse en productos y servicios que lleguen al mercado y puedan generar crecimiento y empleo.
2. **Juventud en movimiento:** para lograr que los resultados académicos de los jóvenes mejoren y su acceso al mercado de trabajo se facilite.
3. **Agenda digital para Europa:** para impulsar el uso de internet de alta velocidad y que las empresas y familias se beneficien del mercado único digital.
4. **Utilización eficiente de los recursos:** de manera que el crecimiento económico no esté ligado a la utilización de recursos, buscando el cambio hacia una economía menos contaminante, más respetuosa con el medio ambiente, que utilice fuentes de energía renovables, busque la eficiencia energética e impulse la modernización de los sistemas de transporte.
5. **Política industrial en la era de la mundialización:** que refuerce el entorno empresarial, con especial interés por la pequeña y mediana empresa, con una base industrial fuerte, sostenible y competitiva a nivel global.

- 6. **Agenda de nuevas cualificaciones y empleos:** para modernizar el mercado laboral y potenciar la autonomía de las personas mediante la formación, el desarrollo de sus capacidades y la movilidad laboral.
  
- 7. **Plataforma europea contra la pobreza:** que garantice la cohesión social y territorial de manera que se compartan los beneficios del crecimiento y el empleo, se minimice el número de personas que en Europa sufre pobreza y exclusión social y todos los europeos y europeas puedan vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

La Comisión Europea, para conseguir los logros de la Estrategia 2020 propone que los Estados miembros traduzcan los objetivos comunes en objetivos y trayectorias nacionales para obtener el éxito en la consecución de éstos; por otro lado se pretende que la Estrategia Europa 2020 fomente el desarrollo de una sociedad civil europea fuerte y coordinada. En el diseño de implementación de la Estrategia se prevé que la Comisión Europea supervise los avances hacia los objetivos, facilite el intercambio político y haga las propuestas necesarias para orientar la acción y promover estas iniciativas emblemáticas de la UE y que el Parlamento Europeo sea la fuerza motriz que movilice a los ciudadanos y actúe como colegislador –con los parlamentos nacionales, en las iniciativas clave de la Estrategia.

Dentro de las áreas en las que la UE va a potenciar para el desarrollo de esa economía, es en materia de empleo donde se incardinan las medidas de conciliación ya que para cumplir el objetivo de un 75% de tasa de empleo se hace imprescindible el acceso de la mujer al mercado de trabajo remunerado y esto no será posible, como se adelanta, sin explícitas medidas de conciliación de vida laboral y familiar para hombres y mujeres. También los objetivos de reducir el abandono escolar en un 10% y reducir en un 25% las personas que viven bajo el umbral de la pobreza se puede considera que inciden en la conciliación.

Conviene traer el dato que viene reflejado en la última encuesta de condiciones laborales de hombres y mujeres en Europa (2010), entre los indicadores políticos a tener en cuenta para lograr una mayor igualdad laboral entre sexos se destaca en la necesidad de medidas relativas al tiempo de trabajo remunerado –horarios, jornadas reducidas etc. – y a trabajo no remunerado –cuidado de hijos, mayores y dependientes, tareas del hogar etc.-, así como la integración en el trabajo remunerado de las mujeres que son madres. Así claramente se destaca que si las medidas de conciliación son necesarias para conseguir una mayor igualdad entre sexos en el mercado laboral y la incorporación de las mujeres a éste es imprescindible para obtener la tasa del 75% de empleo marcada como prioridad en la Estrategia Europa

2020 los Estados miembros deberán legislar en la promoción e implantación de estas medidas en sus respectivos mercados laborales.

En la Unión Europea la tasa de mujeres empleadas es de un 63% frente a un 74% de hombres (LFS 2013); en muchos países sin embargo, entre ellos España, la tasa de empleo femenino no llega al 60%, y únicamente en Alemania, Países Bajos, Finlandia, Dinamarca y Suecia alcanza el 70%.

Así, las iniciativas propuestas por la UE en el marco de la “Estrategia 2020”, involucrando a los agentes sociales, es potenciar las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal relativas a la flexibilidad del trabajo: horarios flexibles, organización del puesto de trabajo, jornadas reducidas, pero manteniendo y reforzarla la seguridad en el puesto de trabajo, de manera que se evite que las medidas de flexibilidad puedan menoscabar las condiciones laborales.

Ya se ha indicado que la “Estrategia Europa 2020” deja a los Estados miembros ejecutar sus propios planes nacionales en relación con las prioridades, objetivos y las iniciativas que marca la Estrategia y en este sentido también cada Estado miembro deber regular la exigencia de implantar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en su territorio. También se deja en manos de los Estados miembros *“promover nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos.”* como se recoge en la iniciativa “una agenda para nuevas cualificaciones y empleos”.

Ya se han mencionado los programas de la Comisión Europea que contribuyen a conseguir los objetivos marcados en la Estrategia y que están relacionados con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: el “Programa Progress”(2010-2014) de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y el “Programa en derechos, igualdad y ciudadanía”.

El Fondo Social Europeo, gestionado desde la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión también está orientado a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

## CAPITULO 3.- LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LOS ESTADOS DE LA UNION EUROPEA.

### 3.- 1 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los Estados de la Unión Europea. Una comparativa de las medidas en la materia.

Lamentablemente se dispone de poca información actualizada al respecto, el último documento expresamente comparativo data del año 2005 *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries* (Conciliación de la vida laboral y personal. Un análisis comparativo de 30 países europeos), los informe estadísticos de Eurostat *“Reconciliation between work, private and family life in the European Union”* de 2009 (Conciliación entre trabajo, vida personal y vida familiar en la Unión Europea.) y *“Evaluation of the LFS ad hoc module 2010 on reconciliation between work and family life”* (Evaluación de la Encuesta de población activa –LFS- y módulo ad hoc de 2010 en conciliación entre trabajo y vida familiar).

Como se puede apreciar desde el primer documento hasta la fecha ha transcurrido casi una década, más de 5 años desde el segundo y prácticamente 4 del último, y como se ha visto en estos años se han puesto en vigor la directiva europea sobre permisos parentales que afecta de lleno a la conciliación (marzo 2010) y también se ha publicado el informe de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, Consejo de Europa, Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones *“Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth”* “Los objetivos de Barcelona: el desarrollo de los servicios de atención a menores en Europa para un crecimiento inclusivo y sostenible”.

El próximo módulo “ad hoc” sobre conciliación de la vida laboral y familiar de la FLS está previsto para el año 2018 y al respecto se incluyen un par de observaciones detectadas en la evaluación del módulo ad hoc de 2010:

- Se debe asegurar un diseño efectivo del módulo y hacer que en cada país la recogida de datos en los hogares relativa a conciliación de vida laboral y familiar se haga a los miembros de la familia que se determine. Asimismo se recomienda a los países que se esfuercen por evitar el “no sabe, no contesta” en la recogida de datos.

- Disponer de un módulo ad hoc específico para medir el uso de atención “formal” e “informal” para niños.

A continuación se van a analizar las medidas relativas a 1.- la flexibilidad en el trabajo que comprenden el trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles y permisos familiares, 2.- atención a menores y 3.- permisos parentales.

### 3.1.1 Medidas relativas a la flexibilidad en el trabajo.

- Trabajo a tiempo parcial.

En los países de la Unión Europea la mayoría de las empresas proporcionan a sus empleados al menos una de las siguientes medidas de flexibilidad: trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, teletrabajo, bolsas de horas y trabajo compartido. Hay que señalar que el trabajo a tiempo parcial es con mucho la medida más utilizada en Europa y que varía también mucho de un país a otro.

Como se acaba de indicar, las medidas de flexibilidad en el trabajo se toman principalmente a nivel de empresa, siendo pocos los países que tienen establecida una regulación al respecto, en algún país, como Alemania, si existe esa regulación y además distinguiendo dos situaciones: para cualquier trabajador o para padres trabajadores.

En la tabla siguiente se puede apreciar la situación de los Estados.

Legislaciones nacionales en relación con los horarios flexibles que afectan a todos los trabajadores.

Estado	Legislación
Alemania	En 2001 se modificó la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial y se reforzó la posición de cada trabajador en la negociación colectiva en relación con la jornada de trabajo. El trabajador de una empresa con la menos 15 empleados y con un contrato de al menos 6 meses tiene derecho a solicitar reducción de jornada.
	La empresa tiene derecho a no admitir esta solicitud si no tiene posibilidad de reorganizar el trabajo. En su caso, el trabajador no tiene derecho a retomar la jornada completa.
Dinamarca	En 2002 se introdujo la posibilidad de negociar la reducción de jornada entre la empresa y el trabajador.
	El derecho se puede ejercer independientemente de disposiciones en

	<p>contrario establecidas en convenio colectivo o por usos y costumbres. Si el convenio colectivo incluye alguna cláusula por la que al trabajador no se le permite trabajar 15 horas o menos a la semana, esa restricción puede ser mantenida.</p> <p>El trabajador está protegido frente al despido por no aceptar un acuerdo en la reducción de jornada o por hacer una solicitud en ese sentido. En estos supuestos de despido la carga de la prueba se comparte, esto significa que las circunstancias reales en las que la empresa base su derecho deben ser establecidas</p>
Lituania	<p>En el artículo 146 de su Estatuto de los Trabajadores, se determina que la jornada reducida puede acordarse por empresa y trabajador, mediante la reducción del número de días de trabajo a la semana, por reducción de horas de trabajo al día o por ambas. La reducción de jornada no conlleva reducción de beneficios sociales, seguridad en el puesto de trabajo o menos oportunidades para desarrollar una carrera profesional; la hora de trabajo tiene la misma retribución para los trabajadores, trabajen a jornada completa o reducida.</p>
Países Bajos	<p>En noviembre de 1996 se introdujo el “<i>Equal Treatment of Full- and Part-timers (WOA)</i>” “Igualdad en el trato para trabajadores a tiempo parcial o completo” para garantizar las mismas condiciones de trabajo para ambos trabajadores.</p> <p>El objetivo de la legislación era la completa aceptación del trabajo a tiempo parcial. Las condiciones de trabajo se refieren a remuneración, reembolso de gastos, bonus y formación. Existe una comisión de seguimiento del <i>Equal Treatment of Full- and Part-timers (WOA)</i>”.</p> <p>La ley “<i>The Working hours (adjustment) Act (WAA)</i>” proporciona a las empresas el derecho de adaptar los horarios de trabajo. Un trabajador sólo puede solicitar la reducción una vez cada dos años y al menos haber trabajado para la empresa durante un año antes de poder hacer la solicitud. La empresa debe admitir la solicitud y no puede despedir al trabajador por esta solicitud de cambio en la jornada de trabajo. La empresa únicamente puede rechazar la solicitud en caso de grave perjuicio en los intereses de ésta. La WAA se aplica en empresas con más de 10 trabajadores.</p> <p>Polonia</p> <p>Cambios en la legislación laboral, operativos desde enero de 2004 introdujeron una reducción de la jornada laboral y un sistema de trabajo durante el fin de semana que facilita a los trabajadores y trabajadoras el trabajo a tiempo parcial garantizándoles disponibilidad en la elección de la jornada y un trato igual que a los trabajadores a tiempo completo en cuanto a salario; este cambio obliga a la empresa a tener en cuenta las solicitudes de cambio de jornada de sus trabajadores</p>

Tabla 1.

Así en Alemania, Dinamarca, Lituania, Países Bajos y Polonia la legislación es aplicable a todos los trabajadores; las legislaciones de otros países de la UE, como se muestra en la tabla siguiente - Austria, Eslovenia, Grecia, Finlandia, Portugal, Reino Unido y República Checa- solo reconocen el derecho de los padres trabajadores a

reducciones de jornada, en un enfoque claro de permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Legislaciones nacionales en relación con los horarios flexibles para padres y madres trabajadores

Estado	Legislación
República Checa	El artículo 156/ de su Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de trabajar a tiempo parcial para las mujeres trabajadoras con hijos menores de 15 años o a las mujeres embarazadas. Asimismo, se establece en el Estatuto que se deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres a cargo de hijos en la definición de los turnos de trabajo.
Austria	Los padres de niños nacidos después del 1 de Julio de 2004 tiene derecho a trabajar en jornada reducida hasta que los niños cumplan siete años y después de esa fecha tiene derecho a retomar la jornada completa. El derecho a esta jornada reducida se da en empresas con más de 20 trabajadores y el empleado al menos ha debido estar en la empresa por al menos 3 años. Los demás padres pueden negociar una reducción de jornada hasta que los hijos e hijas cumplan 4 años. En ambos caso, la protección contra el despido acaba 4 semanas después del cuarto cumpleaños del hijo o hija.
Grecia	El permiso por cuidado de niños, tanto en el sector público como en el privado se hace mediante reducción de jornada o ausencia del puesto de trabajo durante un determinado periodo de tiempo. El permiso es remunerado y se considera como tiempo dedicado a trabajo social. En el sector privado el permiso es parental, aunque las madres tienen prioridad para disponer de él; en el sector público el permiso es sólo de maternidad.  El permiso por cuidado de niños se puede disfrutar:  En el sector privado por un periodo de 30 meses una vez finalizado el permiso por maternidad, reducción de una hora de trabajo al día, puede ser solicitado por la madre o el padre trabajador si la madre no lo hace. Mediante acuerdo con la empresa, el padre o la madre puede trabajar 2 horas menos al día durante el primer año una vez finalizado el permiso de maternidad y una hora menos al día durante los 6 meses, o alternativamente, el padre o la madre pueden coger un permiso continuo por las horas de reducción a qué tienen derecho (aproximadamente 4 meses)  En el sector público, las madres que sean funcionarias, tienen derecho a reducción de la jornada en dos horas al día hasta que el niño tenga dos años y una reducción de una hora entre los dos y los cuatro años del menor; existe la alternativa de disponer de un permiso continuo de 9 meses.

Portugal	Los padres de menores hasta los 12 años (o sin determinar la edad en caso de hijos o hijas discapacitados o enfermos crónicos) tienen derecho a trabajar en jornada reducida o con horario flexible.
Eslovenia	El padre o madre que atienda a su hijo o hija hasta los 3 años o que necesite una atención médica especial tiene derecho a trabajar en jornada reducida.
Finlandia	Según la legislación finlandesa, los padres y madres que trabajen a jornada completa tienen derecho a reducir su jornada de trabajo. Esta posibilidad afecta a todos los padres y madres con hijos e hijas en escuela secundaria o más jóvenes.
Reino Unido	En abril de 2003 se introdujo en la legislación el derecho a solicitar "trabajo flexible" (entendido éste como cambios en el horario –días o horas- y lugar de trabajo) por los padre y madres trabajadores con hijos menores de 6 años, o hasta 18 años en caso de hijos con alguna discapacidad y que hayan tenido contrato de trabajo con la empresa en la que lo solicitan de al menos 26 semanas La empresa puede aceptar la solicitud o rehusarla basándose p.e. en carga de trabajo o costes adicionales

Tabla: 2

Una vez hecha esta referencia a la extensión de las legislaciones en medidas de flexibilidad en el trabajo respecto la inclusión o no de todos los trabajadores, conviene centrar la cuestión en el trabajo a tiempo parcial, tenida como la medida más utilizada entre las medidas de flexibilidad en el trabajo, quizá haga falta ofrecer unos datos sobre el trabajo a tiempo completo.

La Encuesta Europea de Población Activa (LFS), recoge que el promedio semanal de horas de trabajo en la Unión Europea es de 41, 9 horas; la jornada más larga corresponde a Austria con 44,6 horas y la más corta a Lituania con 39,9 horas; en cuanto a la segregación por sexos, la jornada laboral media de los hombres en Europa es de 43 horas y la de las mujeres de 40.1.

Como se puede apreciar, en términos generales ni la jornada laboral media entre países ni entre sexos presenta una gran variación, sin embargo, en algunos países la diferencia de horas semanales entre hombres y mujeres presenta una significativa diferencia, estos países son Grecia, Portugal y Reino Unido, con una diferencia de más de 4 horas.

En cuanto a los promedios relativos al trabajo a tiempo parcial, la jornada laboral medida es de 21.3 horas, en general la diferencia en la jornada semanal a tiempo parcial entre hombres y mujeres es escasa, con un promedio de 21.9 horas para los hombres y 21.2 horas para las mujeres. La jornada semanal a tiempo parcial más larga la presentan Rumanía y Suecia y la más corta España y Alemania.

Se observa un incremento en la proporción del trabajo a tiempo parcial, tanto en la Unión Europea como en varios estados miembros, para hombres y mujeres. Esta tendencia se atribuye a varios factores, entre los que se destacan

- La presencia cada vez mayor de mujeres en el mercado laboral que en buena medida optan por un trabajo a tiempo parcial.
- Las posibilidades de organización flexible del trabajo, como ya se ha indicado: horarios, teletrabajo, trabajo compartido etc.

Claramente se puede decir que si el trabajo a tiempo parcial facilita o no la conciliación entre la vida laboral y familiar depende principalmente en las horas de trabajo que se presten.

A nivel europeo, para el grupo de edad entre 25 y 49 años, frente a un escaso 5% de hombres que trabaja a tiempo parcial lo hace casi el 30% de las mujeres trabajadoras. Esta gran diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres empleados en Europa a tiempo parcial indica con claridad la “feminización” del trabajo a tiempo parcial.

Se puede hacer una clasificación de los Estados de la UE en función el porcentaje de empleados –hombre y mujeres- que trabajan a tiempo parcial:

- Estados con menos de un 10% de trabajadores a tiempo parcial: Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Polonia, Portugal, Rumanía, Lituania, Hungría, Malta, Bulgaria, República Checa, Estonia, Grecia, España, Chipre y Letonia.
- Estados entre el 10% y 20% de de trabajadores a tiempo parcial: Francia, Italia, Luxemburgo, Dinamarca, Suecia y Reino Unido.
- Estados con más del 20% de trabajadores a tiempo parcial: Bélgica, Alemania, Holanda y Austria.

Más allá de la información sobre el porcentaje de trabajo a tiempo parcial en los Estados miembros es también de interés observar los sectores de actividad en los que predomina el trabajo a tiempo parcial.

Sectores con mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial (en proporción al total de trabajos a tiempo completo para trabajadores y trabajadoras de 25 a 49 años)

País	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
Bélgica	Salud y asistencia social 37%	Educación 34%	Bancario 30,4%	Administración Pública 29,9%	Inmobiliario y otros 29,8%
Bulgaria	Servicios sociales, a la comunidad y domésticos 16,7%	Comercio al por mayor y menor 13,7%	Educación 13,1%	Administración Pública 8,9%	Agricultura 8,5%
República Checa	Educación 24%	Empresas manufactureras 23,9%	Comercio al mayor y menor 23,3%	Inmobiliario y otros servicios 21,4%	Servicios a la comunidad y domésticos 21,3%
Dinamarca	Salud y asistencia social 35,6%	Hoteles y restaurantes 29,2 %	Servicios a la comunidad y domésticos 23,1%	Educación 19,3%	Inmobiliario y otros servicios 15,7%
Alemania	Salud y asistencia social 32%	Educación 28,9%	Servicios a la comunidad y domésticos 28,6%	Transporte y logística 28%	Administración Pública 27,9%
Estonia	Educación 18,9%	Pesca 14,4%	Servicios a la comunidad y domésticos 13,9%	Salud y asistencia social 12,7%	Inmobiliario y otros servicios 12,3%
Grecia	Educación 20,9%	Agricultura 20,3%	Comercio al mayor y menor 19,7%	Servicios a la comunidad y domésticos 17,2%	Hoteles y restaurantes 16,6%
España	Inmobiliario y otros servicios 25,6%	Comercio al mayor y menor 24,1%	Salud y asistencia social 23,7%	Educación 22,6%	Servicios a la comunidad y domésticos 20,8%
Francia	Salud y asistencia social 32,5%	Educación 27,6%	Servicios a la comunidad y domésticos 27,4%	Administración Pública 26,9%	Hoteles y restaurantes 26,4%
Italia	Servicios a la comunidad y domésticos 31,3%	Administración Pública 31,%	Salud y asistencia social 30,8%	Inmobiliario y otros servicios 30,4%	Hoteles y restaurantes 28,7%
Chipre	Inmobiliario y otros servicios	Servicios a la comunidad y	Comercio la mayor y	Educación 16,6%	Pesca 16,1%

	18,1%	domésticos 17%	menor 16,9%		
Letonia	Agricultura 19,6%	Comercio al mayor y menor 13%	Servicios a la comunidad y domésticos 12,3%	Salud y asistencia social 9,8%	Industria manufacturera 9,6%
Lituania	Agricultura, 29,9%	Educación 24,2%	Comercio al mayor y menor 17,6%	Transporte y logística 15,4%	Salud y asistencia social 13,3%
Luxemburgo	Salud y asistencia social 31,1%	Servicios a la comunidad y domésticos 28,2%	Inmobiliario y otros servicios 27,8%	Bancario 26,6%	Educación 25%
Hungría	Administración pública 25,4%	Hoteles y restaurantes 22,7%	Servicios a la comunidad y domésticos 20,7%	Comercio al mayor y menor 20,4%	Empresas manufactureras 19,8%
Malta	Salud y asistencia social 22,1%	Empresas manufactureras 21,1%	Educación 20,1%	Comercio al mayor y menor 19,7%	Hoteles y restaurantes 19,2%
Países Bajos	Salud y asistencia social 42,7%	Bancario 40,4%	Educación 38,2%	Administración pública 37,7%	Empresas manufactureras 34,8%
Austria	Salud y asistencia social 30,6%	Inmobiliario y otros servicios 29,6%	Comercio al mayor y menor 29,2%	Construcción 28,6%	Educación 26,8%
Polonia	Agricultura 24,7%	Inmobiliario y otros servicios 23,4%	Educación 22,9%	Comercio al mayor y menor 22,7%	Servicios a la comunidad y domésticos 22,2%
Portugal	Agricultura 21,8%	Inmobiliario y otros servicios 20,1%	Comercio al mayor y menor 18,3%	Educación 17,7%	Empresas manufactureras 17%
Rumanía	Agricultura 29,1%	Comercio al mayor y menor 20,1%	Inmobiliario y otros servicios 16%	Construcción 13,7%	Educación 13,5%
Eslovenia	Hoteles y restaurantes 16,4%	Comercio al mayor y menor 15,7%	Educación 15,1%	Servicios a la comunidad y domésticos 15,1%	Agricultura 14,4%
Eslovaquia	Educación 19,4%	Salud y asistencia social 12,3%	Comercio al mayor y menor 12%	Servicios a la comunidad y domésticos 11,6%	Administración Pública 10,3%
Finlandia	Salud y asistencia social 23%	Comercio al mayor y menor 21,9%	Hoteles y restaurantes 21,5%	Educación 20,9%	Servicios a la comunidad y domésticos 20%
Suecia	Salud y asistencia social 44,6%	Educación 30,6%	Servicios a la comunidad y domésticos 26,8%	Hoteles y restaurantes 21,8%	Comercio al mayor y menor 19,8%
Reino Unido	Salud y asistencia social 30,5%	Comercio al mayor y menor 29,3%	Transporte y logística 29%	Hoteles y restaurantes 28,8%	Educación 28,2%

Tabla: 3

En principio, como era de esperar, es en el sector servicios en sentido amplio donde existe más posibilidad de disfrutar de medidas de flexibilidad en el trabajo, sin duda debido a las características de estas ocupaciones; en los trabajos de manufactura hay menos posibilidad de disfrutar de estas medidas. Los trabajos en “sanidad y trabajo social”, “otros trabajos personales y para la comunidad” y “educación” aparecen entre los que más medidas de flexibilidad ofrecen.

- **Horarios flexibles y permisos familiares.**

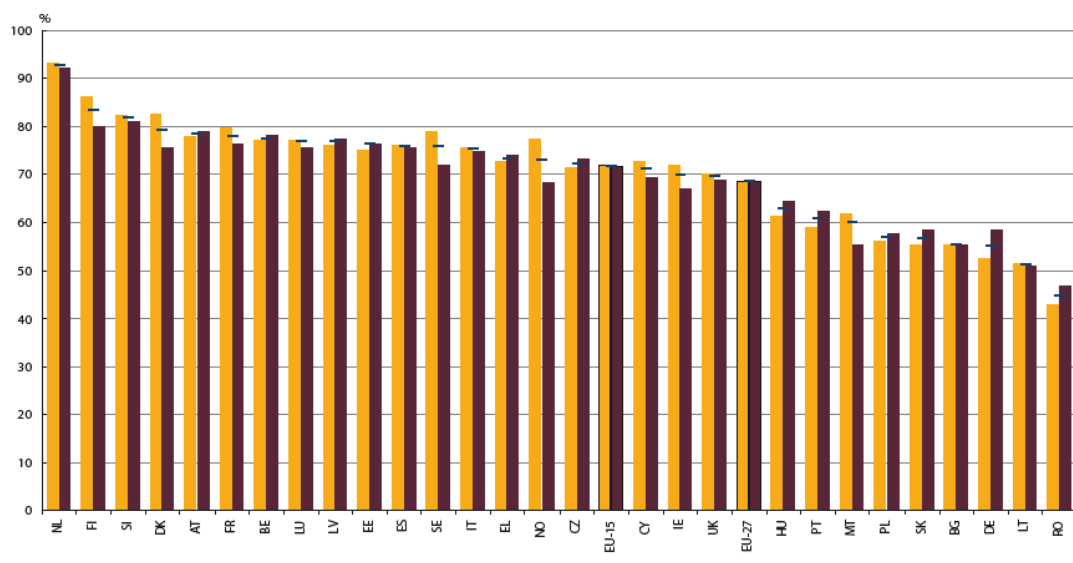
Las medidas encuadradas dentro de la flexibilidad de horarios, según se consideran en el módulo ad hoc de la Encuesta Europea de Población Activa (LFS) de 2009 son las siguientes:

- Posibilidad de variar los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo, sea de manera general o limitada.
- Posibilidad de disponer libremente de días de permiso que no se computen como vacaciones o días de permisos establecidos.

En general, en todos los países de la UE, los trabajadores disfrutan de una estimable cantidad de medidas de flexibilidad, alrededor del 69% disfruta de esta posibilidad en mayor o menor medida, si bien es verdad que la diferencia entre el más y el menos flexible es amplia. Holanda con un 93%, es el país con la mayor flexibilidad, con un porcentaje del 80% le siguen Finlandia y Eslovenia, los trabajadores de Bulgaria, Alemania y Lituania están en torno al 55% y Rumanía con un 45% es el país que ofrece menos flexibilidad a sus trabajadores. España se sitúa en torno al 85%.

En cuanto la diferencia entre hombres y mujeres, en general las diferencias son pequeñas, únicamente en Hungría, Portugal, Eslovaquia, Rumanía y Alemania se detectan diferencias un poco más grandes, entre 3 y 4 puntos porcentuales y al contrario en los países nórdicos se aprecia una mayor flexibilidad horaria en los hombres, en algunos casos como en Suecia del 8%. En España prácticamente no existe diferencia entre hombres y mujeres.

La tabla siguiente nos muestra los trabajadores, mujeres y hombres que con horarios flexibles por motivos familiares, en proporción al número total de trabajadores entre 25 y 49 años.



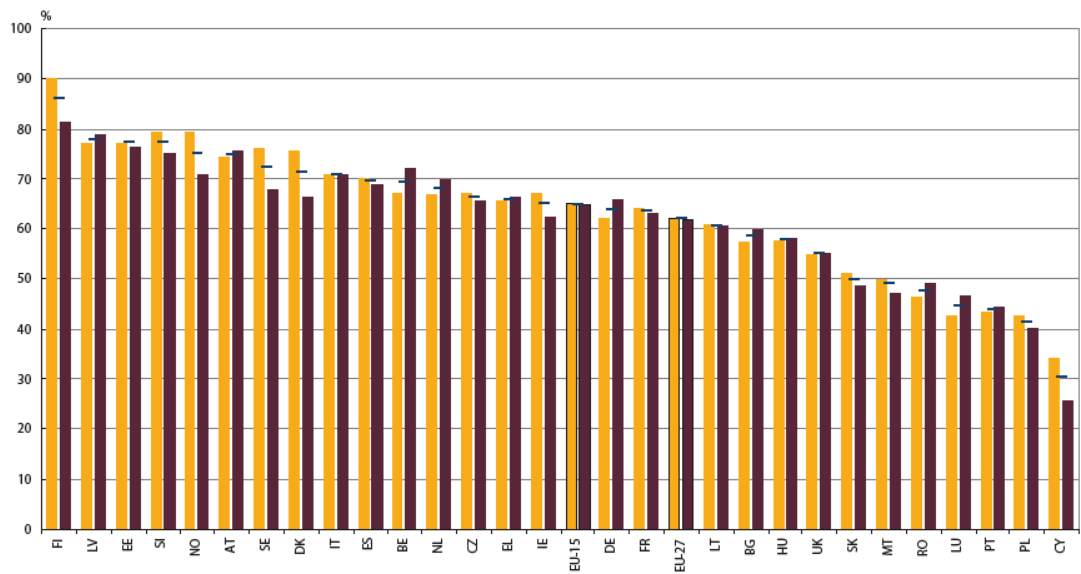
Hombres	Mujeres	Totales
---------	---------	---------

Tabla: 4

Otro aspecto de la flexibilidad, como se ha adelantado, es la posibilidad de un trabajador de disponer de días –u horas- de permiso por motivos familiares sin ningún acuerdo especial o las “bolsas de horas”, es decir, la posibilidad de acumular horas de trabajo en determinados momentos que se acumulan para que el trabajador pueda tomar días libres en el futuro.

A nivel de los países de la Unión Europea, el 62% de los trabajadores de entre 25 y 49 años tiene la posibilidad de coger días de permiso por motivos familiares, y con una diferencia apenas notable entre hombres y mujeres. Por países, Finlandia, Letonia, Eslovenia y Austria con porcentajes superiores al 75% son los primeros de la lista, en la parte baja Portugal, Polonia y Chipre, con un porcentaje de apenas el 30%: en Chipre, en general, los trabajadores no tienen la posibilidad de tomar días de permiso por motivos familiares. En Holanda y Países Bajos hay una mayor proporción de mujeres que pueden disfrutar de esta medida y en cambio en los países nórdicos son los hombres los que en mayor medida disfrutan de esta posibilidad. En el caso de España, la diferencia entre trabajadores hombres y mujeres que pueden disfrutar de ese permiso es mínima.

En la tabla siguiente se muestra los porcentajes de mujeres y hombres que pueden tomar día libres completos por motivos familiares, sin tener que usar días de vacaciones o de otro tipo de permiso, en proporción al número total de trabajadores de 25 a 49 años.



Hombres	Mujeres	Totales
---------	---------	---------

Tabla: 5

En cuanto a cómo gestionan las empresas estos permisos que los trabajadores pueden disfrutar, en general, lo hacen de manera discrecional aunque en algunos casos puede existir una normativa legal que les obligue a conceder esos permisos a sus trabajadores.

Las disposiciones obligatorias relativas a los días de permiso son muy distintos entre los países europeos. Esta información se ha tomado de *“Family-related leave and industrial relations”* (“Permisos familiares y relaciones empresariales”), y verificada a través de MISSOC (Sistema de Información en Protección Social).

Los permisos se pueden coger para atender a los hijos, sea por un periodo breve de tiempo –una emergencia, una enfermedad corta- o por periodos de tiempo más largos –desde unas semanas a varios años- en el caso de enfermedades más graves o en casos de discapacidad.

En algunos países los permisos están limitados al cuidado de menores, en otros se incluye también la atención a familiares adultos; también la reglamentación de los países puede tener en cuenta si el menor es hijo de una familia monoparental o no.

### 3.1.2 Medidas relativas a la atención de menores.

Los datos que se refieren a continuación están básicamente extraídos del documento publicado en 2005 *“Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries”* que hasta la fecha es el trabajo más completo en

relación con la situación de las medidas para favorecer la vida laboral y familiar en los países de Europa y del documento *“Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth”* del año 2013.

En el año 2005, en el que se llevó a cabo este estudio comparativo al hablar de servicios de atención dentro del ámbito de la conciliación, primordialmente éstos se referían niños y no a personas mayores o dependientes. Así, y en la medida en que no se dispone de datos comparativos más recientes, los servicios referidos son para atención de menores.

Es conveniente decir que la responsabilidad en la atención de menores es uno de los mayores obstáculos para que un trabajador, padre o especialmente madres, trabaje a tiempo completo, por lo que proveer a las personas con servicios de atención a niños es en verdad muy importante.

La atención a menores en lo que implica de medida de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas ha sido una preocupación de la Unión Europea, que como ya se ha dicho anteriormente, quedó reflejada de manera explícita en la cumbre de Barcelona del año 2002 donde para el año 2010 se pedía a los Estados miembros que fueran capaces de proveer de atención al menos al 90% los niños entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y al menos al 33% de los niños entre 0 y tres años.

En el documento referido, se informa de que “a pesar del compromiso de los Estados miembros a través de sucesivos pactos europeos por la igualdad entre mujeres y hombre la prestación de servicios para atención de niños todavía no se habían alcanzado en el año 2010”, y se resalta la importancia de los servicios para atención de menores para alcanzar los objetivos de la Unión Europea en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Los servicios de atención a niños a los que los datos que se van a presentar a continuación son los llamados “formales”, que tienen en cuenta cuatro variables: pre-escolar o equivalente, educación obligatoria, servicios prestados fuera del horario escolar y servicios por cuidadores profesionales proporcionados fuera del hogar, sean estos servicios de carácter público o privado. No se incluyen los servicios de cuidadores profesionales prestados por acuerdos privados entre éstos y las familias.

En el año 2010 sólo Dinamarca, Suecia, Holanda, Francia, España, Portugal, Eslovenia, Bélgica, Luxemburgo y Reino Unido, habían conseguido el objetivo establecido en la cumbre de Barcelona para niños menores de 3 años; 15 Estados miembros quedaban por debajo de ese objetivo.

En cuanto a los niños entre tres años y la edad de escolarización obligatoria si bien en el año 2010, los Estados miembros que habían conseguido el objetivo del 90% de atención de estos niños, eran 11: Bélgica, España, Francia, Suecia, Alemania, Estonia, Holanda, Eslovenia, Irlanda, Dinamarca and Reino Unido, en el 2011 se apreció que en España, Holanda e Irlanda descendía el porcentaje del 90%, asimismo

en otros Estados miembros el porcentaje bajaba del 80% y en algunos otros –Croacia y Polonia en concreto- el porcentaje era inferior al 50%. Se estima que en la Unión Europea el porcentaje medio de atención de menores es el 86%, esto es, 5 puntos porcentuales por debajo del objetivo establecido en la cumbre de Barcelona.

En resumen se puede establecer que:

- 6 Estados miembros han alcanzado ambos objetivos: Suecia, Bélgica, Francia, Eslovenia, Dinamarca y Reino Unido.
- 7 Estados miembros han alcanzado únicamente uno de los objetivos: España, Portugal, Holanda y Luxemburgo (niños de 0 a 3 años) y Alemania, Italia y Estonia el objetivo referido a los niños mayores de 3 años.
- 3 Estados miembros deben conseguir al menos uno de los objetivos. Finlandia tiene un porcentaje de más del 25% en el grupo de niños de 0 a 3 años, Irlanda y Austria un porcentaje del 80% para el grupo de menores de más de 3 años.
- 11 Estados miembros todavía necesitan hacer importantes mejoras en ambos grupos, en concreto Grecia, Bulgaria, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, República Checa y Croacia.

Más allá de los países que han logrado cumplir los objetivos, a la hora de examinar los servicios de atención se observa que éstos pueden variar mucho de un país a otro. Así los horarios de prestación del servicio a lo largo del día y la semana afectan muchísimo a la vida diaria de los padres y madres trabajadores y impiden o facilitan que éstos puedan trabajar o no a tiempo completo.

También hay que hacer notar, que en algunos países los porcentajes bajos de atención a menores no está necesariamente vinculada a la escasez de estos servicios, ya que las medidas de permisos parentales amplios hacen que los hijos sean cuidados por sus padres en el hogar y que por tanto no se precisen servicios externos de guardería. Sin embargo, hay que ponderar que la posibilidad de disfrutar de permisos para cuidar a menores combinada con escasez de servicio de guarderías puede ir en detrimento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, así que lo conveniente es disponer de servicios de atención para niños y que los permisos los puedan disfrutar también los padres.

Hay que tener en cuenta, asimismo, la posibilidad de una atención a los menores de carácter informal, normalmente prestada por familiares, abuelos principalmente y que raramente suele ser a tiempo completo.

En la tabla siguiente se muestra una relación de los servicios de atención a menores en los Estados de la Unión Europea.

Estado	Servicios
Bélgica	Aproximadamente el 30% de los niños entre 0 y 3 años disponen de guarderías públicas y prácticamente todos entre 3 y 6 años acuden a pre-escolar. El principal problema de los padres trabajadores, especialmente para los de niños mayores de 2 años y medio, son los horarios de apertura de los centros.
R. Checa	Después de noviembre de 1989 el número de plazas para niños pequeños sufrió una brusca reducción, en parte debido a la extensión del permiso parental. En esto momentos menos de un 1% de los niños entre 6 meses y tres años acude a guarderías.
Dinamarca	Todos los niños disponen de servicios de guardería. Desde julio de 2005 todos los municipios tienen que ofrecer plaza a los niños entre 9 meses y 6 años, en caso de que no sea así los padres tienen derecho a una compensación económica para poder usar un servicio privado de guardería con un límite establecido en la compensación.
Alemania	Todavía existen diferencias en el alcance del Servicio entre la Alemania del Este y del Oeste. En Alemania occidental el porcentaje de niños que acude a una guardería es del 3% y en el Este del 37%; desde 1996 se dispuso mediante una ley federal que cada niños mayor de 3 años tiene derecho a una plaza en guardería sea ésta pública, financiada o subvencionada. La mayoría de las plazas, sin embargo, son en horario de mañana y sin incluir la comida
Estonia	Guarderías para niños menores de 3 años son escasas y en zonas urbanas existe una gran falta de plazas para todas las edades. Los gobiernos locales deben garantizar la disposición de plazas para niños a partir de 3 años.
Grecia	Apenas hay plazas para niños menores de tres años y alguna más para niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria. Debido a la descentralización de los servicios públicos de guardería no se dispone de datos fiables.
España	No existen muchas plazas para niños menores de tres años; a partir de 4-5 años todos los niños disponen de plaza en preescolar.
Francia	Todos los niños mayores de 3 años disponen de plaza en guardería; para los niños más pequeños el sistema no está tan desarrollado y no hay tanta demanda. Aproximadamente el 20% de los niños menores de 3 años son atendidos por niñeras; otro 20% por cuidadores "registrados". El resto son atendidos por sus padres (que pueden estar disfrutando de un permiso parental) o mediante arreglos informales.
Irlanda	La atención a menores se presta preferentemente a través de parientes (remunerados o no), cuidadores y guarderías privadas; la financiación pública de guardería es extremadamente limitada. De todas las

	mujeres que trabajan a tiempo completo el 50% contrata a un cuidador remunerado ajeno a la familia, el 8% un pariente remunerado y el 14% guarderías.
Italia	Existe una gran diferencia en la atención de niños en función de la edad de los niños, la zona geográfica y el tipo de hogar. Los abuelos son los principales cuidadores de los niños cuando estos son muy pequeños; el alcance de los servicios de guardería es muy pequeño y claramente insuficiente para satisfacer la demanda de los padres que trabajan. Los abuelos todavía proporcionan atención de carácter informal cuando los niños pasan de la escuela maternal a la escuela primaria.
Chipre	Los servicios de guardería son limitados. Las abuelas tienen un papel muy activo en el cuidado de sus nietos, además, existe un flujo de empleadas domésticas provenientes de Sri Lanka y Filipinas cuya remuneración es accesible para los hogares con ingresos medios y altos.
Letonia	No existen muchas plazas para niños menores de tres años; a partir de 3-6 años todos los niños disponen de plaza.
Lituania	Para niños hasta 3 años la matriculación en preescolar es del 18%; para niños entre 3 y 6 años sube a un 60%.
Luxemburgo	Aproximadamente el 10% de los niños menores de 3 años son atendidos mediante arreglos formales; la atención de niños es cara y los horarios de apertura no son compatibles con los horarios de trabajo.
Hungría	Pocas plazas –menos del 10%- para niños menores de 3 años; en el grupo de 3 a 6 años el 90% tienen plaza en guardería. Cuando se llevó a cabo la encuesta, el 30% de las madres que no ejercían un trabajo remunerado se referían a las pocas plazas existentes en guarderías; el 25% respondió que el alto coste de este servicio impedía su incorporación al trabajo remunerado.
Malta	Gran carencia de servicios de guardería.
Países Bajos	Un gran incremento en los servicios de atención a niños en combinación con un incremento en el coste de éstos mantiene el mercado en equilibrio. El porcentaje de matriculación para niños pequeños es aproximadamente del 22%; hay un uso extensión de servicios informales. Para los niños de 4 a 12 años el servicio y la demanda son bastante limitados.
Austria	La atención a niños en los dos años antes de su escolarización es casi universal, pero es muy limitado para niños menores de 3 años. El porcentaje de madres trabajadoras con hijos menores de 3 años que confía estos a cuidados “informales” es del 60%; es bastante bajo también el porcentaje de menores entre 3 y 14 años que utiliza por la tarde servicios de cuidado de niños.
Polonia	Desde 1989 muchos servicios de guardería han sido cerrados o privatizados. El porcentaje de niños menores de 3 años atendidos cayó del 4.2% en 1990 al 2% en 2001.

	De otro lado, la asistencia a pre-escolar se ha incrementado aproximadamente en un 50% en el año 2004.
Portugal	El objetivo previsto es atender al 20% de niños menores de 3 años y el 90% de niños entre 3 y 5 años. La mayoría de las familias se arreglan con una combinación de servicios privados y arreglos informales: parientes, amigos y servicio doméstico.
Eslovenia	La asistencia de menores de 3 años a jardines de infancia está creciendo: en 2003 más del 40% estaba matriculado en jardines de infancia públicos, subía al 65% para niños de 4 a 6 años. Existe, sin embargo, una gran diferencia entre áreas rurales y urbanas.
Eslovaquia	Existe una limitada provisión, y demanda, de servicios para niños menores de 3 años. En cuanto El porcentaje de matriculaciones en el jardín de infancia varía desde el 40% de niños de 3 años hasta el 70% de niños de 5 años. Se puede decir que la oferta se ajusta a la demanda de servicios, aunque no siempre en la ubicación deseada.
Finlandia	Desde 1990 todos los niños menores de 3 años tienen garantizada una plaza en una guardería municipal, independientemente de la situación laboral de sus padres. En 1996, este derecho se extendió para cubrir también a los niños hasta la edad de escolarización (7 años).
Suecia	Servicios públicos de guardería existen por todo el país. Todos los niños entre 1 año y 12 años tiene derecho a guardería, pre-escolar (1 a 5 años) sea media jornada o jornada completa y a escolarización (de 6 a 12 años). Además todos los niños entre 1 y 12 años tiene derecho a atención después del horario escolar, pe en ludotecas. Se detecta un incremento en el número de niños que asisten a preescolar debido a un nuevo derecho para los hijos de padres desempleados y padres en permiso parental para asistir a la pre-escolar.
Reino Unido	Tradicionalmente, la atención de menores se hace con arreglos informales por parte de las familias. Desde 1997 la estrategia nacional en atención de niños y un buen número de iniciativas públicas han buscado el incremento de la accesibilidad, la calidad y la posibilidad de pagos para los cuidados de niños y los servicios educativos en edad temprana. Sin embargo, la mayoría de las plazas que se crearon son a tiempo parcial y enfocadas para niños de 3 a 4 años. Además, la provisión de atención a niños pequeños fuera del horario escolar es muy limitada.
Islandia	La atención de 0 a 2 años es un derecho social y por tanto está muy extendido: el 38% de los niños está matriculado en pre-escolar y otro 16% es atendido en domicilios privados previo registro municipal. De los niños entre 3 y 5 años el 90% asiste a la pre-escolar.
Lituania	Poca extensión de servicios de atención a niños, pero la existencia de listas de espera hace ver que no toda la demanda se satisface. Una alternativa popular es el servicio de cuidadores durante el día.

Bulgaria	El número de guardería y el número de niños que las demandan decrece debido a la caída de nacimientos, alta tasa de desempleo y bajo nivel de vida. La matriculación de niños entre 1 y 3 años es aproximadamente del 10%; de éstos el 95% tiene entre 4 y 6 años. Las abuelas tienen un papel muy importante en el cuidado de los niños más pequeños (hasta los 3 años).
Rumanía	Muy pocos servicios disponibles; además la calidad de los servicios de atención a niños, principalmente por la inadecuada cualificación del personal, suele causar problemas.

Tabla: 6

Otro aspecto al que hay que prestar atención es a la diferente actitud que se toma en cada país hacia la atención “externa” a los niños, ya que se aprecia una correlación entre países con bajo porcentaje de servicios de guardería y alto nivel en la percepción de que los niños, sobre todos en los primeros años de vida, deben ser atendidos por sus madres así como países con porcentajes altos en servicios de atención a niños con altos porcentajes de madres trabajando a tiempo completo.

Por último, hay que hablar del coste de los servicios de atención a los menores, sobre todo para niños de 0 a 3 años, ya que este coste sin duda va a incidir en que, principalmente las madres, se reincorporen o no al mercado de trabajo desempeñen trabajos a tiempo parcial. Así, más del 50% de las madres, declaran que no trabajan – de manera remunerada- o lo hacen a tiempo parcial por razones que tienen que ver con los servicios de guardería, y consideran el coste como un obstáculo; destacar que en el caso de Holanda, Rumanía y Reino Unido el porcentaje alcanza el 70%.

En general, los gobiernos de los Estados miembros subvencionan los servicios de atención a niños, sea a través de subsidios directos, menor carga impositiva, bonos etc.

Indicar que ofrecer a las familias incentivos económicos y servicios adecuados –en cuanto a horarios, atención profesional, coste adecuado sus ingresos y número de hijos- para atender a sus hijos menores incide en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral de las mujeres y por tanto contribuye a la igualdad en el sector laboral de mujeres y hombres.

### 3.1.3 Medidas relativas a los permisos parentales.

Ya desde junio de 1996 con la directiva europea 96/34/CE el Consejo de Europa obliga a los estados miembros a introducir en sus legislaciones un permiso parental mínimo de ausencia en el puesto de trabajo, de tres meses para el cuidado de hijos. Esta directiva garantizaba un permiso mínimo a los trabajadores de cada Estado miembro. La realidad de cada Estado es sin embargo muy variada en cuanto a la

duración del permiso, tiempo durante el que puede ser disfrutado, quien tiene el derecho a disfrutarlo, remuneración de éste, etc. La directiva [2010/18/UE](#) sobre “Permiso parental” es la actual en esta materia.

En cada Estado las características de los permisos parentales varían, para tener una idea de las diferencias en la duración de los permisos diremos que varía en algunos países - República Checa, Alemania, España, Francia, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovaquia- hasta los 3 años del niño y el otros como Liechtenstein sólo a hasta los tres meses del recién nacido. Además en algunos países el permiso no es remunerado y en otros los trabajadores si perciben una remuneración; también entre los países la remuneración es diferente, desde unas cantidades fijas en Bélgica, Alemania, Letonia, Austria y Eslovaquia hasta y remuneraciones vinculadas con el salario en Dinamarca, Estonia, Italia, Lituania, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega y Rumanía.

También la legislación en cada país es diversa respecto al titular del derecho, si bien en la mayoría de los países, el derecho a obtener el permiso es individual e intransferible y si uno de los padres no lo disfruta se pierde el derecho sin que el otro lo pueda disfrutar.

Por lo anteriormente expuesto es difícil establecer una comparativa de los permisos parentales en cada país ya que la distinta regulación de éstos no permite determinar la efectividad de los permisos. En el informe “Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries” (Conciliación de vida laboral y familiar. Comparativa de 30 países europeos) (2005), se establece una ponderación entre la duración del permiso y la remuneración de éste, entendiendo que si el permiso es remunerado –y también según el nivel de remuneración- serán más los trabajadores que disfruten de esos permisos y así se presenta una clasificación de “efectividad de los permisos”.

Donde los permisos medios más extensos se disfrutan en Lituania -148 semanas-, Suecia -118 semanas- a las 9 semanas de Malta o a las 10 semanas de Chipre. España, en esta clasificación ponderada, junto con Francia, Polonia y Letonia ofrece permisos de 50 semanas.

Es interesante destacar que el informe citado resalta que el nivel de remuneración de los permisos es uno de los factores que determinan la efectividad del disfrute de éstos y este dato afecta a cuál de los padres es quién disfruta del permiso.

Para el progenitor con un nivel salarial más alto la remuneración del permiso resulta inferior a su salario, por lo que normalmente será el progenitor –habitualmente la madre- con nivel salarial más bajo el que tome el permiso parental. Esto explica en gran parte los porcentajes más altos de mujeres que toman los permisos parentales respecto a los hombres.

Por otro lado, como también señala este informe, la división de tareas en función del género hace que, en muchas sociedades, se entienda que son las mujeres, independiente mente de su nivel de remuneración, las que deben dedicarse al cuidado de los hijos y de otras personas dependientes- y deben salir –y entrar si resulta posible- de mercado de trabajo. También los hombres se ven afectados por esta cultura organizacional, y se puede dar el caso de actitudes negativas en la empresa hacia los hombres que toman permisos de trabajo para el cuidado de sus hijos.

Al hablar de permisos parentales, hay que tener en cuenta también la “flexibilidad” de éstos, es decir el que la legislación y los empleadores permitan al trabajador que el permiso se disfrute no a tiempo completo sino a tiempo parcial y así simultanear la jornada laboral con el cuidado del menor, incluso la posibilidad de disfrutar de los permisos por periodos de tiempo y no todo seguido.

Otro aspecto a tener en cuenta es el sector donde se trabaja, así en varios países –entre ellos España- los pocos padres que toman los permisos por obligaciones familiares en muy alto porcentaje trabajan en el sector público. Asimismo, en nivel educativo de los padres incide positivamente en el disfrute de los permisos de trabajo; este extremo se observa especialmente en Suecia, Finlandia y Holanda.

**MEDIDAS DE PERMISOS LEGALES DE MATERNIDAD/PATERNIDAD**

Permiso maternal. Semanas	% tasa de subsidio	FTE pagado por permiso maternidad	Permiso paternidad. Semanas	% tasa de subsidio	FTE pagado por permiso paternidad
15	82/75	11,53		100	20
45	90	40,5			
28	69	19,32			
18	100% salario con un max de 459€/semana	18	2	100	2
14	100	14			
20	100	20			
26	80	20,8			
17	100% max de 45,18€ (sin mas hijos) con más hijos hasta 4 max. 63,26€ por día	17	0,4	100	0,4
16	100	16	0,4	100	0,4
16	100% con max. De 71,80€ dia	16	1,6	100% con max. De 71,80€ dia	1,6
21	80	16,8			
18	75	13,5	0,4		

16	100	16	4	100	0,4
18	100	18	0,4	100	4
16	100	16	1	100	0,4
24	70	16,8		100	1
13	100	13	0,4		
16	100	16	0,4	100	0,4
16	100	16	2	100	0,4
16	100	16	1	100	2
17	100	17	1	100	10
18	85	15,3		100	1
		15,4			
28	55	12,1	2,6		
17,5	90/70	12	11	100	2,6
15	80	12	2	100/80	9,2
26 para todas las mujeres y 26 si esta empleada por 26 semanas por el mismo empleador	90% los primeros 6/20 semanas con una tarifa plana de 167€ semana	10,4	13	167€ semana o 90% salario si este es menos	
13	80	7,2	6	80	104
9	80	11,2		80	32
14	80				

Tabla: 7 (FTE "Equivalente jornada completa)

## **CAPITULO 4.- LAS EMPRESAS EUROPEAS Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

Después de encuadrar los aspectos más teóricos de la conciliación en el Capítulo 1, de analizar las directivas europeas al respecto y las instituciones de donde emanan, y más en concreto la Comisión Europea y las DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y de Justicia y sus programas “Progress” (2007-2014) y “Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía” (2014-2020) respectivamente y de prestar atención a la Estrategia 2020 en el Capítulo 2, de llevar a cabo en el Capítulo 3 una comparativa de las medidas de conciliación en los Estados de la Unión Europea, en este cuarto Capítulo se atenderá a cómo las empresas valoran e implementan las medidas de conciliación buscando la correlación entre la adopción de estas medidas y otros beneficios para la empresa y los propios trabajadores y trabajadoras, como puede ser el mantenimiento y la creación del empleo.

### **4.- 1 Las medidas de conciliación en las empresas.**

Se puede afirmar que buena parte de las medidas conciliación, sobre todo las relativas a la flexibilidad, son beneficiosas para los trabajadores y también pueden contribuir a mejorar los resultados generales de las empresas, ya que pueden reducir el absentismo laboral, mejorar el rendimiento del trabajador, ayudar retener –y atraer- a trabajadores etc.

Los acuerdos sobre flexibilidad pueden ser tomados dentro de las empresas, sea a través de convenio colectivo, directivas internas o de manera informal) y puede existir una legislación nacional que afecte a todos los trabajadores o únicamente a los padres trabajadores. De manera esquemática, en el siguiente cuadro se presenta las medidas que pueden ser tomados por las empresas.

<b>Flexibilidad en el trabajo</b>	<b>Permisos</b>
Trabajo a tiempo parcial	Permiso maternidad, más allá del obligatorio
Horarios flexibles	Permiso parental
Trabajo compartido	Permiso paternal
Teletrabajo	Permisos por motivos familiares (no solo atención menores)
Trabajo por obra o servicio	Permisos por adopción
Bolsa de horas	Programa de interrupción y reincorporación a la carrera profesional
<b>Cuidado de menores</b>	<b>Apoyo en la conciliación</b>
Guarderías en la empresa	Formación en gestión de la conciliación a los empleados.
Guarderías concertadas fuera de la empresa	Apoyo y asistencia a los empleados
Cuidadores infantiles	Coordinador de familias
Recursos e información para cuidado de niños	Investigación en las necesidades de los trabajadores
Ayudas económicas	Contribuciones económicas
Acuerdos expresos en periodos de vacaciones o campamentos de verano.	

Tabla: 8

Sin duda que la posibilidad de que una empresa ofrezca medidas de conciliación a sus empleados depende de muchos factores: sector de producción, tamaño de la empresa, características de su personal, situación económica de la empresa, legislación, etcétera, como ya se ha indicado, el sector servicios en general proporciona a sus empleados más flexibilidad que los sectores industriales; el sector público también ofrece más posibilidades a sus empleados de conciliar vida laboral y familiar.

Dentro de una empresa, con independencia de su tamaño, sector, etc. la composición de sus trabajadores –proporción y edad de trabajadoras mujeres, proporción de trabajadores de edad madura, cualificación de sus trabajadores, además de otros factores como la estacionalidad o la carga de trabajo pueden condicionar en gran medida que la empresa ofrezca medidas de conciliación.

Si bien las empresas de mayor tamaño pueden ofrecer una flexibilidad en el puesto de trabajo más amplia y normalmente lo hacen a través de convenios y acuerdos, las empresas más pequeñas se regulan a través de acuerdos informales y medidas de menor impacto económico que son, en general muy eficientes.

En la siguiente tabla se ofrece una visión por países de la implicación de las empresas en medidas de flexibilidad en el trabajo.

Estado	Medidas
Bélgica	El trabajo a tiempo parcial está muy generalizado. El teletrabajo también está bastante extendido principalmente en la zona flamenco, 1 de cada 5 organizaciones ofrece esa posibilidad a parte de su personal. El teletrabajo se ofrece principalmente en el sector público y tercer sector.
Bulgaria	Apenas existen disposiciones en relación con flexibilidad en el trabajo.
R. Checa	Las empresas ofrecen pocas oportunidades para trabajo a tiempo parcial y éstas no son muy interesantes para los trabajadores. Los horarios flexible están más extendidos en los trabajos administrativos de pequeñas empresas (hasta 50 trabajadores). El teletrabajo empieza a tenerse en cuenta en algunos sectores. El trabajo desde el domicilio está ampliamente extendido en empresas con menos de 10 empleados. El trabajo compartido y las bolsas de horas no son muy habituales.
Dinamarca	La posibilidad de coger el permiso parental a tiempo parcial ha sido un éxito creciente, sobre todo para las madres trabajadoras, ya que les permite llevar a los hijos a la guardería de manera gradual y también una reincorporación gradual al puesto de trabajo. En algunas empresas (p.e Ikea) permite a sus empleados, que han sido padres, trabajo a tiempo parcial (con reducción de paga) así como horario de 8 a 4 en trabajo a tiempo completo.
Alemania	La mayor parte de las empresas aceptan las solicitudes de sus trabajadores en relación con la reducción de jornada. En cuanto al teletrabajo, aproximadamente el 23% de los trabajadores puede desempeñar su trabajo parcialmente en esta modalidad.
Estonia	El trabajo a tiempo parcial y los horarios flexibles son inusuales.
Grecia	La posibilidad de trabajar con horarios flexible es apenas marginal.
España	En torno al 60% de las empresas, especialmente las grandes y medianas permiten la posibilidad de trabajar a tiempo parcial (sin embargo el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial está por debajo del nivel medio de la UE), y sólo el 9% lo permite para todos sus trabajadores. El 59% de las empresas dispone de horarios flexibles, pero sólo el 17% para todos sus trabajadores. La posibilidad de compartir trabajo apenas tiene implantación. El 21% de las empresas medianas y grandes permite a sus trabajadores el teletrabajo, pero sólo el 4% para todos sus trabajadores. Un porcentaje muy pequeño de empresa dispone de la posibilidad de tener “bolsas de horas” para sus trabadores. Algunas empresas permiten el disponer de permisos sin sueldo.
Francia	En general existe la jornada de 35 horas, pero las negociaciones en reducción de la jornada han llevado a un incremento de jornada de trabajo atípicas, jornadas variables y horarios flexibles. Este proceso, que se fue introduciendo gradualmente en los años 80 parece que se ha extendido más ampliamente que la reducción de la jornada laboral.
Irlanda	El porcentaje de empresas que ofrecen trabajo a tiempo parcial varía mucho en funtion de los datos estadísticos: del 37 al 75 %: en torno la mitad de las

	<p>disposiciones al respecto son de carácter informal. En torno al 5% de las empresas parece que ofrecen trabajo compartido y en torno al 4% de los trabajadores teletrabajan. 13% de las empresas ofrecen horarios flexibles, de éstas un 63% con disposiciones de carácter formal, y el 37% restante con acuerdo de carácter no formal.</p>
Italia	<p>La disponibilidad de trabajo a tiempo parcial es limitada. Existe una progresión hacia una jornada laboral más flexible, si bien ha empezado en Italia más tarde que en otros países y va más lentamente.</p>
Chipre	<p>La única posibilidad de trabajo flexible que existe en Chipre es el trabajo a tiempo parcial y por eso resulta el más popular.</p>
Lituania	<p>El trabajo a tiempo parcial se establece por acuerdo entre la empresa y el trabajador, sea estableciendo la reducción de días de trabajo a la semana, de horas o ambas. En torno al 9% de los trabajadores lo hacen a tiempo parcial, ligeramente superior al porcentaje de mujeres.</p>
Luxemburgo	<p>La estricta regulación de los contratos laborales a tiempo parcial desalienta a las empresas para contratar trabajadores a tiempo parcial. El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es bastante inferior a la media europea. La posibilidad del teletrabajo está restringida a circunstancias determinadas y debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo. El porcentaje de personas en teletrabajo es más alto en las mujeres que en los hombres. (9,4% y 8% respectivamente).</p>
Hungría	<p>Trabajo a tiempo parcial, horario flexible y teletrabajo no son muy comunes. El compartir trabajo no existe y no se dispone de datos relativos a "bolsas de horas".</p>
Malta	<p>Los horarios flexibles se entienden principalmente como una característica del trabajo a turnos y no como políticas de empresa. El trabajo compartido y el teletrabajo no son prácticas comunes.</p>
Países Bajos	<p>A pesar del alto porcentaje de trabajadores –mujeres- a tiempo parcial, las empresas son todavía reacias a aceptar las solicitudes de reducción de jornada de sus trabajadores, sobre todo en el sector privado y en puestos directivos. La mayor parte de las empresas consideran la combinación de puestos directivos y reducción de jornada como un problema: cuatro de cada diez creen que las funciones directivas no pueden desarrollarse siendo el máximo responsable dentro de la familia.</p>
Austria	<p>Son las empresas grandes y medianas las que ofrecen mayores posibilidades de disponer de flexibilidad en el puesto de trabajo. Las empresas pequeñas –de las que hay muchas- normalmente ofrecen medidas de conciliación mediante acuerdos informales.</p>
Polonia	<p>La oferta de trabajo a tiempo parcial no es suficiente para satisfacer la demanda de este tipo de trabajo; existen numerosas llamadas para incrementar las posibilidades de trabajar a tiempo parcial. Debido a una relativamente alta presión fiscal, las empresas encuentran más caro contratar a varios trabajadores a tiempo parcial que a uno en jornada completa. El teletrabajo está todavía poco desarrollado, pero lo está haciendo a una cierta velocidad en servicios de información, consultoría, contabilidad y traducción.</p>
Portugal	<p>La posibilidad de trabajar a tiempo parcial o con horarios flexibles tiene un</p>

	<p>impacto limitado en el Mercado laboral.</p> <p>La flexibilidad es mayor en trabajos de mayor cualificación: puestos directivos, científicos e intelectuales. No se dispone información de trabajo compartido y teletrabajo, pero todo indica que es bajo. Si parece recurrente que algunas empresas de manera bastante informal y arbitraria permiten a sus trabajadores tomar horas o días de permiso (sea o no con compensación de ese tiempo) para asuntos personales.</p>
Rumanía	No existe información al respecto.
Eslovenia	Una encuesta indica que el 36% de las organizaciones dispone de acuerdos verbales sobre flexibilidad en los horarios de trabajo y un 20% dispone de acuerdos escritos. El porcentaje de trabajo a tiempo parcial es bajo 6%.
Eslovaquia	No existe información al respecto.
Finlandia	El trabajo a tiempo parcial no es muy común, a pesar de la legislación finlandesa que establece que todos los padres con hijos en segundo curso de primaria o menores que trabajen a jornada completa tienen derecho a reducción de jornada. Los arreglos específicos se acuerdan entre la empresa y el trabajador.
Suecia	<p>El trabajo a tiempo parcial ha ido decreciendo desde los años 80. Este dato está relacionado con el hecho de que muchas empresas ofrecen a todos sus trabajadores la posibilidad de disfrutar de horarios flexibles. Existen también otros arreglos si bien no están a disposición de todos los trabajadores.</p> <p>Las mujeres con estudios superiores y nivel de ingresos más altos tienden a reincorporarse a trabajo a tiempo completo, mientras que las trabajadoras con menor nivel de estudios e ingresos más bajos lo hacen en trabajos con jornadas reducidas.</p>
Reino Unido	<p>Varias organizaciones han mejorado el derecho reconocido a solicitar flexibilidad en el trabajo, por ejemplo, extendiendo el derecho a todos los trabajadores o a todas las personas con obligaciones familiares. En torno al 80% de las empresas proporcionan por lo menos uno de estas siete posibilidades: trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido, horarios flexible, cómputo anual de horas trabajadas, trabajo por tiempo determinado, jornada semanales de menos días laborables y reducción de jornada. De todas ellas la más común es el trabajo a tiempo parcial, ofrecido por el 74% de las empresas. Acuerdos en horarios flexibles son más habituales en organizaciones pertenecientes al sector público, tercer sector, o que tienen sindicatos eficientes o buenas políticas de recursos humanos.</p>
Islandia	<p>El trabajo a tiempo parcial es muy común entre alumnos, estudiantes y madres con hijos pequeños.</p> <p>La flexibilidad se entiende principalmente en términos de horas de trabajo. Una encuesta indicaba que el 63% de los trabajadores de Reykjaviv o alrededores, de entre 25 y 64 años de edad habían trabajado en el año anterior a tiempo parcial y el 50% había teletrabajado. El teletrabajo está más extendido entre directivos, empleados y profesionales que en otros grupos de trabajadores.</p>
Liechtenstein	Los únicos datos de que se dispone son relativos al trabajo a tiempo parcial: aproximadamente el 50% de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

Tabla: 9

Si bien las medidas que se refieren a la atención de hijos e hijas del personal trabajador tienen una menor implantación en el ámbito empresarial (incluso en algunos países no se dispone de datos), es interesante conocer las opciones existentes, que se muestran en la siguiente tabla.

Implicación de las empresas en servicios de atención a hijos de trabajadores.

Estado	Situación
Bélgica	No se dispone de datos.
República Checa	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores. Excepcionalmente existen los llamados “jardines de infancia en el lugar de trabajo” en algunas empresas muy grandes (p.e. en la planta de automóviles Skoda Mladá Boleslav.
Dinamarca	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores.
Alemania	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores; menos del 0.5% de las plazas de guardería se encuentran en los centros de trabajo.
Estonia	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores
Grecia	Las empresas y entidades de los sectores público y privado que empleen al menos a 300 trabajadores, cuando vayan a construir nuevas instalaciones, están obligados a proporcionar una zona adecuada como guardería para los hijos de su personal. A esta disposición se han opuesto las empresas y organizaciones patronales; en este momento, solo la empresa pública de suministros, el Banco Comercial de Grecia y el Ministerio de Cultura disponen de sus propias guarderías.
	En contraste con lo anterior, algunos regímenes especiales de seguridad social o grandes empresas mantienen acuerdos con guarderías privadas para proporcionar a sus asegurados o a su personal acceso a servicios gratuitos de guardería. Este es el caso de todos los regímenes especiales de seguridad social, sector bancario y grandes empresas como la compañía griega de telecomunicaciones (OTE), la empresa griega del petróleo (Greek Petroleum), empresa de tabaco (Keranis), de seguros (Foenix).
España	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores
Francia	Las empresas grandes, como bancos, universidades, hospitales, servicio de correos, empresa Michelin, ofrecen (o ayudan a proporcionar) servicios de atención a hijos de trabajadores. En total 224 empresas proporcionan 15.000 plazas de guardería de las 200.000 existentes en Francia, que supone el 7.5% del total. Desde 2003, se ha

	introducido el apoyo estatal a las guarderías proporcionadas por las empresas mediante la reducción fiscal de un 60% de los gastos de funcionamiento de las guardería de nueva construcción.
Irlanda	Muy pocas empresas, y la mayoría en el sector público, proporcionan servicios de atención a niños.
Italia	No existen servicios de atención a hijos de trabajadores en las empresas.
Chipre	Poca implicación de las empresas en proporcionar estos servicios a sus trabajadores
Letonia	Muy pocas empresas proporcionan servicios de guardería.
Lituania	No se dispone de información.
Luxemburgo	Algunas de las mayores empresas –bancos, hospitales- ofrecen servicios de guardería. El Ministerio de Familia, Solidaridad y Juventud destina parte de su presupuesto para promover la creación de guarderías privadas.
Hungría	Desde la transición del periodo socialista, las empresas normalmente, ya no tienen sus propios servicios de guardería, pero en algunos casos sí subvencionan plazas en guarderías públicas como ayuda a sus trabajadores y trabajadoras.
Malta	No existen servicios de atención a hijos e hijas del personal en las empresas.
Países Bajos	Proporcionar servicios –formales- de atención a niños y niñas se considera responsabilidad del Estado, los trabajadores y las empresas. Desde la promulgación en enero del 2005 de la Ley de Atención al Menor, las empresas se hacen cargo, aunque no están obligadas, a pagar 1/3 de la factura de guardería del menor.
Austria	Los servicios de guardería proporcionados por las empresas apenas existen en Austria. En el año 2002 se llevó a cabo una encuesta que aportó el dato de que sólo el 0,6% de las plazas de guardería existentes se proporcionaban por las empresas a los hijos e hijas de sus trabajadores.
Polonia	Muy poca implicación de las empresas en servicios de guardería, se estima que apenas un 1% de las empresas dispone de centros para atención a los hijos e hijas de su personal. En las empresas públicas en algunos casos se dan donaciones económicas para mantenimiento de servicios de guardería, en función de los beneficios de la empresa donante.
Portugal	No se dispone de información.

Eslovenia	Muy poca implicación de las empresas en servicios de guardería. Dos grandes empresas del sector farmacéutico disponen de jardín de infancia en las propias instalaciones o cerca de ellas.
Eslovaquia	Muy poca implicación de las empresas en servicios de guardería
Finlandia	Ninguna implicación por parte de las empresas.
Suecia	Ninguna implicación por parte de las empresas.
Reino Unido	El 8% de las empresas proporciona algún tipo de Servicio de atención a hijos e hijas de trabajadores, cubriendo en torno a un cuarto de todos los trabajadores con cinco o más trabajadores. Las empresas grandes –mayores de 250 trabajadores- proporcionan estos servicios en menor medida que las pequeñas y el sector público proporcionan casi cuatro veces este servicio que el sector privado.
Islandia	Ninguna implicación por parte de las empresas.
Liechtenstein	Prácticamente ninguna empresa proporciona estos servicios. Una de las pocas excepciones es la administración pública del país, que dispone de guardería con horario diurno para los hijos de sus trabajadores.
Noruega	Ninguna implicación por parte de las empresas.
Bulgaria	Las empresas apenas tienen relevancia en cuanto a proporcionar servicios de cuidado de menores. Las instituciones de atención a menores que existían dentro de las empresas del Estado, fueron cerradas al principio del periodo de transición por motivos económicos, de reestructuración de las empresas o de liquidación de éstas.
Rumanía	Ninguna implicación por parte de las empresas.

Tabla: 10

## 4.- 2 La disposición, valoración e implantación en empresas europeas: una aproximación a través de Alemania, Suecia, Francia, Reino Unido, Italia y Polonia.

Merece la pena detenerse en la valiosa e interesante información acerca de cómo las empresas consideran e implementan las medidas de conciliación nos la proporciona un estudio promovido por el Ministerio de Asuntos Sociales de Alemania (Federal German Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth) y la Fundación Robert Bosch y realizado por el Instituto Cologne de Investigaciones Económicas en el año 2010.

### **4.2.1 Introducción y puntos clave.**

Este estudio se basa en una encuesta hecha a 5.000 empresas de seis países europeos: Alemania, Francia, Italia, Polonia, Suecia y Reino Unido. El alto número de empresas analizadas y los países seleccionados –que ofrecen una muestra de las diversas culturas “sociales” de Europa- proporcionan una información ciertamente extrapolable a cómo las empresas europeas perciben las medidas de conciliación. Por otro lado, la población de los seis países donde se realizó la encuesta supone el 63% de la población y el 68% del PIB de la UE, por lo que las conclusiones obtenidas son sin duda relevantes.

Las personas que dentro de las empresas respondieron a las encuestas telefónicas fueron los directores y directoras de recursos humanos de las firmas.

A destacar los siguientes puntos que marcan la pauta y centra los datos relativos a las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas:

- Las empresas consideran las medidas de conciliación importantes: en cada uno de los seis países, al menos 8 de cada 10 empresas informan que la conciliación de vida laboral, familiar y personal es importante, tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras. Esta puntuación es más alta en las empresas suecas que en las británicas.

- La mayor parte de las empresas encuestadas muestra una posición firme y positiva hacia la conciliación. Se considera que una empresa es especialmente favorable a la conciliación de vida laboral, familiar y personal si la gerencia de ésta
  - asegura que las medidas de conciliación en la empresa son habituales,
  - ofrece a su personal con obligaciones familiares las mismas oportunidades de desarrollo y promoción profesional que al resto,
  - involucra a los trabajadores y trabajadoras o a sus representantes en los procesos de decisión o de información sobre las medidas de conciliación.
- La implantación de las medidas de conciliación difiere en gran medida de unos países a otros.
- Las medidas relacionadas con la flexibilidad en puesto de trabajo son las más usadas para conciliar vida laboral, familiar y personal. Jornada reducida, horarios flexibles –diarios o semanales- en muchos casos mediante acuerdos individuales son las medidas más habituales.
- El apoyo y contacto entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras durante el permiso parental es una de las medidas menos utilizadas. En casi todos los países, la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras se incorpora al mismo puesto de trabajo que tenía antes del permiso parental. Sólo Reino Unido, Suecia y Alemania cuentan con empresas que ofrecen ese apoyo a su personal antes, durante y después el permiso parental.

El apoyo a empleados y empleadas con obligaciones familiares –de menores o personas dependientes- es moderado. En los seis países, la ayuda para atención de menores y el cuidado de dependientes por parte de la empresa es mucho menos empleada que las medidas de flexibilidad y permisos parentales.

Las empresas que proporcionan a su personal ayuda en relación a tareas domésticas o de ocio son más la excepción que la regla.

En general, los incentivos a las empresas para que implanten medidas de conciliación son similares en todos los países; en el caso de Alemania, el cumplimiento de la legislación y de los convenios colectivos es la principal razón por la que las empresas implantan estas medidas.

La falta de demanda de medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, normativa adecuada o disposiciones en el convenio colectivo frenan el compromiso de la empresa: si no hay demanda no hay necesidad de actuar. Las empresas encuestadas, en los seis países, en general no van más allá de las medidas de conciliación contempladas en la legislación o los convenios colectivos por entender que son las adecuadas. En todos los países las empresas se quejan de que el apoyo por parte del Estado a la implantación de medidas de conciliación es a menudo muy limitado.

La base regulatoria para implantar medidas de conciliación difiere de un Estado a otro. Para la mayoría de las empresas, la norma obligatoria es el punto de partida para implantar estas medidas, en algunos países –Alemania y Reino Unido- las empresas introducen las medidas debido a convicción personal de los directores y directoras de las empresas.

El estudio, determina dos ámbitos en las empresas, su “actitud” hacia las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal y su “actividad”, es decir las medidas de conciliación que están implantadas en las empresas. Así, se plantean 5 preguntas para conocer obtener esa información:

1. La empresa asegura que la capacidad para conciliar trabajo y vida familiar se da por hecho entre nuestro personal.
2. Trabajadores y trabajadoras con obligaciones familiares tienen las mismas oportunidades de desarrollar su carrera profesional que el personal sin esas obligaciones.
3. La dirección de la empresa, de manera periódica, mantiene reuniones con el personal para conocer sus necesidades de conciliar vida laboral, familiar y personal.
4. El personal de la empresa es periódicamente informado por la dirección sobre medidas de conciliación ofrecidas por la empresa.

5. El personal y sus órganos representativos son muy activos en el diseño de medidas de conciliación que ofrece la empresa.

Con estas preguntas se averigua si la conciliación está dentro de la cultura de la empresa (preguntas 1 y 2) y cómo se transmite e involucra a los trabajadores en la conciliación (preguntas 3-5).

La orientación de las empresas hacia la conciliación, como se ha dicho, se puede clasificar según dos criterios:

1. La actitud general de la dirección de la empresa hacia las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal.
2. La actividad según el tipo y cantidad de medidas que la empresa ha puesto en marcha.

Una empresa se considera especialmente “conciliadora” si estas dos condiciones se mantienen simultáneamente.

La mayoría de las empresas encuestadas estiman, en todos los países donde se ha hecho la encuesta, las medidas de conciliación como importantes, solo una minoría de empresas dice no disponer de ninguna medida para sus trabajadores y trabajadoras (Alemania: 0.8%, Reino Unido: 0.8%, Francia: 0.7%, Italia: 4.6%, Suecia: 0.4%, Polonia: 1.2%).

En cuanto a la “cantidad” de medidas de conciliación que las empresas ofrecen se aprecia que las empresas de Reino Unido y Suecia ofrecen una media de 10 medidas, las empresas en Alemania disponen de una media de 7 medidas. En Francia ofrecen una media de 6 medidas y las empresas italianas y polacas ofrecen una media de 5 medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### **4.2.2 Las medidas de conciliación**

En relación a las medidas de conciliación que se han valorado a través de este estudio son las de flexibilidad en el puesto de trabajo y horarios, permisos parentales y apoyo a padres y madres trabajadores, atención de menores y personas dependientes y servicios de apoyo a la familia, información y asesoramiento.

Se va a analizar con más detalle cada una de estas medidas para conocer su valoración e implantación.

Según refiere el estudio las medidas referidas a la flexibilidad en el trabajo, por horarios u organización de éste mejoran la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y las personas pueden orientar su trabajo y las obligaciones de su vida privada de manera más fácil y efectiva.

Simultáneamente, las empresas pueden beneficiarse de la organización más flexible del trabajo, optimizando los procesos de trabajo y reaccionando con flexibilidad a los pedidos de los clientes. La flexibilidad en los horarios de trabajo, la jornada laboral diaria o semanal, los acuerdos individuales con trabajadores y trabajadoras y la posibilidad de trabajar a tiempo parcial son las medidas más habituales en los países donde se ha efectuado la encuesta.

Se detecta en el estudio que las empresas en Suecia y Reino Unido han implementado un gran número de medidas de conciliación que tienen que ver con horarios y organización flexible del trabajo, en mayor medida que en Alemania, y en mucha mayor medida con empresas polacas e italianas.

De manera esperada, analizando más cercanamente los datos se aprecia que una actitud positiva en las empresas hacia la conciliación en general y hacia las medidas concretas puestas en marcha revela que la probabilidad de implementar medidas es más alta en las empresas con una actitud positiva hacia la conciliación que en otras empresas.

En relación a las medidas de flexibilidad de horarios y organización la estudio analizó también si respondían a preferencias de los trabajadores y las trabajadoras, así a los directores y directoras de recursos humanos de las empresas se les preguntó si la asignación de horas actual se debía a las preferencias de trabajadores y trabajadoras o a una imposición organizativa de la empresa.

Los datos resultantes fueron que en Alemania y Reino Unido sí se tienen en cuenta las preferencias de los trabajadores y no tanto en Polonia y Suecia. Sólo en Alemania se da la circunstancia de que una actitud positiva de la empresa hacia las medidas de conciliación supone un impacto significativo en la probabilidad de que las preferencias de los trabajadores se tengan en cuenta. También se aprecia que aunque en las empresas la organización de los horarios de trabajo tenga como primer criterio

intereses de producción esto no significa que tengan que estar en conflicto con las preferencias de los trabajadores.

El Estudio determina que las empresas del sector privado no difieren en sus respuestas de manera significativa de las del sector público en relación a esta medida. Tampoco tiene incidencia el sexo de la persona que ostenta la dirección de la empresa en la probabilidad de que una empresa adopte más medidas de conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Ambas características se aplican en los seis países donde se celebró la encuesta.

En cuanto al permiso parental este constituye la medida más importante para mejorar la conciliación de vida laboral, familiar y personal. Aunque las legislaciones nacionales al respecto, respaldadas por la Directiva Europea [2010/18/UE](#) sobre permiso parental hacen que estas medidas existan en todos los países, los detalles de los permisos pueden ser diferentes.

En principio se valora el permiso parental en cuanto quien puede disfrutarlo, si el padre o la madre y a la remuneración de éste y en estos aspectos estriban las diferencias principales ya que en todos los países el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno de características similares.

La normativa obligatoria en relación a los permisos se pueden complementar, ya en la empresa con medidas que ayuden a los padres y madres a conciliar trabajo y familia antes, durante y después de disfrutar el permiso parental.

Así, en Alemania se tiene en particular consideración las necesidades de padres y madres a la hora de organizar los procesos productivos, y un 80,1% de las empresas alemanas lo tiene en cuenta, las empresas italianas y polacas prestan una menor atención a las obligaciones familiares de su personal con un 37,3% y 33,2% respectivamente.

Las acciones concretas que se pueden ofrecer a los padres y madres trabajadores son:

- Programas para mantener el contacto con los trabajadores que han tenido un hijo.

- Formación continúa
- Jornada reducida durante el permiso parental
- Programas de reintegración al puesto de trabajo
- Consideraciones especiales para los trabajadores que son padres.
- Incentivos para que los padres cojan los permisos por paternidad
- Beneficios económicos

La implantación de estas acciones concreta varía según los países, el contacto con los padres y madres durante el permiso es relativamente habitual en las empresas de Reino Unido y Suecia, bastante raro en Alemania e Italia y casi inexistentes en Francia y Polonia.

Solo Suecia, (55,1%) y Reino Unido (61,4%) tienen un porcentaje notable de empresas que animan a sus trabajadores -hombres- a disfrutar del permiso de paternidad o trabajar a tiempo parcial. En Francia, el porcentaje es bastante bajo (29,9%) si bien bastante más alto que en Italia (6.4%) y Polonia (10.6%), países donde los trabajadores padres apenas encuentran apoyo por sus empresas para disfrutar del permiso por paternidad.

Los resultados muestran que las medidas de apoyo al personal durante y después del permiso parental se tienen como menos importantes que las medidas de flexibilidad en los horarios y la organización del trabajo.

Las empresas de Reino Unido y Suecia ofrecen más medidas y más diversas que las empresas de Alemania y las de Italia, Francia y Polonia ofrecen menos medidas de apoyo a sus trabajadores y trabajadoras durante y después de los permisos parentales.

Por lo tanto, es altamente probable que las características institucionales y culturales de cada país afecten a la puesta en marcha de medidas relativas a los permisos parentales por parte de las empresas.

Un aspecto importante de los permisos parentales que analizó el Estudio fue determinar si los padres y madres, después del permiso parental, volvían a desempeñar el mismo puesto de trabajo, otro distinto o no se reincorporaban al puesto de trabajo. En Alemania resultó que la mayoría de los padres y madres vuelve al mismo puesto de trabajo, en más del 95% de las empresas, siendo esta proporción más alta en el resto de los países.

Finalmente, solo en Suecia y en Reino Unido las empresas del sector público ofrecen más medidas relacionadas con los permisos parentales que las del sector privado. Tampoco, en relación con estas medidas, el sexo de la persona que ostenta la dirección tiene relevancia a la hora de implementarlas.

En relación a la atención de menores y personas dependientes se entiende que estas medidas se refieren a la puesta a disposición de trabajadores y trabajadoras de servicios de atención a menores que suponen también una importante ayuda en la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Por lo tanto, cuando las empresas proporcionan directamente estos servicios o apoyan de manera efectiva a su personal en la conciliación de vida laboral, familiar y personal refuerzan de manera notable las perspectivas de sus trabajadores y trabajadoras de permanecer en la empresa. Este aspecto tiene una especial incidencia cuando no existen unos servicios públicos adecuados.

Aunque la atención a menores es esencial para los padres y las madres trabajadoras apenas una pocas empresas ofrecen estos servicios dentro de sus propias instalaciones: la probabilidad de que las empresas grandes los puedan ofrecer es más alta que en las empresa pequeñas, por el coste que tiene el servicio. Hay que tener también en cuenta que las empresas grandes son un pequeño porcentaje del total de las empresas en todos los países, y por tanto la proporción de empresas que ofrece estos servicios es especialmente pequeño: entre el 1,1% de Suecia y el 3,8% de Alemania. En Alemania el 15,1% y en Reino Unido el 18,3% de las empresas ofrecen al menos apoyo a su personal a la hora de buscar, organizar o financiar servicios de atención a menores (guarderías, niñeras) más a menudo que en los otros países.

Si las empresas apoyan a sus trabajadores y trabajadoras en sus obligaciones de atención a menores y dependientes lo hacen habitualmente ofreciéndoles permisos más allá de los contemplados en la normativa.

Destacar también que apoyar al personal en la atención de menores, dependientes o también personas mayores es menos común que las medidas dirigidas a la flexibilidad del trabajo o al apoyo y seguimiento de padres y madres durante los permisos parentales. Las empresas ayudan a sus trabajadores y trabajadoras permitiendo disponer de permisos especiales cuando sus hijos e hijas caen enfermos

u otros parientes necesitan ayuda. Finalmente, se debería tener en cuenta que las empresas pueden refrenarse al ofrecer estos servicios de atención a menores a su personal si consideran que los servicios públicos existentes son suficientes.

Finalmente la investigación contempla también la oferta de medidas relativas a servicios familiares, información y asesoramiento en mejor conciliar la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras. Se puede decir que muy pocas empresas ofrecen este tipo de medidas que pueden ser: ayuda en búsqueda de personas para trabajos domésticos, que los menores puedan comer en las cantinas de las empresas (por ejemplo existe esa posibilidad en Suecia y Reino Unido), organización de actividades de ocio y tiempo libre (p.e. campamentos en verano) y asistencia legal.

#### **4.2.3. Motivos, objetivos y obstáculos para implementar las medidas de conciliación.**

En un entorno en el que las empresas buscan retener a sus mejores trabajadores, buscar a los más cualificados e idóneos y mejorar su competitividad la implementación de medidas de conciliación debe ser muy tenida en cuenta por ellas, por ello el Estudio destaca los motivos para poner en marcha medidas de conciliación por parte de las empresas y analiza su importancia. Como se ha adelantado, se puede decir que las encuestas a las empresas europeas de Alemania, Reino Unido, Suecia, Italia y Polonia muestran que las medidas de conciliación buscan de manera destacada el hacer más atractivas las empresa sea a la hora contratar a nuevos trabajadores y trabajadoras como a la de mantener a los que se tienen.

Los motivos para diseñar e implementar políticas de conciliación en las empresas son los siguientes.

1. Incremento de la satisfacción de los trabajadores.
2. Cumplimiento de la legislación o convenio colectivo.
3. Incremento de la productividad de la empresa.
4. Necesidades o deseo de los trabajadores.
5. Retención y atracción de trabajadores cualificados.
6. Rápida incorporación de los trabajadores después del permiso parental.
7. Reducción el absentismo por enfermedad y la rotación de trabajadores.
8. Reducción el absentismo por cuidado de familiares dependientes.
9. Proporcionar al trabajador un mayor control de su tiempo de trabajo.
10. Reducción de pago de horas extras.
11. Incremento de la flexibilidad en el puesto de trabajo.

## 12. Por ser parte integral de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

El motivo más común es el incrementar la satisfacción del puesto de trabajo es uno de los motivos más comunes en las empresas de todos los países. Esto aplica al 93,1% de las empresas en Alemania y al 93,7% de las empresas suecas. En el resto de los países la proporción de empresas que cita este motivo varía desde el 66,5% de Polonia al 87,9% de Reino Unido.

El cumplimiento de la legislación o del convenio colectivo es primer motivo en todos los países, excepto en Alemania, donde, sin embargo, tres de cada cuatro empresas indicaron que la puesta en marcha de al menos una medida concreta de conciliación fue promovida por la legislación nacional o convenio colectivo.

Los deseos manifestados por los empleados y empleadas tienen una menor incidencia en las empresas alemanas que en las de los otros cinco países. En las empresas de Reino Unido, Francia, Italia y Polonia los deseos de los trabajadores varían entre los cuatro motivos principales para implementar las medidas: Reino Unido 78,8%, Francia 70,3%, Italia 78,9% y Polonia 67%). Aunque los gerentes en Suecia indican más frecuentemente (84,5%) que las medidas de conciliación se implementan según los requerimientos del personal, este motivo aparece en quinto lugar en Suecia.

Muchas empresas en Alemania (80,1%), Italia (71,6%), Suecia (90,3%) y Polonia (59,7%) confían que las medidas de conciliación produzcan incrementos en la productividad; al respecto, las empresas británicas también confían en este incremento, pero otros motivos resultan más significativos: cumplimientos de legislación y convenios colectivos y atractivo de la empresa para mantener a sus trabajadores y trabajadoras o contratar otros.

En las empresas alemanas, británicas y francesas, especialmente se destaca el motivo de retener o atraer a trabajadores cualificados si se promueven o mantienen medidas de conciliación. Este motivo también se tiene en cuenta por las empresas suecas, aunque no es un motivo tan recurrente.

El motivo de una rápida reintegración de los padres al puesto de trabajo una vez finalizado su permiso parental aparece solo en empresas suecas como motivo destacado –entre los cuatro primeros-. Las empresas alemanas son las únicas que incluyen el motivo de reducción del absentismo por enfermedad y rotación del personal entre los cuatro primeros motivos.

A destacar, como era de esperar, casi todos los motivos son más a menudo citados por las empresas con una actitud más positiva ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personales. La excepción más notable, es el cumplimiento de la ley o de los convenios colectivos que es citada por ambos “tipos” de empresas. Además, con una mirada más atenta, se aprecia que la importancia de los motivos difiere entre las empresas “positivas ante la conciliación” y las otras empresas. A respecto, con la excepción ya citada, se pueden agrupar los motivos en dos categorías.

Algunas medidas de conciliación en principio abordan cuestiones de eficiencia: reducción de costes de transacción, incremento de la productividad, fomentar la innovación y así mejorar la competitividad de la empresa. Si las cuestiones de eficiencia llevan a poner en marcha medidas de conciliación, se pueden citar los siguientes motivos como impulsores de éstas:

- Reducción del tiempo de adaptación de los padres o otros trabajadores con personas dependientes.
- Retener o atraer a trabajadores cualificados.
- Incrementar la productividad de los trabajadores.
- Reducir el absentismo y la rotación de personal.
- Reducir el pago de horas extras.
- Mayor flexibilidad a la hora de adaptar organización del trabajo en función de pedidos.

Otras medidas, sin embargo, ponen el acento en las preferencias y necesidades de los trabajadores, que por supuesto, también pueden tener un impacto económico en la empresa. En este caso, las empresas citan expresamente estos motivos:

- Incrementar la satisfacción de los trabajadores en la empresa.
- Integración de los padres y madres de manera más rápida en la empresa después de un permiso parental.
- Proporcionar al personal más control sobre su asignación de tiempo para el trabajo.
- Satisfacer las necesidades expresadas por el personal.
- Las medidas de conciliación forman parte de la estrategia de la empresa en recursos humanos.

Un análisis de las variables revela que si una empresa cita uno de los motivos que está más relacionado con satisfacer las preferencias y necesidades de los trabajadores, aumenta la probabilidad de que la gerencia de la empresa tenga una

actitud firme y positiva hacia la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, si quien responde se destaca motivos relacionados con la eficiencia en la empresa, no se puede apreciar una correlación con la actitud que pueda tener hacia la conciliación.

La correlación, generalmente positiva, entre la relevancia de los motivos relacionados con la satisfacción del personal y al actitud de la empresa hacia la conciliación se confirma, más o menos, en todos los países excepto en Alemania: si la gerencia de una empresa alemana tiene como objetivo aumentar la satisfacción en el puesto de trabajo, la probabilidad de tener una actitud favorable a la conciliación decrece. Este dato tan llamativo se puede explicar por el hecho de que la inmensa mayoría de los trabajadores alemanes ya consideran la conciliación de su vida laboral, familiar y personal satisfactoria (85%, según la European Foundation, 2006). Si estos trabajadores están empleados en buena medida en empresas que disponen de medidas de conciliación, incrementar la satisfacción de los trabajadores puede ser una prioridad menor cuando la gerencia de la empresa introduce medidas al respecto.

Las empresas también encuentran dificultades en el diseño y puesta en marcha de medidas de conciliación, y así, a pesar de la existencia de medidas de conciliación ampliamente empleadas por las empresas como son los permisos parentales y la flexibilidad, las empresas pueden verse disuadidas para implementar planes de conciliación.

En general, se puede decir que en general en todos los países las empresas citan el apoyo insuficiente por parte de las instituciones correspondientes –por ejemplo falta de subvenciones o exenciones tributarias- para poner en marcha las medidas y también la consideración de que el cumplimiento de la legislación y los convenios colectivos al respecto ya conlleva suficientes medidas de conciliación. Estos son los principales argumentos que ofrecen las empresas para no ir más allá en los planes de conciliación. También, algunas empresas entienden que el ofrecer según qué medidas de conciliación excede el ámbito de la empresa, este argumento es especialmente citado entre las empresas de Polonia.

La mayoría de las empresas británicas se ha frenado a la hora de introducir medidas de conciliación debido a su coste; este obstáculo también opera en empresas de Italia, Polonia y en menor medida en Francia y Alemania. Un análisis más detallado de los datos revela que en todos los países las empresas que se quejan del poco apoyo de las instituciones son más proclives a citar el coste de implantar las medidas como un obstáculo para su implantación.

La falta de demanda de estas medidas por parte de los trabajadores ha hecho que seis de cada diez empresas alemanas no hayan puesto en marcha medidas de este tipo, esta proporción es todavía más alta en Polonia, y también se produce en los otros cuatro países.

Una situación económica desfavorable únicamente impide a la mayoría de las empresas polacas introducir medidas de conciliación, en los otros países no ocurre esto, ya que la puesta en marcha de estas medidas en muchos casos se apoya en motivos de eficiencia para la empresa.

En el caso de las empresas en Alemania, una investigación más detallada sugiere que éstas se abstienen de poner en marcha medidas de conciliación cuando la gerencia las percibe como innecesarias y al mismo tiempo cita la falta de demanda por parte de los trabajadores o niega los beneficios que estas medidas pueden proporcionar a la empresa.

**4.2.4 Normas y legislación en relación con las medidas de conciliación.**

Las medidas de conciliación pueden ponerse en marcha en las empresas porque una norma así lo disponga, o por convenios colectivos a diferentes niveles – nacional, sectorial-, por acuerdos y pactos de empresa o por iniciativa de la propia dirección de la compañía. En algunos casos las medidas previstas en función de una u otra disposición o acuerdo pueden complementarse o estar mutuamente relacionadas.

En la tabla siguiente se aprecia la respuesta de las empresas a esta cuestión.

Porcentaje de empresas que indican la norma o regulación por la que aplican medidas de conciliación

	Alemania	Reino Unido	Francia	Italia	Suecia	Polonia
Legislación obligatoria	57,8%	88,7%	68,7%	51,6%	54,6%	91,8%
Convenios colectivos nacionales o de empresa	26,6%	12,5%	79,2%	70,3%	56,9%	2,9%
Medidas individuales o pactos de empresa	42,3%	33,7%	46,8%	8,4%	27,8%	21,2%
Iniciativa de la empresa	68,6%	81,3%	59,7%	12,3%	58,9%	36,8%

Tabla: 11

Casi el 60% de las empresas alemana con al menos una medida de conciliación indica que la ha implementado para cumplir la norma; en Francia, Reino Unido y Polonia el cumplimiento de la legislación nacional es significativamente grande, y sin embargo es más bajo en Italia.

El cumplimiento de los convenios colectivos es relevante en Francia, Italia y Suecia, mientras que en Reino Unido y Polonia es bastante bajo, probablemente debido a la baja tasa de cobertura; sindicatos y asociaciones patronales en Alemania hace poco que han empezado a incluir medidas de conciliación en negociaciones sectoriales.

A pesar del dato de que las medidas de conciliación en la empresa pueden estar subordinadas a lo dispuesto en la legislación o en el convenio colectivo, el diseño y elaboración de las medidas se hace en el marco de la propia empresa, así, la eficacia de las medidas establecidas en un nivel supra empresarial se concretarán según la dirección de la empresa, o los acuerdos adoptados entre ésta y sus trabajadores y trabajadoras.

Indicar también que el impacto de la legislación en el establecimiento de medidas concretas de conciliación sugiere que lo impuesto por norma puede ser desplazado por la negociación y acuerdo entre el personal de la empresa –o sus representantes- y la dirección de ésta, o entre los agentes sociales.

### **4.3 Las pequeñas y medianas empresas y la conciliación.**

Hay que examinar también las medidas de conciliación en las pequeñas y medianas empresas, que presentan particularidades que hay que tener en cuenta, donde las necesidades familiares y personales del trabajador o trabajadora y la necesidad de la empresa, o del empresario o empresaria en el caso de las pymes de tener la seguridad de que trabajo se realice en tiempo y forma confluyen de manera más directa. Por otro lado, en la pequeña y mediana empresa se presenta de modo más claro la situación de que el personal necesite más seguridad en su puesto de trabajo y el empresario precise más flexibilidad en la organización de éste.

Hay que resaltar que las pymes, en materia de conciliación de vida laboral, familiar y personas tienen grandes posibilidades y al mismo tiempo grandes dificultades.

Entre las ventajas se destaca la posibilidad de soluciones en conciliación “a medida” para cada trabajador o trabajadora. Esta posibilidad la ofrece la cercanía entre el empresario o empresaria y su personal que permite que tanto la empresa conozca la situación familiar o personal del trabajador o trabajadora como que éstos conozcan las necesidades y situación de la empresa en la organización del trabajo, demanda, coste de la medida y situación económica.

En las pymes, dado el escaso número de trabajadores, la propiedad puede temer el crear un precedente al conceder a una persona concreta una facilidad en materia de conciliación. Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras conocen también tanto la situación y necesidades de la empresa como la propia situación del empresario o empresaria, que es una persona cercana con la que convive diariamente en el trabajo. En ese sentido, el personal está al tanto del coste y de las exigencias que las medidas de conciliación suponen a la empresa.

Otra ventaja que se encuentra en la pyme es la manera menos formal de informar, comunicar y también negociar entre la propiedad y el personal, y como se ha dicho el conocimiento previo de una parte de la situación y necesidades de la otra, lo que permite que las soluciones sean muy individualizadas.

En cuanto a los obstáculos hay que empezar diciendo que las pymes disponen de menos medios para una organización más flexible del trabajo; las plantillas de las pymes son muy reducidas y en muchos casos la ausencia de un solo trabajador supone un alto porcentaje de reducción en la capacidad productiva de la empresa: en

una empresa con, por ejemplo, cuatro trabajadores la ausencia de uno de ellos supone una reducción del 25% de la capacidad productiva de la empresa.

En general, en las pymes, los puestos de trabajo son multifuncionales, así el reemplazo temporal un trabajador de esas características puede suponer una dificultad; también es una dificultad en el caso de una mínima reducción de jornada poder encontrar a otro trabajador o trabajadora que lo sustituya precisamente por lo pequeño de la reducción. En general, la posibilidad de que otro trabajador o trabajadora trabaje más horas para suplir al compañero ausente está limitado de manera estricta en las legislaciones laborales de los países de la Unión Europea por lo que en estos casos es el propio empresario o empresaria quien supe la reducción en jornada trabajo del trabajador o trabajadora ausente, en detrimento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de éste.

Finalmente, en una pyme, a diferencia de una empresa grande, es muy difícil que se puedan dedicar recursos exclusivos –una persona, una partida presupuestaria etc.- a gestionar la conciliación de los trabajadores y trabajadoras por la escasez de éstos.

Las pymes europeas proponen respecto de la conciliación de vida laboral, familiar y personal que se tomen en cuenta los siguientes aspectos:

- Mejorar la conciliación con la ayuda de una legislación más flexible en la contratación laboral.
- Mejorar la conciliación, en el nivel de centro de trabajo, a través de una mejor organización de éste.
- Facilitar servicios a los trabajadores y trabajadoras en relación con el cuidado de menores no escolarizados y escolarizados después del horario escolar, servicios de ayuda doméstica, atención a personas mayores y discapacitadas, mayor diversidad en los permisos familiares etc. Estos servicios deberían ofrecerse mancomunados entre diversas empresas con financiación tanto pública como de las propias empresas.
- Difundir la buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas para que los resultados se puedan conocer, aplicar y copiar en otras empresas, si bien hay que tener presente que la diferencias culturales y sociales de cada país no van a permitir el “duplicado exacto” de la buena práctica en medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## **CAPITULO 5.- LAS BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE CONCILIACION DE VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL LLEVADAS A CABO EN EUROPA.**

Recientemente, en la primavera del 2014 las organizaciones empresariales europeas y los sindicatos han seleccionado y dado a conocer 100 buenas prácticas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. El origen de esta iniciativa se encuentra en el “Marco de acciones para la igualdad de género” que en el año 2005 ETUC, BusinessEurope, UEAPME y CEEP firmaron para promover esta igualdad en el mercado de trabajo y también en los lugares de trabajo.

Analizar y clasificar estas 100 medidas índice de lleno en los objetivos de este estudio y sin duda proporcionará información sobre agentes activos en los que Amedna podrá buscar colaboración.

Como se ha indicado ya en el punto 1.3 de este estudio, los agentes sociales han establecido cuatro prioridades para promover la igualdad de oportunidades, así que esta prioridad es el primer criterio de clasificación. Las prioridades son:

- abordar los roles de cada sexo,
- promoción de la mujer en puestos directivos,
- la conciliación de la vida laboral y familiar
- reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El segundo criterio es la entidad promotora de la iniciativa, si corresponde a las empresas o a los agentes sociales (empleadores y trabajadores).

Hay que tener en cuenta que estas medidas pueden contener más de una prioridad en ellas.

Siguiendo estos criterios tenemos que:

- 62 medidas contemplan la prioridad de la conciliación de la vida laboral y familiar.

- 42 han sido promovidas por las empresas.

20 han sido promovidas por los agentes sociales. 4 por asociaciones de empresarios o cámaras de comercio y el resto -16 iniciativas- por sindicatos o administración pública.

20 medidas impulsadas por entidades sociales.

### Medida 1: País: Alemania

#### ENTIDAD EN INGLÉS:

G Metall y Wert.Arbeit GmbH Berlin

#### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Principal sindicato del metal en Alemania junto con consultora especializada en desarrollar cambios sociales y estructurales en las organizaciones.

#### MEDIDA

Políticas innovadoras orientadas a ayudar y promover el empleo femenino en sectores industriales, en concreto favorecer la conciliación de vida laboral y familiar a través de

- flexibilidad de horarios,
- atención de menores,
- atención a otros miembros de la familia.

### Medida: 2 País: Nivel europeo

#### ENTIDAD EN INGLÉS:

European Trade Union Committee for Education (ETUCE)

#### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Comité del sindicato europeo de la enseñanza. Fundado en 1972, ETUCE representa a 132 sindicatos de enseñanza en 45 países europeos.

#### MEDIDA

. Algunos miembros de ETUCE han sido muy activos editando materiales para combatir los estereotipos de género en la escuela. Los afiliados españoles, ha preparado para su publicación dos ejemplos de lecciones sobre igualdad entre hombres y mujeres para que sean impartidas en las clases de primaria y secundaria. Ponen la atención en los prejuicios que las mujeres encuentran al seguir sus propias inclinaciones y la evolución del estatus de la mujer en el último siglo.

**Medida: 3 País: Nivel europeo**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**

European Federation of Public Service Unions (EPSU) EPSU, específicamente reclama una mayor legislación europea en igualdad salarial, en protección a la maternidad y derecho a permisos parentales retribuidos.

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**

Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos.

**MEDIDA**

. EPSU, específicamente reclama una mayor legislación europea en igualdad salarial, en protección a la maternidad y derecho a permisos parentales retribuidos.

**Medida: 4 País: Suiza**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**

Travail.Suisse

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**

Travail.Suisse es la confederación de sindicatos de Suiza.

**MEDIDA**

. Travail.Suisse en relación a la conciliación ha publicado un informe “Retour à la vie active” (“Regreso a la vida activa”) que analiza los retos a los que se enfrenta un trabajador, (principalmente una mujer) que han estado fuera del mercado de trabajo durante largo tiempo y proporciona recomendaciones.

Además mantiene la plataforma “mamagenda.ch” ([www.mamagenda.ch](http://www.mamagenda.ch)), una aplicación on-line donde las mujeres junto con sus superiores pueden gestionar su periodo de embarazo y permiso de maternidad para facilitar el retorno al puesto de trabajo.

**Medida: 5 País: Suecia**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)

**MEDIDA**

“Daddy’s index” (“informe Papá”) es un informe anual que busca promover la igualdad en la toma de los permisos parentales. El informe establece una clasificación entre el mejor y el peor de los municipios de las distintas regiones de Suecia por lo que tiene una gran difusión mediática.

“Parental leave manual” (“manual del permiso parental”), es un folleto que orienta a las empresas en cómo ayudar a sus empleados cuando van a ser padres. Ha tenido 10.000 solicitudes por parte de las empresas.

**Medida: 6 País: España**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
National Trade Union. Comisiones Obreras (or CCOO)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
CC OO. Comisiones Obreras

**MEDIDA**

. La actividad de CCOO se centra, en este caso en publicaciones que complementan y apoyan el trabajo sindical en la igualdad de género: edición mensual de “Trabajadora” con información y análisis de la situación y participación de la mujer en el mercado de trabajo, en los sindicatos y en la sociedad. Esta revista ha sido reconocida con varios premios de prensa por su compromiso contra la discriminación.

## Medida: 7 País: Italia

### ENTIDAD EN INGLÉS:

CIDA y Manageritalia

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

CIDA- Manager e Alte Professionalità per l'Italia es una organización sindical de directivos y profesionales de alta cualificación de todos los sectores de producción, públicos y privados.

90

### MEDIDA

. Proyecto “Un fiocco in Azienda” (“un lazo de recién nacido en la empresa”) se centra en la extendida idea de que una mujer es una carga para las empresas cuando coge una baja por maternidad.

Las empresas que participan en este proyecto se comprometen a respetar cinco principios en su comportamiento hacia las trabajadoras que anuncian su embarazo y ofrecen una serie de servicios a esta mujer de manera prácticamente gratuita. Los servicios van desde apoyo psicológico hasta ayuda en la nutrición para el recién nacido.

## Medida: 8 País: Francia

### ENTIDAD EN INGLÉS:

CGT Labour

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

CGT Confederation Generale du Travail, Confederación general de trabajadores.

### MEDIDA

. La CGT ha tomado parte en las negociaciones que llevaron a la adopción de nueva legislación relativa a igualdad de género en Francia.

El nuevo marco legislativo introducido en 2013 aborda la igualdad de género en varios frentes, entre otros los estereotipos en los medios de comunicación, la violencia doméstica contra la mujer, los derechos y obligaciones de los padres, y la representación de las mujeres en la empresa.

Tras la aprobación de la ley de la CGT emitió diez recomendaciones para garantizar la plena aplicación del nuevo texto legal.

**Medida: 9 País: Bélgica**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
General Federation of Belgian Labour (FGTB en francés ABVV en flamenco)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
General Federation of Belgian Labour es una de las federaciones belgas de sindicatos.

**MEDIDA**

La campaña puesta en marcha en 2013 se centró en la desigual división de las tareas domésticas que tiene un impacto directo en la conciliación e indirecto en la brecha salarial.

El slogan elegido fue “Extreme housekeeping: sometimes a man’s gotta do what a woman usually does” (“Tareas domésticas al límite: a veces un hombre tiene que hacer lo que una mujer normalmente hace” y un video, corto y divertido ilustraba el slogan.  
<https://www.youtube.com/watch?v=SmuM7aGdeEk>

Otras campañas: SOS Griet: Five recipes for women to earn more (2009) (“Cinco recetas para que las mujeres cobren más”); Five years of Equal Pay Day campaign (2005-2009 (“Cinco años de la campaña Día de Salario Igual”)); Better combining work and family time credit possibilities (2014

**Medida: 10 País: Bélgica**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
CSC (en francés Confédération des syndicats chrétiens) – ACV (en flamenco Algemeen Christelijk Vakverbond)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
CSC (French: Confédération des syndicats chrétiens) – ACV (Flemish: Algemeen Christelijk Vakverbond) es una confederación belga de sindicatos de orientación cristiana.

**MEDIDA**

. La conciliación de vida laboral y familiar es una prioridad ampliamente abordada por ACV/CSC a través de la negociación colectiva y actividades de sensibilización. Así la campaña “Rent a man” (“alquila un hombre”) pone de relieve las dificultades de los trabajadores, hombres y mujeres, encuentran al tratar de reconciliar familia y trabajo.

CSC Mons La Louvière ha abordado específicamente el tema de los cuidados de menores.

**Medida: 11 País: Grecia**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
Hellenic Management Association (HMA)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
Hellenic Management Association (HMA) es una asociación sin ánimo de lucro que busca divulgar los principios, métodos y prácticas de la gestión empresarial. Agrupa a empresas y organización de los sectores público y privado, autónomos, directivos, empresarios, profesores y estudiantes.

**MEDIDA**

. HMA participa en el proyecto WOMEN-IN project (teletrabajo para reconciliar vida familiar y trabaja en la EU: promocionando la participación y movilidad de las mujeres) que ha sido financiado por la Comisión Europea, Programa Leonardo da Vinci.

En este proyecto participan otras entidades como UGT Euskadi, el VET institute Best de Austria

**Medida: 12 País: Francia**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
The French Confederation of Management (CGC) y la General Confederation of Executives (CFE)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
La French Confederation of Management (CGC) y the General Confederation of Executives (CFE) son uno de los 5 principales sindicatos de Francia, sus trabajadores son directivos.

**MEDIDA**

. En 2004, la CFE-CGC estableció una red llamada "Réseau équilibre" (Red de equilibrio), compuesta por 50 miembros (hombres y mujeres) de todos los sectores profesionales, las empresas y los sindicatos regionales. Se han desarrollado por la Red unas herramientas prácticas (publicaciones, CD-ROM, sitio web) puestas a disposición de las empresas. Cursos de formación para explicar el marco legislativo en materia de igualdad de género, y la posición del sindicato.

The main work of the Network are: ensuring equal pay for equal work; breaking the glass ceiling; strengthening reconciliation of work, family and private life; fighting against stereotypes and any form of discrimination; promoting the EU dimension of gender equality. The Network meets 4 times

**Medida: 13 País: Finlandia**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**

Confederation of Finnish Industries (EK),  
Commission for Local Authority Employers,  
Office for the Government as Employer,  
Commission of Church Employers.

Trade Unions: Central Organisation of Finnish  
Trade Unions (SAK), Finnish Confederation of  
Professionals (STTK), Confederation of Unions  
for Professional and Managerial Staff (Akava).

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**

Empresarios: Confederación Confederación  
de la Industria Finlandesa, Comisión de la  
Autoridad Local del Empleo, Oficina del  
Gobierno como empresario” y Comisión de la  
Iglesia como empresario.

Sindicatos: SAK Organización central de los  
sindicatos finlandeses, STTK,  
Confederación de profesionales de Finlandia,  
Akava, Confederación de sindicatos de  
profesionales y directivos de Finlandia.

## MEDIDA

. Conciliación y permisos familiares.

Comité para los permisos familiares: es un comité tripartito que durante los años 2009-2011 estudió la posibilidad de reformar el sistema de permisos parentales. En lugar de presentar unas propuestas de reforma el comité presentó diferentes situaciones para simplificar y desarrollar el sistema de permisos vigente.

Prolongación del permiso a los padres: basado en el marco general de remuneración firmado en 2011 por las principales confederaciones de sindicatos, el permiso de paternidad se alargó hasta 54 días de trabajo (excluidos domingo). Modificaciones para incrementar la flexibilidad en el uso de días de permiso para atención familiar también se introdujeron. El objetivo de la reforma era animar a los padres a coger más permisos y éstos más largos y fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares. La reforma entró en vigor en enero de 2013.

Comité para la flexibilidad en el trabajo. Comité tripartito que en los años 2012-2013 exploró las posibilidades de incrementar, voluntariamente, el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad para mejorar las posibilidades de la conciliación

El comité proponía que el beneficio de tiempo parcial para cuidado de menores fuera reemplazado por la flexibilidad para cuidados familiares, de manera que Comité para la flexibilidad en el trabajo. Comité tripartito que en los años 2012-2013 exploró las posibilidades de incrementar, voluntariamente, el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad para mejorar las posibilidades de la conciliación El comité proponía que el beneficio de tiempo parcial para cuidado de menores fuera reemplazado por la flexibilidad para cuidados familiares.

### Medida: 14 País: Letonia

#### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Free Trade Union Confederation of Latvia  
(Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība; LBAS)

#### ENTIDAD EN CASTELLANO:

The Free Trade Union Confederation of Latvia (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība; LBAS Confederación de sindicatos de Letonia. (Es la única existente en el país).

## MEDIDA

. LBAS participa activamente en promover la conciliación de la vida laboral y familiar tomando parte activa en las diferentes comisiones formadas por el gobierno de Letonia, pe. En la elaboración de una “*State Family Policy Guidelines 2011-2017*” (“Directrices de la política estatal en material de familia”) con atención especial a la conciliación.

Además, siguiendo las recomendaciones de los agentes sociales el gobierno ha adoptado nuevas políticas en materia de familia, que han tenido un impacto positivo en la participación de la mujer en el mercado de trabajo: en 2012 el gobierno volvió a analizar muchas políticas y se aprecia que la situación había mejorado (p.e. la prestación por hijo se incrementó de 50 LVL en 2012 a 100

**Medida: 15 País: Irlanda**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
  
The Irish Business and Employers Confederation (IBEC)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
  
La Irish Business and Employers Confederation (IBEC) es la confederación de empresarios de Irlanda, representadas desde empresas multinacionales, grandes empresas, pymes de todos los sectores.

**MEDIDA**  
  
El IBEC, con la ayuda de la *Equality Mainstreaming Unit* (Departamento para la Igualdad”) ha desarrollado el “Maternity and Parenting Toolkit” (“Guía para madres y padres”) con el objetivo de ayudar a los empresarios a que de manera proactiva y positiva gestionen las situaciones de gestación, baja por maternidad y reincorporación al trabajo después de la baja maternal de sus trabajadoras, teniendo en cuenta que es durante estos periodos cuando se produce el mayor abandono del mercado de trabajo por las mujeres.  
  
La guía se centra en el apoyo y la asistencia a la mujer embarazada y al nuevo padre para tratar de hacer este tiempo de transición menos difícil para el trabajador y el empresario. Presenta algunas de las áreas clave en las que el abandono maternal ocurren con más frecuencia y trata de contrarrestar los efectos negativos, etc

**Medida: 16 País: Grecia**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
  
The Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants (GSEVEE)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
  
La Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants (GSEVEE) Confederación griega de profesionales, artesano y comerciantes

**MEDIDA**  
  
. La edición de material impreso –material educativo, guías sobre el techo de cristal, conciliación de vida laboral y familiar, guía de empoderamiento de la mujer en las instituciones- dirigido al gran público ha sido la prioridad de la GSEVEE, asimismo la información a través de su página web: <http://www.gsevee.gr/>

## Medida: 17 País: Dinamarca

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Agency for the Modernisation of Public Administration

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La Agency for the Modernisation of Public Administration (“Agencia para la Modernización de la Administración Pública”) es una agencia que pertenece al Ministerio de Hacienda danés.

97

### MEDIDA

. En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, el Gobierno, como empleador, ha concluido un convenio colectivo para el sector público que incluye el permiso parental remunerado de tres por seis semanas que comienza semanas del permiso de la madre. Seis semanas para padre o madre y seis semanas que puede repartirse a su conveniencia. Sin embargo, si, por ejemplo, el padre no hace uso de sus seis semanas, no pueden ser transferidas a la madre y viceversa.

En febrero del 2008, la *Agency for Modernisation of Public Administration* (“Agencia para la modernización de la administración”) firmó con la Central Federation of State Employees’ Organisations (CFU) (“Federación Central de Organizaciones de Funcionarios”) un nuevo convenio 2008-2011, que mejoraba las condiciones de las familias con niños. La posibilidad de permisos para atender a hijos menores enfermos se ampliaba de uno a dos días y los permisos parentales también se ampliaban. El permiso parental de 6 semanas destinado a los padres constituye un paso importante hacia la ig

## Medida: 18 País: Dinamarca

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Local Government Denmark (LGDK)

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Local Government Denmark (LGDK).  
“Gobierno local de Dinamarca”

### MEDIDA

. Apoyo a la conciliación de vida laboral y familiar: durante la negociación colectiva del 2008 el LGDK firmo un acuerdo en relación con el permiso parental, el llamado 6-6-6 que permite a la madre o al padre disfrutar de 6 semanas de permiso a cada uno, con salario completo, después de que el recién nacido cumpla su décimo cuarta semana de vida.

Este pago no se aplica si el permiso no se usa. Además, el padre o la madre, ambos, tienen derecho a un permiso con salario completo de seis semanas.

En febrero de 2013, el LGDK llevó a cabo una encuesta para verificar si los cambios introducidos en el convenio colectivo de 2008 habían cambiado la duración del permiso de paternidad de los padres en el sector público. Mirando las tendencias en los permisos tomados por los padres como un porcentaje de los permisos maternos y comparando cuatro sectores del mercado de trabajo se apreció que aumentan los permisos de paternidad en hombres que trabajan a tiempo completo del 2008 al 2009,

**Medida: 19 País: Chipre**

**ENTIDAD EN INGLÉS:**  
Cyprus Chamber of Commerce and Industry (CCCI)

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**  
La Cyprus Chamber of Commerce and Industry (CCCI) cámara de comercio e industria de Chipre

**MEDIDA**

. La CCCI ha organizado una serie de programas en temas de empleo donde la brecha salarial y la conciliación de la vida laboral y familiar han sido tratados. Además la CCCI ha promocionado activamente entre sus miembros el *Aid Scheme for the Promotion of Flexible Forms of Employment* (“Plan de ayuda para promocionar la flexibilidad en el trabajo”) que está siendo implementado por el\_Cyprus Productivity Centre (“Centro chipriota de productividad”).

## Medida: 20 País: Austria

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Austrian Federal Economic Chamber  
(Wirtschaftskammer Österreich or WKÖ)

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La Austrian Federal Economic Chamber (Wirtschaftskammer Österreich or WKÖ) es la cámara federal de empresas. La pertenencia de las empresas a esta cámara es obligatoria.

99

### MEDIDA

. La *Federal Economic Chamber* (“Cámara federal de empresas austriacas”) y el Ministerio de Economía, Familia y Juventud han editado un manual “*Reconciliation of Family and Work for Small and Medium Enterprises*” (“Conciliación familiar y laboral para pequeñas y medianas empresas”) con el objetivo de promover la mejora de la conciliación.

Esta publicación ha sido revisada y completada en 2013. El documento ofrece argumentos para que las empresas favorezcan la conciliación de sus trabajadores y también consejos prácticos sobre medidas concretas que se pueden poner en marcha de manera inmediata.

## 5.2 Medidas puestas en marcha por empresas.

## Medida: 21 País: FRANCIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Tartefrais.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Tartefrais es una PYME independiente fundada en 1990 y especializada en pastelería dulce con larga duración de conservación natural. Produce diferentes gamas de pastelería (tartas, pasteles, etc) para los supermercados, cadenas de comida y cafeterías en Francia y en el extranjero.

### MEDIDA

1) La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, lo que implica la no discriminación directa o indirecta sobre la base de género.

## Medida 22 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Contship Italia Group

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Contship Italia Group es una empresa italiana en el negocio de operación de transporte marítimo y las actividades relacionados con contenedores.

### MEDIDA

La compañía ha desarrollado el proyecto "Work-Family Reconciliation" para proporcionar servicios de bienestar corporativo.

Creado en 2007, este proyecto ofrece a los empleados una gama de servicios: niñeras, cuidado de niños y atención de ancianos, campamentos de verano y má. Estos servicios no son gratuitos pero hay acuerdos especiales con los proveedores. La empresa paga la parte de estos servicios se consideran más esenciales.

Para este proyecto han desarrollado una herramienta de software - la plataforma " Myleaf " - donde el empleado de I SCT puede comprobar cuáles son los servicios prestados por la empresa, puede

**Medida 23 País: ITALIA****ENTIDAD EN INGLÉS:**

Italy Volkswagen Group is a fully owned subsidiary of Volkswagen Group.

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**

Italia Volkswagen Group es una subsidiaria de propiedad de Volkswagen Group, con sede en Verona Distribuye Volkswagen, Skoda, Audi, SEAT y VW Vehículos Comerciales.

## Medida: 24 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Enel is an integrated operator, active in the fields of electricity and gas. It is the largest power company in Italy and the second largest operator in the gas sector. The group has 81,000 employees and operates in 40 countries around

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Enel es un operador integral, activo en los campos de la electricidad y el gas. Es la mayor compañía eléctrica de Italia y el segundo operador en el sector del gas. El grupo cuenta con 81.000 empleados y opera en 40 países de todo el mundo.

### MEDIDA

Intervenciones sobre la flexibilidad:

- 15 puestos de teletrabajo para una vida laboral más flexible.

Intervenciones para la conciliación:

- Un sistema para la gestión de las medidas de organización para la paternidad.
- Formación y tutoría después de una ausencia obligatoria u opcional.
- Una serie de reuniones en torno a la paternidad.

Las intervenciones y servicios innovadores:

- Proyecto "30 días" para apoyar a las familias en los días laborables y durante el cierre de escuelas por ejemplo, Navidad, Pascua, fines de semana largos, las elecciones...
- Servicio familiar de niñera y servicio por una persona (enfermera, auxiliar) para los miembros de la familia que necesitan atención o de edad avanzada.
- Servicios auxiliares servicio de compras, lavandería y costura; servicios de garaje y de

En particular, gracias a las intervenciones de rehabilitación será posible definir los derechos y deberes de los empleados con respecto a su permiso obligatorio u opcional. Estas intervenciones

## Medida 25 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Luxottica is a leader in the optics (corrective and solar) industry with approximately 7,100 retail stores in North America, Asia- Pacific, China, South Africa, Latin America and Europe.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Luxottica es líder en la industria de la óptica (correctivas y solares) con aproximadamente 7.100 tiendas minoristas en América del Norte , Asia-Pacífico , China , Sudáfrica , América Latina y Europa

### MEDIDA

El acuerdo de apoyo al trabajo - vida se aplica a todos los empleados del Grupo en Italia, cerca de 8.000 personas y presenta un conjunto de medidas para ahorrar "tiempo" para los individuos y sus familias y también para facilitar la redistribución de los roles dentro de la familia.

El acuerdo fue negociado en 2010.

Las medidas contenidas en el acuerdo de Luxottica incluyen:

Permiso de paternidad de hasta cinco días de permiso pagado en su totalidad por el nacimiento de hijo

## Medida 26 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Atelier Aimée is a manufacturing company founded in 1961 and since the 80's is one of Italy's leading companies making wedding gowns.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Atelier Aimée es una empresa fundada en 1961 y desde los años 80 es una de las principales empresas de Italia de vestidos de boda.

## MEDIDA

La empresa cuenta con 145 personas (de los cuales el 99 % son mujeres) , con un promedio de 39 años , una antigüedad media de 11 años. El 70 % de los empleados de la empresa tienen hijos o padres ancianos que cuidar.

Por lo tanto, el equilibrio de la vida laboral se considera un elemento clave no sólo para innovar la gestión de recursos humanos de la empresa y la competitividad, sino también para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. La compañía ha invertido en la organización de trabajo flexibles y organización de trabajo a la medida: se han negociado más de 40 acuerdos de horarios de trabajo diferentes y más del 25 % de los trabajadores trabajan a tiempo parcial (horizontal y vertical) .

Desde 2007 la compañía ha explotado las posibilidades dadas por el art.9 de la ley 53/2000 en la promoción de acciones positivas. Después de un análisis de las necesidades de trabajo - familia de los empleados, en base a cuestionarios y entrevistas. El proyecto "El tiempo de trabajo se casa

## Medida 27 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Lubiam Moda per l'uomo S.P.A. is a manufacturer of clothes based in Mantua, in the Lombardy Region. It was found in 1911 and has belonged for 4 generations to the Bianchi family.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Lubiam Moda para hombre SPA, es una fábrica de ropa con base en Mantua, en la región de Lombardía. Fue fundada en el año 1911 y ha pertenecido por 4 generaciones a la familia Bianchi

### MEDIDA

La empresa cuenta con empleados mayoritariamente femenino (un 90%) y además las mujeres son responsables de áreas clave como la comunicación y las relaciones públicas, relaciones con el personal, la administración y la contabilidad, la gestión de salas de exposiciones, gestión de recursos humanos. Un 34% de los empleados Lubiam trabajan a tiempo parcial.

El Proyecto llamado "Sharing & diversifying to better reconciling" ( Compartir y diversificar para conciliar mejor)), basado en el art. 9 de la ley 53/2000 se ha puesto en marcha desde 2006. En él Participan varias autoridades locales del Ayuntamiento de Mantua, así como a representantes de las más importantes sindicatos, Cofindustria, asociación de pequeñas y medianas empresas y la Cámara de comercio.

**Medida 28 País: BULGARIA****ENTIDAD EN INGLÉS:**

Bulgartransgaz EAD is a state-owned joint stock company specialised in natural gas transmission and storage systems.

**ENTIDAD EN CASTELLANO:**

Bulgartransgaz EAD es una sociedad anónima de propiedad estatal especializada en sistemas de transmisión y almacenamiento de gas natural

**MEDIDA**

Un convenio colectivo celebrado entre la empresa y la central sindical Podkrepa.

Disposiciones específicas del acuerdo proporcionan a las madres permiso adicional pagado en función del número de hijos que tienen. Afirma que: "Las madres con niños menores de 18 años, tienen derecho a una permiso anual remunerado adicional, para cada calendario que se realiza de la siguiente manera:

- Las madres con uno o dos niños tienen derecho a 4 días hábiles adicionales;
- Las madres con tres o más hijos tienen derecho a 6 días hábiles adicionales.

## Medida 29 País: FRANCIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

France Randstad Group is part of Randstad Holding, the world's second-largest HR service provider founded in the Netherlands in 1960. Randstad specialises in human resource services for temporary and permanent jobs.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Francia Randstad Group forma parte de Randstad Holding, el 2ª proveedor de servicios de recursos humanos más grande del mundo, fundada en Holanda en 1960, Randstad se especializa en servicios trabajo temporal y permanente.

## MEDIDA

En diciembre de 2012 se firmo un acuerdo entre la compañía y cinco sindicatos CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT and FO.

El acuerdo se fundamente en tres pilares fundamentales: I) La igualdad en la gestión de recursos humanos y de los puestos de toma de decisiones; II) La conciliación de trabajo, familia y vida privada; III) Igualdad en la cultura corporativa.

Diferentes retos se destacan para introducción del acuerdo. Se reconoce de forma conjunta que la mayoría de los trabajadores temporales son mujeres y la mayoría de los empleadores son hombres. Por otra parte el equilibrio de género no se logra en la gestión de nivel medio o puestos de alta dirección. También se reconoce conjuntamente que el equilibrio entre la vida laboral se está quedando atrás y que se necesita una

## Medida 30 País: BULGARIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Irrigation Systems PLC specializes in the management , operation, repair , maintenance , development and engineering of integrated irrigation; supply and water for irrigation and industrial , agricultural development ; Training of personnel for irrigation processes

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Irrigation Systems PLC está especializada en la gestión, las operaciones, la reparación, el mantenimiento, el desarrollo y la ingeniería de riego integrado; el abastecimiento y la de agua para riego e industrial, el desarrollo agrícola; Formación y capacitación de personal para los procesos de riego.

### MEDIDA

La compañía tiene 10 oficinas regionales en Bulgaria. Abastece de agua para el riego, consumo humano y necesidades industriales.

Un convenio colectivo sectorial se concluyó el 27 de octubre de 2011 entre la empresa y la Federación de Sindicatos de Bulgaria "La agricultura y la industria forestal - Podkrepa".

El artículo 22 del acuerdo contiene una disposición específica para mejorar el equilibrio entre la vida laboral de las empleadas. Establece que:

## Medida 31 País: BELGICA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Danone is a food company specialised in dairy and yogurt, bottled water and medical nutrition.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Danone es una empresa de alimentación especializada en productos lácteos y yogur, agua embotellada y nutrición médica.

## MEDIDA

Estas son algunas de las iniciativas puestas en marcha para favorecer y garantizar la igualdad de género:

**Flexibilidad en la vida laboral; Carrera a tiempo parcial y pausa:** Fomento de forma sistemática de la gestión, para responder a las mujeres ejecutivas, en todos los niveles, que deseen beneficiarse de trabajo a tiempo parcial o una interrupción de la carrera por razones familiares, si se trata de una situación en la que los niños necesitan más la presencia de su madre o para seguir un cónyuge al extranjero

Danone ayuda en la búsqueda de soluciones prácticas para ayudar y responder positivamente a sus peticiones. La compañía permite fórmulas de tiempo parcial "a medida", de acuerdo con los responsables de los servicios afectados, como el permiso de la tarde del miércoles, en un viernes

## Medida 32 País: NORUEGA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Sweco delivers consulting services from feasibility studies, analyses and strategic planning to engineering, design and project management

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Sweco ofrece servicios de consultoría desde estudios de viabilidad, análisis y planificación estratégica para diseño y gestión de proyectos de ingeniería.

### MEDIDA

Desde 2001, la empresa tiene el objetivo de mejorar el porcentaje de mujeres trabajadoras. En 12 años se han logrado efectos inspiradores y la mano de obra femenina aumentó de 14 % a 28 % en 2012.

Sweco ha emprendido diversas acciones para reclutar y mantener talentos femeninos tales como:

Igualdad de derechos para hombres y mujeres en relación con el permiso parental: las mujeres tenían 100 % excedencia pagada - los hombres no. Sweco Noruega da el 100 % vacaciones pagadas también para la mano de obra masculina al convertirse en padres, para eliminar las diferencias entre hombres y mujeres De igual forma, Sweco quería que los hombres, especialmente los ejecutivos y directivos, tomaran permiso de paternidad siendo de esta forma buenos modelos para sus jóvenes empleados. Inmediatamente la compañía sintió el efecto de que ser mujer ya no era "un problema" al tener un niño. Ahora se aseguran que tanto los

## Medida 33 País: CHIPRE

### ENTIDAD EN INGLÉS:

PwC (PricewaterhouseCoopers) is a company that provides audit, tax and consulting services.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

PwC (Pricewaterhouse Coopers) es una compañía de servicios de auditoría, impuestos y consultoría.

### MEDIDA

Igualdad en PwC significa fomentar un entorno de trabajo con igualdad oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, edad y raza, y en base a su desempeño individual y el potencial para progresar. Conciliación de PwC significa promover una mayor flexibilidad en el trabajo diario de los trabajadores.

#### Los pilares de la práctica la igualdad de género de PwC son:

Dirigiéndose a los roles de género: el análisis de la contratación y de la selección para la integración y contra los estereotipos de género. Como parte del proceso de contratación, PwC supervisa el número de solicitudes recibidas de los candidatos y candidatas. Una vez que la selección de los candidatos adecuados se ha hecho, vigilan los porcentajes de selección por género. Esto ayuda a validar que no existe un sesgo de género en el proceso de reclutamiento y selección.

Promoción de las mujeres en puestos de toma de decisiones mediante la utilización de análisis de la diversidad de género y objetivo: como parte del plan de negocios anual. PwC analiza la

## Medida 34 País: CHIPRE

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The DeLeMa Group is involved in advertising and communication

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

El Grupo DeLeMa es una empresa de publicidad y comunicación.

### MEDIDA

Tiene una serie de prácticas que promueven la igualdad de género sino que también facilitan la conciliación de la vida laboral:

- Cuando la familia tiene un hijo el padre recibe 3 días de permiso pagado adicional.
- Tanto los hombres como las mujeres reciben 1.700€ cuando tienen un hijo.

El Grupo informa de que las personas son más productivas y el trabajo en equipo está muy por encima de la media. Por ejemplo, los compañeros cubren el trabajo de una madre cuando ella está de baja por maternidad, también respetan y cubren el trabajo de un padre cuando tiene que ir lejos para ayudar en la crianza de su bebé.

La compañía es considerada a nivel nacional como un " empleador preferido ", tanto por la calidad de su trabajo creativo, sino también debido a su misión y política, que fomenta la promoción profesional. así como el desarrollo personal. independientemente de su sexo .

## Medida 35 País: REINO UNIDO

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Leeds Metropolitan University (LMU) is based in Leeds and has over 27,000 students and 2,800 staff

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La Universidad Metropolitana de Leeds tiene más de 27.000 estudiantes y 2.800 empleados.

### MEDIDA

.Una amplia gama de opciones innovadoras para lograr la flexibilidad en el trabajo, y los permisos se han introducido para aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. Leeds Metropolitan University (LMU) es la mayor universidad de Inglaterra y Gales en haber logrado un "Investor in People award". El informe de evaluación en enero de 2001 declaró: "un buen empleador en términos de igualdad de acceso a la formación, la contratación justa, la remuneración y condiciones de trabajo"

Todos los puestos pueden ser considerados para contratos a tiempo parcial, trabajo compartido y jornada intensiva.

Se ofrece una gama de opciones flexibles de empleo, incluyendo condensar el trabajo

## Medida 36 País: REINO UNIDO

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Bristol City Council

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Ayuntamiento de Bristol

### MEDIDA

El TUC , Organización de empleadores para la Administración Local , el Ayuntamiento de Bristol y el consejo de sindicatos, GMB , TGWU y UNISON , trabajaron juntos en un proyecto patrocinado por la Unión Europea " El tiempo de nuestras vidas " , un acuerdo "ganar-ganar" en una serie de servicios para el personal. El proyecto se creó debido a que al ayuntamiento le urgía ofrecer mejores servicios, mejorar la flexibilidad, y satisfacer las aspiraciones de conciliación de sus empleados.

La llave del éxito fue el convencimiento que desde el principio tuvieron los líderes políticos y los mandos de que la solución debía reflejar la visión de los empleados y los sindicatos.

El proyecto tiene como objetivos:

- Explorar el potencial de modelos de trabajo innovadores que mejorar tanto la calidad de los servicios municipales como la capacidad de los empleados para equilibrar su trabajo remunerado con sus vidas

- Desarrollar modelos de asociación entre los sindicatos y los empleadores para que puedan de manera conjunta identificar mejores formas de organizar el trabajo y el tiempo.

## Medida 37 País: TURQUÍA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

BORUSAN Holding operates in the steel, distributorship, integrated logistics, and energy businesses

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

BORUSAN Holding opera en los negocios de acero, distribución, logística integrada y de energía.

### MEDIDA

La compañía comenzó la implementación de un nuevo proyecto de responsabilidad social de las empresas " El trabajo de mi mamá es mi futuro ", en cooperación con el Ministerio de Familia y Políticas Sociales, Ministerio de Ciencia, Industria y Tecnología. En el marco del Proyecto, centros de cuidado infantil deben establecerse en 10 provincias, dentro de las zonas industriales determinadas, donde las mujeres no pueden trabajar debido a las dificultades de cuidado de niños.

Dentro de este ámbito se construirán instalaciones de cuidado infantil diario, donde los niños de entre 0 y 6 años serán atendidos y recibirán educación preescolar, en 10 zonas industriales determinadas de 10 ciudades de todaTurquía.

"El trabajo de mi mamá Mi Futuro" contribuirá al objetivo de las políticas nacionales para "aumentar el número de instalaciones de cuidado diario de niños en zonas industriales determinadas", garantizado por un protocolo firmado el año pasado entre los dos Ministerios.

## Medida 38 País: SUECIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Boliden Group operates mines and smelters in Sweden, Finland, Norway and Ireland.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

El Grupo Boliden opera en minas y fundiciones en Suecia, Finlandia, Noruega e Irlanda.

### MEDIDA

Boliden tiene mucho interés en reclutar empleados con diferentes orígenes, experiencias y de diferentes grupos de edad. También es activo en la igualdad de género.

La industria metalúrgica es tradicionalmente dominada por los hombres y, aunque se han logrado algunos avances en este sentido (por ejemplo, a través del desarrollo tecnológico que se ha reducido el número de trabajos manuales y pesados), Boliden todavía se enfrenta a un reto cuando se trata de atraer a las mujeres. Un factor importante en este contexto es el establecimiento de una buena cultura de trabajo. El objetivo de Boliden es que el 20% de su fuerza de trabajo sean mujeres para finales de 2018 y para conseguirlo, una de cada tres seleccionados deben ser mujeres.

Conciliación: Boliden tiene en cuenta como requisito imprescindible para atraer y retener el talento que el entorno y ambiente de trabajo que ofrece permita la conciliación. En algunos de los

## Medida 39 País: ESPAÑA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Fnac is a European leader in the distribution of technological and cultural products.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Fnac, es líder europeo en distribución de productos tecnológicos y cultura.

### MEDIDA

Fnac España ha construido una cultura empresarial en el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre. Por lo tanto, todos los procesos y políticas de recursos humanos se basan en la formación y desarrollo de las personas en condiciones de igualdad, sin distinción de sexo, raza, estado civil, origen nacional, discapacidad, opinión política o credo religioso.

La compañía ha adoptado un Plan de Igualdad, un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas, que busca integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son: está diseñado para toda la plantilla, no exclusivamente dirigido a las mujeres, adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto implica la incorporación de una perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas las políticas a todos los niveles.

## Medida 40 País: ESLOVENIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Mercator is a retail chain, operating in hypermarkets, supermarkets and grocery stores.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Mercator es una cadena minorista, que opera en hipermercados, supermercados y tiendas de comestibles.

### MEDIDA

**En cuestiones de género:** En Mercator la reciprocidad en el uso de formas de femenino y masculino es habitual. Los roles de género se tratan por igual. La excepción son los actos jurídicos, acuerdos, etc. , donde se usa el lenguaje jurídico (masculino).

Los mismos estándares son utilizados en el empleo, la promoción, las oportunidades de desarrollo y formación personal o profesional independientemente de su sexo, (esto también puede verse en el número de mujeres en puestos de dirección).

**La promoción de las mujeres en la toma de decisiones:** Mercator es una compañía femenina, dado el 74 % de los empleados son mujeres. Las mujeres tienen un papel igualmente importante en el proceso de toma de decisiones. Esta estructura se aplica también a los dirigentes y administradores en todos los niveles; 74 % de todos los líderes de la compañía son mujeres, el 46% en la alta dirección y el 38% de mandos intermedios. Mercator apoya la promoción de las mujeres a puestos directivos y líderes, el hecho es que "el acceso suave" a posiciones de liderazgo es cada vez más importantes.

**Apoyo a la conciliación:** Mercator obtuvo el certificado básico "Empresa Familiarmente Responsable" en 2007 y recibió el certificado completo en diciembre de 2010. Incluso antes de que se obtuviera este

## Medida 41 País: PORTUGAL

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Carris is a public transportation enterprise in Lisbon which operates the city's buses, trams and funiculars.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Carris es una empresa pública de transporte que opera en servicios de autobuses urbanos, tranvías y funiculares.

### MEDIDA

Carris está implementando un plan de acción dedicado a la igualdad de género para el período 2012-2015.

En 2011, en un total de 2.393 trabajadores, Carris empleó sólo 214 mujeres. Está previsto que la eficiencia del plan de acción para ser evaluados a través de un conjunto de indicadores específicos de seguimiento de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos identificados.

Dirigiéndose a los roles de género: Esta estrategia plurianual tiene la intención de dar a conocer y deconstruir los estereotipos de género en el ámbito del mercado de trabajo, por ejemplo las que tienen lugar durante los procesos de contratación de un nuevo conductor del autobús público o revisores.

Apoyo a la conciliación: Carris canaliza sus objetivos de igualdad de género el núcleo de sus acciones de responsabilidad social corporativa. En este marco, la empresa ofrece acciones como un importante nivel de flexibilidad durante la asignación de turnos de trabajo, se regulan los turnos de los conductores sobre la base de sus situaciones individuales o las necesidades a medio plazo, por ejemplo, las oportunidades de formación que surjan, o las obligaciones familiares específicas.

## Medida 42 País: LETONIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Valmieras stikla šķiedra (JSC) is a company operating on glass fibre research, development, manufacturing and sales.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Valmieras Stikla šķiedra (JSC ) es una empresa que opera en la investigación, desarrollo, fabricación y ventas de fibra de vidrio.

### MEDIDA

Como resultado del diálogo social entre la empresa y el sindicato se concertó un acuerdo, que incluye temas como salarios, beneficios, entorno de trabajo, garantías sociales, etc. La empresa tiene buenas disposiciones para los empleados, mujeres en su mayoría, para la conciliación del trabajo y la vida familiar. La compañía está llevando a cabo mejoras en la política social, incluso sobre de la normativa legal de Letonia, la empresa asigna fondos significativos para, pagos adicionales de vacaciones, seguros médicos, de accidentes y de enfermedad.

JSC está interesado en la calidad de vida de los empleados, por lo que da la oportunidad de hacer deportes, ofrece seguro de salud y otros beneficios. JSC también ayuda en los estudios a los trabajadores en educación superior. Un buen entorno de trabajo y la seguridad del puesto de trabajo toman un papel importante en la empresa.

## Medida 43 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

SEA SpA is a company specialised in electronic opening systems, e.g. automatic doors and gates.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

SEA SpA es una empresa especializada en sistemas electrónicos de apertura e.j. puertas y verjas automáticas.

### MEDIDAS

SEA desarrolla una serie de iniciativas para dar respuestas concretas a las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Con 24 horas de actividad al día, siete días a la semana, los 365 días del año, la compañía es consciente de que es imprescindible el uso de instrumentos como trabajo a tiempo a tiempo parcial, horarios flexibles y permisos retribuidos para los chequeos médicos .

Entre estas iniciativas, el lugar de honor le corresponde a la fórmula de la "madre a tiempo parcial". " Esta herramienta creada en 1975, reconoce a la madre trabajadora el derecho a un contrato a tiempo parcial , con un horario de tiempo determinado, hasta que el niño tiene cinco años. Se realiza automáticamente cuando es demandado y entre 2010-2013 fue utilizado por un promedio de 120 mujeres al año, que es alrededor del 7 % de las trabadoras femeninas de la

## Medida 44 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Network Giunca was established in July 2012 to create new initiatives for corporate welfare in ten member companies in the manufacturing sectors of the Union of Industrialists of the province of Varese: construction, plastics, chemicals, pharmaceuticals and metals.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La Red Giunca se formó en julio de 2012 para crear nuevas iniciativas para el bienestar corporativo en diez empresas miembros en los sectores manufactureros de la Sindicato de Industriales de la provincia de Varese : construcción , plásticos, productos químicos , productos farmacéuticos y metales.

### MEDIDA

1.682 empleados de las siguientes empresas están involucradas: TMC Ltd., Chemisol Italia srl, Viba Spa, Tioxide Europe srl , Italia Momentive Specialty Chemicals Spa, Novartis Farma Spa, Sanofi-Aventis Spa, Lati Industria termoplástico Spa, Bilcare Research Srl, BDG EL Srl (empresas multinacionales, grandes empresas industriales y de fabricación y las PYME del Norte y Sur de la provincia )

La Red se creó con el apoyo del Sindicato de Industriales de la provincia de Varese (miembro de Confindustria). Los objetivos estratégicos incluidos en el contrato de red son " Diseñar, analizar, estudiar,

## Medida 45 País: HUNGRÍA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Budapest Bank offers financial services to individuals and businesses.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Banco de Budapest. Servicios financieros para empresa e individual.

## MEDIDA

Budapest Bank es uno de los fundadores y miembro activo del Foro de Igualdad de Oportunidades de Empleadore , creado en 2010.

Un Programa de Desarrollo de Liderazgo Femenino se puso en marcha en 2011. El objetivo del programa de un año es ayudar a las mujeres mandos intermedios para alcanzar sus metas profesionales. Cuatro de las 11 participantes trabajan ahora en una posición más alta o como líder de un área más compleja.

Las trabajadoras del banco crearon la Red de Mujeres del Banco de Budapest en 2000. Proporciona ayuda para el desarrollo profesional de las mujeres a través de la educación, sesiones de formación, seminarios profesionales, mediante el intercambio de información y experiencias, el cambio de las actitudes culturales y con programas de voluntariado. La actividad de la Red en 2012 incluyó la organización de las unidades y actividades sociales, el apoyo a las mujeres que regresan después del permiso por maternidad, y un programa de la Oficina Verde. La

## Medida 46 País: ALEMANIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Thomas Becker Goldschmiede is a goldsmith, specialised in handmade jewellery.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Thomas Becker Goldschmiede es una joyería especializada en joyas de hechas a mano.

### MEDIDA

Thomas Becker, dueño del taller del orfebre, considera que su compañía como una empresa familiar.

Entre otras medidas, Thomas Becker ofrece a sus empleados reincorporación gradual después de un permiso parental. Por ejemplo, el reingreso se puede facilitar poco a poco a partir de 15 horas de trabajo por semana y aumentar gradualmente hasta 20 y 25 horas para permitir a los empleados adaptarse de nuevo a la labor del día a día .

Los empleados también pueden trabajar desde su casa, en el caso de actividades que no requieren equipos de taller.

Si no hay un lugar disponible en una de guardería o centro para el cuidado de los hijos, los padres tienen la posibilidad de traer a sus hijos con ellos al trabajo en cualquier momento.

## Medida 47 País: ALEMANIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Trumpf GmbH + Co. KG is a company with a focus on manufacturing technology, laser technology and medical technology.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

The Trumpf GmbH + Co. KG empresa enfocada tecnología en la fabricación, tecnología laser y tecnología aplicada a la medicina.,

### MEDIDA

La compañía ha introducido la organización del tiempo de trabajo en seis localidades alemanas, que da a los trabajadores de ambos sexos opciones en cuanto a la duración de su tiempo de trabajo semanal.

Esto se complementa con una serie de opciones para períodos no laborables. Un horario de trabajo rígido ya no es compatible con la situación de la vida personal de cada vez más empleados. En este sentido, los empleados de ambos sexos están definiendo sus prioridades en la vida. La importancia de un trabajo remunerado no es siempre la misma dependiendo de las diferentes fases de la vida. No siempre la "dosis" de trabajo es la misma a lo largo de toda la vida. La oportunidad de hacer cambios periódicos da seguridad ya que permite que las decisiones puedan ser modificadas siempre que sea necesario.

La base sigue siendo el tiempo de trabajo semanal de 15 a 40 horas acordadas en el contrato de

## Medida 48 País: ALEMANIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Siemens AG is a global company in electrical engineering and electronics working in a wide range of sectors (industry, energy, health care, infrastructures) to develop and manufacture products, design and install complex systems and projects, and tailor a wide range of services for individual requirements.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Siemens AG es una compañía global en la ingeniería eléctrica y electrónica que trabaja en una amplia gama de sectores (industria, energía , salud, infraestructuras) para desarrollar y fabricar productos, diseñar e instalar sistemas de proyectos complejos y adaptar una amplia gama de servicios a requisitos individuales

### MEDIDA

Siemens identifica la conciliación de la vida laboral, familiar y facilitar la carrera laboral como factores cruciales para retener y atraer a los empleados potenciales. En muchos lugares en todo el mundo la empresa ayuda a los empleados con una amplia gama de medidas.

En Alemania, uno de cada tres negocios con más de 20 empleados está involucrado en el cuidado de niños o está planificando ese cuidado, bien sea en la casa, en un jardín de infancia o mediante la reserva de plazas en las instituciones existentes. En este contexto Siemens está ampliando las opciones de cuidado de niños con la prestación de servicios adicionales, tales como guarderías, jardines de infancia y centros para los niños después de la escuela cerca de la ubicación del centro de trabajo.

## Medida 49 País: ALEMANIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

BASF SE is the largest chemical company in the world producing chemical products, ingredients and solutions for a wide range of industries and sectors: aerospace, agriculture, automotive, construction, mass transit, packaging, personal care, pharmaceutical, wind energy.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

BASF SE es la compañía química más grande del mundo en fabricar productos químicos, ingredientes y soluciones para una amplia gama de industrias y sectores: aeroespacial, agricultura, automoción, construcción, transporte masivo, embalaje, cuidado personal, productos farmacéuticos y energía eólica.

### MEDIDA

En el marco del auto-compromiso voluntario por el DAX - 30 empresas, BASF se ha fijado el objetivo de aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos al 15 % a finales de 2020.

Para lograr este objetivo, las medidas que ya estaban introducidas han sido evaluadas, los deseos y las necesidades de directivos tanto mujeres como hombre, han sido analizados cuidadosamente y sobre esta base se han identificado prioridades para la acción futura. Esto no sólo implica un enfoque continuo en la promoción del talento, sino también la optimización del equilibrio trabajo - vida familiar, en la oferta de horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, de liderazgo a tiempo parcial, el trabajo compartido y en el aumento de la inversión en

## Medida 50 País: ALEMANIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The construction company Krieger + Schramm from Dingelstädt offers the whole spectrum of a modern construction company, from project development to construction.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La constructora Krieger + Schramm de Dingelstädt, ofrece todo el espectro de una empresa de construcción moderna, desde el desarrollo del proyecto hasta la construcción.

### MEDIDA

Las políticas favorables a la familia son integrales y sus casi 70 empleados pueden hacer uso de todas ellas, ya sean trabajadores de oficina, especialistas o capataces .

A pesar de las necesidades de trabajo estacional y la fluctuación de las necesidades de personal, las políticas favorables a la familia se pueden utilizar durante todo el año. La Familia Amiga es parte integral de la filosofía de la empresa. Los empleados pueden beneficiarse de una incorporación gradual a la empresa, por ejemplo a través de los patrones de horario flexible.

Un modelo muy especial horario de trabajo también se ofrece a los profesionales de la construcción que están en la carretera durante la mayor parte de su horario. Su horario es complicado por lo que sólo tienen que trabajar cuatro días a la semana. De este modo, trabajan de lunes a jueves y pueden pasar tres días a la semana con sus familias.

## Medida 51 País: DINAMARCA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Teledanmark (TDC) is a provider of communication solutions

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Teledanmark (TDC) es un proveedor de soluciones de comunicación

### MEDIDA

TDC ha firmado con el Ministerio Danés de Género la Carta Igualdad para aumentar el número mujeres en la gestión. Así, la compañía ha definido objetivos claros para incorporar más mujeres en la alta dirección y para que haya más mujeres directivas en general, con el objetivo de ayudar a garantizar una mayor igualdad de género entre los directivos de TDC.

A finales de 2015, TDC tiene por objeto lograr que el 33% de los altos directivos en todo el Grupo sean mujeres. En 2012 las mujeres representaban el 24,3 % de altos cargos del grupo de un total de 250.

TDC también se centra en la igualdad de oportunidades sin distinción de género en relación con el permiso parental, por ejemplo por medio de la 'Fars Kram' (Abrazo del Padre), que permite a todos los padres tomar hasta 13 semanas de permiso - una oferta que más del 70 % de los nuevos padres felizmente han aceptado en los últimos años. TDC tiene como objetivo contribuir a una mayor igualdad de género en la sociedad en general.

## Medida 52 País: CHIPRE

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The Papaellinas Group is involved in the distribution of pharmaceutical and fast-moving consumer goods, distribution and retailing of fragrances and cosmetics and retailing of health foods and natural remedies.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

El Grupo Papaellinas distribuye productos farmacéuticos y de productos de consumo rápido, distribuye y comercializa fragancias y cosméticos y vende al por menor de alimentos para la salud y remedios naturales.

## MEDIDA

Esta empresa apoyan activamente el concepto de "balance trabajo-vida" a través de una serie de prácticas que incluye:

- Horario de trabajo flexible.
- Seis meses de licencia de maternidad en lugar de 18 semanas, como está previsto por la ley.
- Suministro gratuito de medicamentos a aquellos miembros del personal que tienen dificultades para tener hijos.
- Provisión gratuita para miembros del personal de cupones de regalo de un valor de 80 € al mes para la compra de productos para niños hasta que el niño llega a la edad de dos años y medio.

## Medida 53 País: BELGICA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Deloitte is one of the largest international organisations in the field of financial and business services.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Deloitte es una de las más grandes compañías internacionales en el campo de servicios empresariales y financieros.

### MEDIDA

El objetivo principal es crear un equilibrio de género en todos los niveles de la empresa por lo que todos los empleados, hombres y mujeres, son parte del objetivo. Varias iniciativas se han llevado a cabo por la empresa en este sentido: Crear conciencia acerca de la diversidad de género, Desarrollo y Promoción, Redes, Consejería de maternidad, flexibilidad y el poder de elección, Clientes y Mercados.

A principios de 2013, Deloitte realizó una actualización de la estrategia de la empresa con una importante línea de base: "Focalizar, Continuidad y Ejecución". Durante cuatro años, la compañía continuará centrándose en la promoción de la mujer en la sociedad y ejecutar diversos proyectos y planes. Esto permite a Deloitte para tomar un enfoque proactivo, y discutir soluciones a medida con las unidades de negocio y líneas de servicio. Los socios gestores discuten regularmente las necesidades específicas de sus unidades de negocio y las acciones, que son necesarios. Además, la diversidad se recoge en los indicadores clave de rendimiento de los socios gestores se incluirá en las estrategias específicas de unidades de negocio.

## Medida 54 País: BELGICA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

The FPS Social Security is a Belgian federal public service that acts as a catalyst for authorities, representatives of employers and workers as well as public social security institutions to ensure the sustainability of social security.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

La Seguridad Social FPS es un servicio público federal belga que actúa como un catalizador para las autoridades, representantes de empresarios y de trabajadores, así como a las instituciones públicas de seguridad social para garantizar la sostenibilidad de la seguridad social.

### MEDIDA

El proyecto sobre la igualdad de género y el liderazgo femenino fue establecido para comprometer a los empleados y para ser un empleador atractivo. Se inició en 2009 focalizado en las posibilidades de trabajo flexibles. Para los empleados de FPS esto significa que nadie tiene su propio escritorio y todo el mundo - aparte de un muy pequeño número de funciones ya identificadas - es capaz de trabajar a distancia. En 2010, el 62 % de los empleados de FPS teletrabajaron y tuvieron la oportunidad de hacer esto hasta tres días a la semana. La posibilidad de trabajo flexible está disponible tanto para hombres como para mujeres, sin discriminación.

## Medida 55 País: AUSTRIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Rupert Fertinger (RF) is a company specialised in the development of components for temperature management in vehicles, power modules and assemblies of lightweight materials.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Rupert Fertinger (RF) es una empresa especializada en el desarrollo de componentes para el control de la temperatura en los vehículos, módulos de potencia y ensamblajes de materiales ligeros.

### MEDIDA

El objetivo de RF es aumentar la proporción de mujeres en todos los ámbitos y, en particular, las profesiones técnicas. A través de contactos específicos con las escuelas y la participación en el Día Austriaco de las Niñas, RF informa a chicas jóvenes sobre las carreras técnicas dentro de la empresa. A través de los horarios de trabajo personalizados, la empresa pretende contribuir a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados.

RF firmó la "*Declaración de las empresas industriales de Austria en favor de las mujeres en puestos de liderazgo*". En este documento, la empresa explica, entre otras cosas, que: "*Al establecer los objetivos específicos de la empresa medibles para aumentar el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral y en los puestos de dirección, estamos expresando nuestra determinación de no estar satisfecho con meros símbolos. Estamos haciendo una contribución significativa a la promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades*". Algunas notables

## Medida 56 País: AUSTRIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Tischlerei Wegerer GmbH, a carpenter processing wood and wood products, was founded in 1904 and since then, passed on from generation to generation.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Tischlerei Wegerer GmbH , empresa de carpintería que procesa la madera y elabora productos de madera , fue fundada en 1904 y desde entonces , ha pasado de generación en generación .

### MEDIDA

Es una sólida empresa familiar, donde se concede gran importancia en facilitar a los empleados a conciliar la vida familiar y laboral y promover una relación personal entre ellos.

La compañía ha puesto en marcha varias medidas favorables a la familia, debido a que las oficinas de la empresa no están convenientemente ubicados (distante de las infraestructuras de cuidado de los niños , se estableció un jardín de infancia, que también garantiza la posibilidad de cuidar a los bebés y los niños con discapacidades .

Un énfasis especial se pone en asegurar que los empleados no estén solos con sus preocupaciones, problemas y temores. Hay un tratamiento muy personal para cada empleado y se encuentran soluciones personalizadas de forma individual.

## Medida 57 País: AUSTRIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Infineon Technologies is a company specialised in semiconductors and system solutions. The company brings innovative technologies for, among other things, energy efficiency, mobility and security.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Infineon Technologies es una empresa especializada en semiconductores y soluciones de sistemas. La compañía aporta tecnologías innovadoras para, entre otras cosas, la eficiencia energética, la movilidad y la seguridad.

### MEDIDA

Condiciones de trabajo favorables para la vida familiar para las mujeres y los hombres, la visibilidad de las mujeres en la empresa, también el aumento de solicitantes femeninas para los puestos técnicos en términos de retención de los empleados, son algunas de las actividades de esta empresa con el objetivo de aprovechar mejor el potencial de ambos sexos.

En el proyecto "FIT ", " Oportunidades y Diversidad de Mujeres en la Tecnología " una de las muchas medidas fue la implementación de un paquete de maternidad. Asegura que el contacto profesional se mantiene durante la licencia de maternidad, se promueve la formación y la educación y se facilita el reingreso

## Medida 58 País: AUSTRIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

IBM (International Business Machines Corporation) is a multinational technology and consulting corporation with fifteen locations in Europe, of which Austria is one.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

IBM (International Business Machines Corporation) es una multinacional de tecnología y empresa de consultoría con quince puntos de Europa, de los que Austria es uno.

### MEDIDA

El aumento de la proporción de mujeres en todas las áreas de negocio es un objetivo importante de IBM Austria. El control regular de la Igualdad de Oportunidades, se refleja en la proporción de mujeres en la contratación, la promoción y la gestión de citas.

Un acuerdo de empresa en la promoción de las mujeres en las operaciones y la igualdad de trato ha existido durante varios años. Dentro de este marco, IBM apoya, por ejemplo, a las mujeres empleadas en la elección de horarios de trabajo alternativos y con especial hincapié en la creación de medias jornadas.

La conciliación de la vida laboral y privada es otro de los objetivos clave de la política de recursos humanos de IBM. La organización flexible del tiempo de trabajo y el lugar es la base para un entorno de auto-dirección y crea las condiciones para la compatibilidad de trabajo y las responsabilidades de cuidado. El trabajo en red en casa ha dado visibilidad y permitido ver la

## Medida 59 País: ESLOVENIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Merkur has become the Slovenian market leader in sales of home products and DIY, electro-installation materials, apparatuses and appliances, machinery and tools; ferrous and non-ferrous metal products, and industrial items for professional use.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Merkur se ha convertido en el líder del mercado esloveno en las ventas de productos para el hogar y bricolaje, materiales de instalación eléctrica, aparatos y electrodomésticos, maquinaria y herramientas; ferrosos y productos de metales no ferrosos, y elementos industriales para uso profesional.

### MEDIDA

1. Dirigiéndose a los roles de género: La igualdad de trato entre hombres y mujeres se utiliza en todos los niveles. De 1.753 empleados, el 49% son mujeres y el 51 % son hombres. El equipo está equilibrado en género y cada trabajador tiene una parte igual en el proceso de trabajo y en la toma de decisiones de acuerdo a su puesto de trabajo.

2. Promoción de las mujeres en la toma de decisiones: las mujeres son iguales a sus homólogos hombres en su trabajo. Gestión del comercio minorista está 100 % representado por mujeres (comercio al por menor de Merkur emplea a 1.094 trabajadores). De 23 gerentes de los centros comerciales en Eslovenia, 10 son mujeres. Los cargos más representativos son dirigidos por mujeres: Dirección de comercio al por menor, financiero, de contabilidad y control, de

## Medida 60 País: PAISES BAJOS

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Achmea is the largest insurance company in Netherlands. The company insures its clients for damages, care and income.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Achmea es la mayor compañía de seguros en Países Bajos. La compañía asegura a sus clientes por daños y perjuicios, cuidados e ingresos (Planes de pensiones etc)

### MEDIDA

Desde 2010 Achmea comenzó con una nueva iniciativa " Maternidad coaching " específicamente para las mujeres embarazadas y las madres jóvenes. Con esta iniciativa, estas mujeres reciben apoyo adicional en este período en particular. El contenido de este apoyo consiste en coaching y talleres.

Achmea quiere apoyar y estimular a las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional y en la conciliación de vida laboral y profesional. Junto a esto, Achmea participa en Cross Mentoring Programme of "Opportunity in Bedrijf", que están dirigidos tanto a mentores (manager) como mentoras (alto potencial femenino).

## Medida 61 País: REINO UNIDO

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Kings College Hospital NHS Trust is a London's teaching hospital, recognised for work in liver disease and transplantation, neurosciences, foetal medicine, cardiac, stroke and blood cancers.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

Kings College Hospital de NHS Trust es un hospital universitario de Londres, reconocido por el trabajo en la enfermedad hepática y trasplantes, neurociencias, medicina fetal, cardíaca, accidentes cerebro-vasculares y leucemias.

## MEDIDA

El programa Kingsflex del Hospital King College ha sido identificado por UNISON como una buena práctica en la promoción de modalidades de trabajo flexibles a través de la asociación entre los sindicatos y los empleadores. Ha demostrado ser clave para reducir el absentismo y el aumento de la contratación.

1. Turnos flexibles: se promueve ampliamente el trabajo a tiempo parcial generalizado, las vacaciones anuales personalizadas y mejoras en los permisos parentales y del cuidador.

El programa Kingsflex, se instauró en el año 2000, para unir lo que antes era un conjunto fragmentario de políticas, que se fueron desarrollando a lo largo de varios años. El proyecto ha sido ampliamente promovido en la propia empresa y en el entorno de ésta, lo que ha hecho que muchos de los trabajadores sean de la comunidad local que de otro modo no hubiesen solicitado empleo.

## Medida 62 País: ITALIA

### ENTIDAD EN INGLÉS:

Saint -Gobain is a multinational company founded in France in 1665. Today it is the world leader in building systems for housing, it produces and distributes materials for modern construction and supports energy efficiency. It is present in 64 countries with approximately 190,000 employees. In Italy, Saint-Gobain has existed since 1889 to date; there are 24 companies belonging to the Saint Gobain Group in Italy with 3680 employees, including 576 women.

### ENTIDAD EN CASTELLANO:

San -Gobain es una multinacional fundada en Francia en 1665. Hoy en día es el líder mundial en sistemas de construcción de viviendas, que produce y distribuye materiales de construcción moderna y es compatible con la eficiencia energética. Está presente en 64 países con aproximadamente 190.000 empleados. En Italia, Saint- Gobain ha existido desde 1889 hasta la fecha; hay 24 empresas pertenecientes al grupo Saint Gobain en Italia con 3.680 empleados, incluyendo 576 mujeres

### MEDIDA

El proyecto " Acciones Positivas " se llevó a cabo para superar las disparidades en el ingreso y durante las carreras de las mujeres y se ha iniciado en las dos empresas del grupo más importantes de Italia: Saint -Gobain Glass Italia (364 empleados, entre ellos 85 mujeres , ninguna mujer en el Comité Directivo integrado por siete miembros ) y Saint- Gobain PPC Italia (749 empleados, incluyendo 141 mujeres , tres mujeres en el Comité Ejecutivo que consta de 23 miembros). El proyecto está financiado en su totalidad por la empresa.

## 8.- CONCLUSIONES.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los últimos veinte años ha pasado de ser un asunto que sólo preocupaba a las madres trabajadoras con hijos e hijas menores a su cargo a ser considerado un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, al estar vinculado a los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo. La conciliación de vida laboral, familiar y personal es una de las áreas prioritarias, junto con la lucha contra la asignación de roles, promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la corrección de diferencias salariales.

La determinación de conocer si efectivamente la aplicación de medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal en la empresa incide en el mantenimiento del empleo o en la atracción de trabajadores y trabajadoras requiere un mayor contraste de datos, que hoy por hoy no existen. La información directa proporcionada por las empresas es ciertamente limitada en cuanto al número de países dentro de la Unión Europea.

Ciertamente de los datos obtenidos si se puede afirmar que las empresas que disponen de medidas de conciliación buscan con ellas mantener y atraer a personal cualificado. Las medidas en materia de conciliación, sean a nivel de empresa o de convenio colectivo, proporcionan una mayor satisfacción del trabajador y trabajadora en el puesto de trabajo. Hay que destacar también que las direcciones de recursos humanos de las empresas tienen una visión a largo plazo de la marcha de las empresas y tienen muy en cuenta que para evitar la falta de personal cualificado en el futuro y mantener las relaciones laborales entre los trabajadores y trabajadoras en el presente tienen que ofrecer medidas de conciliación a sus plantillas.

Las empresas asumen que la importancia de las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal se incrementará en los próximos años y redundarán tanto en la satisfacción del personal como en mejoras de la productividad de las empresas.

Se puede afirmar que las empresas con sus medidas negociadas en conciliación con sus trabajadores y trabajadoras y cercanas a éstos en cuanto a cubrir sus necesidades son el gran motor de la implantación de las medidas de conciliación. Las empresas valoran la conciliación como importante, y como se ha mostrado en las encuestas llevadas a cabo a directores de recursos humanos muy pocas empresas no tienen implantada alguna medida de conciliación para su personal.

En consideración a la crisis económica que se inició en el año 2007 no ha afectado de manera notable ni al mantenimiento de las medidas de conciliación que las empresas tenían implantadas ni a la puesta en marcha de otras medidas.

Las empresas ofrecen medidas en conciliación relacionadas generalmente con la flexibilidad en el puesto de trabajo: horarios, organización del trabajo y reducciones de jornada principalmente y en la medida en la que éstas medidas puedan dar satisfacción a las preferencias del personal y al mismo tiempo cumplir con las necesidades organizativas de las empresas serán las medidas que prevalecerán. El trabajo a tiempo parcial, trabajo muy feminizado, conlleva los riesgos de una menor calidad en el empleo y dificultades en el desarrollo de la carrera profesional.

En cuanto a los permisos maternales, paternales y parentales, se puede decir la disparidad existente entre los diversos países europeos, pese a la existencia de la Directiva sobre “permisos parentales” que los regula. Al respecto las empresas más allá de los siguientes aspectos: elegibilidad, duración de éstos, remuneración, reincorporación al mismo puesto de trabajo, que normalmente están regulados por normas nacionales o convenios colectivos pueden ofrecer a sus trabajadores y trabajadoras programas de apoyo y asesoramiento durante los permisos por nacimiento de hijo o hija. Indicar también, como una tendencia dentro de las medidas

de conciliación que también los permisos familiares –por cuidado de personas mayores o discapacitados- se empiezan a incorporar a las medidas de conciliación debido al envejecimiento de la población y menores servicios públicos de atención a personas con discapacidad.

Las medidas de conciliación relativas a atención de menores tienen muy poca implementación en las empresas, únicamente empresas grandes o muy grandes proporcionan a su personal servicios para los hijos e hijas y persiste la idea de que es una atención que no debe ser proporcionada por las empresas sino por los servicios públicos.

Desde una consideración más amplia y social la implantación de medidas de conciliación en las empresas debe dar respuesta a un profundo cambio en la sociedad occidental. El mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral y aun, una mayor incorporación de éstas al trabajo remunerado, en un nivel individual-familiar parecen imprescindible para mantener las necesidades familiares (larga y exigente educación de los hijos e hijas, ocio, etc), además las mujeres deben asegurarse su propia independencia económica actual y futura y finalmente ese trabajo remunerado femenino tiene una dimensión macroeconómica de productividad. No se puede perder de vista tampoco la incidencia de la falta de medidas de conciliación en la baja tasa de crecimiento demográfico que se ha producido en las sociedades occidentales.

En este sentido la Estrategia Europa 2020 contempla la incorporación de las mujeres al mercado laboral como requisito imprescindible para conseguir los objetivos de obtener una tasa de empleo del 75% para la población de 20 a 64 años, reducir el abandono escolar al 10% (una atención más cercana de padres y madres a hijos menores lo puede evitar) y reducir al 25% las personas que viven por debajo del nivel de pobreza.

La cultura de cada país o zona geográfica tiene gran relevancia al implantar medidas de conciliación, así en los países nórdicos implantación tiene una orientación hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la crianza de hijos e hijas y en la organización de las tareas del hogar, en tanto que en los países más meridionales la orientación ha sido más facilitadora hacia las tradicionales obligaciones domésticas y de cuidado de las mujeres.

Estas costumbres sociales referida a la atención de los hijos e hijas por parte de los padres tienen gran incidencia en el disfrute de los permisos parentales que, aunque los padres trabajadores puedan disponer de ellos, el entorno profesional, familiar y social no es alentador y en ocasiones el disfrutarlo puede mermar las expectativas profesionales del padre.

Las diferentes culturas también inciden en que pueda parecer poco adecuado que menores –sobre todo cuando son muy pequeños- sean atendidos en guarderías o jardines de infancia y se espere que sean cuidados por sus madres, abuelas o en todo caso por miembros de familia.

Una tendencia que si bien en el estudio no se aprecia con gran fuerza es la de que cada vez más hombres jóvenes aprecian las medidas de conciliación en su puesto de trabajo para poder disponer de mayor tiempo para su propio desarrollo personal, en sentido amplio: familia, ocio, formación etc.

Por último y como ya se ha dicho son las empresas las que implantan las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal que afectan en el día a día a sus trabajadores y trabajadoras y en este marco es donde se puede desarrollar la innovación en la conciliación, en la búsqueda de las acciones más adecuadas para las personas y las empresas. En este sentido, la difusión y conocimiento de buenas prácticas en materia de conciliación y el “benchmarking” de éstas es la mejor herramienta para impulsar y extender la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## ENLACES DE INTERÉS.

Entidad o publicación	Enlace
Comisión Europea: DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión	<a href="http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&amp;catId=656">http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&amp;catId=656</a>
Comisión Europea: DG Justicia	<a href="http://ec.europa.eu/justice/index_en.htm#newsroom-tab">http://ec.europa.eu/justice/index_en.htm#newsroom-tab</a>
Comisión Europea, DG Justicia, programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020”	<a href="http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm">http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm</a>
Parlamento Europeo	<a href="http://www.europarl.es/">http://www.europarl.es/</a>
Parlamento Europeo: Comisión de Empleo y Asuntos Sociales	<a href="http://www.europarl.europa.eu/committees/es/empl/home.html">http://www.europarl.europa.eu/committees/es/empl/home.html</a>
Parlamento Europeo:	<a href="http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html">http://www.europarl.europa.eu/committees/es/femm/home.html</a>

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de género	ml
Estrategia Europa 2020	<a href="http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&amp;from=ES">http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&amp;from=ES</a>
Instituto Europeo para la Igualdad de Género. EIGE	<a href="http://eige.europa.eu/content/about-eige">http://eige.europa.eu/content/about-eige</a>
Servicios sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	<a href="https://www.msssi.gob.es/ssi/portada/home.htm">https://www.msssi.gob.es/ssi/portada/home.htm</a>
Unión Europea de PYMES	<a href="http://www.ueapme.com/">http://www.ueapme.com/</a>
Business Europe	<a href="http://www.businesseurope.eu/">http://www.businesseurope.eu/</a>
Centro de Recursos de patronales europeas	<a href="http://www.erc-online.eu/gendertoolkit">http://www.erc-online.eu/gendertoolkit</a>
EUROSTAT	<a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/</a>
Unión Sindicatos Europeos. ETUC	<a href="http://www.etuc.org/">http://www.etuc.org/</a>
ETUC Centro de recursos	<a href="http://www.resourcecentre.etuc.org/gendertoolkit">http://www.resourcecentre.etuc.org/gendertoolkit</a>

## BIBLOGRAFIA Y WEBGRAFIA.

BRITISH PARLIAMENT. Equality and Human Rights Commission's. Policy Briefing: EU Pregnant Workers Directive (2010). <http://www.equalityhumanrights.com/>

BUSINESS EUROPE; CEEP; ETUC; UEAPME "Toolkit for gender equality in practice" (2014). <http://erc-online.eu/GENDERTOOLKIT/#/>

BUSINESS EUROPE; CEEP; ETUC; UEAPME. "FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY" (2005)

CARACCILO DI TORELLA, E; MASELOT, A. "Reconciling work and family live in EU law and policies". (2010) Palgrave Macmillan.

CARNOY, M. "El trabajo flexible en la era de la información". (2007) Alianza Editorial.

COMISION DEL PARLAMENTO Y CONSEJO EUROPEO, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL Y DEL COMITE DE LAS REGIONES. "Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth" (2011).

COMISIÓN EUROPEA, Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar” (2008).

COMISION EUROPEA “Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. (2010). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

146

COMISION EUROPEA. DG EEMPLIO, ASUNTOS SOCIALES E INCLUSION. “Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries” (2005)

CONSEJO DE LA UNION EUROPEA DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES, SANIDAD Y ASUNTOS DE LOS CONSUMIDORES “Conclusiones sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género, 2011-2020” (2011)

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION ON *EMPLOYMENT, SOCIAL POLICY, HEALTH and CONSUMER AFFAIRS* “Conclusions on Reconciliation of work and family life in the context of demographic change” (2011).

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. European Institute for Gender Equality. “Reconciliation of work and family live as a condition of Equal participation on the labour market” (2013)

EUROSTAT. “Reconciliation between work, private and family life in the European Union” (2009).

EUROSTAT “Evaluation of the LFS ad hoc module 2010 on reconciliation between work and family life” (2011).

European Working Group on Labour Law. “Reconciling Work and Family Life in Europe: A Comparative Perspective. Italian report” (2014)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC). “Working time, gender equality and reconciling work and family life” (2012).

FEDERAL MINISTRY FOR FAMILY AFFAIRES, SENIOR CITIZENS, WOMEN AN YOUTH. “European company survey on reconciliation on work and family life.” (2010).

FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO. “Women, men and working conditions in Europe” (2013). <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

LIBRARY OF THE EUROPEAN PARLIAMENT. Work-life balance. Measures to help reconcile work, private and family life”. (2013)

MILLS, M.; TSANG, F.; PRÄG, P.; RUGGERI, K.; MIANI, C.; HOORENS, S. “Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family live in Europe” (2014). DG Justicia.

UEAPME. Futurisme II. "Discussion papers on Labour Market and Social Policies"  
<http://www.ueapme.com/spip.php?rubrique28>

UNION EUROPEA. "Quality of life in Europe: Impacts of the crisis" (2012)

VALCARCEL, A. "Feminismo en el mundo global". (2012) Publicaciones Universidad de Valencia.

WERSIG, M. "Reconciliation of Work and FamilyLife: The Contribution of EU Law"  
Ponencia Final workshop 17-18 June 2010 in Berlin, [www.rechtundgeschlecht.de](http://www.rechtundgeschlecht.de)

147

## ANEXOS

### **ANEXO 1: Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía par 2014. Decisión de ejecución y convocatoria. 2014.**

**Rights, Equality and Citizenship Programme - Work Programme for 2014  
Overview of the 2014 Implementation  
BUDGET LINE Total Amount % of the 2014  
Programme funds**

Budget line 33 02 01: Ensuring the protection of rights and empowering citizens

23 007 000 EUR 42,48 %

Budget line 33 02 02: Promoting non-discrimination and equality

31 151 000 EUR 57,52 %

**TOTAL 54 158 000 EUR 100,00 %**

**Grants/Procurement Total Amount % of the 2014 Programme funds**

Grants 38 760 000 EUR 71,57 %

Procurement 15 398 000 EUR 28,43 %

**TOTAL 100,00 %**

**Overview of the 2014-2020 Implementation**

**FUNDS allocated to the Rights, Equality and Citizenship Programme**

Art. 7 of Regulation 1381/2013 439 473 000 EUR

2014 Budgetary procedure: additional allocation to Budget line 33 02 02 500 000 EUR

**2014 -2020 Total Amount 439 973 000 EUR**

**ALLOCATION OF FUNDS on the basis of current implementation**

**GROUP of specific objectives -**

**Budget lines**

**Total Amount**

**2014**

**% of the 2014-2020**

**Total Amount**

Group 2 – Budget line 33 02 01 23 007 000 EUR 5,24 %

Group 1 – Budget line 33 02 02 31 151 000 EUR 7,09 %

**TOTAL 54 158 000 EUR 12,32 %**

These amounts do not include the contributions of EFTA States that are party to the EEA or

of candidate countries, potential candidates and countries acceding to the Union, which will

possibly participate in the Programme, subject to the conclusion of an agreement.

At present, the countries participating in the Programme are all the Member States. Should

third countries conclude an agreement with the Union on their participation in the Programme

as of 2014, this will be announced in the relevant call for proposals and/or on the Programme's website.

The Programme shall finance actions with European added value. The European added value

of actions, including that of small-scale and national actions, shall be assessed in the light of

criteria such as their contribution to the consistent and coherent implementation of Union law,

and to wide public awareness about the rights deriving from it, their potential to develop mutual trust among Member States and to improve cross-border cooperation, their transnational impact, their contribution to the elaboration and dissemination of best practices

or their potential to contribute to the creation of minimum standards, practical tools and solutions that address cross-border or Union-wide challenges.

2

All activities implemented under this work programme shall respect and shall be implemented

in line with the rights and principles enshrined in the Charter of Fundamental Rights of the

European Union and shall support gender mainstreaming and the mainstreaming of nondiscrimination.

3

## **1. BUDGET LINE 33 02 01: ENSURING THE PROTECTION OF RIGHTS AND EMPOWERING CITIZENS**

### **1.1. Introduction**

On the basis of the five objectives of the Rights, Equality and Citizenship Programme covered

by this budget line, this work programme contains the actions to be financed and the budget

breakdown for year 2014 as follows:

- for action grants (implemented under direct management) (1.2): 15 800 000 EUR
- for operating grants (implemented under direct management) (1.3.): 2 160 000 EUR
- for procurement (implemented under direct management) (1.4): 5 047 000 EUR

Indicative breakdown per specific objective:

#### **SPECIFIC OBJECTIVE Amount**

**Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people and women, as well as violence against other groups at risk, in particular groups at risk of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

**12 460 000 EUR**

Action grants (1.2.1, 1.2.2, 1.2.3) 10 500 000 EUR

Operating grants (1.3.1, 1.3.3) 1 960 000 EUR

**to promote and protect the rights of the child 4 544 000 EUR**

Action grants (1.2.4) 3 800 000 EUR

Operating grants (1.3.1, 1.3.3) 200 000 EUR

Procurement (1.4.1) 544 000 EUR

**to contribute to ensuring the highest level of protection of privacy and personal data**

**993 000 EUR**

Procurement (1.4.1) 993 000 EUR

**to promote and enhance the exercise of rights deriving from citizenship of the Union**

**2 510 000 EUR**

Action grants (1.2.5) 1 500 000 EUR

Procurement (1.4.1, 1.4.2) 1 010 000 EUR

**to enable individuals in their capacity as consumers or entrepreneurs in the internal market to enforce their rights deriving from Union law, having regard to the projects funded under the Consumer Programme**

**2 500 000 EUR**

Procurement (1.4.1) 2 500 000 EUR

**TOTAL 23 007 000 EUR**

4

### **1.2. Action Grants**

**1.2.1. Call for proposals to support transnational projects aiming to prevent, inform**

**about and combat violence against women, young people and children linked to harmful practices**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people and women, as well as violence against other groups at risk, in**

**particular groups at risk of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The Commission will fund practical projects related to combating and preventing violence

linked to harmful practices, such as female genital mutilation, forced or early marriage or

forced sexual relationships, so-called "honour crimes" committed against women, young

people and children.

This call will fund activities aiming at:

- promoting an integrated approach, by developing multi-sectorial guides and protocols for child protection system actors and other actors in contact with victims or potential victims of harmful practices;
- changing attitudes among relevant communities, including through dialogue, mutual learning and exchange of good practice.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will fund activities on:

- mutual learning, exchange of good practices, cooperation activities;
- awareness-raising, information, dissemination activities.

Projects must incorporate direct participation of the communities, including targeted awareness-raising, education as well as promotion of dialogue within practising communities.

Projects must take a child-centred approach and/or a gender-sensitive approach depending

on the end beneficiary target group.

Essential eligibility, selection and award criteria

5

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least three participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;  
(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Daphne – Harmful Practices Q4 2014 4 500 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**1.2.2. Call for proposals to support transnational projects linked to supporting victims of violence**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people and women, as well as violence against other groups at risk, in**

**particular groups at risk of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

6

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The priorities of this call are:

- support services for victims of gender-based violence. Under this priority the Commission will fund projects developing targeted and integrated support for victims with specific needs, such as victims of sexual violence, victims of gender based violence or victims of violence in close or intimate relationships;
- support services for child victims of violence with a child-centred and child rights approach;
- support services for other groups at risk of violence in close or intimate relationships.

Projects funded under this call will also strengthen implementation of the Directive on the rights of victims (2012/29/EU) that provides an obligation to "ensure access for victims and their family members to general victim support and specialist support, in accordance to their needs".

Description of the activities to be funded under the call for proposals

Projects should focus in particular on one or more of the following actions:

- capacity building for staff providing specialised victim support (e.g. through shelters and other forms of safe, accessible alternative accommodation, legal advice, medical and psychological counselling, hotlines or other essential services for victims and their families);
- capacity building in relation to gender-specific issues and child-specific issues, for first points of contact for victims of violence so that they can better meet the specific needs of vulnerable victims, including signposting them to more specialist support services;
- development of integrated and targeted strategies to enhance multi-disciplinary cooperation between relevant actors providing support to victims, including in the fields of health, education, employment and social assistance;

- specific support programmes to empower in particular the most vulnerable victims, such as persons with disabilities, migrants, Roma, persons belonging to ethnic minorities, LGBTI

and elderly women, children in alternative care and street children.

Projects must take a child-centred approach and/or a gender-sensitive approach depending

on the end beneficiaries targeted.

The proposed projects may allow for adaptations or customisation in line with the situation

in individual countries, but the overall objectives and methods must be the same for all participating countries.

Essential eligibility, selection and award criteria

7

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least three participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the

grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Daphne – Victims Q4 2014 4 500 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

Funding under this call may be combined with funding under the Justice Programme on the

implementation of Directive 2012/29/EU on the rights of victims.

**1.2.3. Call for proposals to support transnational projects linked to children as victims of**

**bullying at school, in residential care settings and in detention**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people and women, as well as violence against other groups at risk, in particular groups at risk of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The priority of the call will be **to combat bullying against children** at school, in residential care settings and in detention.

Pooling resources, experience and identified best practices towards developing and implementing anti-bullying programmes will allow for a better understanding of the different national contexts, provide a mutually beneficial learning experience and bring into

contact organisations from across the EU in order to tackle a problem that through the use of

social media and the internet is very international.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will fund activities on:

- mutual learning, exchange of good practices, cooperation activities;
- training.

In particular, it will fund projects of organisations across the EU working together to develop and roll out, or roll out previously developed and piloted comprehensive antibullying

policy and programmes in schools, residential care settings and detention. Projects funded under this priority must involve children, teachers and staff, as well as parents, in a

participatory and empowering manner. Projects on bullying in school may also cover social

networking sites as an extension of bullying in schools. The proposed projects may allow

for adaptations or customisation in line with the situation in individual countries, but the overall objectives and methods must be the same for all participating countries.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least three participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the

grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

9

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

- (a) Relevance to the priorities of the call;
- (b) Quality of the proposed action;
- (c) European added value of the project;
- (d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;
- (e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Daphne – Bullying Q4 2014 1 500 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**1.2.4. Call for proposals to support transnational projects aiming to build capacity for**

**professionals in child protection systems and legal professionals representing children in legal proceedings**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote and protect the rights of the child**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This call for proposals will support capacity building for professionals in child protection systems and legal professionals/practitioners representing children in judicial proceedings,

by promoting good practices in the development of training modules grounded in EU and

international standards and in rolling out training in the participating countries. Priority will

be given to projects that focus on or explicitly include a majority of children from vulnerable groups. All projects should not only develop a sound methodology using recognized existing good practice or tried and tested intervention models, but also consist of

a large proportion of concrete and practical delivery to the specific target groups identified,

ultimately to improve children's experience of the judicial system.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

10

This call will fund activities on:

- Capacity-building for practitioners/professionals working with or for children in alternative care and detention. This may include training to address the rights of the child

and how to communicate with children in an age- and context-appropriate manner, in accordance with UNCRC Article 12.

- Capacity-building for lawyers representing children in criminal, administrative and civil justice on innovative methods used to promote and protect the rights of the child, such as:

- test cases and class actions;

- practical implementation of the third optional protocol to the UNCRC on a communications procedure;

- recourse to the European Committee of Social Rights or the European Court of Human Rights.

This may include development and delivery of new training modules or delivery of previously tried and tested training modules.

- Capacity-building for legal and other practitioners such as social and health workers, and the police. This may include development and delivery of new training modules or delivery

of previously tried and tested training modules on child-friendly justice. Specific focus should be on interdisciplinary training on the rights and needs of children of different age

groups, on proceedings that are adapted to them in the context of implementation of UNCRC Article 12 as well as on early intervention and preventative approaches (including support to families).

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or private non-profit-oriented organisation, duly established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least four participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 100 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

11

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

#### **Reference Date Amount**

Action Grants – Rights of the child Q2 2014 3 800 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

#### ***1.2.5. Call for proposals to support national projects aiming to promote Union citizenship***

##### ***policies***

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote and enhance the exercise of rights deriving from citizenship of the Union**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This call for proposals will support projects promoting Union citizenship policies, in particular facilitating the exercise of the right to free movement and the electoral rights deriving from the citizenship. The priorities of the call will be:

- To raise awareness and improve knowledge about the EU rules on free movement, in particular Directive 2004/38/EC.
- To foster the successful inclusion and participation of mobile EU citizens in the host EU country's civic and political life.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will fund activities on:

- improving the knowledge and expertise on the EU rules on free movement, in particular

Directive 2004/38/EC, of local/regional/national authorities involved in implementing these

rules;

- raising the awareness of EU citizens of their right to free movement and their ability to effectively enforce their rights;

12

- developing, identifying and promoting the exchange and dissemination of best practices

implemented across the EU at local/regional/national level to foster the successful inclusion

and participation of mobile EU citizens in the host EU country's civic and political life (eg.

through one-stop-shop information services addressed to newcomers, by promoting the

participation of EU citizens coming from another Member States in local elections etc).

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;

(c) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the

grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the

project

is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

- (c) European added value of the project;
- (d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;
- (e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – EU citizenship Q3 2014 1 500 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**1.3. Operating Grants**

**1.3.1. Call for proposals for operating grants 2014 to support European networks active**

**in the Daphne or Rights of the Child area**

LEGAL BASIS

13

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objectives:**

- **Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people and women, as well as violence against other groups at risk, in particular groups at risk of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**
- **to promote and protect the rights of the child**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This call aims to support the 2014 annual work programme of European networks whose

statutory aims are to prevent and combat violence against children and/or women, and to

protect victims of such violence, or to promote and protect the rights of the child<sup>1</sup>.

These

priorities may be further specified in the call for proposals.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

The grant will finance the expenditure linked to the normal activities of such networks and the

costs of general administrative expenditure necessary for the running of the organisation.

Only costs incurred after the grant application was submitted may be considered as eligible costs.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria

(a) The applicant must be a private non-profit-oriented organisation duly established in one of

the countries participating in the Programme;

(b) The applicant must be an established formal network with own legal personality or represent (as a joint secretariat or officially appointed coordinator) an established formal

network. This network must be organised at European level, i.e. have member organisations/bodies or authorities in at least 14 participating countries. Networks active in

the area of female genital mutilation (FGM) must have member organisations/bodies or authorities in at least 10 participating countries. Only the network or the organisation

appointed as the joint secretariat/officially appointed coordinator may submit an application;

the member organisations are not eligible to apply.

(c) The network's statutory aims must fall under the objectives of the Programme in the areas

of Daphne or rights of the child;

(d) The applicant must seek co-financing for the costs to be incurred during the implementation of the annual work programme of the organisation for its 2014 financial year;

(e) The application must seek an EU grant that must be between EUR 75 000 and 250 000.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicant's operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain its activities during the period of implementation of the 1 Grounded in the United Nations Convention on the Rights of the Child.

14

proposed work programme;

(b) The applicant's financial capability: the applicant should have stable and sufficient sources

of funding to maintain its activity throughout the period during which the work programme is

being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposal;

(c) European added value of the proposal;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Operating Grants – Daphne/Rights of the child Q2 2014 1 080 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

95%

**1.3.2. Call for 3-year Framework Partnership Agreements (2015-2017) to support European networks active in the Daphne or Rights of the Child area**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objectives:**

**- Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people**

**and women, as well as violence against other groups at risk, in particular groups at risk**

**of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

**- to promote and protect the rights of the child**

BUDGET LINE

33 02 01

Objectives pursued and expected results

This call aims to establish 3-year Framework Partnership Agreements (2015-2017) with European networks whose statutory aims are to prevent and combat violence against children and/or women, and to protect victims of such violence; or to promote and protect

the rights of the child<sup>2</sup>. The annual grants to be signed on the basis of these Framework

2 Grounded in the United Nations Convention on the Rights of the Child.

15

Partnership Agreements will enhance the capacities of these networks to contribute actively

to the development and implementation of the EU policies in these areas.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will support networks whose activities contribute to the implementation of the objectives of the Programme and which will implement among others: analytical activities,

training activities, mutual learning, cooperation, awareness-raising and dissemination activities with EU added value.

The annual operating grant to be provided based on these Framework Partnership Agreements

will finance the expenditure linked to the activities of these networks, insofar as they are in

line with the objectives of the Programme in the areas concerned and with the annual priorities that may be established by the Commission. The costs of general administrative

expenditure necessary for the running of these organisations may also be covered.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant for the Framework Partnership must be a private non-profit-oriented organisation duly established in one of the countries participating in the Programme;

(b) the applicant for the Framework Partnership must be an established formal network with

own legal personality or represent (as a joint secretariat or officially appointed coordinator) an

established formal network, must be organised at European level and have member organisations/bodies or authorities in at least 14 participating countries. Networks active in

the area of female genital mutilation (FGM) must have member organisations/bodies or authorities in at least 10 participating countries. Only the network or the organisation appointed as the joint secretariat/officially appointed coordinator may submit an application,

the member organisations are not eligible to apply.

(c) the network's statutory aims must fall under the objectives of the Programme in the areas

of Daphne or rights of the child.

2. The applicants for Framework Partnership must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicant's operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed outline 3-year work programme and to maintain its activities during the 3-year period of implementation of the proposed outline work programme;

(b) The applicant's financial capability: the applicant should have stable and sufficient sources

of funding to maintain its activity throughout the 3-year period during which the proposed

outline work programme is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the outline 3-year work programme;

(c) European added value of the outline 3-year work programme;

- (d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;
- (e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

16

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

FPA – Daphne/Rights of the child Q3 2014 *n.a.*

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**1.3.3. Operating grant 2015 to Framework Partners active in the Daphne or Rights of the**

**Child area**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objectives:**

**- Daphne – to prevent and combat all forms of violence against children, young people**

**and women, as well as violence against other groups at risk, in particular groups at risk**

**of violence in close relationships, and to protect victims of such violence**

**- to promote and protect the rights of the child**

BUDGET LINE

33 02 01

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This grant aims to support the 2015 annual work programme of European networks active in

the Daphne and Rights of the Child area which have signed Framework Partnership Agreements with the Commission (see activity 1.3.2).

Essential award criteria

The Commission will invite Framework Partners in writing to submit their proposal announcing the annual priorities for 2015. The Commission will verify that the organisation

satisfies the exclusion criteria, that the proposal is consistent with the objectives pursued by

the Programme and will assess the proposal essentially on the basis of the following criteria:

(a) extent to which the proposed annual work programme of Framework Partners addresses

the priorities announced by the Commission and is coherent with the outline work programme

of the Framework Partnership Agreement;

(b) quality of the annual work programme, which must be clear, realistic and well detailed;

(c) European added value of the annual work programme;

(d) financial quality of the proposal, including the existence of a clear, detailed, and reasonable budget, which is coherent with the annual work programme.

Implementation

17

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount

**Reference Date Amount**

Operating Grants under FPA– Daphne/Rights of the child Q4 2014 1 080 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

#### **1.4. Procurement**

The overall budgetary allocation reserved for procurement contracts in 2014 for this budget

line amounts to 5 207 000 EUR.

##### **1.4.1. Procurement activities of DG Justice (incl. cross sub-delegation to DIGIT)**

Legal basis

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

Budget line

33 02 01

Subject matter of the contracts envisaged (*in brackets: indicative types of contracts envisaged,*

*indicative timeframe for launch of procedure*)

In 2014 the Commission intends to undertake several actions through contracts following

public procurement (calls for tenders and framework contracts) or administrative arrangements. Conferences, seminars may be held and studies and impact assessments may be

undertaken as far as they are needed in order to prepare, or accompany new legislation or to

respond to policy changes in the area covered by the Programme. The total budget envisaged

for these types of actions implemented by DG Justice is 4 957 000 EUR. It may cover in

particular the following actions:

(a) Specific objective: Rights of the Child

- European Forum on the Rights of the child (Q4 2014);

- Transfer of Kids' Corner section on rights of the child content to Europa website (Q3 2014);

- Follow-up to 2013 Forum on the Rights of the Child (round tables) (Q3-4 2014);

- Meetings of the children in judicial proceedings steering group and round table (Q2 2014);

(b) Specific objective: Data protection

- Studies to support the implementation of the data protection reform, once agreement is reached between the Council and the European Parliament on the reform package

18

(studies on the application of the data protection reform, preparation of necessary documents for facilitating application of the reform, studies regarding adequacy of third countries data protection laws, and studies related to international agreements in the field of data protection) (Q3-4 2014);

- Preparation of the implementation of the consistency mechanism with data protection authorities (Q3-4 2014);

- Meetings of network of experts and academics in the field of data protection (Q2-4 2014);

- Data protection day, other international conferences and workshops on data protection (Q2-4 2014);

- Annual Report on the situation regarding the protection of individuals with regard to the processing of personal data in the European Union (Q4 2014);

- Studies on the external dimension of data protection (studies regarding adequacy of third countries' data protection laws, and studies related to international agreements in the field of data protection) (Q3-4 2014).

(c) Specific objective: Citizenship

- Studies on the citizenship rights including free movement and residence policy and political rights of Union citizens (Q2 2014);

- Meetings of network of experts on Union citizenship (Q2 2014);

- Website for improving awareness on Union citizenship rights (cross subdelegation to

DIGIT);

- Activities aiming at facilitating administrative cooperation and inform public authorities on Union citizenship rights, including consular protection for unrepresented Union citizens (Q2 2014);

(d) Specific objective: Consumer rights

- Economic study on the impact of a fragmented legal framework on the uptake of cloud computing services in the EU (Q3 2014);
- Study on the impact of differences in national insurance laws on cross-border trade in the insurance sector (Q2 2014);
- Study on the legal fragmentation of the Single Market in cross-border sale of goods and services with focus on e-commerce (Q2 2014);
- Study on the effectiveness and equivalence of the protection granted by national laws on civil procedure to ensure that EU consumer legislation is taken into account in civil proceedings (Q2 2014);
- ex-post evaluation of the consumer awareness-raising campaign on consumer rights (Q4 2014);
- Consumer Law Database (content update, hosting, maintenance) (cross subdelegation to DIGIT);
- Follow-up activities for the consumer awareness raising campaign on consumer rights based on the evaluation (e.g. banner campaign, mailing or reprinting the information materials) (Q4 2014);

19

- Workshops on various consumer rights areas (Unfair Commercial Practices Directive, Misleading and Comparative Advertising Directive, Guidelines for the Consumer Rights Directive, consumer rights in the digital environment, Timeshare Directive, Unfair Contract Terms Directive) (Q2-4 2014)

- Transposition checks of the Consumer Rights Directive (Q3 2014);

- Development of the Comprehensive Consumer Law Database (incorporating Consumer Law Compendium and reworking the IT platform) (Q2, Q4 2014).

Indicative number of new contracts envisaged: 17

Indicative number of specific contracts based on framework contracts envisaged: 21

Implementation

By DG Justice (except if specified differently)

#### **1.4.2. Contribution to institutional communication - Procurement activities of DG COMM**

Legal basis

Art. 4 and 5 (1) (c) Regulation (EU) No 1381/2013

Budget line

33 02 01

Subject matter of the contracts envisaged

In accordance with Articles 5 (1) (c) and 7 (2) of the basic act, the Rights, Equality and Citizenship Programme will contribute in 2014 to the institutional communication priorities

of the Union, as defined by the Commission in the Communication "Corporate Communication under the Multiannual Financial Framework 2014-2020", SEC(2013) 486/2

of 23.09.2013.

In line with the general objectives of the Programme (Article 3), corporate communication

will aim to raise public awareness about the EU as a whole, its values and political priorities,

therefore contributing to the creation of an area, where the rights of persons, as enshrined in

the Treaty on the Functioning of the European Union and the Charter of Fundamental Rights

of the European Union, are promoted and protected.

This means that the contribution from the Rights, Equality and Citizenship programme may

be used for the issues highlighted for corporate communication in 2014 – growth and jobs on

the one hand and the debate on the future of Europe/European Parliament elections on the

other.

Institutional communication will be implemented in 2014 through an integrated communication campaign, promoting the EU's activities.

In particular, the campaign will increase citizen's knowledge and understanding of different

policies the European Union it puts in place to stimulate the growth of the European economy.

20

The campaign will use multiple channels to deliver a clear and consistent message to a variety

of audiences and it will have to actively engage with citizens, seeking their views and promoting a permanent dialogue.

The campaign will be evaluated by using evaluation and measurement techniques.

Indicatively, the campaign will be implemented through a specific service contract for example

via the Framework Service Contract COMM PO/2011-9/A1 and other framework contracts

including for evaluation.

Indicative amount

250 000 EUR

Implementation

By DG COMM based on a co-delegation

21

## **2. BUDGET LINE 33 02 02: PROMOTING NON-DISCRIMINATION AND EQUALITY**

### **2.1. Introduction**

On the basis of the four objectives of the Rights, Equality and Citizenship Programme covered by this budget line, this work programme contains the actions to be financed and the

budget breakdown for year 2014 as follows:

- for action grants (implemented under direct management) (2.2): 13 950 000 EUR
- for operating grants (implemented under direct management (2.3.): 6 850 000 EUR
- for procurement (implemented under direct management) (2.4): 10 351 000 EUR

Table breakdown per specific objectives:

#### **SPECIFIC OBJECTIVE Total Amount**

**to promote the effective implementation of the principle of nondiscrimination on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and to respect the principle of non-discrimination on the grounds provided for in Article 21 of the Charter**

**11 080 000 EUR**

Action grants (2.2.1) 3 450 000 EUR

Operating grants (2.3.1, 2.3.2) 2 500 000 EUR

Operating grant to de facto monopoly (2.3.3) 950 000 EUR

Procurement (2.4.1) 4 180 000 EUR

**to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance**

**5 790 000 EUR**

Action grants (2.2.2., 2.2.3) 5 350 000 EUR

Operating grants (2.3.1, 2.3.2) 250 000 EUR

Procurement (2.4.2) 190 000 EUR

**to promote and protect the rights of persons with disabilities 5 896 000 EUR**

Action grants (2.2.4) 1 550 000 EUR

Operating grants (2.3.1, 2.3.2) 2 200 000 EUR

Procurement (2.4.3) 2 146 000 EUR

**to promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming**

**8 385 000 EUR**

Action grants (2.2.5, 2.2.6) 3 600 000 EUR

Operating grants (2.3.1, 2.3.2) 950 000 EUR

Procurement (2.4.4) 3 835 000 EUR

**TOTAL 31 151 000 EUR**

22

## **2.2. Action Grants**

### **2.2.1. Call for proposals to support activities on non-discrimination and Roma integration**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote the effective implementation of the principle of nondiscrimination**

**on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and to respect the principle of non-discrimination on the**

**grounds provided for in Article 21 of the Charter**

BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The Commission will support activities which:

- tackle at least one of the grounds of discrimination of Art. 19 TFEU by;
- developing national policy to combat discrimination and promote equality beyond legislation;
- implementing more effectively the legislation on non-discrimination adopted following the Racial Equality Directive and the Employment Framework Directive;
- increasing relevant stakeholders' knowledge of EU and national policies and legislation in the antidiscrimination field;
- increasing the level of citizen's knowledge of their rights in cases of discrimination.

or

- promote Roma integration, aiming to support the implementation of national Roma inclusion

strategies or integrated sets of policy measures and the Council Recommendation on Roma

integration.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

The scope of projects can be either transnational or national, including the implementation of

activities at regional or local level.

This call will fund activities on:

- data collection and surveys;
- conducting scientific research or other scientific activities in the field of antidiscrimination;
- monitoring the implementation of non-discrimination legislation;
- training of professionals;
- mutual learning, exchange of good practices, cooperation, including identifying best practices which may be transferable to other participating countries;

- dissemination and awareness raising activities (including at local level), such as seminars, conferences, campaigns or social media and press activities.

23

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or private non-profit-oriented organisation, duly established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;

(c) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project

is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Non-discrimination/Roma Q3 2014 3 450 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**2.2.2. Call for proposals to support transnational projects on exchange of best practices**

**to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other**

**forms of intolerance**

BUDGET LINE

24

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The priorities of this call would be the exchange of best practices to prevent and combat

racism, xenophobia and homophobia and other forms of intolerance, to cover in particular

the use of criminal law as response to racism, xenophobia and homophobia, and the use of

other tools (e.g. ethic codex, community-building, awareness raising). Priority will be given

to projects covering many participating countries.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will fund mutual learning and cooperation activities; in particular, it will fund projects aiming at sharing concrete best practices that are likely to increase efficient prevention as well as effective responses to racist, xenophobic and homophobic incidents, by

means of criminal law or by other means. Projects on the use of criminal law should involve

representatives of law enforcement authorities, prosecutors, and members of the judiciary,

projects on prevention should involve actors having influence on the public opinion (such as

media, local decision-makers etc.). Priority will be given to projects involving a large number of participating countries. The activities should result in the production of a manual

summarising best practices, which could be disseminated to all relevant stakeholders in the

participating countries. Wide dissemination of results and concrete recommendations to

relevant stakeholders in all participating countries should be foreseen in the proposals.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least five participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 300 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the

grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicant should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project

is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

25

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Racism – Best practices Q2 2014 1 500 000 EUR  
Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs  
80%

### **2.2.3. Call for proposals to support transnational projects on monitoring and reporting**

#### **on hate crime and hate speech in the internet**

##### LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other**

#### **forms of intolerance**

##### BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The projects shall contribute to the development of efficient monitoring and reporting mechanisms for racist, xenophobic and homophobic hate speech and hate crime on the

internet and to improve the existing monitoring/reporting mechanisms. They will thereby

support the effective, comprehensive and consistent implementation, application and monitoring of Framework decision 2008/913/JHA.

The funding will be awarded to a few larger projects that would ideally cover all participating

countries, and in any case a high number of them.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will fund projects focusing on:

- monitoring and data collection concerning the existence of racist/xenophobic/homophobic websites in participating countries;

- sharing of best practices among participating countries where such mechanisms exist (e.g.

Ireland, Italy);

- development of efficient reporting mechanisms for victims of hate crimes (particular focus

should be put on the sustainability of reporting beyond the life of the project);

- wide dissemination to relevant stakeholders in all participating countries and to the wider

26

public, aiming to encourage victims or witnesses of racist or xenophobic incident to report.

Proposals should ensure close cooperation between relevant authorities of the participating

countries. They should include a strategy on how to reach effectively relevant public authorities and foresee an analysis of their follow up of concrete incidents to be reported

through proposed reporting mechanisms.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant must be a public entity or a private non-profit-oriented organisation, duly

established in one of the countries participating in the Programme, or an international organisation;

(b) the application must be transnational and involve organisations from at least five participating countries;

(c) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 300 000;

(d) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Racism – Hate crime/hate speech Q2 2014 3 850 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

27

#### **2.2.4. Call for proposals to support national projects on voluntary mutual recognition of**

#### **disability benefits associated to a disability card (European Disability Card)**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote and protect the rights of persons with disabilities**

BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The objective of the EU model disability card (proposed working title "InclEUusive card") is to

facilitate cross-border travelling in the EU of persons with disabilities. Such a scheme of

mutual recognition of the disability status would be based on a single European card for

persons with disabilities.

In a number of EU Member States national or regional disability cards mostly give access to

certain benefits, notably in the areas of tourism, culture and transport. However, there is

currently no mutual recognition between the Member States of the disability status or the

benefits attached to this status. Therefore, persons with disabilities travelling to another EU

country are often not treated equally to nationals as their cards are not recognised outside their

countries.

The "InclEUusive card" would imply recognition of the disability status and would give equal access to the same benefits to the card holders from other participating countries as to national card holders, for example in the areas of culture, leisure, sport, transport and tourism. The Commission will facilitate the preparatory and launch phase of the "InclEUusive card" by giving initial support until the project reaches cruising speed. However, the InclEUusive card should not become dependent on continuous EU funding.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

The call will aim to support the launch and start-up phase of the InclEUusive card in the Member States that are participating in the Project Working Group on the development of the

card. In particular the support will contribute to:

1. setting up the respective inclEUusive card national organisations (governmental or nongovernmental entities) whose main tasks will be: a) issuing the card; and b) collecting the benefits and maintaining contacts with service providers;
2. establishing the respective national package of benefits that Member States are ready to mutualise and taking the necessary national measures to make that possible (e.g. setting up of a database).

The applicant must confirm that he accepts the main principles for cooperating in the "InclEUusive card" and that he intends to remain part of it in the future, after the finalisation of this grant.

Essential eligibility, selection and award criteria

28

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:
  - (a) the applicant must be a public entity duly established in one of the Member States participating in the Project Working Group on the development of the card or a non-profit oriented organisation duly established in one of the Member States participating in the Project Working Group on the development of the InclEUusive card and mandated by the relevant national authorities;
  - (b) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 75 000;
  - (c) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the grant application.
2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:
  - (a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the proposed action taking into account the specific requirements for the implementation of the InclEUusive card and to maintain their activities during the period of implementation of the proposed action;
  - (b) The applicants' financial capability: the applicants should have stable and sufficient sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project is being carried out and to participate in its funding.
3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

- (a) Relevance to the priorities of the call;
- (b) Quality of the proposed action;
- (c) European added value of the project;
- (d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;
- (e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

Action Grants – Disability – European Disability Card Q3 2014 1 550 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**2.2.5. Call for proposals to support Member States' activities to improve gender equality**

**in national policies and programmes**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote equality between women and men and to advance gender**

**mainstreaming**

29

BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This call for proposals will aim to support national actors in promoting equality between women and men, to improve gender mainstreaming in the policies and programmes of the

participating countries, and to achieve the objectives defined in the European Strategy for

equality between women and men 2010-2015 and the European Pact for equality between

women and men. The funded projects will seek the integration of European goals of equality

in national policies. Priority will be given to projects dealing with equal economic independence, including aspects such as reconciliation of professional and private life.

The results of the projects will contribute to the knowledge, understanding and development

of the European Strategy and the European Pact for equality between women and men. They

will improve the image of the EU and stimulate activities at European level. They include

exchange of experiences and best practices on a transnational scale among the participating

countries and stimulate dialogue and cooperation across national borders and cultural boundaries.

Description of the activities to be funded under the call for proposals

Activities funded will encompass:

- training of professionals (i.e. civil servants);
- mutual learning, exchange of good practices, cooperation;
- awareness raising, information, dissemination.

Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the application must be submitted:

- (i) by the national authority in charge of the policy on equality between women and men
- (if

an application is submitted by this authority, applications submitted by other entities will be ineligible); or

(ii) by the body responsible for gender equality at national level (i.e. [body referred to in Art.](#)

[20 of the Directive 2006/54/EC](#)) (If no application is submitted by the national authority under (i), an application submitted by the body responsible for gender equality at national

level will be eligible); or

(iii) by another national authority (only if no application is submitted by the two entities under (i) and (ii), will an application submitted by another national authority be eligible);

(b) the EU grant applied for cannot be lower than EUR 100 000;

(c) the project must not be completed or have started prior to the date of submission of the

grant application.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicants' operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed action and to maintain their activities during the period of implementation of the

proposed action;

(b) The applicants' financial capability: the applicant should have stable and sufficient 30

sources of funding to maintain their activities throughout the period during which the project

is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

(a) Relevance to the priorities of the call;

(b) Quality of the proposed action;

(c) European added value of the project;

(d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;

(e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

#### **Reference Date Amount**

Action Grants – Gender Equality Q4 2014 3 350 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

#### **2.2.6. Action grant to monopoly – Presidency conference**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote equality between women and men and to advance gender**

**mainstreaming**

Article 190(1)(c) of the Rules of Application

Presidency Conferences, highly political in nature and requiring representation at the highest

level both from national authorities and European representatives, are to be organised exclusively by the Member State holding the Presidency. Given the unique role of the Presidency in the framework of EU activities, the Member State responsible for the organisation of the event is considered as a monopoly.

BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

One Presidency conference will be financed and will aim to enhance awareness and promote the debate about key challenges and policy issues on equality between women and men among stakeholders and civil society at Member States' level.

Description of the activities to be funded

31

This grant aims to support one Presidency Conference in 2015 in the area of equality between women and men.

Essential award criteria

The Commission will invite in writing the applicant to submit a proposals. The Commission

will verify that the applicant satisfies the exclusion criteria, that the proposal is consistent with

the objectives pursued by the Programme and will assess the proposal essentially on the basis

of the following criteria:

(a) extent to which the proposed activities address the priorities of the Strategy for equality

between women and men 2010-2015 (COM(2010) 491 final);

(b) quality of the proposal, which must be clear, realistic and well detailed;

(c) European added value of the activities;

(d) financial quality of the proposal, including the existence of a clear, detailed, and reasonable budget, which is coherent with the proposed activities.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount

**Reference Date Amount**

Action Grants – Gender Equality - Presidency Q4 2014 250 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

### **2.3. Operating Grants**

**2.3.1. Call for 3-year Framework Partnership Agreements (2015-2017) to support European networks active in the areas of non-discrimination; racism, xenophobia,**

**homophobia or other forms of intolerance; disabilities; or equality between women**

**and men**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objectives:**

**- to promote the effective implementation of the principle of non-discrimination on the**

**grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and to respect the principle of non-discrimination on the grounds provided**

**for in Article 21 of the Charter;**

**- to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance;**

**- to promote and protect the rights of persons with disabilities;**

32

**- to promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming.**

BUDGET LINE

33 02 02

### Objectives pursued and expected results

This call aims to establish 3-year Framework Partnership Agreements (2015-2017) with European networks whose statutory aims are to promote the effective implementation of the

principle of non-discrimination; to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia

and other forms of intolerance; to promote and protect the rights of persons with disabilities;

to promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming. The

annual grants to be signed on the basis of these Framework Partnership Agreements will

enhance the capacities of these networks to contribute actively to the development and implementation of the policies in these areas.

### Description of the activities to be funded under the call for proposals

This call will support networks whose activities contribute to the implementation of the objectives of the Programme and who will implement among others: analytical activities,

training activities, mutual learning, cooperation, awareness-raising and dissemination activities.

The annual operating grant to be provided based on these Framework Partnership Agreements

will finance the expenditure linked to the activities of these networks, insofar as they are in

line with the objectives of the Programme in the areas concerned and with the annual priorities that may be established by the Commission. The costs of general administrative

expenditure necessary for the running of these organisations may also be covered.

### Essential eligibility, selection and award criteria

1. To be **eligible**, grant applications must comply with all of the following criteria:

(a) the applicant for the Framework Partnership must be a private non-profit-oriented organisation, duly established in one of the countries participating in the Programme;

(b) the applicant for the Framework Partnership must be an established formal network with

own legal personality or represent (as a joint secretariat or officially appointed coordinator) an

established formal network, must be organised at European level and have member organisations/bodies or authorities in at least 15 participating countries. Only the network or

the organisation appointed as the joint secretariat/officially appointed coordinator may submit

an application, the member organisations are not eligible to apply.

(c) the network's statutory aims must fall under the objectives of the Programme in the areas

of non-discrimination; or racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance; or

rights of persons with disabilities; or equality between women and men.

2. Grant applicants must meet the following **selection criteria**:

(a) The applicant's operational and professional capacity to implement and/or coordinate the

proposed outline 3-year work programme and to maintain its activities during the 3-year period of implementation of the proposed outline work programme;

(b) The applicant's financial capability: the applicant should have stable and sufficient sources

of funding to maintain its activity throughout the 3-year period during which the proposed

33

outline work programme is being carried out and to participate in its funding.

3. Proposals will be assessed based on the following **award criteria**:

- (a) Relevance to the priorities of the call;
- (b) Quality of the outline 3-year work programme;
- (c) European added value of the outline 3-year work programme;
- (d) Expected results, dissemination, sustainability and long-term impact;
- (e) Cost-effectiveness.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount of the call for proposals

**Reference Date Amount**

FPA – Non-discrimination/Racism/Disability/Gender Equality Q3 2014 *n.a.*

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**2.3.2. Operating grants 2015 to Framework Partners active in the areas of nondiscrimination;**

***racism, xenophobia, homophobia or other forms of intolerance;***

***disabilities; or equality between women and men***

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objectives:**

**- to promote the effective implementation of the principle of non-discrimination on the**

**grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and to respect the principle of non-discrimination on the grounds provided**

**for in Article 21 of the Charter;**

**- to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance;**

**- to promote and protect the rights of persons with disabilities;**

**- to promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming**

BUDGET LINE

33 02 02

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

This call aims to support the 2015 annual work programme of European networks which

have signed Framework Partnership Agreements with the Commission (see activity 2.3.1)

and whose statutory aims are to promote the effective implementation of the principle of

34

non-discrimination on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation; to prevent and combat racism, xenophobia, homophobia and other forms of intolerance; to promote and protect the rights of persons

with disabilities; or to promote equality between women and men and to advance gender mainstreaming.

Essential award criteria

The Commission will invite Framework Partners in writing to submit their proposal

announcing the annual priorities for 2015. The Commission will verify that the organisation satisfies the exclusion criteria, that the proposal is consistent with the objectives pursued by the Programme and will assess the proposal essentially on the basis of the following criteria:

- (a) extent to which the proposed annual work programme addresses the priorities announced by the Commission and is coherent with the outline work programme of the Framework Partnership Agreement;
- (b) quality of the annual work programme, which must be clear, realistic and well detailed;
- (c) European added value of the annual work programme;
- (d) financial quality of the proposal, including the existence of a clear, detailed, and reasonable budget, which is coherent with the annual work programme.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount

**Reference Date Amount**

Operating Grants under FPA –

Non-discrimination/Racism/Disability/Gender Equality

Q4 2014 5 900 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

80%

**2.3.3. Operating grant 2015 to de facto monopoly - EQUINET**

LEGAL BASIS

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

**Specific objective: to promote the effective implementation of the principle of nondiscrimination**

**on the grounds of sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, and to respect the principle of non-discrimination on the**

**grounds provided for in Article 21 of the Charter**

Article 190(1)(c) of the Rules of Application

Article 13 of Directive 2000/43/EC

BUDGET LINE

33 02 02

35

Priorities of the year, objectives pursued and expected results

The beneficiary of the grant will be EQUINET AISBL (registered in Belgium). EQUINET was created in 2007 and its members are National Equality Bodies as established by Article

13 of Directive 2000/43/EC. This article provides that Member States will designate a body

or bodies for the promotion of equal treatment of all persons without discrimination on grounds of racial or ethnic origin. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguarding of individuals' rights.

As the designation of equality bodies by the Member States is required by Article 13 of Directive 2000/43/EC, these organisations are well identified.

EQUINET is in a de facto monopoly situation, because this is the only network which can

ensure coordination of activities and exchange of good practices between Equality bodies

foreseen by the Directive 2000/43/EC.

Member States must also ensure that the competences of these bodies include independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination, conducting independent surveys concerning discrimination and finally publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.

The Commission considers that the National Equality Bodies play a key role in the actual

implementation of Directive 2000/43/EC. This is comprehensive legislation taking a rightsbased

approach, so it will work only if citizens take cases to court. That is why there is a need for comprehensive support by the equality bodies, both in terms of direct support to the

individuals and in terms of research and awareness-raising. The work with the equality bodies to date has shown a very varied level of knowledge and working methods among the

27 equality bodies. Consequently, European sharing of best practice is crucial to get a common level of protection of citizen's across the EU.

Description of the activities to be funded

This grant aims to support the activities implemented in 2015 by the network of the equality

bodies and encourage the sharing of experiences and good practices between them.

Essential award criteria

The Commission will invite EQUINET in writing to submit its proposal announcing the annual priorities for 2015. The Commission will verify that the organisation satisfies the exclusion criteria, that the proposal is consistent with the objectives pursued by the Programme and will assess the proposal essentially on the basis of the following criteria:

(a) extent to which the proposed annual work programme addresses the priorities announced

by the Commission;

(b) quality of the annual work programme, which must be clear, realistic and well detailed;

(c) European added value of the annual work programme;

(d) financial quality of the proposal, including the existence of a clear, detailed, and reasonable budget, which is coherent with the annual work programme.

Implementation

By DG Justice

Indicative timetable and indicative amount

36

#### **Reference Date Amount**

Operating Grant – de facto monopoly Q4 2014 950 000 EUR

Maximum possible rate of co-financing of the eligible costs

95 %

#### **2.4. Procurement**

The overall budgetary allocation reserved for procurement contracts in 2014 for this budget

line amounts to EUR 10 351 000.

##### **2.4.1. Procurement activities of DG Justice**

Legal basis

Art. 4 and 5 Regulation (EU) No 1381/2013

Budget line

33 02 02

Subject matter of the contracts envisaged (*in brackets: indicative types of contracts envisaged,*

*indicative timeframe for launch of procedure)*

In 2014 the Commission intends to undertake several actions through contracts following

public procurement (calls for tenders and framework contracts) or administrative arrangements. Conferences, seminars may be held and studies and impact assessments may be

undertaken as far as they are needed in order to prepare, or accompany new legislation or to

respond to policy changes in the area covered by the Programme. The total budget envisaged

for these types of actions implemented by DG Justice is EUR 10 351 000. It may cover in

particular the following actions:

(a) Specific objective: non-discrimination

- Training of legal and policy practitioners on non-discrimination (Q2 2014);
- Network of legal experts in the field of non-discrimination (Q2 2014);
- Citizens guide on how to present an anti-discrimination claim (brochure/annex to implementation report on anti-discrimination directives) (Q2 2014);
- Communication activities (Journalist Award, newsletter, database) (Q2 2014);
- Activities on Roma integration: Roma Platform, National Roma Contact Point meetings, ad hoc pilot/working group, Round Tables with civil society & international organisations (Q2-4 2014);
- Data collection and development of indicators on equality - updating the 2007 handbook with indicators from DG ESTAT, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), open method of coordination (OMC), EU2020 Strategy and other sources & providing guidance to national authorities on data collection on equality (Q4 2014);
- The business case for diversity: follow up to the current project on the EU Exchange 37

Platform of Diversity Charter on developing and strengthening diversity policies by companies (working groups, exchange of good practices, diversity tools to set up and measure benefits of diversity for companies etc.) (Q2 2014);

- Study/research to deepen the understanding of good practices in LGBT areas (Q3 2014);
- Good practice exchange seminars with Member States on specific topics of common interest, Governmental Expert Group (Q3 2014);
- Diversity Award for public authorities promoting outstanding policies, practices and projects at national and local level aiming at promoting equality (Q3 2014);

(b) Specific objective: racism and xenophobia

- Expert seminars, exchanges of information and good practices and other support activities (Q2-4 2014);

(c) Specific objective: disabilities

- Production of European Disability Card "InclEUusive card" (Q4 2014);
- Training of legal practitioners on the UN Convention and on the disability provisions in EU legislation (Q3 2014);
- Work Forum on the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Q4 2014);
- Study on effectiveness of the implementation of disability-relevant EU legislation and policies in the Member States and related relevant measures (Q3 2014);
- European Day of Disabled people - Mobilizing stakeholders for the promotion and exchange of good practices on disability issues (Q4 2014);

(d) Specific objective: gender equality

- Training of legal and policy practitioners on gender equality (Q4 2014);
- Network of legal experts in the field of gender equality (Q2 2014);
- Workshops on exchange of good practices on gender equality (Q2 2014);

- Database on the participation of women in decision-making positions (Q2 2014);
  - European Equal Pay Day activities (Q4 2014);
- Indicative number of new contracts envisaged: 12  
Indicative number of specific contracts based on framework contracts envisaged: 11  
Indicative number of contract renewals: 3  
Implementation  
By DG Justice.

## **ANEXO 2. “Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial”. 1997**

### **ACUERDO MARCO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. Año 1997.**

Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales europeos Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales, Confederación Europea de Sindicatos y Centro Europeo de la Empresa Pública.

#### Preámbulo

El presente Acuerdo marco es una contribución a la estrategia europea general en favor del empleo. El trabajo a tiempo parcial ha tenido un importante impacto en el empleo durante los últimos años. Por este motivo, las Partes de este acuerdo han prestado una atención prioritaria a esta forma de trabajo, y tienen la intención de examinar la necesidad de acuerdos similares para otras formas de trabajo flexible.

Este acuerdo, al tiempo que reconoce la diversidad de las situaciones en los Estados miembros y que el trabajo a tiempo parcial es característica del empleo en determinados sectores y actividades, enuncia los principios generales y requisitos mínimos relativos al trabajo a tiempo parcial. Asimismo, ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para la eliminación de la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y de contribuir al desarrollo de las posibilidades de trabajo a tiempo parcial sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

El presente Acuerdo tiene por objeto las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, reconociendo que las decisiones relativas a los regímenes legales de seguridad social son competencia de los Estados miembros. En el marco del principio de no discriminación, las Partes de este acuerdo han tomado nota de la Declaración sobre el Empleo del Consejo Europeo de Dublín de diciembre de 1996, en la que el Consejo, entre otras cosas, subrayaba la necesidad de hacer que los sistemas de protección social favorezcan más la creación de empleo «desarrollando regímenes de protección social capaces de adaptarse a los nuevos modelos de trabajo y que faciliten una protección adecuada a las personas que efectúan esos nuevos tipos de trabajo». Las partes del presente acuerdo consideran que debería ponerse en práctica esta declaración.

La CES, la UNICE y el CEEP piden a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo para que éste, mediante una Decisión, haga vinculantes estos requisitos en los Estados miembros que son parte del Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo n° 14 sobre la política social, anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

Las Partes del presente acuerdo ruegan a la Comisión, en su propuesta para la aplicación del presente Acuerdo, que pida a los Estados miembros que adopten las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la Decisión del Consejo, a más tardar, dos años después de la adopción de la Decisión, o que garanticen (1) que los interlocutores sociales establecerán las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que finalice este período. Los Estados miembros, en caso necesario y para tener en cuenta las dificultades específicas o para una aplicación por convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para el cumplimiento de la presente disposición.

Sin perjuicio del papel de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, las Partes del presente acuerdo piden que la Comisión les remita, en primera instancia, todo asunto relativo a la interpretación del presente acuerdo a nivel europeo para que puedan emitir su opinión.

#### Consideraciones generales

1. Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo n° 14 sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 4 de su artículo 3 y el apartado 2 de su artículo 4;
2. Considerando que el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social prevé que los acuerdos celebrados a nivel comunitario se aplicarán, a petición conjunta de las Partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión;
3. Considerando que la Comisión, en su segundo documento de consulta sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores, anunció su intención de proponer una medida comunitaria jurídicamente vinculante;
4. Considerando que en las conclusiones del Consejo Europeo de Essen se subrayó la necesidad de tomar medidas para promover el empleo y la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres, y se exhortó a la adopción de medidas destinadas a «aumentar la intensidad de la creación de empleo del crecimiento, en particular mediante una organización más flexible del trabajo, que corresponda a los deseos de los trabajadores y a los requisitos de la competencia»;
5. Considerando que las Partes del presente Acuerdo consideran importantes las medidas que podrían facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial para los

hombres y las mujeres con vistas a preparar la jubilación, compaginar la vida profesional y la vida familiar y aprovechar las posibilidades de educación y de formación, a fin de mejorar sus competencias y sus oportunidades profesionales, en el interés mutuo de los empresarios y los trabajadores, y de una manera que favorezca el desarrollo de las empresas;

6. Considerando que el presente Acuerdo remite a los Estados miembros y a los interlocutores sociales para la definición de las modalidades de aplicación de estos principios generales, requisitos y disposiciones mínimas, a fin de tener en cuenta la situación en cada Estado miembro;

7. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;

8. Considerando que los interlocutores sociales son quienes se encuentran mejor situados para encontrar soluciones que se ajusten a las necesidades de los empresarios y los trabajadores y que, por consiguiente, se les debe otorgar un papel especial en la puesta en práctica y la aplicación del presente Acuerdo,

**LAS PARTES FIRMANTES HAN CELEBRADO EL PRESENTE ACUERDO:**

#### Cláusula 1: Objetivo

El objetivo de este Acuerdo marco es:

- a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial;
- b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

#### Cláusula 2: Ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales al nivel pertinente de conformidad con las prácticas nacionales de relaciones laborales, podrán, por razones objetivas, excluir total o parcialmente de las disposiciones del presente Acuerdo a los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de manera ocasional. Deberían reexaminarse periódicamente estas exclusiones a fin de establecer si siguen siendo válidas las razones objetivas que las sustentan.

#### Cláusula 3: Definiciones

1. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
2. A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias.

En caso de que no exista ningún trabajador a tiempo completo comparable en el mismo establecimiento, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

#### Cláusula 4: Principio de no discriminación

1. Por lo que respecta a las condiciones de empleo, no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis.
3. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán las modalidades de aplicación de la presente cláusula, habida cuenta de la legislación europea y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
4. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, podrán, en su caso, subordinar el acceso a condiciones de empleo particulares, a un período de antigüedad, una duración del trabajo o condiciones salariales. Deberían reexaminarse periódicamente los criterios de acceso a los trabajadores a tiempo parcial a condiciones de trabajo particulares, habida cuenta del principio de no discriminación previsto en el punto 1 de la cláusula 4.

#### Cláusula 5: Posibilidades de trabajo a tiempo parcial

1. En el contexto de la cláusula 1 del presente Acuerdo y del principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo:
  - a) los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, deberían identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativas que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos;
  - b) los interlocutores sociales, dentro de su ámbito de competencias y a través de los procedimientos previstos en los convenios colectivos, deberían identificar y examinar los obstáculos que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos.
2. El rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido, sin perjuicio de la posibilidad de realizar despidos, de conformidad con las legislaciones, convenios colectivos y prácticas nacionales, por otros motivos tales como los que pueden derivarse de las necesidades de funcionamiento del establecimiento considerado.
3. En la medida de lo posible, los empresarios deberían tomar en consideración:
  - a) las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento;
  - b) las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo o de incremento de su tiempo de trabajo si se presenta esta posibilidad;
  - c) la transmisión de información a su debido tiempo sobre los puestos a tiempo parcial y a tiempo completo disponibles en el establecimiento, a fin de facilitar las

transferencias de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa;

d) las medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa, incluidos los puestos cualificados y los puestos directivos y, en los casos apropiados, las medidas destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional a fin de favorecer la progresión y la movilidad profesionales;

e) la transmisión, a los órganos representativos de los trabajadores, de información apropiada sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa.

#### Cláusula 6: Disposiciones de aplicación

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.

2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no podrá constituir una justificación válida para la legislación del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales de desarrollar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales diferentes, y sin perjuicio de la aplicación del punto 1 de la cláusula 5, siempre y cuando se respete el principio de no discriminación contemplado en el punto 1 de la cláusula 4.

3. El presente Acuerdo no prejuzga el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten y/o completen sus disposiciones de una manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

4. El presente Acuerdo no prejuzga las disposiciones comunitarias más específicas y, en particular, las disposiciones comunitarias relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

5. La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se abordarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

6. Las Partes firmantes reexaminarán el presente Acuerdo cinco años después de la fecha de la decisión del Consejo, si así lo solicita una de las Partes del presente Acuerdo.

(1) En el sentido del apartado 4 del artículo 2 del Acuerdo sobre la política social del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

ANEXO 3 “Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental”. 2009

### **ANEXO 3 “Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental”. 2009**

Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos Business Europe, UEAPME, CEEP y CES (y el Comité de enlace Eurocadres/CEC) que revisa el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por el que se establecen los requisitos mínimos relativos al permiso parental, considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Los interlocutores sociales europeos piden a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo, a fin de que este adopte una decisión que lo haga vinculante en los Estados miembros de la Unión Europea.

#### **I. Consideraciones generales**

1. Visto el Tratado CE, y en particular sus artículos 138 y 139 <sup>(1)</sup>,
2. Vistos el artículo 137, apartado 1, letra c), y el artículo 141 del Tratado CE <sup>(2)</sup>, el principio de igualdad de trato [artículos 2, 3 y 13 del Tratado CE <sup>(3)</sup>] y la legislación que de ellos se deriva, señaladamente la Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos <sup>(4)</sup>, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia <sup>(5)</sup>, la Directiva 96/97/CE del Consejo, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE,

relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social <sup>(6)</sup>, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) <sup>(7)</sup>,

3. Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 y sus artículos 23 y 33, relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar,
4. Visto el informe de la Comisión de 2003 sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES,
5. Vistos el objetivo de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo de incrementar la tasa de empleo general al 70 %, la tasa de empleo femenino al 60 % y la de los trabajadores de edad avanzada al 50 %; los objetivos de Barcelona sobre la oferta de guarderías infantiles, y la contribución al logro de estos objetivos de las políticas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar,
6. Visto el Marco de Acción de los interlocutores sociales sobre igualdad entre hombres y mujeres de 22 de marzo de 2005, en el que se aborda como aspecto prioritario el apoyo a un equilibrio entre la vida y el trabajo, al tiempo que se reconoce que, para continuar avanzando en materia de conciliación, debe lograrse una combinación equilibrada, integrada y coherente de políticas, en la que se incluyan disposiciones sobre permisos, disposiciones laborales e infraestructuras asistenciales,
7. Considerando que las medidas encaminadas a mejorar la conciliación forman parte de una agenda política más amplia para abordar las necesidades de los empresarios y trabajadores y mejorar la adaptabilidad y capacidad de inserción, dentro de un enfoque de flexibilidad;
8. Considerando que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres;
9. Considerando que la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007, en sendas fases de consulta sobre la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y, entre otras cosas, ha abordado el problema de la actualización del marco regulador a nivel comunitario y ha animado a los interlocutores sociales europeos a evaluar las disposiciones de su Acuerdo marco sobre el permiso parental con vistas a su revisión;
10. Considerando que el Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos de 1995 sobre el permiso parental fue un catalizador para el cambio positivo, sentó unas bases comunes para equilibrar la vida y el trabajo en los Estados miembros y contribuyó significativamente a que los trabajadores europeos con hijos pudieran conciliar mejor estos aspectos; que, no obstante, en una evaluación conjunta, los interlocutores sociales europeos consideran que algunos elementos del Acuerdo deben adaptarse o revisarse para lograr mejor sus objetivos;
11. Considerando que es preciso adaptar algunos aspectos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de la mano de obra y la evolución de la sociedad, así como la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares, y cumpliendo al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales;
12. Considerando que en muchos Estados miembros las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para

fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres;

13. Considerando que muchos Estados miembros ya tienen una amplia variedad de medidas políticas y prácticas sobre permisos, cuidado de los niños y trabajo flexible, adaptadas a las necesidades de los trabajadores y empresarios y encaminadas a ayudar a las personas con hijos a conciliar la vida profesional, privada y familiar; que conviene tenerlas en cuenta al aplicar el presente Acuerdo;
14. Considerando que el presente Acuerdo representa una de las actuaciones de los interlocutores sociales europeos en el ámbito de la conciliación;
15. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;
16. Considerando que el derecho al permiso parental conforme al presente Acuerdo es un derecho individual y en principio intransferible, y se permite que los Estados miembros lo hagan transferible. Dado que la experiencia muestra que, si se da carácter intransferible a este permiso, puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres, los interlocutores sociales acuerdan que se dé carácter intransferible a parte del permiso;
17. Considerando que es importante tener en cuenta las necesidades especiales de quienes tienen hijos con discapacidad o con enfermedad prolongada;
18. Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de los derechos a prestaciones en especie del seguro de enfermedad a lo largo de la duración mínima del permiso parental;
19. Considerando que al aplicar el presente Acuerdo los Estados miembros también deberían, si resulta apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, considerar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social que procedan durante la duración mínima del permiso parental, así como la importancia de los ingresos entre otros factores que influyen en la utilización de este permiso;
20. Considerando que la experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es un factor que influye en la utilización de este permiso por los progenitores, y especialmente por los padres;
21. Considerando que el acceso a modalidades de trabajo flexible hace más fácil que los progenitores combinen el trabajo y las responsabilidades parentales, y facilita la reintegración laboral, especialmente después de volver de un permiso parental;
22. Considerando que el propósito de los permisos parentales es, en principio, respaldar a los trabajadores con hijos durante un período específico de tiempo, para mantener y promover su presencia continua en el mercado de trabajo; que por tanto hay que prestar más atención a mantener el contacto con el empleador durante el permiso o tomar medidas de cara a su regreso al trabajo;
23. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de cumplir mejor los requisitos de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Unión Europea y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que puedan obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;
24. Considerando que los interlocutores sociales se encuentran en la situación idónea para hallar soluciones que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores y, por tanto, van a desempeñar un papel especial en la puesta en

marcha, aplicación, supervisión y evaluación de este Acuerdo, en el contexto más amplio de otras medidas encaminadas a mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres,

LAS PARTES FIRMANTES HAN CONVENIDO EN LO SIGUIENTE:

## **II. Contenido**

### **Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación**

- 1.El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
- 2.El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.
- 3.Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

### **Cláusula 2: Permiso parental**

- 1.En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.
- 2.El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

### **Cláusula 3: Modalidades de aplicación**

- 1.Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán:
  - a)decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores;
  - b)subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada, la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria;

- c) definir las circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización; cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos nacionales;
- d) además de lo dispuesto en la letra c), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.
2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales fijarán los períodos de preaviso que debe dar al empleador el trabajador que ejerza su derecho a permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso. Los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán en consideración los intereses de los trabajadores y de los empresarios al especificar la extensión de tales períodos de preaviso.
  3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben evaluar la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración.

#### **Cláusula 4: Adopción**

1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales evaluarán la necesidad de medidas suplementarias para abordar las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos.

#### **Cláusula 5: Derechos laborales y lucha contra la discriminación**

1. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral.
2. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.
3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
5. Todas las cuestiones de seguridad social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria.

Todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos —entre otros factores— en la utilización del permiso parental.

## **Cláusula 6: Reincorporación al trabajo**

1. Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

2. Para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

## **Cláusula 7: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor**

1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 7.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.

## **Cláusula 8: Disposiciones finales**

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.

2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él. Tampoco constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros o los interlocutores sociales a elaborar otras disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, atendiendo a circunstancias cambiantes (incluida la inclusión del carácter intransferible), siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en el presente Acuerdo.

3. El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.

4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde su adopción o se asegurarán de que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que concluya ese plazo. Si es necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer como máximo de un año adicional para dar cumplimiento a dicha decisión.

5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia Europeo, todos los asuntos relativos a la

interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las Partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.

7. Las Partes contratantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la decisión del Consejo, si una de las Partes del mismo así lo pidiera.

Hecho en Bruselas, el 18 de junio de 2009.



Asociación de Mujeres Empresarias  
y Directivas de Navarra  
Nafarroako Emakume Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte

