

**A CONCILIACIÓN DA VIDA  
PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL  
NA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

**PROXECTO MULLER XXI**

**Marzo 2007**

**EDICIÓN E MAQUETACIÓN**

Deputación Provincial da Coruña

**Proxecto MULLER XXI**

**Agrupación de Desenvolvemento Rede XXI**

**ELABORACIÓN:**

Fundación MUJERES

María José Guerra Ortega

María Hervada Caamaño

Esther Basanta Regodesebes

**COORDINACIÓN:**

Fundación MUJERES

Natividad Gomariz Moraga

**Marzo 2007**



## A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Proxecto MULLER XXI

PÁXINAS	CONTIDOS
6	A conciliación da vida persoal, familiar e laboral
8	A conciliación da vida persoal, familiar e laboral na administración local.
12	Beneficios de incorporar a conciliación na xestión de recursos humanos das administracións locais.
14	Medidas e estratexias que faciliten a incorporación da conciliación nas administracións locais
16	Experiencia de incorporación da conciliación nalgúns concellos da provincia e na Deputación da Coruña
19	ANEXOS
19	Marco normativo de referencia
24	Bibliografía e recursos web
25	O Proxecto Muller XXI
27	Glosario

A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha cuestión de interese xeral que preocupa a nosa sociedade e é abordada desde diferentes instancias porque queda demostrado que ten consecuencias no sistema económico, no sistema social, no desenvolvemento democrático, na consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, nas relacións persoais e familiares, etc.

A administración pública preséntase como axente clave no desenvolvemento de estratexias que facilitan e fan posible unha harmonización e un equilibrio das distintas facetas da vida das mulleres e dos homes, e debe ser un dos motores de cambio que impulse a implicación de todos os axentes sociais.

A Deputación Provincial da Coruña plasma esta preocupación no Proxecto MULLER XXI, desde o que se traballa coas organizacións que conforman a Agrupación de Desenvolvemento Rede XXI, por avanzar e facer efectiva a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Dado o dobre papel das administracións locais como provedoras de servizos e como empregadoras dun gran número de persoas, e polo tanto de interese neste proxecto, estanse a desenvolver actuacións específicas con algúns concellos do ámbito rural da provincia da Coruña e a Deputación para asentar a estratexia da conciliación no marco das súas políticas internas e de cara á cidadanía.

O presente folleto ten como finalidade difundir a información básica sobre a conciliación da vida persoal, familiar e laboral no marco da administración local así como sensibilizar ao persoal político e técnico dos concellos da provincia e da Deputación Provincial da Coruña sobre a necesidade de incorporar a estratexia de conciliación na xestión dos recursos humanos como unha estratexia de mellora.

Diríxese á administración local en xeral, e en particular aos concellos da provincia da Coruña, e moi especialmente ás corporacións locais daqueles que participan no proxecto, e por suposto aos/ás axentes sociais e á cidadanía en xeral.

Esperamos que esta iniciativa sexa de utilidade para avanzar conxuntamente e construír unha sociedade, a nosa, arredor da calidade de vida das persoas e na que tanto as mulleres como os homes poidan participar plenamente en todas as facetas da vida.

## A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

---

A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha estratexia dirixida a facer **compatibles diferentes espazos e tempos da vida das persoas** para responder ás necesidades e requirimentos da vida laboral, da vida familiar e da vida persoal.

A súa orixe atópase no desequilibrio do uso dos tempos laborais, familiares e persoais entre as mulleres e os homes, e a forte separación entre o ámbito público<sup>1</sup>, no que ten lugar o traballo produtivo, e o ámbito privado, onde se desenvolve o traballo reprodutivo. Co acceso das mulleres ao mercado de traballo prodúcese unha creba entre estes dous ámbitos e as consecuencias non resoltas teñen unha enorme repercusión no conxunto da sociedade.

Así, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral relaciónase coa **posibilidade que teñen as mulleres e os homes de equilibrar os seus intereses, obrigacións e necesidades desde unha visión integral da vida**. A partir do dereito que teñen a **desenvolverse nos diferentes ámbitos: laboral, persoal, familiar e social sen mingua na súa calidade de vida**.

---

<sup>1</sup> No ámbito público inclúese, o mundo laboral, a política, o mundo asociativo, etc.

Cando se fala da **CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL** hai que facer referencia a:

- ✓ A superación de desigualdades entre as mulleres e os homes, sendo o **principio de igualdade** o eixo vertebrador da conciliación.
- ✓ O desenvolvemento dunha sociedade onde as mulleres e os homes teñan as mesmas oportunidades sendo posible a partir dun **equilibrio na distribución dos tempos e dos espazos públicos e privados**.
- ✓ O impulso dun modelo de sociedade apoiado no benestar das persoas que se fai posible desde unha **corresponsabilidade social** na que se impliquen todos os axentes sociais: administración, empresas, sindicatos, organizacións sociais.

A conciliación non só afecta ás mulleres	→	senón tamén aos homes.
A conciliación non só se relaciona coas responsabilidades familiares	→	senón tamén coa vida persoal das mulleres e dos homes.
A conciliación non só ten que ver coa atención a menores	→	senón tamén coa atención e coidado de persoas maiores dependentes, de persoas con discapacidade, persoas con enfermidades crónicas, etc.

## A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

A incorporación da conciliación da vida persoal, familiar e laboral nas administracións públicas, e en concreto, nas **administracións de ámbito local**, significa promover programas para que a cidadanía poida equilibrar as súas responsabilidades laborais coas familiares e á vez poida desenvolver outros intereses e necesidades da súa vida persoal. Pero tamén significa introducir boas prácticas entre o seu cadro de persoal para facilitar que poidan conciliar a súa vida persoal e familiar coa vida laboral.

### PROMOVER A CONCILIACIÓN DESDE A ADMINISTRACIÓN LOCAL SIGNIFICA:

- ✓ Incorporar estratexias que faciliten o desenvolvemento da vida laboral, familiar e persoal dos seus traballadores e traballadoras e impulsar procesos de reorganización do traballo.
- ✓ Facilitar información e unha axeitada dotación de recursos e servizos para a atención de persoas dependentes que se adecúen ás necesidades reais da poboación.



Do mesmo xeito que nas empresas as responsabilidades familiares non deben ser un impedimento para o desenvolvemento profesional dos homes nin das mulleres, para as administracións públicas tampouco. De feito, deben ir por diante nas súas prácticas internas de cara ó seu persoal e regular medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral dando exemplo na súa propia organización.

Isto é así desde o convencemento de que se se facilita a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, auméntase a satisfacción do persoal, e sen dúbida, mellórase a calidade dos servizos públicos.

## ¿DESDE ONDE INTERVIR NAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS?

Integrar a estratexia da conciliación nas administracións públicas, en concreto nas administracións locais, é unha tarefa de toda a corporación local. Queda atrás a crenza de que é un tema que se ten que abordar desde as concellerías ou áreas da MULLER, pois dun lado, a nivel externo incide en toda a cidadanía, e por outro afecta a todo o persoal que traballa nos concellos e na deputación.

### Como prestameira de servizos á cidadanía (nivel externo)

Como organización que presta servizos á cidadanía ten a responsabilidade de coñecer a realidade do seu arredor e achegar os recursos e servizos para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras. Para iso, a conciliación ten que formar parte dos obxectivos das diferentes áreas de intervención, e polo tanto, require a implicación de áreas como urbanismo e transporte, servizos sociais, da muller, planificación, deportes, etc. entre outras.

### Como entidade empregadora (nivel interno)

Como unha organización laboral de calquera ámbito ten unha responsabilidade co seu persoal, para desenvolverla requírese un coñecemento da situación na que se atopa e posteriormente promover medidas de conciliación. Por iso, ten que ser unha prioridade da máxima responsabilidade da entidade e do departamento de recursos humanos (persoal, secretaría, intervención, etc.) e un tema de interese de todas as traballadoras e traballadores, independentemente da área na que desenvolven a súa actividade.

A PROMOCIÓN DA CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL É RESPONSABILIDADE DE TODAS AS ÁREAS MUNICIPAIS E DAS DEPUTACIÓNS:

Alcaldía ou Presidencia da Deputación.

Áreas de urbanismo, servizos sociais, persoal, muller, infancia e xuventude, deportes, educación, etc.

### ¿Como poden intervir as diferentes áreas de intervención política?

Desde as **políticas sociais**: facilitando servizos de apoio para a atención de persoas dependentes, recoñecendo os dereitos masculinos nas tarefas reprodutivas, acercando unha nova definición do papel das mulleres e dos homes na sociedade.

Desde as **políticas de emprego**: implicando a todos os axentes sociais nos modelos de organización laboral, removendo os obstáculos que lles impiden ás mulleres un desenvolvemento pleno nese ámbito.

Desde as **políticas de igualdade de oportunidades**: promovendo un reparto de tarefas domésticas entre as mulleres e os homes, apoiando a inserción laboral de mulleres.

Desde as políticas de **urbanismo**: mellorando as redes de transporte e adecuándoas aos horarios escolares e aos tempos de actividades sociais.

Desde as políticas de **educación**: promovendo un cambio de valores na sociedade que incorpore a conciliación como estratexia para alcanzar nunha sociedade máis igualitaria.

## BENEFICIOS DE INCORPORAR A CONCILIACIÓN NA XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DAS ADMINISTRACIÓNS LOCAIS.

### A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL SUPÓN:

- Unha ferramenta básica de **XESTIÓN INTERNA DOS RECURSOS HUMANOS** que permite aproveitar o potencial de todo o capital humano dispoñible. **A administración local tamén necesita aproveitar todo o potencial do seu persoal, homes e mulleres.**
- Un **INVESTIMENTO ESTRATÉXICO**, xa que se reducen os custos que xeran os procesos de selección, formación, adquisición de experiencia, etc. e se minimizan os riscos de perda de traballadoras/es. **A administración local tamén necesita optimizar o investimento no seu persoal.**
- Unha mellora na **MOTIVACIÓN DOS TRABALLADORES E DAS TRABALLADORAS**, implicándoos máis no desempeño da súa actividade e incrementando a produtividade. **A administración local tamén necesita motivar o seu persoal para mellorar a súa produtividade.**
- Unha clave para mellorar o **CLIMA LABORAL E A CALIDADE DE VIDA** do seu persoal, porque se reduce a tensión e, polo tanto, mellora a saúde laboral. **A administración local tamén necesita influír no benestar das persoas da súa propia organización para contribuír a unha sociedade baseada na calidade de vida.**

- Unha estratexia que achega PRESTIXIO FRONTE Á CIDADANÍA pola mellora na calidade dos servizos. A administración local tamén precisa ter prestixio entre a súa clientela, os cidadáns e as cidadás, achegando calidade e eficiencia no desempeño do seu traballo.
- Unha mellora da súa IMAXE FRONTE A OUTRAS ADMINISTRACIÓNS LOCAIS servindo de modelo por introducir estratexias innovadoras. A administración local tamén necesita ter boa imaxe respecto a outras organizacións similares.

## MEDIDAS E ESTRATEXIAS QUE FACILITAN A INCORPORACIÓN DA CONCILIACIÓN NAS ADMINISTRACIÓNS LOCAIS

O papel que xoga a administración pública en materia de conciliación pasa por introducir medidas novidosas que tomen en consideración a nova realidade das estruturas sociais e económicas desde a premisa de que tanto as mulleres como os homes teñen responsabilidades familiares, de que existen novas estruturas familiares coas que hai que contar, de que hai que fomentar a mellora da calidade da vida das persoas, etc.

A seguinte relación das medidas que facilitan a conciliación no ámbito local apoia a construción dun novo modelo da sociedade máis satisfactorio para todos e todas.

ÁMBITOS DE INFLUENCIA	MEDIDAS
<p>Cara a un novo modelo social e de convivencia doméstica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de sensibilización sobre o reparto de responsabilidades familiares e domésticas dirixidas á poboación xeral.</li> <li>• Actuacións para adquirir habilidades en tarefas tradicionalmente non asumidas por un ou outro sexo.</li> <li>• Difusión e aplicación da normativa en materia de conciliación.</li> <li>• Información e sensibilización sobre os modelos de convivencia, os modelos sociais e laborais, e os recursos dispoñibles.</li> </ul>
<p>Cara a un novo modelo de emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvemento de fórmulas flexibles de traballo: horarios de entrada e saída, semanas laborais comprimidas, posto de traballo compartido, posibilidade de acumular horas libres, teletraballo, etc.</li> <li>• Ampliación dos permisos de maternidade, paternidade, adopción ou acollida, lactación; mellora nas condicións da redución de xornada e de excedencias.</li> </ul>

<p>Cara a un novo modelo de emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas informativas e de sensibilización sobre a conciliación dirixidas ás organizacións laborais, nas que se recoñezan as obrigacións familiares e as necesidades persoais de todas as persoas traballadoras.</li> <li>• Formación sobre conciliación e xestión de tempo.</li> <li>• Medidas que faciliten o acceso e permanencia das mulleres e dos homes con mellores condicións laborais.</li> <li>• Medidas que faciliten aos traballadores (varóns) facer uso dos seus dereitos.</li> <li>• Medidas que fomenten unha cultura interna baseada na conciliación.</li> </ul>
<p>Cara a un axeitado aprovisionamento das estruturas sociais e servizos para a atención de persoas dependentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información, creación, apoio e mantemento de servizos de atención a persoas dependentes. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Axuda a domicilio</li> <li>▪ Centros de día mancomunados, municipais</li> <li>▪ Residencias</li> </ul> </li> <li>• Axudas económicas, subvencións, cheques servizos, etc.</li> <li>• Protocolos de coordinación cos servizos socio comunitarios da zona.</li> <li>• Servizos de apoio ás persoas con responsabilidades familiares (de ocio, tempo libre, transporte)</li> <li>• Iniciativas cara a cidadanía coma os bancos de tempo.</li> </ul>
<p>Cara a unha reorganización de ritmos, tempos e espazos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudo sobre necesidades de conciliación dunha poboación determinada e a adecuación dos recursos e servizos.</li> <li>• Adecuación dos horarios comerciais e de funcionamento dos servizos públicos, dos transportes ao ritmo de vida das persoas.</li> <li>• Desenvolvemento de novas tecnoloxías.</li> </ul>

## UNA EXPERIENCIA DE INCORPORACIÓN DA CONCILIACIÓN NA ADMINISTRACIÓN LOCAL NA PROVINCIA DA CORUÑA

Nalgúns concellos do medio rural da provincia da Coruña iniciouse no marco do Proxecto MULLER XXI un proceso de traballo para incorporar a conciliación na xestión interna dos recursos humanos. No transcurso de varias reunións fóronse identificado algunhas propostas de mellora que a continuación se detallan:

- **1ª sesión de traballo:** dirixida a sentar as bases sobre a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, procedeuse a reflexionar sobre a súa incidencia no funcionamento axeitado das organizacións. As persoas participantes facilitóuselles o método de traballo que guiou todo o proceso de realización do diagnóstico.
- **2ª sesión de traballo:** resolvéronse dúbidas sobre o proceso de reflexión interno de cada organización e aclarouse o traballo que se ha realizar, ademais de constituír un foro de intercambio de experiencias entre as organizacións participantes sobre a forma en que abordan as distintas necesidades de conciliación da vida persoal, familiar, e laboral dos seus traballadores e traballadoras.
- **3ª sesión de traballo:** as persoas participantes achegaron un documento relativo ás súas respectivas organizacións laborais coas propostas máis factibles para implantar nas súas entidades e coa posibilidade de deseñar un plan de acción positiva dirixido a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e mellorar a xestión dos recursos humanos.



Administracións locais participantes no proceso de integración da conciliación no marco da xestión dos seus recursos humanos

Concello da Capela  
Concello de Cerdido  
Concello de Coirós  
Concello de Curtis  
Concello de Miño  
Concello de Mugardos  
Concello de Neda  
Concello de Pontedeume  
Deputación Provincial da Coruña:  
Diferentes áreas de competencia  
Representación sindical

#### ALGUNHAS PROPOSTAS DE MELLORA PARA INTEGRAR A CONCILIACIÓN NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS DAS ADMINISTRACIÓNS LOCAIS

##### DEFINICIÓN DE COMPROMISO

- Incorporación da conciliación en documentos internos da organización (regulamentos, boletíns internos, Plan de actuación municipal, Plan local de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, convenios propios, Plans de formación interna, follas informativas, páxina web local, dípticos, etc.
- Formalización das condicións e medidas de conciliación para evitar posibles agravios comparativos no momento de solicitar os permisos.
- Inclusión das propostas de conciliación nas Mesas de Negociación Colectiva.
- Inclusión das propostas de conciliación nos Plenos municipais e da Deputación.
- Elaboración dun Plan de conciliación.

### COÑECEMENTO DAS NECESIDADES DO PERSOAL

- Realización dun estudo sobre as necesidades de conciliación da guía.
- Recollida de información relativa á conciliación detallada por sexo (registro de permisos, axudas sociais, etc).

### DEFINICIÓN DE MEDIDAS

- Mellora da normativa en materia de permisos (maternidade-paternidade, excedencias, reducións de xornada).
- Establecemento de medidas para que o persoal masculino se acolla aos permisos por paternidade.
- Extensión das medidas que melloran a normativa en materia de conciliación ás familias monoparentais e outros tipos de familias non tradicións.
- Creación dun registro de todas as medidas de conciliación que se soliciten.
- Adecuación dos horarios ás necesidades das persoas (flexibilidade)
- Desenvolvemento das medidas para todo o persoal que traballa na deputación ou nos concellos, independentemente da súa relación contractual.

### DEFINIR RESPONSABILIDADES

- Asignación da responsabilidade de facer un seguimento da conciliación nunha comisión ou no departamento de recursos humanos para impulsar un avance na materia.
- Implicación dos/as xefes/as de áreas e a representación sindical no proceso.

### DIFUSIÓN

- Difusión das medidas existentes entre todo o persoal a través dun díptico informativo, carteis, etc.

## NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

O marco normativo de referencia que regula a conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras en España é a **Lei 39/1999**. Esta lei foi posteriormente ampliada co Real decreto 1251/2001 sobre prestacións económicas do sistema da Seguridade Social por maternidade e risco durante o embarazo, a Lei 12/2001 de medidas urxentes do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, o Real decreto lei 5/2002 de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección para o desemprego e mellora da ocupabilidade e co Real decreto 1335/2005 sobre as prestacións familiares da Seguridade Social.

Recentemente foi aprobada en Consello de Ministros a **Lei orgánica de igualdade entre mulleres e homes (15/03/2007)** que supón avances en materia de conciliación pola ampliación de dereitos que se fai nalgúns temas e no fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes.

No marco normativo autonómico, a entrada en vigor da **Lei de traballo en igualdade das mulleres de Galicia (14/03/2007)** impulsada pola Consellería de Traballo do Goberno de Galicia, converte a esta comunidade na primeira que aborda de maneira específica o principio de igualdade no ámbito do emprego e das relacións laborais.

## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN REGULADAS POLA NORMATIVA ACTUAL

### PERMISOS RETRIBUÍDOS

#### PERMISO DE MATERNIDADE

Dezaseis semanas para dispoñer de forma ininterrompida antes ou despois do parto, adopción ou acollemento. Amplíase en 2 semanas por cada filla/o a partir do segundo. As seis primeiras semanas tralo parto son de disposición obrigatoria da nai, do resto pode dispoñer o pai ou a nai de forma simultánea ou consecutiva.

Superadas as 6 semanas obrigatorias o resto do permiso pódese facer compatible coa incorporación ao traballo a tempo parcial.

A prestación económica é do 100% da base reguladora.

#### Novidades da Lei de igualdade

- O permiso de maternidade no caso de fillos/as prematuros/as será efectivo a partir da saída do hospital. Poderase ampliar ata un máximo de trece semanas.
- Ampliación en dúas semanas do permiso de maternidade en caso de nacemento, adopción ou acollemento de fillo/a discapacitado/a. Este dereito poderá exercelo o pai ou a nai.
- Recoñecemento do dereito do pai a gozar do permiso de maternidade en caso de falecemento da nai, aínda que esta non realizase ningún traballo.
- A non redución do permiso de maternidade en caso de que o fillo/a faleza.
- As traballadoras autónomas quedan exentas do pagamento da Seguridade Social (da súa e da do seu substituto/a) durante o permiso de maternidade.

## **PERMISO DE PATERNIDADE**

### **Novidade da Lei de igualdade**

Amplíase de 2 a 15 días. Trátase dun dereito individual e exclusivo do pai, que se recoñece tanto nos supostos de paternidade biolóxica coma nos de adopción e acollemento.

## **PERMISO DE LACTACIÓN**

Unha hora diaria que pode dividirse en dúas fraccións segundo determine a persoa traballadora durante 9 meses. Pódese substituír por unha redución de xornada en media hora ao comezo ou remate de cada xornada. Poden beneficiarse a nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

### **Novidade da Lei de igualdade**

Dereito a acumular horas de lactación.

## **EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO**

As mulleres poden facer uso do tempo indispensable para estes temas como un dereito propio e individual.

### **Novidade da Lei de igualdade**

Dereito ao gozo das vacacións anuais fóra dos períodos de incapacidade temporal por embarazo, parto, lactación e do permiso por maternidade, e a suspender o contrato de traballo por risco durante a lactación natural dun/ha menor de nove meses.

<p><b>PERMISOS NON RETRIBUÍDOS</b></p>	<p><b>REDUCCIÓN DE XORNADA</b></p> <p>Novidade da Lei de igualdade</p> <p>Dereito a reducir a xornada para coidar a menores de 8 anos (ata agora eran 6) ou persoas con discapacidade dun oitavo á metade da xornada.</p> <p><b>EXCEDENCIA</b></p> <p>Para coidado de fillas/os por natureza, adopción ou acollemento ata un máximo de 3 anos.</p> <p>Novidade da Lei de igualdade</p> <p>Para coidados dun/ha familiar que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poidan valerse por si mesmos/as. Pasa de ser un ano a dous anos.</p>
<p><b>GARANTÍA DE DEREITOS</b></p>	<p>Protección das mulleres embarazadas ou en período de lactación, posibilidade se fose necesario un cambio de posto de traballo ou función, supresión de quendas, nocturnidade. Se estas medidas non fosen posibles ou suficientes procederase a declarar á traballadora en situación de risco durante o embarazo coa prestación correspondente (o 75% da base reguladora)</p> <p>Considéranse nulos os despedimentos motivados por: permiso de paternidade ou maternidade, risco durante o embarazo, adopción, acollemento, lactación, redución de xornada e excedencia por coidados de menores e persoas dependentes.</p>

## A LEI GALEGA PARA A INSERCIÓN LABORAL DAS MULLERES (14/03/07)

**Promove a conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos municipios**

A nova lei contempla a promoción de medidas de conciliación para a que os municipios faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos seus veciños e veciñas.

O TÍTULO V regula os Bancos Municipais de Tempo e os Plans de programación do tempo da cidade como medidas que pretenden mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Aínda que a xestión será municipal contarase co apoio da Consellería de Traballo, e para iso constituirase unha Comisión, formada por expertos e expertas en socioloxía, economía ou comunicación social, que asesorará aos concellos galegos no desenvolvemento destas medidas.

Os Bancos do tempo responden á filosofía de crear redes de solidariedade para intercambiar tempo para a realización de actividades nas que se necesita apoio doutro persoal. O labor dos municipios implicará poñer en contacto a unhas persoas con outras coa finalidade de favorecer o intercambio mutuo de tempos e tarefas.

Os Plans de programación do tempo da cidade pretenden coordinar os horarios da cidade (apertura e peche de oficinas públicas, comercio e servizos de atención ao público, espectáculo, transportes, etc.) coas esixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía

## BIBLIOGRAFÍA E RECURSOS WEB

*"Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales: "Estrategias y buenas prácticas" Iniciativa Comunitaria EQUAL, Proxecto "Los tiempos de nuestras Vidas" Fundación MUJERES, Madrid 2005*

*"Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas" Servizo Estremeño de Emprego Público, Fundación MUJERES 2006*

*"La conciliación de la vida laboral, familiar y persoal. Guía de buenas prácticas en el municipio de Alcorcón", Fundación MUJERES, 2005*

**Proxectos EQUAL españois sobre conciliación da vida persoal, familiar, e laboral:**

<http://www.equalmullerxxi.com>

<http://oadl.es/confio>

<http://www.proyectoeloisita.org>

<http://www.murciaconcilia.com>

<http://www.conciliaguada.com>

<http://www.mujeresporlaconciliacion.com>

**Lei galega para a inserción laboral das mulleres (14/03/07):**

<http://www.xunta.es>

**Plan concilia**

<http://www.mtas.es>



O PROXECTO MULLER XXI enmárcase dentro da Iniciativa Comunitaria EQUAL no eixe 4 “Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres” na área temática: Conciliar a vida familiar e a vida profesional.

### A AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO REDE XXI

A Agrupación de Desenvolvemento do proxecto está composta por axentes claves da zona de intervención do proxecto que cooperan no desenvolvemento de solucións integradas para problemas relacionados coa discriminación en relación co mundo laboral.

REDE XXI está liderada pola **Deputación da Coruña** e conformada polas seguintes entidades asociadas: *Caixa Galicia, Ecodesarrollo Gaia, Euroeume, Federación Provincial de Minusválidos, Fundación MUJERES, Unións Agrarias, Siglo XXI Consultores S.L., Sindicato Labrego Galego.*

### OBXECTIVO PRINCIPAL

Avanzar na conciliación da vida persoal, familiar e laboral, mediante a posta en marcha de medidas de sensibilización e o seu apoio, así como coa creación de servizos de proximidade no ámbito rural da provincia da Coruña.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar mecanismos que permitan conciliar a vida persoal, familiar e profesional por medio de accións que utilicen as novas oportunidades de emprego e contribúan a diminuír a precariedade laboral da muller.
- Apoiar ás empresas para atopar novos modelos de flexibilidade no traballo así como sensibilizar ás administracións e demais interlocutores sociais sobre igualdade de oportunidades.

ÁMBITO TERRITORIAL DO PROXECTO MULLER XXI	
<b>Zona 1</b>	Melide, Santiso, Toques, Boimorto, Vilasantar, Sobrado e Arzúa
<b>Zona 2</b>	Miño, Paderne, Irixoa, Aranga, Oza dos Ríos, Cesuras, Mesía, Curtis, Bergondo, Betanzos, Coirós e Abegondo
<b>Zona 3</b>	Cerdido, Moeche, As Somozas, As Pontes de García Rodríguez, Narón, San Sadurniño, A Capela, Cabanas, Pontedeume, Monfero, Vilarmaior, Mugardos, Fene, Neda e Ares

### LIÑAS DE ACTUACIÓN ESTRUTURADAS EN 3 FASES

**1ª Fase PROSPECCIÓN E ANÁLISE:** Investigacións que permitan analizar o estado da situación e detectar as necesidades que actuarán como foco de interese para o desenvolvemento das accións específicas.

**2ª Fase ACTUACIÓNS:** Liñas de actuación

- a. Dirixida aos concellos das zonas rurais de intervención da provincia da Coruña coa finalidade de incorporar as bases para unha efectiva conciliación entre vida familiar e profesional.
- b. Dirixida de forma específica ás mulleres beneficiarias da zona de intervención, aínda que o seu impacto se traslade ao conxunto da sociedade.
- c. Centrada nas empresas, xa sexa para a incorporación de políticas ou estratexias de conciliación, ou para a xeración de novas actividades que poidan servir de apoio ás políticas de conciliación.
- d. Encamiñada á sensibilización da sociedade civil e axentes económicos e sociais operativos no territorio en temas relacionados coa conciliación entre a vida familiar e a vida laboral.

**3ª Fase DIFUSIÓN:** Divulgación das actuacións do proxecto a través de Portal Web, Boletín Muller XXI, Xornadas de Encontro, Dossier de boas prácticas, etc.

- C Conciliación actividade laboral e familiar:** é a estratexia pola que se introducen sistemas de permiso por razóns familiares para a atención a persoas dependentes (menores, persoas maiores, persoas con discapacidade, persoas enfermas crónicas), e creación dunha estrutura e organización da contorna laboral que facilite a homes e mulleres a combinación da actividade laboral e das responsabilidades familiares.
- C División sexual do traballo:** a división do traballo remunerado e non remunerado entre mulleres e homes, tanto na vida privada como na pública, en función dos roles que tradicionalmente se lles asignou.
- C Estereotipos:** modelos de conduta social baseados en opinións preconcebidas, que adxudican valores e condutas ás persoas en función dun grupo de pertenza (sexo, idade, raza, etnia, etc.)
- C Excedencia para coidar menores a cargo:** significa que as nais e os pais poden dispoñer dun período acordado coa organización sen traballar para coidar aos seus fillos/as.
- C Horario flexible:** fórmulas de xornada laboral que ofrecen unha gama de posibilidades no que respecta ás horas traballadas, quendas, horarios de traballos diarios, semanais, mensuais ou anuais.
- C Xénero:** concepto que fai referencia ás diferenzas sociais (por oposición ás biolóxicas que teñen que ver co sexo) entre homes e mulleres e que foron aprendidas, cambian co tempo e presentan grandes variacións entre diversas culturas e incluso dentro dunha mesma cultura.
- C Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes:** ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social das mulleres e os homes.

- C Linguaxe non sexista:** é a utilización da linguaxe de forma que se produce ambigüidade ou ocultación cando se utiliza o masculino de forma universal ou xenérica para incluír ás mulleres e aos homes e cando se menospreza ás mulleres con certos termos que en feminino resultan pexorativos. A linguaxe sexista é o reflexo dunha sociedade sexista.
- C Participación equilibrada de mulleres e homes:** reparto das posicións de poder e de tomar unha decisión entre mulleres e homes en todas as esferas da vida. Constitúe unha condición importante para a igualdade entre homes e mulleres (Recomendación 96/694 do Consello, do 2 de decembro de 1996, D.O. nº L 319).
- C Persoas dependentes:** nenas e nenos, persoas maiores, persoas con discapacidade, persoas enfermas.
- C Permiso por maternidade:** permiso ao que ten dereito unha muller antes e/ou despois do parto, por un período de tempo determinado segundo a lexislación laboral de cada país.
- C Permiso por paternidade:** permiso ao que ten dereito o pai, por un período de duración determinada, para exercer as súas responsabilidades de atención, segundo a lexislación laboral de cada país.
- C Responsabilidades familiares:** son as que teñen as mulleres e os homes, e derívanse da atención e o coidado de persoas dependentes.
- C Traballo produtivo:** aquel que se realiza no espazo público e ten un valor económico e unha compensación monetaria.
- C Traballo reprodutivo:** é aquel que se realiza no espazo privado e relacionáronse o coidado e a atención de persoas dependentes, o desempeño das tarefas de mantemento do espazo doméstico. Non ten valor económico nin unha compensación monetaria.

