



VII Congreso Nacional de Alzheimer

Málaga. 9, 10 y 11 de noviembre de 2017

ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y CONCILIACIÓN LABORAL

Ponente:

Virginia Viñuales Villar

Presidenta de AFA CEUTA



DEFINICIÓN DE DEPENDENCIA

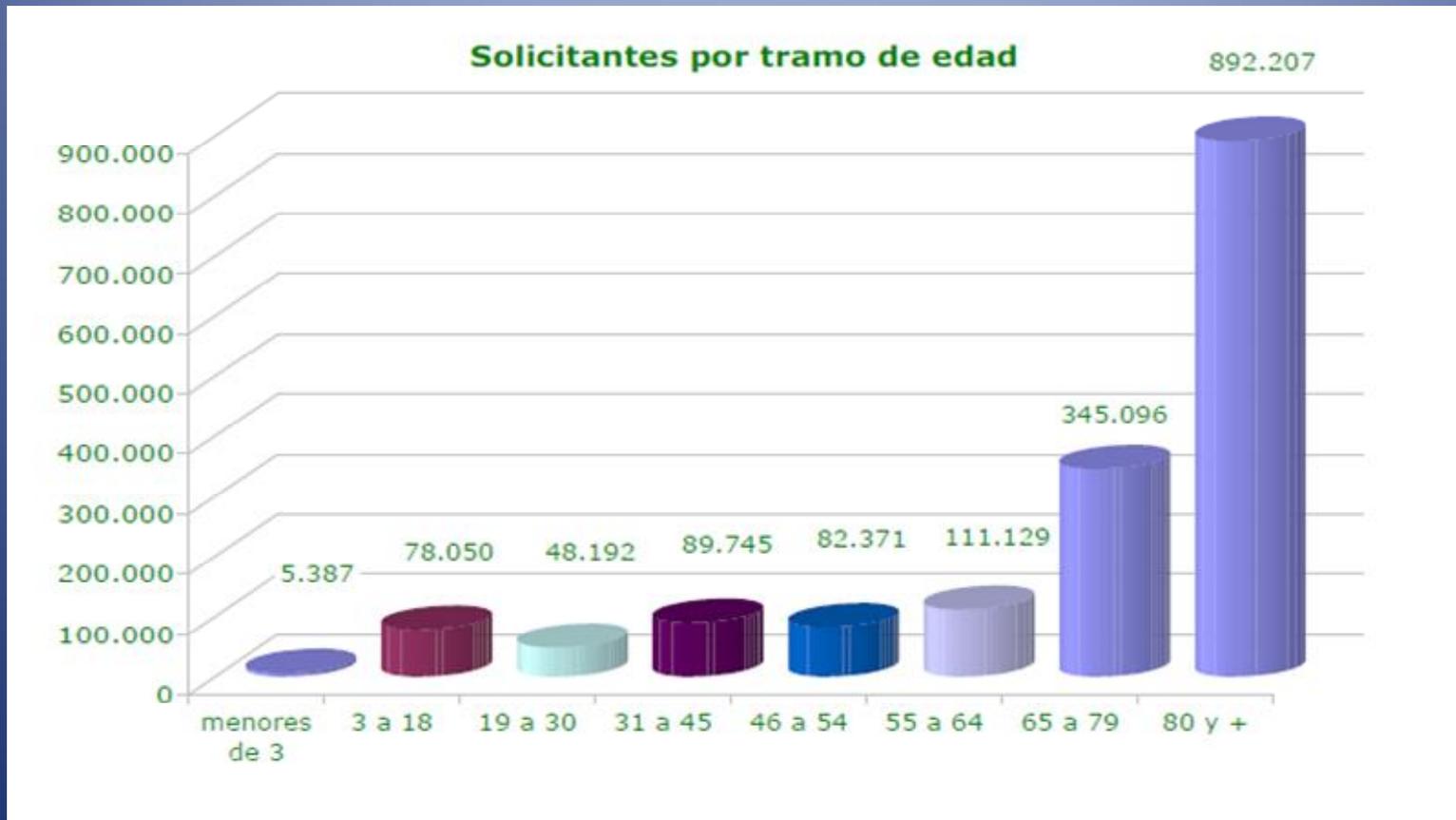
SEGÚN EL CONSEJO DE EUROPA

- “La necesidad de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana”
- “Concurren 3 factores:
- “Existencia de una limitación,
- “incapacidad para AVD
- “necesidad de asistencia de un tercero



- “ La dependencia no está únicamente vinculada a la senectud. Puede aparecer en cualquier etapa vital
- “ El mayor número aparece en mayores como consecuencia de enfermedades crónicas o pérdida de funciones fisiológicas
- “ 30/06/2017 → 1.217.355 personas solicitantes Ley de dependencia (54% <80 años)

Sigo
siendo
yo





IMPACTO

Principales efectos sobre la condición laboral:

- Reducción del nº de horas trabajadas
- Pérdida de oportunidades de promoción
- Permisos sin retribución
- Ausencia injustificada (absentismo)
- Reorganización horario laboral
- Disminución productividad laboral
- Abandono del mercado laboral



“ **Repercusión Económica.** Afectando especialmente al futuro de la mujer (Cuidadora principal)



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



DEFINICIÓN

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

Introducción de sistemas de permisos u otras medidas de acción positiva por razones familiares, de atención a la infancia y a personas dependientes y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la coordinación de trabajo y responsabilidades familiares.

- CORRESPONSABILIDAD Y COEDUCACIÓN



MARCO LEGAL

- “ Constitución Española (1978)
- “ Ley de Conciliación de la Vida laboral y familiar 39/1999 de 5 de noviembre
- “ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres
- “ Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación e dependencia



- “ Real Decreto 1615/2009, de 26 de Octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “IGUALDAD EN LA EMPRESA”
- “ Estatuto de los Trabajadores
- “ Estatuto Básico del Empleado Público
- “ Convenio Único para el personal laboral dela Administración General del estado



MEDIDAS.

SITUACIÓN ACTUAL

- “ Flexibilidad horaria → Dificultad para acceder
- “ Reducción de jornada. → Reducción retributiva
- “ Ley de dependencia →desequilibrio territorial
- “ Beneficios de conciliar → Desinformación empresarial
- “ Excedencias → repercusión económica



REFLEXIONANDO

- “ Igualdad sin llegar
- “ Distintas realidades entre empresas públicas y privadas
- “ Incumplimiento normativo
- “ Desigualdades entre Administraciones
- “ Poca empatía empresarial
- “ Exceso de teoría sin aplicación práctica



PROPUESTAS DE MEJORA

“ Estado ”

- Obligado a dar respuestas al cambio social
- Legislación sin resquicios interpretativos
- Medidas compensatorias a empresas



“ Administraciones:

- Hacer realidad los planes
- Implementación de servicios adecuados a las necesidades

“ Organizaciones sindicales y empresariales:

- Fomento del empleo y adecuación a la realidad social



” Asociaciones y confederaciones:

- Colaboración y asesoramiento a los colectivos afectados y entidades involucradas
- Vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente



PROPUESTAS DE MEJORA

- “ Bonificación a las empresas que ayuden a conciliar
- “ Compensación a través de la Ley de Dependencia
- “ Mejora en las condiciones por excedencias
- “ Flexibilidad en traslados , horarios, formación continua, turnos
- “ Mejora de la información a través de guías
- “ Inclusión en los convenios colectivos de ayudas económicas por dependencia



ANTE EL CAMBIO SOCIAL

“ Coordinación de todos los agentes implicados para solucionar el impacto entre conciliación laboral y atención a la dependencia

ESTO ES UNA CUESTIÓN DE ESTADO

Sigo
siendo
yo

MUCHAS GRACIAS

