



## ¿POR QUÉ LA CONCILIACIÓN SE PERCIBE COMO UNA CUESTIÓN SÓLO DE LAS MUJERES?

2010

M<sup>ra</sup> Eugenia Requena Pérez  
Responsable del Centro de Supercomputación  
de la Fundación Parque Científico de Murcia

## ÍNDICE

1. Conciliación: ¿un asunto sólo de mujeres?
2. Comparación de leyes
3. Mi experiencia
4. Otras experiencias
5. Conclusiones

## 1. CONCILIACIÓN : ¿UN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

- 1.1. FISIOLÓGIA
- 1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR
- 1.3. VALORES Y PRIORIDADES
- 1.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL
- 1.5. CONDICIONES LABORALES DE LA PAREJA
- 1.6. DESCONFIANZA



## 1.1. Fisiología femenina: algo único



## 1. CONCILIACIÓN : ¿UN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

1.1. FISIOLÓGIA

### 1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR

1.3. VALORES Y PRIORIDADES

1.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL

1.5. CONDICIONES LABORALES

1.6. DESCONFIANZA



## 1.2. El Modelo clásico: trabajo domestico

[1]

El modelo antagónico y complementario del trabajo asalariado es el trabajo doméstico o reproductivo. Es el negativo de la foto anterior:



Dos mundos -laboral y familiar- como **dos esferas separadas** y distintas que se conjuntan en el ámbito de la familia.

Titular de los derechos → HOMBRE( el que trabaja)

Beneficiaria → MUJER-ESPOSA

no se remunera

no se denomina trabajo

no conlleva ningún derecho social

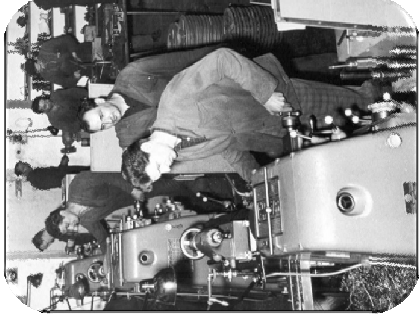
es el trabajo femenino por excelencia

población inactiva

## 1.2. El Modelo clásico: trabajo asalariado

[1]

El modelo clásico no tenía apenas fisuras en su configuración:



trabajo por excelencia es el trabajo asalariado

trabajo es del varón, quien percibirá, un salario para mantenerse él y toda la familia que de él depende, esposa incluida

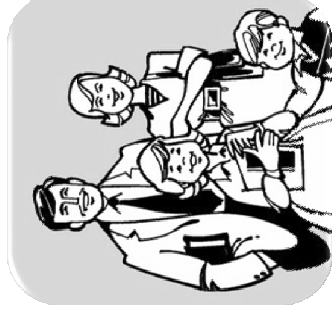
demás actividades o trabajos no remunerados, no son trabajo

Modelo de hombre proveedor y mujer ama de casa

## 1.2. El Modelo clásico: el modelo "cruje"

[1]

El modelo cumple su función perfectamente mientras los supuestos permanecen inalterables.



que una familia es para toda la vida

el salario es el salario familiar; que lo percibe el cabeza de familia;

es él el que además administra el patrimonio y representa a toda la familia en la vida y los negocios públicos

las mujeres realizarán todas las tareas de reproducción y de socialización, incluidos los cuidados, los afectos y las relaciones sociales,....

Se entiende fácilmente que cuando sólo hay una mujer, y no trabaja fuera de casa el modelo es perfecto.

## 1.2. El Modelo clásico: el modelo "cruje"

[1]

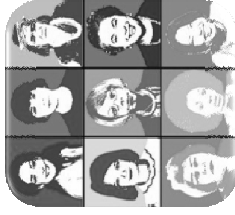
Pero el modelo se complica cuando se producen algunas fisuras no previstas:



ruptura matrimonial

conocimiento y ejercicio de los derechos de la mujer

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo regularizado



El modelo cruje y al tratar de ajustarse lo hace en beneficio de los hombres y en perjuicio de las mujeres.

## 1. CONCILIACIÓN : ¿JUN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

1.1. FISIOLÓGIA

1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR

### 1.3. VALORES Y PRIORIDADES

1.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL

1.5. CONDICIONES LABORALES

1.6. DESCONFIANZA



## 1.4 Valores y Prioridades



Es necesario un cambio claro de valores si queremos que los niños sean felices:.

Este cambio debe hacerse a través de la educación desde :  
la familia  
el sistema educativo  
la sociedad

Dándole prioridad a la **FAMILIA**

Actualmente los **aspectos fundamentales** de mantener y mejorar de nuestra sociedad son:

✓ **la producción y la economía**

El Sostentamiento de la vida humana es desplazado al ámbito doméstico como una responsabilidad femenina



## 1. CONCILIACIÓN : ¿JUN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

1.1. FISIOLÓGIA

1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR

1.3. VALORES Y PRIORIDADES

### 1.4. ORGANIZACIÓN SOCIAL

1.5. CONDICIONES LABORALES DE LA PAREJA

1.6. DESCONFIANZA



## 1.5. Organización Social

Nuestra organización vista desde fuera puede parecer absurda e irracional. Si un extranjero te nos observara, plantearía:



¿Pésima organización social, Alararle que está equivocado:

1. no se trata exactamente de una mala organización,
  2. sino de una sociedad que continua actuando como si se mantuviera el modelo de familia tradicional, con la mujer ama de casa a tiempo completo.
- Si esta mujer quiere incorporarse al mercado laboral **es su responsabilidad individual resolver previamente la organización familiar.** [2]

¿Cómo es posible que madres y padres tengan un mes de vacaciones al año y los niños tres meses?

¿Cómo es posible que los horarios escolares no coincidan con los laborales?

¿Cómo se organizan las familias?

## 1. CONCILIACIÓN : ¿JUN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

### 1.1. FISILOGÍA

### 1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR

### 1.3. POCO RECONOCIMIENTO SOCIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

### 1.4. VALORES Y PRIORIDADES

### 1.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL

## 1.6. CONDICIONES LABORALES

### 1.7. DESCONFIANZA



## 1.6. Condiciones laborales y presupuesto

Debido a que las condiciones actuales no permiten compaginar al 100% trabajo y familia, cuando una pareja decide tener un hijo se plantea



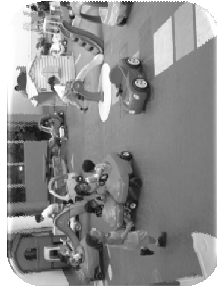
¿Cuál de los dos “sacrifica” su vida laboral?

Peores condiciones laborales y/o menor sueldo

Discriminación → este suele ser el caso de la mujer

**Vuelta al trabajo**

Quedarse en casa  
Ayuda familiar (75% abuelos)  
Ayuda externa (muy caro)  
Guarderías (muy caro 350€/mes)



## 1. CONCILIACIÓN : ¿JUN ASUNTO SOLO DE MUJERES?

### 1.1. FISILOGÍA

### 1.2. MODELO CLÁSICO FAMILIAR

### 1.3. POCO RECONOCIMIENTO SOCIAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

### 1.4. VALORES Y PRIORIDADES

### 1.5. ORGANIZACIÓN SOCIAL

### 1.6. CONDICIONES LABORALES

## 1.7. DESCONFIANZA



## 1.7. Desconfianza

Desconfianza a lo hagan bien: debemos darles un voto de confianza



## 2. COMPARATIVA

## 2.1 Los orígenes de las Políticas de Conciliación [2]

Década de los 80,  
**Feministas italianas** → diferente configuración del trabajo asalariado y del trabajo doméstico o reproductivo introduciendo la variable "tiempo" en sus análisis

**"Las mujeres cambian los tiempos"**

Difícil conciliación de los tiempos y de los trabajos asalariados y domésticos, debido a la rigidez de la distribución de los tiempos y la no coincidencia de los mismos

No se trata sólo de las tareas del hogar,  
Concepto de trabajo reproductivo, cuidado de la vida humana,  
•absolutamente necesario para la subsistencia  
•marcado por unos ritmos y unos espacios que no pueden ser alterados sin dejar de ser efectivos

## Definiciones



- ✓ **Permiso de maternidad:** titularidad de la madre, pero ésta le puede transferir al padre
- ✓ **Permiso de paternidad,** del padre
- ✓ **Permiso de lactancia:** es un derecho originalmente de la madre pero a disfrutar por cualquiera de los dos progenitores de mutuo acuerdo
- ✓ **Permiso parental:** la excedencia por cuidado de hijos/as menores, que en algunos países está remunerado

## Duración (sem) del permiso y remuneración [3]

	Maternidad	Remunerac	Paternidad	Remunerac	Parental	Remuneac
ALEMANIA	14	100%	--	--	56 <sup>a</sup>	67%
AUSTRIA	16	80%	--	--	36	500€
BELGICA	15	100%	1.4	80%	24 <sup>b</sup>	685€
DINAMARCA	18	100%	2	100%	32	100%
ESPAÑA	16 <sup>c</sup>	100%	2	100%	32	0
FRANCIA	16	100%	2	100%	128	530€
HOLANDA	16	100%	0.3	100%	13	650€
ISLANDIA	12	80%	12	80%	12	80%
NORUEGA	9	100%	6	100%	39 <sup>e</sup>	80%
					29	100%
PORTUGAL	17	100%	0.7	100%	24 <sup>d</sup>	0
REINO UNIDO	26	90% <sup>e</sup>	2	165€ semana	26 <sup>f</sup>	0
SUECIA	8.6	100%	10	100%	51.4 <sup>g</sup>	80%

<sup>a</sup> de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>b</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>c</sup> posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

<sup>d</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

<sup>e</sup> las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

<sup>f</sup> de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

<sup>g</sup> corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para *c/u*.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

## Duración (sem) del permiso y remuneración [3]

	Maternidad	Remunerac	Paternidad	Remunerac	Parental	Remuneac
ALEMANIA	14	100%	--	--	56 <sup>a</sup>	67%
AUSTRIA	16	80%	--	--	36	500 €
BELGICA	15	100%	1.4	80%	24 <sup>b</sup>	685€
DINAMARCA	18	100%	2	100%	32	100%
ESPAÑA	16 <sup>c</sup>	100%	2	100%	32	0
FRANCIA	16	100%	2	100%	128	530€
HOLANDA	16	100%	0.3	100%	13	650€
ISLANDIA	12	80%	12	80%	12	80%
NORUEGA	9	100%	6	100%	39 <sup>e</sup>	80%
					29	100%
PORTUGAL	17	100%	0.7	100%	24 <sup>d</sup>	0
REINO UNIDO	26	90% <sup>e</sup>	2	165€ semana	26 <sup>f</sup>	0
SUECIA	8.6	100%	10	100%	51.4 <sup>g</sup>	80%

<sup>a</sup> de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>b</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>c</sup> posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

<sup>d</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

<sup>e</sup> las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

<sup>f</sup> de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

<sup>g</sup> corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para *c/u*.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

## Duración (sem) del permiso y remuneración [3]

	Maternidad	Remunerac	Paternidad	Remunerac	Parental	Remuneac
ALEMANIA	14	100%	--	--	56 <sup>a</sup>	67%
AUSTRIA	16	80%	--	--	36	500€
BELGICA	15	100%	1.4	80%	24 <sup>b</sup>	685€
DINAMARCA	18	100%	2	100%	32	100%
ESPAÑA	16 <sup>c</sup>	100%	2	100%	32	0
FRANCIA	16	100%	2	100%	128	530€
HOLANDA	16	100%	0.3	100%	13	650€
ISLANDIA	12	80%	12	80%	12	80%
NORUEGA	9	100%	6	100%	39 <sup>e</sup>	80%
					29	100%
PORTUGAL	17	100%	0.7	100%	24 <sup>d</sup>	0
REINO UNIDO	26	90% <sup>e</sup>	2	165€ semana	26 <sup>f</sup>	0
SUECIA	8.6	100%	10	100%	51.4 <sup>g</sup>	80%

<sup>a</sup> de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>b</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>c</sup> posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

<sup>d</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

<sup>e</sup> las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

<sup>f</sup> de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

<sup>g</sup> corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para *c/u*.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

## Duración (sem) del permiso y remuneración [3]

	Maternidad	Remunerac	Paternidad	Remunerac	Parental	Remuneac
ALEMANIA	14	100%	--	--	56 <sup>a</sup>	67%
AUSTRIA	16	80%	--	--	36	500 €
BELGICA	15	100%	1.4	80%	24 <sup>b</sup>	685€
DINAMARCA	18	100%	2	100%	32	100%
ESPAÑA	16 <sup>c</sup>	100%	2	100%	32	0
FRANCIA	16	100%	2	100%	128	530€
HOLANDA	16	100%	0.3	100%	13	650€
ISLANDIA	12	80%	12	80%	12	80%
NORUEGA	9	100%	6	100%	39 <sup>e</sup>	80%
					29	100%
PORTUGAL	17	100%	0.7	100%	24 <sup>d</sup>	0
REINO UNIDO	26	90% <sup>e</sup>	2	165€ semana	26 <sup>f</sup>	0
SUECIA	8.6	100%	10	100%	51.4 <sup>g</sup>	80%

<sup>a</sup> de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>b</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>c</sup> posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

<sup>d</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

<sup>e</sup> las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

<sup>f</sup> de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

<sup>g</sup> corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para *c/u*.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

## Duración (sem) del permiso y remuneración [3]

	Maternidad	Remunerac	Paternidad	Remunerac	Parental	Remuneac
ALEMANIA	14	100%	--	--	56 <sup>a</sup>	67%
AUSTRIA	16	80%	--	--	36	Ver tabla
BELGICA	15	100%	1.4	80%	24 <sup>b</sup>	685€
DINAMARCA	18	100%	2	100%	32	100%
ESPAÑA	16*	100%	2	100%	32	0
FRANCIA	16	100%	2	100%	128	530€
HOLANDA	16	100%	0.3	100%	13	650€
ISLANDIA	12	80%	12	80%	12	80%
NORUEGA	9	100%	6	100%	39 <sup>c</sup>	80%
PORTUGAL	17	100%	0.7	100%	24 <sup>d</sup>	100%
REINO UNIDO	26	90% <sup>e</sup>	2	165€ semana	26 <sup>f</sup>	0
SUECIA	8.6	100%	10	100%	51.4 <sup>g</sup>	80%

<sup>a</sup> de las que 8 semanas (2 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>b</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a

<sup>c</sup> posibilidad de 39 semanas al 80% o de menos tiempo mejor remunerado, 29 semanas al 100%

<sup>d</sup> de las que 12 semanas (3 meses) corresponden a cada progenitor/a (parte intransferible)

<sup>e</sup> las primeras 6 semanas al 90% y el resto, hasta 20 semanas se remunera con tasa fija de 156 aprox.

<sup>f</sup> de las que 13 semanas corresponden a cada progenitor/a

<sup>g</sup> corresponde el 50% a cada progenitor/a, de los cuales 8,6 semanas son intransferibles para c/u.

\* en la práctica, puede ampliarse entre 2 y 4 semanas con el permiso de lactancia.

## Guarderías



## 3-MI EXPERIENCIA



## 2.1.- Embarazo



## Maternidad y Paternidad

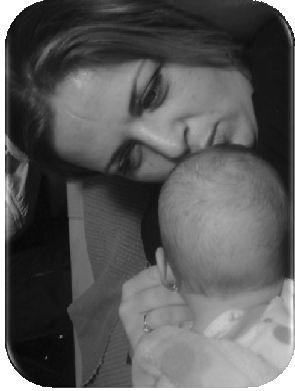
Baja de 9 semanas + mes de vacaciones = 13 semanas

Incorporación 3 meses



Baja de 13 días +2 días

Baja de 7 semanas (permiso compartido)



## Vuelta al trabajo y Lactancia Natural



✓ Apoyo de la abuela

✓ 12 meses guardería (cara)

✓ Horario 8-15h hta. 9 meses

✓ Dos tomas intermedias:  
✓ Almuerzo: mamar bebe  
✓ Biberon con mi leche  
✓ sacar leche (muy engorroso)

## 4-OTRAS EXPERIENCIAS

4-1. INGENIERA DE TELECOMUNICACIÓN EN ORANGE ESPAÑA

4-2. INGENIERA DE TELECOMUNICACIÓN EN ALCATEL ALEMANA

4-3. INGENIERA DE TELECOMUNICACIÓN EN SIEMENS AUSTRIA



## Ingeniera de Telecomunicaciones empresa Orange. ESPAÑA

Primera hija

Segunda hija

✓ 16 semana +MES vacaciones → 4,5 meses  
✓ Hasta los 5 meses ayuda de la suegra  
Guardería ✓ De 5 a 9 meses de 8 a 15

baja maternal + vacaciones + días de lactancia + tres meses de excedencia = 8 meses

Reducción de horario del 12-5% (lo que le permite recoger a las niñas)

Marido se encarga de las mañanas, y de llevarlas al cole



## Ingeniera de Telecomunicaciones empresa Alcatel. Alemania

### UNA HIJA

✓ Baja maternal completa + 10 meses  
con el 80% sueldo

✓ Media jornada hasta los 3 años

## Ingeniera de Telecomunicaciones empresa Siemens. Austria

### Primer hijo

✓ baja maternal hasta  
los 6 meses  
✓ Guardería en empresa  
(le daba pecho )

### Segundo hijo

✓ Baja maternal  
completa + 20 meses

### Tercer hijo

✓ Baja maternal  
completa + 20 meses

## 5- CONCLUSIONES

5.1. Necesario un cambio de valores

5.2. Compartir responsabilidades al 50%

5.3. Mejorar la ley equiparándola a nuestros vecinos europeos

5.3. Involucrar a las empresas para que mejoren los servicios de guarderías y flexibilicen los horarios

## Bibliografía

[1] Cristina Carrasco. "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?"

[2] Begoña Zabala González "La imposible conciliación de la vida familiar y la vida laboral "

[3] PERMISO DE MATERNIDAD, DE PATERNIDAD Y PARENTALES EN EUROPA: ALGUNOS ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL .

Carmen Castro García SinGENERODEUDAS. María Pazos Morán  
Instituto de Estudios Fiscales



¿¿PREGUNTAS??



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

M<sup>a</sup> Eugenia Requena Pérez  
Responsable del Centro de Supercomputación  
de la Fundación Parque Científico de Murcia