

1



GUÍA SOBRE CORRESPONSABILIDAD PARA HOMBRES

Octubre de 2010

Subvencionado por:



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia
Bizkaiko Gizarte Ekimeneko
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea



Usted es libre de:
COPIAR, DISTRIBUIR Y COMUNICAR PÚBLICAMENTE LA OBRA

Editor: Gizardatz
Autoría: Consultoría de Género de la Fundación EDE
Diseño y maquetación: ST3 elkartea

1. Introducción	4
2. Beneficios de la corresponsabilidad.....	5
3. ¿Chequea tu corresponsabilidad!	7
4. Orientaciones para conseguir una organización corresponsable.....	10
5. Derechos y ayudas para la conciliación	14

1. INTRODUCCIÓN

“El hogar, la casa común, sigue siendo una asignatura pendiente para la igualdad. Los avances hacia la paridad en la corresponsabilidad doméstica y familiar, están siendo muy escasos y bastante menores que en otros ámbitos”, explica Antonio García, coordinador de AHIGE (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género), que añade, “es como si los principios de la igualdad se diluyeran cuando cruzamos el umbral de nuestras casas”.

Desde la misma asociación, tratan de lanzar un doble mensaje: **la justicia y las ganancias de la igualdad.** *“Avancemos hacia la corresponsabilidad plena porque es de justicia y, además, porque es bueno para las personas que componen la familia. Las mujeres tendrán más tiempo para ellas mismas, los hijos y las hijas tendrán más relación con sus padres, y los hombres obtendrán las ganancias de mantener una relación más directa y equilibrada con sus seres queridos, a la vez que disfrutan con el cuidado”* Hugo Gensini (presidente de AHIGE).

Los hombres podéis asumir vuestras responsabilidades domésticas y familiares desde la doble convicción de que, por un lado, es un acto de justicia necesaria hacia vuestras parejas y, por otro lado, se trata de un conjunto de habilidades y conocimientos que os dotan de una mayor y necesaria autonomía personal, además de producirse un enorme proceso de enriquecimiento personal.

En las últimas décadas se han producido numerosos cambios en las sociedades europeas, entre ellos un acceso más amplio de las mujeres al mercado laboral, en busca de independencia económica y un papel productivo como mujer, independientemente de su situación personal y familiar. Sin embargo, el movimiento de las mujeres hacia ese papel en el mercado económico no se ha correspondido con un movimiento de los hombres hacia las responsabilidades familiares y domésticas.

La corresponsabilidad familiar, o lo que es lo mismo, la necesaria implicación de los hombres en el co-mantenimiento y organización de las tareas domésticas y familiares (limpieza, comida, compras, mantenimiento del hogar, cuidado y educación de hijos/as, personas dependientes, etc.) es el contrapunto necesario para que pueda darse, efectivamente, la necesaria conciliación de la vida personal-familiar y la vida laboral. Sin esto, el problema de la conciliación seguirá siendo un problema de mujeres y, por tanto, la inmensa mayoría de los hombres seguiréis sin sentirlo como propio.

La corresponsabilidad permite establecer, como mensaje central del programa, modelos masculinos distintos a los tradicionales.

2. BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD

El proyecto transnacional All Together (www.all-together.org) nos señala un decálogo donde podemos apreciar los beneficios de la corresponsabilidad:

DECÁLOGO PARA LOS HOMBRES EUROPEOS

Decálogo Europeo en materia de corresponsabilidad dirigido a los hombres en el que se enumeran los beneficios que como hombre se obtiene con la corresponsabilidad. Porque en los temas de igualdad, nos beneficiamos todas y todos. Y porque la tradicional visión de roles entre hombres y mujeres ya no es relevante en una sociedad moderna que busca más igualdad y justicia.

1. **Más tiempo para compartir con tu pareja:** Disfrutarás de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir juntos.
2. **Aumentará tu bienestar personal y social:** ¿Estás preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quieres? Siendo un hombre igualitario serás más feliz, y tu pareja dispondrá del legítimo tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.
3. **Mejorará tu complicidad con tu pareja:** Tendrás más libertad y autonomía para la comprensión mutua, y relaciones más satisfactorias y placenteras. Tendrás una mejor vida emocional.
4. **Disfrutarás y conocerás mejor a tus hijos/as:** No te pierdas una de las cosas más importantes en la vida: *Participar en la crianza de tus hijos/as y verlos crecer.* Aumenta tu bienestar y autoestima y el de tus hijos/as compartiendo más tiempo juntos.
5. **Aprende nuevas competencias y habilidades:** ¿Alguna vez te has preguntado por qué es habitual que las mujeres se organicen y compaginen mejor su vida familiar, personal, y laboral? ¿Y tú? Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.
6. **Comparte la carga de ser el sostenedor de la familia:** Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquel en el que sólo el hombre es el soporte económico de la familia: Comparte las responsabilidades económicas.
7. **Se independiente conociendo por ti mismo cómo compaginar el cuidado de los/as niños/as y las tareas domésticas:** Tu autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino además doméstica. Ten seguro de que estás viviendo con tu pareja por decisión propia y no sólo porque necesitas a alguien que te realice las tareas domésticas que tú deberías hacer.

8. **Aprende cómo cuidarte mejor a ti mismo aprendiendo a cuidar a tu familia:** Si aprendes a cuidar de ti mismo y de tus seres queridos, vivirás mejor y más tiempo, aumentando tus hábitos saludables.
9. **Asume tus responsabilidades y se coherente con tus valores de igualdad:** ¿Crees en la libertad y la justicia? Pon en práctica estos valores en casa.
10. **Conviértete en un buen ejemplo: pon tu grano de arena en la construcción de una sociedad más justa:** Conviértete en un modelo para tus hijos/as. Ayuda a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con tu ejemplo, sentarás las bases de una ciudadanía responsable.

Cada persona tiene un papel fundamental en este proceso imparable de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y tú eres fundamental para conseguirlo. Aplica principios igualitarios en tu propia familia: tu bienestar y el de toda ella mejorará. ¡No te olvides!

3. ¡CHEQUEA TU CORRESPONSABILIDAD!

A través de un cuestionario extraído del proyecto Co-responde de AHIGE, pretendemos favorecer una reflexión sobre tus actitudes individuales. Nota: *sólo es válido si se vive en pareja heterosexual.*

Elige las opciones que más se acercan a tu caso (si no tienes hijas-os responde sólo hasta la pregunta 8).

1. Hacer la compra

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

2. Limpiar la casa

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

3. Lavar y tender la ropa

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

4. Planchar

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

5. Cocinar

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

6. Ocuparse de las relaciones familiares(familia extensa) y de familiares dependientes

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

7. Llevar la organización de la casa

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

8. Ir al médico y a por medicinas

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

Tengo hijas-os

- Sí*
- No*

9. Acudir a las actividades escolares

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

10. Organizar eventos de los hijos-as

- Sólo mi pareja*
- Más mi pareja*
- Ambos igual*
- Más yo*
- Sólo yo*

Tengo personas dependientes a cargo

- Sí*
- No*

11. Acudir al médico

- *Sólo mi pareja*
- *Más mi pareja*
- *Ambos igual*
- *Más yo*
- *Sólo yo*

12. Compartir tiempo de ocio

- *Sí*
- *No*

Resultados:

- Si has contestado todas las preguntas: el número de veces que hayas marcado cada opción, por ejemplo: “ambos igual”= 5 veces, corresponderá aproximadamente al 8% por cada respuesta (en este caso, $5 \times 8 = 40\%$) que ejerces esa postura en tu relación según lo preguntado.
- Si has contestado hasta la pregunta nº 8: cada opción corresponderá a un 12,5%. Por ejemplo “más yo”=3, corresponderá a un 37,5%.
- Si has contestado hasta la pregunta nº 10, cada número de respuestas, por ejemplo “sólo mi pareja”=4, se multiplicará por 10 ($4 \times 10 = 40\%$), así obtendremos el resultado.

La suma y comparación entre las diversas opciones te dará algunas pistas sobre en qué grado estás ejerciendo una conciliación corresponsable.

4. ORIENTACIONES PARA CONSEGUIR UNA ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE

El modelo patriarcal para el reparto del trabajo productivo y reproductivo está en crisis, la incorporación de las mujeres al ámbito laboral ha hecho tambalear los cimientos de la estructura hasta ahora conocida que relegaba a las mujeres al ámbito doméstico como única posibilidad. Ante el hueco de la figura de permanente cuidadora surge la necesidad de repartir el trabajo reproductivo también con la comunidad (hombres y mujeres, sociedad y Estado). El objetivo también pasa por socializar el trabajo doméstico y de cuidados y por transformar algunas actividades familiares, domésticas y privadas en públicas.

La idea principal en torno al cuidado es la valoración de la dimensión empática y solidaria del mismo. La crisis de los cuidados ha desvelado lo que hasta ahora no veíamos o no interesaba que viéramos: el trabajo de cuidado no se puede eliminar, sólo delegar y éste es el motor y centro de la vida.

¿QUÉ MEDIDAS PUEDE IMPLANTAR MI ORGANIZACIÓN PARA IMPULSAR EL CAMBIO CULTURAL NECESARIO?

- * **Estrategia corporativa: en línea con la igualdad de género:** En términos generales, la empresa u organización que opte por la igualdad, deberá incluirla entre sus valores corporativos principales y esforzarse por llevar a la práctica este principio.

La dirección debe aplicar este principio a cada una de las decisiones que afecten a la estrategia de la organización. Las prácticas de trabajo de la organización deben respetar plenamente la igualdad de oportunidades tanto de los hombres como de las mujeres que contrata.

- * **Comunicación y comportamiento no sexista:** Dado que el lenguaje modela nuestros procesos mentales, los estereotipos de género se manifiestan con fuerza a través del lenguaje y otros medios de comunicación. Por consiguiente, una empresa igualitaria debe asegurarse de que sus medios de comunicación no sean sexistas y estén exentos de connotaciones sexistas. Esto exige una atención permanente pues el sexismo puede ser tan sutil y estar tan profundamente arraigado en nuestra cultura que sea difícil de percibir.
- * **Educación interna y concienciación:** Para impulsar el cambio cultural, las empresas orientadas hacia la igualdad pueden llevar a cabo actividades destinadas a la concienciación y la sensibilización o prácticas entre su personal para promover la reflexión y el debate.
- * **Reglas de organización:** La adopción de una perspectiva de género implica coherencia en todos los niveles empresariales, incluidas las reglas de organización.
- * **Servicios para las personas trabajadoras:** A medida que avanzamos en nuestra sociedad actual, basada en el conocimiento, se hace más patente para los intereses de una organización la necesidad de contar con personal cualificado y experto. Por tanto, la oferta de otras ventajas laborales en forma de servicios de apoyo para corregir las limitaciones de tiempo y espacio puede mejorar tanto la motivación como la productividad del personal, liberando sus mentes de los problemas cotidianos. De este modo, la mejora del equilibrio entre

horario laboral y vida familiar puede ser una sabia estrategia para conquistar y reforzar la lealtad del personal capacitado, así como aumentar su satisfacción tanto el trabajo como en su vida personal.

* **Acuerdos de Flexibilidad y Baja por Paternidad:**

Horario laboral flexible

Cuando el tipo de trabajo que deba realizarse permita la flexibilidad, las organizaciones pueden adaptar fácilmente el horario laboral a las necesidades de los empleados para el cuidado de su familia, con el fin de ayudarles a gestionar el tiempo y afrontar las distintas responsabilidades ante las que se encuentran. Esta medida puede costar poco o nada y genera una gran satisfacción a sus beneficiarios, algo que probablemente mejore su compromiso profesional.

Algunas de las medidas pueden también aplicarse a la baja por paternidad cuando sea necesario. Por supuesto, cada medida puede sólo aplicarse en determinados trabajos y circunstancias específicas.

- A. HORARIO LABORAL FLEXIBLE, FLEXI-HORARIO:** Dentro de un marco de tiempo previamente acordado, el personal tiene flexibilidad para iniciar y terminar su jornada laboral.
- B. SALIDAS EN CASO DE EMERGENCIA:** En casos de emergencia o por problemas familiares, el personal puede dejar el trabajo y recuperar el tiempo de ausencia en los días posteriores o en una fecha futura.
- C. ACUMULACIÓN DE HORAS:** Acuerdo laboral para registrar las horas extraordinarias trabajadas y cambiarlas por tiempo libre o acumularlas en periodos de vacaciones.
- D. HORARIO COMPRIMIDO:** Acuerdo laboral para trabajar las horas pactadas en menos días.
- E. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** Reducción permanente de la jornada laboral para permitir a la persona empleada que atienda los asuntos o responsabilidades de su vida privada, con una reducción de salario proporcional.
- F. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL OCASIONAL:** Reducción de la jornada laboral durante un periodo específico para permitir a la persona empleada que atienda responsabilidades concretas de su vida privada (enfermedad, trabajos comunitarios, etc.).
- G. REPARTO DE TRABAJO:** Dos o más personas comparten un trabajo a tiempo completo trabajando a tiempo parcial.
- H. PLANIFICACIÓN ANUAL ANTICIPADA:** Esta previsión anual cubre periodos de vacaciones, reuniones y viajes de trabajo y el cuidado de los niños en vacaciones para organizar y gestionar lo mejor posible el tiempo y los recursos existentes.
- I. TRABAJO EN CASA:** Esta posibilidad permite realizar el trabajo desde casa de forma regular, con una oficina instalada en casa. Por implicación, existe un acuerdo laboral para compartir los gastos ocasionados por la creación y el mantenimiento del lugar de trabajo en casa.

- J. **VIDEOCONFERENCIAS:** Las nuevas estrategias corporativas incluyen la conexión y cooperación entre organizaciones de distintos lugares. Este hecho aumenta a menudo la necesidad de desplazamiento, representando una sobrecarga de esfuerzo y una disminución del tiempo para asuntos personales. Con el fin de reducir la necesidad de reuniones, las videoconferencias pueden ser una alternativa válida para reunirse con gente de otros lugares.
- K. **EXCEDENCIA:** Esta posibilidad permite a la persona empleada no ocupar su puesto sin retribución durante un periodo que puede durar meses o años, al tiempo que conserva su trabajo.
- L. **DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS:** Algunas organizaciones conceden a su personal algunos días de asuntos propios a petición del mismo.
- M. **EL ACUERDO 48/52:** Se trata de una fórmula de trabajo especialmente diseñada para ofrecer a padres o madres con hijas e hijos en edad escolar 2 meses de vacaciones que coincidan con las de sus descendientes. Se calcula su salario durante 48 semanas y después se reparte en 52 semanas, de forma que ganan un poco menos durante el resto del año pero a cambio tienen vacaciones durante 2 meses.

Baja por Paternidad

Las condiciones de acceso y normas detalladas que rigen la baja por paternidad deben estar definidas por la legislación nacional y/o los convenios colectivos. Las disposiciones nacionales pueden determinar si se concede la baja por paternidad “a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma sistemática o a modo de crédito de tiempo”, y pueden incluir disposiciones sobre la duración en el puesto ocupado durante un año máximo, las circunstancias de adopción especiales, los periodos de notificación, las circunstancias en las que los empresarios pueden posponer la baja, así como los acuerdos especiales para cumplir los requisitos operacionales y organizacionales de pequeñas empresas.

- A. **ACUERDOS DE BAJA:** La baja puede tratarse en políticas que concilien el tiempo de familia y trabajo, y años, sabáticos, con la posibilidad de elegir entre 2 y 12 meses.
- B. **COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE BAJA POR PATERNIDAD:** Para permitir que los padres tomen parte en condiciones óptimas del nacimiento y la llegada a casa de una nueva criatura, se puede estimular a los empleados para que hagan uso de su derecho a baja por paternidad o incluso ofrecerles otras condiciones.

*** Servicios de apoyo organizativo para padres y madres:**

Las organizaciones pueden poner al servicio de las personas empleadas los siguientes servicios:

- A. Ayuda familiar de guardería.
- B. Bolsas de personas cuidadoras.
- C. Ayuda económica para el cuidado de hijos e hijas u otras personas dependientes.
- D. Vales para restaurantes.
- E. Salas familiares: salas acondicionadas en las organizaciones que las familias pueden emplear ocasionalmente por necesidades específicas tales como la lactancia en el trabajo.

De nuevo, tomando como referencia el proyecto transnacional All Together, señalamos algunas propuestas, ejemplos y casos prácticos sobre la forma en la que algunas organizaciones animan a los trabajadores con respecto a la baja por paternidad:

A. CAMPAÑA PARA ELEGIR/DISFRUTAR LA BAJA POR PATERNIDAD:

“Fars Kram” (cosas de papás), TDC Dinamarca: El objetivo es que los empleados hombres disfruten de 10 semanas de baja por paternidad como mínimo, tiempo que pagará la empresa a los hombres que cojan la baja.

Cuando los empleados hombres son padres, reciben una carta de la empresa animándoles a coger la baja, junto con una mochila con un biberón para el bebé.

¡Papá, actúa! Anuncio de televisión de la Oficina eslovena para la Igualdad de Oportunidades que promueve la baja por paternidad.

B. CERTIFICADO Y PREMIOS DE RECONOCIMIENTO: Instauración de mecanismos de evaluación y reconocimiento público de prácticas responsables familiarmente de las organizaciones.

C. REDUCCIÓN DE IMPUESTOS: Incentivos fiscales para aquellas organizaciones que realmente lleven a cabo prácticas igualitarias o fomenten el equilibrio entre trabajo y vida.

D. BONIFICACIONES E INCENTIVOS: Bonificaciones o condiciones ventajosas en contratos públicos para las organizaciones que demuestren su política sobre equilibrio entre trabajo y vida e igualdad de género.

E. CONCURSOS Y CONCESIÓN DE PREMIOS: Sistema por el que se conceden galardones y premios, reales o simbólicos, a organizaciones con un papel activo en el equilibrio entre trabajo y vida y la igualdad de género.

LA CORRESPONSABILIDAD DA LA OPORTUNIDAD DE EJERCER EL DERECHO A LA VIDA EN PRIMERA PERSONA

5. DERECHOS Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN

a. CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA

TITULO V: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Capítulo 1: Licencias

Artículo 37: *Licencias retribuidas*

Recoge las licencias a las que se tiene derecho en los casos de:

- nacimiento o adopción de hijo/a.
- enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.
- traslado del domicilio habitual.
- las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto.

Artículo 38: *Licencias no retribuidas*

- días de permiso sin sueldo por año, para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario.

Artículo 39: *Pausas y reducción de jornada de lactancia*

Artículo 40: *Maternidad*

(Las organizaciones afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/199 de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.)

Descansos retribuidos por alumbramiento.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el período vacacional.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución:

- En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la organización abonará el complemento necesario para completar el 100% de la base reguladora.
- El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 41: *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos:*

- Regulación del derecho de reducción de jornada por razones de guarda de menores o personas con discapacidad (mejoradas por la **LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**)
- Equivalencia de derechos para quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar en situación de dependencia.
- Incompatibilidad en el disfrute del derecho de este permiso.
- La concreción horaria de la reducción de jornada.

Artículo 42: Adopción y acogimiento

- Duración del permiso en los supuestos de adopción y acogimiento de menores.
- Reconocimiento del derecho de permiso para adopción o acogimiento de menores mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.
- Posibilidad de disfrute compartido de permisos entre madre y padre.
- Retribución de los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento.
- Permiso en caso de adopción internacional.

Capítulo II: Excedencias

Artículo 44: Excedencia especial para atender a familiares

- Por atender al cuidado de hijo/a ó un familiar en situación de dependencia.
- Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia.
- Dicha excedencia será concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad.
- Cobertura de vacante durante la situación de excedencia.
- Reconocimiento del derecho del trabajador o trabajadora a la asistencia de cursos de formación profesional.
- Derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- Ampliación del plazo de reserva de puesto en familia.

b) ESTATUTO DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

SECCIÓN V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 37: Descanso semanal, fiestas y permisos

- Condiciones y motivos de ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración,:
 - En caso de matrimonio.
 - Nacimiento de hijos o hijas.
 - Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes.
 - Traslado del domicilio habitual.
 - Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses.
 - Casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados.
 - Reducción de jornada por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad.
 - Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares en situación de dependencia.
 - Derecho a limitación por parte de quien emplee su ejercicio simultáneo de la reducción de jornada.
 - La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada.
 - Derecho a la protección y asistencia social integral, reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.

(Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.)

Artículo 38: *Vacaciones anuales*

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo.

Artículo 40: *Movilidad geográfica*

- Derechos de traslado de los cónyuges de la misma empresa.
- Derecho preferente de la trabajadora víctima de violencia de género a ocupar otro puesto de trabajo.
- Obligación de la empresa a comunicar a la trabajadora, las vacantes existentes.

c. LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Título IV: se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de 13 días de duración.

También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas o más, según el caso.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

También se establecen mejoras significativas en relación a la reducción de jornada por guarda legal y en las excedencias por cuidado de familiares.

En el ámbito de las sanciones e infracciones, es particularmente novedosa, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de igualdad.

Además, las modificaciones en el ámbito laboral comportan la introducción de novedades en el ámbito de la Seguridad Social, que se recogen en las disposiciones adicionales de la ley.

d) GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES. DECRETO 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

a) Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en **situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o para el cuidado de familiares en situación de dependencia.**

Se refiere a un período temporal de 365 días naturales y a una contratación a jornada completa del ámbito sectorial que corresponda

1.- La ayuda a la persona trabajadora en **excedencia: 3.500 euros.**

2.- La ayuda a la persona trabajadora en **reducción de jornada de trabajo:**

a) Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: **2.800 euros.**

b) Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: **2.500 euros.**

c) Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: **2.200 euros.**

b) Ayudas a personas trabajadoras que se acojan a **excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria.**

1.- La ayuda a la persona trabajadora en **excedencia** por cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria referida a 90 días naturales: **863 euros.**

2.- La ayuda a la persona trabajadora en **reducción de jornada de trabajo** para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria referida a 180 días naturales es:

a) Cuando la reducción sea igual o superior al 45% de la jornada de trabajo: **1.380 euros.**

b) Cuando la reducción sea igual o superior al 40% e inferior al 45% de la jornada de trabajo: **1.232 euros.**

c) Cuando la reducción sea igual o superior al 33% e inferior al 40% de la jornada de trabajo: **1.085 euros.**

c) Ayudas por la **contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.**

A una renta familiar estandarizada que, calculada según las reglas establecidas en el artículo 40 del Decreto sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, resulte igual o inferior a 28.000 euros se le subvencionará el 100% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social.

A una renta familiar estandarizada que, calculada según las reglas establecidas en el artículo 40 del Decreto sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, resulte superior a 28.000 euros se le subvencionará el 75% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Durán, M^a Ángeles. “La jornada interminable” (1986). Editorial Icaria.
- Alberdi, Inés; Escario, Pilar: *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Fundación BBVA, 2007.
- “Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (2008). Instituto Andaluz de la Mujer.
- ASKEW, Sue y ROSS, Carol: *Los chicos no lloran. El sexismo en educación*. Buenos Aires, Editorial Paidós, 1991.
- Lozoya, José Ángel y Bonino, Luis: *Los hombres ante el nuevo orden social*. Hika, nº 125, 2001.
- Buqueras, Ignacio. “Tiempo al tiempo: un nuevo método de organización y utilización del tiempo” (2006). Editorial Planeta, S. A.
- Baigorri, Artemio: *El hombre perplejo: adaptación y cambio de actitudes de los hombres frente al ascenso social de las mujeres*. Junta de Extremadura, Dirección General de la Mujer, 1995.
- “Programa Elige, Orientación profesional” (2001). Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Educación, Junta de Andalucía.
- Fernández Cordón, Juan Antonio, Tobío Soler, Constanza. “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales” (2005). Fundación Alternativas.
- Gregorio Gil, Carmen, et al.: “¡Apañándonos! Paradojas de la conciliación” (2008). Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad de Granada.
- Ma. Lucero Jimenez y Olivia Tena Guerrero. “Reflexiones sobre masculinidad y empleo”. Colección multidisciplinar.
- Bourdieu Pierre: *La dominación masculina*. Anagrama, 2000, Barcelona.
- Bonino, Luis: “*Grupos de Reflexión de Varones*” *Rev. Modelos Grupales de Psicoterapia*. Madrid, SEGPA, 1996.
- Bonino, L.: “*Los varones y el cambio de las mujeres*” Materiales de trabajo nº 27. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Dirección General del Menor y la Familia, 1995.
- Bonino, Luis: “*Varones y abuso doméstico*”, en P. Sanromán, *Salud mental y ley*, Madrid, AEN, 1991.
- Bonino, Luis: “*Micromachismos*”. Bruselas, City & Shelter, 1998 (Euro PRO-Fem.).

- “Guía de Buenas Prácticas empresariales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional” (2006). UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer.
- “Recomendaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, a través de la negociación colectiva” (2007). UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer.
- Riso, Walter: *Intimididades masculinas: sobre el mito de la fortaleza masculina y la supuesta incapacidad de los hombres para amar*. Barcelona, Granica, 2005.
- Fernández de Quero, J.: *Hombres sin temor al cambio*. Salamanca, Amarú, 2000.
- *Los hombres ante el nuevo orden social / Gizonak giza antolamendu berrearen aurrean*. Emakunde, 2001.



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia

*Bizkaiko Gizarte Ekimeneko
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea*

Cuevas Ekain, 3 - 1º izq. - 48005 Bilbao
Tel. 944 029 091 - Fax 944 156 319
gizardatz@gizardatz.net
www.gizardatz.net