

2. LA CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y PROFESIONALES: HACIA UNA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Introducción

La conciliación de las responsabilidades personales y familiares con las profesionales es una necesidad cada vez más extendida en la sociedad de nuestros días.

Esta necesidad de conciliación es consecuencia de los decisivos cambios sociales de estos últimos años. Entre ellos, es obligado citar: la creciente y progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, la concentración del empleo en el grupo de población en el que concurren, a su vez, importantes responsabilidades familiares de cuidado de los hijos (25 y 49 años), el incremento de la esperanza de vida que está conduciendo a un cambio demográfico de progresivo envejecimiento de la población y, por último, la importante modificación de la estructura y forma de vida de las familias.

Todos estos cambios nos han situado ante un escenario en el que resulta ineludible la adopción de una serie de medidas, como la de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, al menos si se pretende asegurar un mínimo de bienestar a los individuos y sus familias. En este sentido, es obligada la búsqueda de un nuevo espacio o modelo social en el que las mujeres y los hombres puedan compatibilizar sus facetas personales, familiares y profesionales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas. Es preciso subrayar, asimismo, que la consecución de este objetivo de conciliación se enmarca en una estrategia de acción positiva para la mujeres, pues son ellas quienes asumen el mayor peso de las responsabilidades familiares y se enfrentan, por tanto, con mayores dificultades para armonizar su vida personal y profesional. Sin duda, este es uno de los grandes retos que en estos momentos tienen planteados las sociedades avanzadas de nuestro entorno.

Para corroborar e ilustrar esta necesidad, nada mejor que hacer una breve mención de las quejas tramitadas ante la institución del Ararteko, en tanto que constituyen un claro reflejo de una preocupación real y cierta de los ciudadanos.

Breve reseña de las quejas tramitadas

La mayoría de las quejas o peticiones planteadas han estado relacionadas con los permisos parentales. De hecho, en muchas quejas se ha demandado la extensión de los permisos previstos para los supuestos de maternidad biológica a los casos de adopción y acogimiento de menores (Refs. 1218/1996, 2255/1998 y 677/1999).

Asimismo, recientemente, se ha demandado la extensión de las mejoras previstas en el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal docente, que amplía el permiso de maternidad hasta un total de 18 semanas, al colectivo de funcionarias interinas no estables. (Ref. 889/1999. Ver capítulo de resúmenes de queja de este informe).

No obstante, también se han recibido quejas que dejaban entrever una necesidad de flexibilización de las condiciones de trabajo en materia de horarios, etc.

En este sentido, cabe citar la solicitud de mediación que nos hizo llegar una empleada municipal que se había visto obligada a solicitar la excedencia voluntaria, dado

que no se le permitía ajustar la reducción de jornada previamente autorizada con las necesidades de su familia (Ref. 985/1997. Ver capítulo de resúmenes de queja en el Informe 1998).

De igual modo, un colectivo de empleadas al servicio de Osakidetza/SVS solicitó la intervención de la institución ante las dificultades que, en ocasiones, plantean las direcciones de determinados centros sanitarios para permitir un disfrute no continuado de la excedencia voluntaria por cuidado de hijo. (Ref. 206/1999. Ver capítulo de resúmenes de queja de este informe).

No podemos obviar el comentario de que todas las quejas presentadas ante la institución han sido formuladas por mujeres, circunstancia ésta que demuestra que nos enfrentamos a una realidad en la que las mujeres parten de una situación de desigualdad, al ser ellas fundamentalmente las que asumen el compromiso de intentar conciliar sus distintas facetas personales y profesionales.

Propuestas de actuación en relación con la conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales. En particular, la adecuación de las estructuras y condiciones de empleo

Los programas que se están desarrollando en nuestro entorno en relación con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han avanzado ya distintas propuestas o líneas de actuación para conseguir este objetivo de conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales de las personas empleadas.

Con tal fin, estos programas han señalado la necesidad de sensibilizar a la sociedad sobre la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico, de promover las condiciones laborales que permitan a los trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades personales y familiares y, finalmente, de potenciar el desarrollo y adecuación de los servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares.

Tal y como pretende reflejar el título de esta recomendación, el propósito de la institución del Ararteko en esta ocasión es el de analizar y valorar las iniciativas existentes sobre la adecuación y flexibilización de las condiciones de empleo.

Conviene señalar que el objetivo de la conciliación entre responsabilidades personales y familiares se topa con una notable dificultad: las estructuras de empleo han sido organizadas desde una perspectiva netamente masculina, no sensible a las necesidades de las familias, en la que se presume que no existen obligaciones familiares más allá de la aportación económica. Ello explica que entre las medidas propuestas figure la creación de nuevos modelos de empleo para mujeres y hombres en los que se reconozcan las obligaciones personales y familiares de los trabajadores.

Son varias las instancias que, de forma concurrente, vienen promoviendo la conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales y, por tanto, la adecuación y/o flexibilización de las estructuras y condiciones de empleo. Precisamente por ello hemos optado por ordenar la exposición que sigue -en la pretendemos hacer una somera referencia a las medidas avanzadas hasta el momento-, con arreglo al esquema que supone la cita escalonada de estas instancias en atención a su respectivo ámbito de responsabilidad: internacional, comunitaria y autonómica.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En 1981, la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio C156, así como la Recomendación R156, ambos sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

El artículo 4 del Convenio C156 establece que:

*“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para
(...)
b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.”*

Más en detalle, el apartado IV de la Recomendación R165, relativo a las condiciones de empleo, señala que:

- *“Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.”*
- *“Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a (...) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los periodos de descanso y de las vacaciones...”*

Unión Europea

En la Unión Europea, las medidas de adaptación o flexibilización de las estructuras y condiciones de empleo reciben un doble enfoque. Por un lado, se tratan como medidas propias de la política de empleo. De otro, se incluyen en una estrategia transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, es conocido que el Tratado de Amsterdam explicita como uno de los objetivos fundamentales la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad en todas las actividades de la Unión. De este modo, formaliza el concepto de la integración de la igualdad en todas las demás políticas (*mainstreaming*).

Precisamente, la política europea del empleo es quizá el mejor ejemplo de lo que la integración de la igualdad puede significar en la práctica para la formulación de las diferentes políticas. Las directrices generales para el empleo aprobadas para 1999, mediante Resolución del Consejo 5530/99, integran la igualdad de oportunidades en todos los pilares de actuación (mejora de la capacidad de inserción profesional, desarrollo del espíritu de empresa, y fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas) y mantienen un cuarto pilar específico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estas directrices defienden un proyecto de integración, ya que las mujeres siguen teniendo problemas especiales de acceso al mercado de trabajo, de promoción profesional, de retribución y para conciliar la vida familiar. Por ello, destacan la importancia, entre otras acciones, de garantizar que las mujeres puedan beneficiarse positivamente de formas flexibles de organización del trabajo. Más en detalle, en relación con la conciliación de la vida laboral y familia, advierten que son convenientes las políticas sobre interrupción de la actividad profesional, permiso parental, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles.

A juicio de la Comisión Europea, la experiencia acumulada estos dos últimos años (1998 y 1999) revela que los cuatro pilares sobre los que se asienta la estrategia del empleo constituyen una base sólida con vistas a un planteamiento integrado a medio plazo. Por ello, estima que las modificaciones en las directrices para el año 2000 deben reducirse al mínimo. En lo que a efectos de esta recomendación interesa, se mantienen las estrategias planteadas, a reserva de lo que pueda resultar del Consejo Europeo de Helsinki (diciembre de 1999).

Este mismo enfoque es, en definitiva, el que debe darse a iniciativas anteriores como el de la directiva 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 (Directiva 92/85/CEE) o la Directiva relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa), el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos) (Directiva 96/34/CE), cuyos contenidos deben trasponerse a la normativa estatal.

CAPV

Al tiempo de elaboración de esta recomendación, Emakunde ha presentado como propuesta el borrador del III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Euskadi: "Enfoque de género en las políticas públicas".

Una de las áreas de actuación que se tienen en cuenta en este borrador es precisamente la de la conciliación de las responsabilidades personales y familiares y profesionales. Dentro de ella, se dispone como objetivo específico la adecuación de las estructuras de empleo a la organización social y familiar, e incluso anticipa la ejecución de acciones concretas como son:

- Difundir entre los trabajadores y trabajadoras las normas que regulan permisos, licencias o excedencias por razones familiares, así como los relativos a maternidad/paternidad.
- Promover la ampliación del régimen de permisos por motivos familiares, así como los relacionados con la maternidad/paternidad.
- Incentivar que los permisos y licencias sean disfrutados por los hombres.
- Promover que se ofrezcan recursos y facilidades para que la formación de trabajadoras y trabajadores sea compatible con sus responsabilidades familiares.
- Fomentar medidas para que la persona empleada pueda adaptar la jornada laboral a sus necesidades personales y/o familiares.
- *Establecer incentivos fiscales para aquellas empresas que adopten medidas que favorezcan la conciliación que suponga un coste económico añadido.*

Como se puede observar, todas estas iniciativas, cada una en su respectivo ámbito de decisión y responsabilidad, coinciden en señalar la necesidad de corresponsabilidad a mujeres y hombres en el intento de conciliar sus facetas personales, familiares y profesionales, y advierten de la conveniencia de promover diferentes medidas de adecuación y/o flexibilización de las estructuras y condiciones de empleo.

Con el fin de procurar una exposición más ordenada y sistemática acerca del grado de aplicación o cumplimiento de las medidas propuestas, tarea ésta que nos ocupará seguidamente, consideramos oportuno agrupar todas ellas en dos grupos claramente diferenciados: el primero, relativo a lo que de forma genérica podríamos denominar licencias o permisos parentales (reducción de jornada, permisos retribuidos, excedencias); y el segundo, relativo a medidas más específicas de adecuación o flexibilización de la jornada laboral (flexibilización de horarios, compensación horas acumuladas...).

Balance del grado de aplicación o cumplimiento de las medidas propuestas en relación con la conciliación de responsabilidades personales, familiares y profesionales. En particular, la adecuación de las estructuras y condiciones de empleo

Permisos parentales

La reciente Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ha introducido modificaciones en la legislación social y de función pública en cuanto a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de la familia. A decir del legislador estatal, esta ley mejora el contenido de la normativa comunitaria y ajusta los permisos a la realidad social. Concretamente:

- Hace concordar los permisos y licencias retribuidas con la Directiva 96/34/EU.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado de los hijos, pues les permite disfrutar de un máximo de 10 semanas de las 16 de las que consta el permiso de maternidad.
- Reconoce la situación de riesgo durante el embarazo, mediante protección de la Seguridad Social.
- Establece una mayor tutela de los despidos que tengan por móvil el embarazo, calificándolos como despidos nulos.
- Amplia el derecho de reducción de jornada y excedencia para la atención de personas mayores y enfermas.
- Regula los permisos por adopción y acogimiento permanente o preadoptivo y los equipara -en el supuesto de menores de seis años- a los permisos de maternidad y paternidad.

La aprobación de esta ley no ha estado exenta de polémica. Las mayores críticas se han centrado en que los permisos no tienen un tratamiento individual. En opinión de algunos sectores, con esta nueva legislación seguirá existiendo un único supuesto de permiso laboral de disfrute exclusivo para los padres (los dos días en caso de nacimiento

de un hijo) y otro para las madres (las seis semanas de descanso posteriores al parto). Los demás permisos y suspensiones son de uso indistinto en la letra de la ley, aun cuando no es aventurado decir que no va a ser así por la experiencia acumulada en la práctica.

En esta línea se han alzado voces que señalan que el tratamiento de los permisos no supera el tradicional reparto de papeles entre mujeres y hombres con respecto a las responsabilidades familiares y a la actividad profesional remunerada. Se denuncia, en definitiva, que la nueva ley no incorpora ninguna medida que asegure que los varones se vayan a involucrar más en los cuidados y responsabilidades familiares.

Polémicas a un lado, esta ley cubre una parte importante de las acciones que se tienen en consideración para organizar y adecuar las estructuras de empleo a la organización social y familiar, en todo lo relativo a licencias y permisos para el cuidado de personas dependientes (niños, mayores y enfermos).

Por otro lado, las anteriores críticas corroboran que el objetivo último de la conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales requiere de acciones complementarias como la ya mencionada de sensibilizar a la sociedad sobre la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar del hogar, ya que sólo así se pondrá fin a la rémora que suponen los actuales hábitos o criterios sociales y culturales.

Flexibilización de las condiciones de empleo

Sin embargo, es bien diferente el panorama que se nos ofrece en relación con el fomento de medidas para que las personas empleadas puedan adaptar la jornada laboral a sus necesidades personales y/o familiares como pueden ser la flexibilización de horarios, la posibilidad de acumular horas de trabajo para compensarlas con horas libres, considerar el calendario escolar a la hora de fijar el periodo vacacional, etc. La realidad a la que nos enfrentamos es que todavía sigue siendo un reto pendiente el buscar y apurar las fórmulas que permitan el efectivo logro de este objetivo de conciliación.

Así lo demuestran, a nuestro modo de ver, distintos informes e iniciativas de la Comisión Europea. Entre ellos cabe destacar el Informe anual 1998 de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Según se recoge en las conclusiones de este informe :

“Es necesario que exista la oportunidad de trabajar a tiempo parcial y con horarios de trabajo flexibles, para eliminar así los obstáculos estructurales y coyunturales que encuentran las mujeres y los hombres al tener que cuidar de las personas que dependen de ellos. El trabajo compartido, la capacidad de gestionar el tiempo de trabajo semanal, la reducción de horas de trabajo: estas y otras medidas son expresión de un debate cada vez más intenso sobre la vida laboral.

El control de los modelos de jornada laboral es bastante complicado. Los acontecimientos actuales parecen indicar que el progreso en este campo es más bien lento. Las diferencias entre los horarios de trabajo de las mujeres y de los hombres están disminuyendo, quizá a medida que los primeros se aproximan a los segundos, más prolongados.

En el núcleo mismo de las diferencias entre los hombres y las mujeres dentro del mercado de trabajo se halla la cuestión de cómo las políticas sobre el tiempo de trabajo afrontan la cuestión de la igualdad.”

Asimismo, resulta ilustrativa la cita de la comunicación de la Comisión a los Estados miembros (Bruselas, 13 de octubre de 1999) en la que se invita a presentar propuestas en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL, cuyo objetivo es la cooperación transnacional en la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en el mercado de trabajo. Entre los campos temáticos que se establecen para ordenar estas propuestas figura la de desarrollar nuevas formas de organización del trabajo para hacer compatible la vida familiar y la vida profesional.

Sin embargo, la prueba más evidente de que nos encontramos ante un reto todavía pendiente es que existe la red europea “familia y trabajo”, creada en 1994, a iniciativa de la Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos sociales de la Comisión Europea. Su objetivo es promocionar e intercambiar prácticas innovadoras relacionadas con la conciliación del mundo del trabajo y la vida personal y familiar, en particular en lo que concierne a las nuevas formas de organización del trabajo, a la flexibilidad de horarios del trabajo y a la movilidad profesional.

Entre las actividades desarrolladas por esta red destaca el estudio “Solidaridad del tiempo de trabajo” que forma parte de las publicaciones periódicas tituladas *New Ways* (3/98) y que recoge las prácticas novedosas que en esta área se están llevando a cabo en los distintos países miembros de la UE.

Tal y como se señala en este estudio: *“la concepción tradicional de un trabajo a jornada completa para toda la vida para el hombre y, en parte, para la mujer, se ve cada vez más cuestionada por necesidades personales, familiares y económicas. El deseo de tener modelos de trabajo acordes con la vida privada está ganando considerable importancia”*.

Para no resultar excesivamente prolijos, destacaremos a continuación algunos de los modelos de jornada laboral que se están experimentando en determinados países de la UE:

✱ *Reducción de jornada laboral* (p.ej.: turnos continuados de seis horas)

Finlandia ha hecho un especial seguimiento de esta experiencia, que ha tenido una mayor repercusión en el ámbito privado. No obstante, también se han realizado estudios en el sector público: experiencia de reducción de jornada laboral con 18 municipios.

Como ventajas conseguidas para las empresas destacan: el aumento de la capacidad de producción, la mejora de la calidad de los productos, la reducción de horas extra, la reducción del absentismo y la mayor satisfacción de los clientes, al disponer de un horario de atención más prolongado.

El desarrollo de la cantidad y calidad de los servicios es también uno de los objetivos de los municipios que toman parte en la experiencia, aunque el sentido de la productividad en el ámbito de público tiene sus matices.

De cualquier modo, el seguimiento hecho a esta experiencia ha permitido extraer, entre otras, esta conclusión: los empleados que han tomado parte en ella consideran que procura una mejor conciliación de su vida laboral y familiar.

✱ *Puesto de trabajo compartido*

Esta experiencia consiste en que dos empleados comparten un puesto de trabajo. En consecuencia, puede implicar compartir tanto el tiempo como el contenido del trabajo, por lo que se hace necesaria una reestructuración del flujo de trabajo y del trabajo en sí. Un ejemplo de esta experiencia lo constituye la “ofensiva a tiempo parcial” promovida por el Ayuntamiento de la ciudad de Munich.

✱ *Excedencias*

Bajo este título se agrupan distintas experiencias, como la belga, que permiten acogerse a excedencias en supuestos como pueden ser los de baja por cuidados paliativos o la necesidad de asistir a un miembro del hogar o de la familia que sufra una enfermedad grave. El empleado que se acoge a la excedencia recibe un subsidio del Instituto Nacional de Empleo, al tiempo que la empresa se compromete a sustituirle mediante la contratación de una persona que esté acogida a su vez al subsidio total por desempleo.

En Alemania, por el contrario, se ofrecen excedencias a corto plazo: los salarios se reducen 1/12 y el empleado puede tomar un mes libre al año o tres meses acumulados después de tres años.

En Irlanda, una experiencia seguida en el sector público permite al personal acoplar su horario laboral con las vacaciones estivales de sus hijos, que duran hasta 3 meses y abarcan el periodo comprendido entre junio y principios de septiembre. La propagación del proyecto ha sido escasa quizás debido a que el *term time* está considerado como una baja no remunerada. Los empleados pensaron que recibirían el 75% del salario durante las 52 semanas del año, en lugar de no recibir ninguna remuneración durante las 13 semanas de vacaciones. Sin embargo, un acuerdo de este tipo no era posible, debido a ciertas dificultades relacionadas con la contribución de la pensión de jubilación.

En el Reino Unido, el horario V permite al empleado negociar una reducción de jornada durante un tiempo que él mismo puede elegir. El horario se establece reduciendo la jornada o la semana laboral o tomando un periodo completo de tiempo libre como un interrupción de trabajo. Para los empleados el horario V es tremendamente versátil. Permite una reducción de horas de trabajo para superar una crisis personal o para educar a los hijos o asistir a cursos de formación (Ayuntamiento de Sheffield).

✱ *Jubilación flexible mediante acumulación de horas a largo plazo*

Se acumulan horas de trabajo en los primeros años de trabajo, por ejemplo, reduciendo el sueldo un 10%, pero trabajando a tiempo completo. Las horas extra se acumulan en un registro de horas a largo plazo con vistas a una jubilación flexible. Hay diversos puntos que todavía requieren aclaraciones: el interés y el traspaso de créditos de tiempo.

✱ *Grupos de trabajo con horario propio*

Este modelo requiere de una estructuración activa, tanto del horario como del contenido del trabajo. La solidaridad entre los empleados es esencial. Si, por ejemplo,

en un grupo de 8 empleados todos ellos redujeran el horario de trabajo al 80 o 90%, se podría emplear a una persona más.

✱ *Contrato de relevo*

En este modelo, un empleado de más edad reduce su jornada a tiempo parcial y opta por una jubilación flexible. Comparte su puesto con un empleado más joven, que, a su vez, se incorpora de manera flexible al mercado de trabajo.

✱ *Alternancia de teletrabajo y escritorio compartido*

El teletrabajo está ganando cada vez más importancia como solución para los empleados con familiares que dependen de ellos, ya que permite que éstos desarrollen su trabajo en casa. Por ejemplo, Portugal Telecom tiene un grupo de trabajadores que, gracias al teletrabajo, han reducido el absentismo y están en mejor situación de cuidar de su familia.

✱ *Flexibilización de horario*

En Austria, existen empresas con absoluta libertad de horario entre las 5.00 y las 19.00 horas, lo que genera hasta 45 horarios diferentes en un mismo centro de trabajo.

De forma más moderada, en Portugal, la modalidad más habitual es la flexibilidad de la jornada laboral, con una reducción del número de horas fijas (normalmente unas 4 horas), durante las cuales el empleado debe permanecer en su puesto. El resto del horario se administra en función de las necesidades del empleado y de las necesidades del trabajo.

✱ *Acumulación de horas*

En Grecia, una iniciativa legislativa incluye como novedad la reducción/aumento de las 8 horas de trabajo hasta 10 en periodos de picos de demanda, con un tope de 48 horas semanales, tomando como base el periodo de un mes. Las horas extras trabajadas se devuelven al empleado como tiempo libre o como baja en los cuatro meses siguientes.

En Holanda, en ciertas empresas se garantiza un paquete básico de medidas (pensión; seguro por enfermedad; facilidades para el cuidado de hijos, días extras de vacaciones...). Por encima de este paquete básico, los empleados pueden comprar y vender un determinado número de días de trabajo al año para satisfacer las necesidades que tengan en una fase específica de su carrera profesional o de su situación familiar.

✱ *Modelos combinados*

A menudo no se da un único modelo, sino que se experimenta con varios de ellos de forma combinada.

Conclusiones

A modo de recapitulación, creemos necesario subrayar y poner de relieve las siguientes consideraciones:

La conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales constituye un objetivo de primer orden, dada la necesidad de hacer frente a las transformaciones y cambios sociales recientes y a las consecuencias que de ellos se derivan.

Este objetivo de conciliación, más allá de un fin en sí mismo, debe considerarse como un instrumento privilegiado de apoyo a otras estrategias como son: la creación de empleo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la atención a colectivos sociales necesitados de especial protección (infancia, mayores y personas enfermas).

Ciñéndonos a la iniciativa que ha motivado la presente recomendación (la adecuación de las estructuras y condiciones de empleo a la organización social y familiar), es obligado reconocer que se han realizado esfuerzos importantes en materia de permisos, licencias y excedencias por razones familiares, tanto en lo que respecta a eventuales iniciativas legislativas como de regulación de las condiciones de trabajo en las que la Administración es una de las partes negociadoras.

Sin embargo, ello no puede hacer olvidar la necesidad de otras acciones complementarias: las relativas a la flexibilización de las condiciones de trabajo en materia de jornada...

Ciertamente, sabemos que la efectividad de este último tipo de acciones dependerá en gran medida de su correcta configuración en atención a las concretas circunstancias de cada centro de empleo, etc. En este sentido, toda experiencia que pretenda implantarse en el ámbito público deberá permitir atender de manera correcta y satisfactoria las necesidades de servicio presentes en cada caso. Por tanto, indudablemente, conviene que tenga un carácter negociado y consensuado, y que se lleve a cabo una fase experimental que pruebe su idoneidad.

No obstante, la singular condición de empleadoras públicas de las distintas administraciones hace que éstas no se puedan sustraer a liderar o, al menos, apoyar cuantas iniciativas puedan surgir con esta finalidad. En este punto, no está de más mencionar el compromiso explícito de la Comisión Europea, dentro de la política de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este compromiso le ha llevado a adoptar programas de acciones positivas para realizar un particular esfuerzo, entre otras, en materia de horario flexible y trabajo a tiempo parcial.

A juicio del Ararteko, todas estas consideraciones tienen una clara traducción a modo de recomendación general para las diferentes administraciones del ámbito de la CAPV. En consecuencia, se recomienda a estas administraciones que lideren o, en su defecto, apoyen la promoción de nuevas condiciones de empleo que permitan una mejor conciliación de las responsabilidades personales, familiares y profesionales.