



ESMUN 2019

SIMULACRO DE LAS NACIONES UNIDAS

MODELO DE LAS NACIONES UNIDAS

ILO: Programas de acción para la conciliación laboral y familiar



MENSAJE DE LA PRESIDENTA

Estimados delegados:

En primer lugar, me gustaría darles la bienvenida al comité ILO (Organización Internacional del Trabajo) de la conferencia ESMUN 2019 que tendrá como tema de debate ***Programas de acción para la conciliación laboral y familiar***. Es un tema que se encuentra en constante desarrollo y evolución y muchos países lo están resolviendo de diferentes maneras, por lo que creemos de absoluta necesidad dedicarse a discutirlo ya.

En las siguientes páginas les proponemos algunas ideas que les pueden ayudar a la hora de crear argumentos y propuestas para el debate. Es necesario que se preparen bien para que el encuentro tenga fluidez y resulte un debate provechoso y enriquecedor para todos.

Su preparación incluye la redacción y entrega del Papel de Posición, un conocimiento profundo de la política del país al que representarán, su trasfondo histórico y sus competencias en el debate. Es especialmente importante prepararse bien en el caso de que esta sea su primera experiencia en el Modelo de las Naciones Unidas.

La información ofrecida en este documento es meramente orientativa y se ofrece para ayudarles en el debate. Por ello, los delegados gozarán de plena libertad para proponer también las ideas y puntos que crean necesarios incluir en el debate. Les recomiendo que presten atención tanto al documento como a los enlaces que tienen disponibles al final del mismo para ampliar la información.

En el caso de que tengan dudas o preguntas pueden ponerse en contacto conmigo o con el equipo organizador mediante e-mail (esmun19@gmail.com).

Espero que disfruten de la preparación de ESMUN y que acudan a la conferencia con ganas de adquirir nuevas experiencias.

Reciban un saludo cordial,

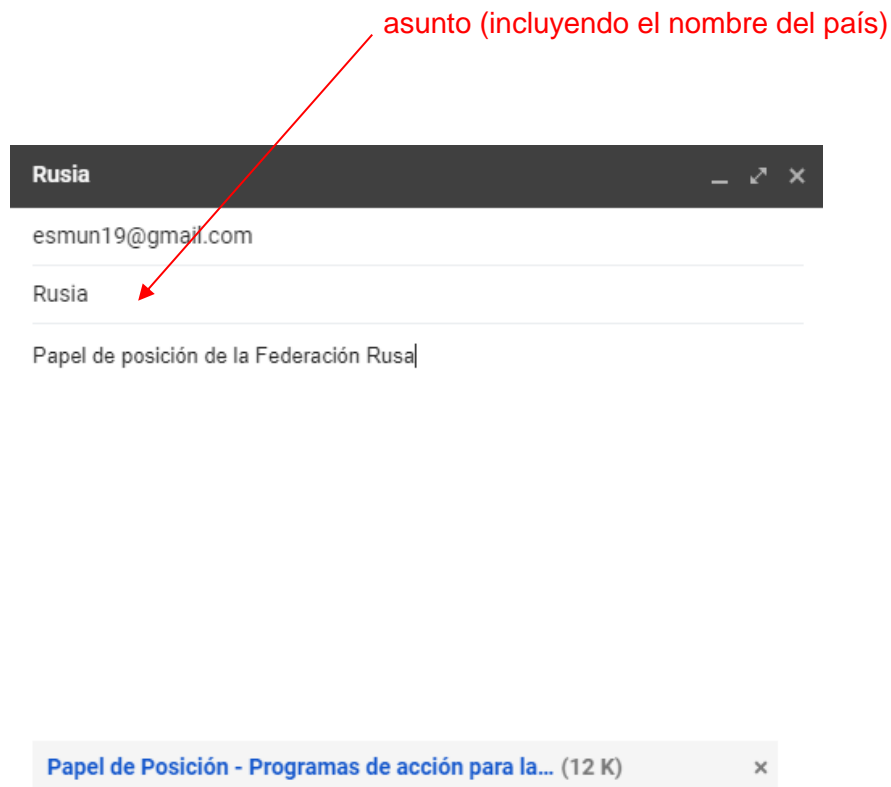
Anna Šparcová.

Presidenta del Comité ILO

PAPEL DE POSICIÓN

En primer lugar hay que mencionar que, una vez asignado el país representado por la presidencia del comité, **la fecha límite** para mandar el Papel de Posición de su país será **el 8 de marzo de 2019 (a las doce de la noche)**. Los documentos se mandarán al correo correspondiente: **esmun19@gmail.com** y después de recibir su correo, se le comunicará el acuse de recibo y se le ofrecerá una retroalimentación en caso de necesidad de mejora.

En cuanto a la forma del documento, cada delegado debe usar el tipo de letra **Cambria**, tamaño **doce**. El asunto del correo de envío del documento tiene que llevar el nombre del país representado. El Documento de Posición debe adjuntarse como un archivo, como se ve en el ejemplo:



Es vital que cada delegado se tome muy en serio la redacción del Papel de Posición, ya que este documento es muy importante para su éxito en el desarrollo del debate en el comité. El documento les ayudará a destacar su actitud y les servirá como impulso, respaldando su postura.

¿Cómo escribir un Papel de Posición?

Sobre todo si es la primera vez que participa en un Modelo de las Naciones Unidas, debe dedicar una atención especial a la redacción del Papel de Posición, ya que le ayudará no solo a conocer más profundamente el trasfondo social, político e histórico del país al que representa, sino a comprender la complejidad del tema de debate y las posiciones y argumentos que deberá defender. Al escribir el Papel, debe tener en cuenta la siguiente estructura fija:

1. El encabezado debe incluir el nombre del comité, del país concreto y del tema.

Comité: ILO

Tema: *Programas de acción para la conciliación laboral y familiar*

Delegación: *Federación Rusa*

2. El texto debe contener:
 - a. una introducción breve sobre el país en relación con el propósito del comité,
 - b. la posición y los intereses que tiene el país representado,
 - c. las medidas concretas que ya ha tomado o que está tomando el país en relación con el tema,
 - d. una conclusión que incluya propuestas para resolver el problema (en forma de lista).
3. El documento no debería ser más largo de una página y media. La extensión recomendada no es más de una página.
4. Al citar una fuente, por favor, indíquela. Por ejemplo:

Según las estadísticas más recientes de Amnistía Internacional...

Citando la Carta de las Naciones Unidas ...

5. El Papel de Posición debe ajustarse al lenguaje diplomático, aunque debe estar escrito en un lenguaje fácil de comprender.
6. Debe evitarse el uso de la primera persona y no debe incluir el nombre del delegado. Debe usarse la tercera persona:

~~X~~ *Creo que los programas de acceso al agua potable deberían tener más atención de todos los países de las Naciones Unidas.*

✓ *El delegado del Estado de Noruega está convencido de que... / El Estado de Noruega cree que...*

7. No debe firmar con su nombre, sino con el puesto que representa. Por ejemplo:
Delegado de la República Francesa.

Para finalizar, respetables delegados, tengan en cuenta que puede que **no se acepten los Papeles de Posición que no cumplan las condiciones arriba mencionadas** y se les instará a modificarlo hasta que se ajusten al formato exigido. Puede consultar más información sobre cómo realizar el Papel de Posición en la siguiente dirección: <http://www.zamun.sk/wp-content/uploads/ESMUN-Reglamento-1.pdf>

Asimismo, y si así lo desea, puede ponerse en contacto conmigo a través del correo **esmun19@gmail.com** para resolver cualquier duda sobre este aspecto.

PROGRAMAS DE ACCIÓN PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.



¿Qué debería garantizar?

En primer lugar, debería garantizar que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad. En segundo lugar, asegura que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores. Luego, acredita que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

Participación en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La responsabilidad de las empresas es aplicar políticas de igualdad e implantar medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas. Asimismo, deberían incluir una reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.

Por lo que se refiere a las Administraciones Públicas, estas impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales. Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes. Además, desarrollan medidas de flexibilización de

los horarios de los servicios públicos y privados y definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

Los sindicatos juegan un papel fundamental en el desarrollo de la conciliación laboral entre trabajadores y empresas y están abogando por incorporar en la negociación colectiva estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.



Las organizaciones laborales

En la actualidad, se requiere una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos por cambios organizativos.

En cuanto al tema económico de las empresas, estas se ven afectadas de manera directa en el proceso por una conciliación laboral y familiar más justa, por lo que muchas de ellas son reticentes a la hora de adaptarse a este nuevo panorama. Por tanto, se muestra necesario hacer ver a estas que las organizaciones laborales han de ser flexibles y que así reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Cada vez más, la cultura de la felicidad es promovida por las compañías con el propósito de afianzar la filosofía corporativa y aumentar la rentabilidad. De este modo, los empleados que estén contentos en sus puestos laborales lo podrán reflejar en sus trabajos diarios. En relación con esto, la conciliación laboral, además de favorecer el bienestar de la plantilla, de sus trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en la propia empresa en términos de productividad y resultados económicos. Por lo tanto, las empresas empiezan a ser conscientes de que para lograr tal fin se ha de poner énfasis en el bienestar de sus trabajadores y de que sus necesidades estén cubiertas, así que tanto la flexibilidad como la adaptabilidad de la compañía son factores claves en la conciliación entre trabajo y familia.

Estos son los aspectos en los que las empresas que llevan a cabo medidas para la conciliación laboral se ven favorecidas:

I. Calidad en la gestión de los recursos humanos:

- Mejora del ambiente laboral, la gestión y la plantificación del tiempo.
- Disminuye el estrés y los conflictos laborales, aumentando la satisfacción del personal.

II. Ahorro en gasto de personal:

- Aumenta la retención del talento cualificado y la fidelidad y la estabilidad de la plantilla.
- Disminuye los costes en reclutamiento y formación.

III. Mayor productividad y rendimiento económico:

- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminuye el índice de absentismo.

IV. Mejora de la imagen de la empresa:

- Atrae a nueva clientela: los trabajadores y trabajadoras valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumenta el prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas: Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social o ventajas fiscales.

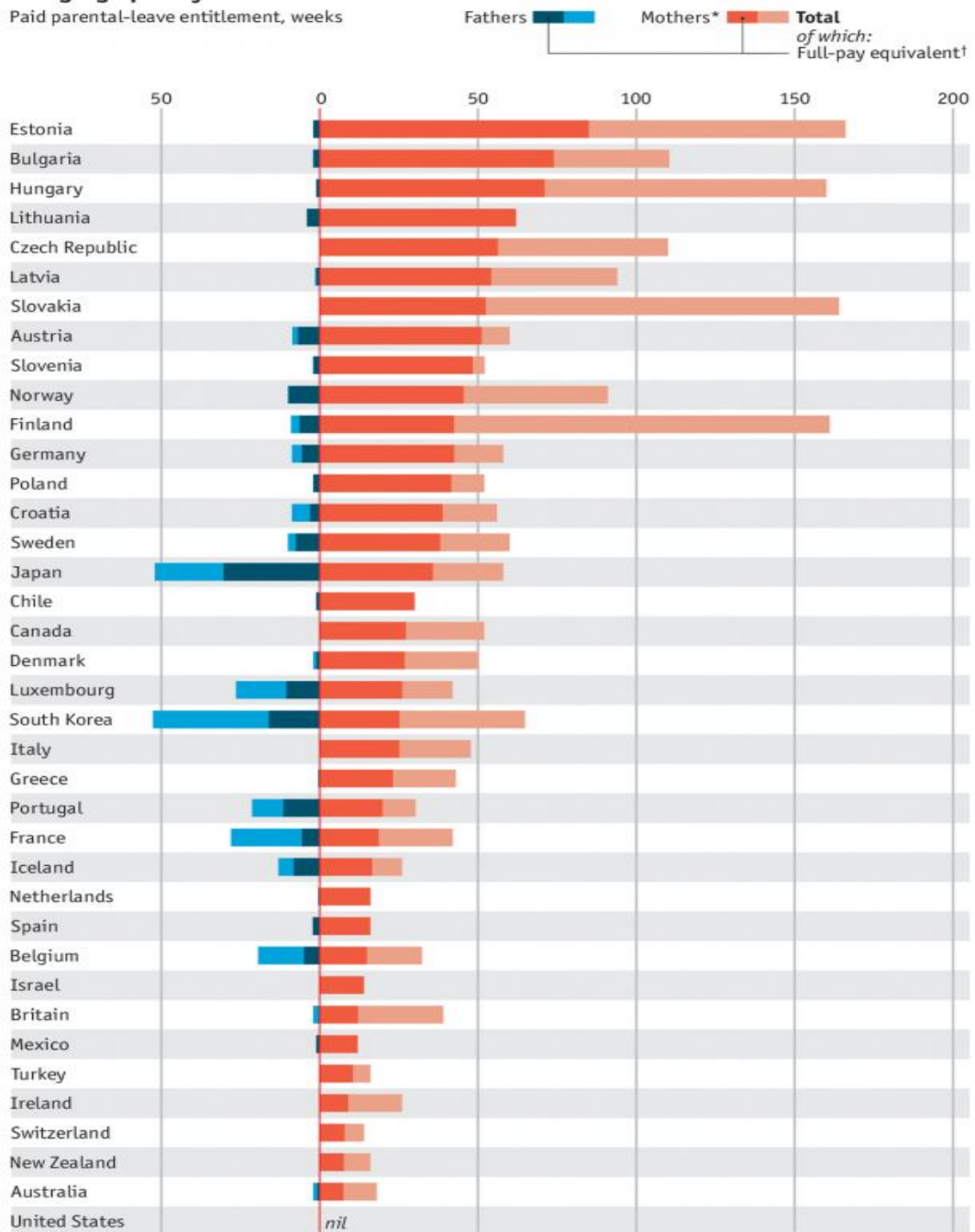
Los derechos por la igualdad entre el hombre y la mujer

El compromiso de las empresas con la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen. Desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Los permisos retribuidos a los trabajadores cuando estos tienen hijos son los siguientes: maternidad, paternidad, lactancia y vacaciones.

En la siguiente imagen se muestra una relación de países y el número de semanas que ofrecen de baja pagada (completa y parcialmente [*Full-pay*]) por maternidad y paternidad. Exceptuando el caso de algún país, las cifras evidencian una notable diferencia entre mujer y hombre:

Bringing up baby

Paid parental-leave entitlement, weeks



Source: OECD

*Includes shared-leave option which can be taken by fathers †At average earnings

Economist.com

Fuente: OCDE, 2016

Medidas de flexibilidad horaria

I. Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo

Se refiere al ajuste del horario de trabajo de la plantilla en función de sus necesidades personales y familiares. Ayuda a compatibilizar trabajo y familia. Es fundamental establecer una banda horaria para dicha flexibilidad. Ejemplos de empresas con esta medida: Mercadona, L'Oreal, Volkswagen, Vodafone.

II. Semana laboral comprimida

Se trata de trabajar más horas durante algunos días a la semana a cambio de una reducción de los días laborales que el trabajador o trabajadora requiera.

III. Banco de horas

Consiste en acumular horas extras en una cuenta por un periodo de tiempo (anual, trimestral, mensual, etc.) que pueden utilizarse para ampliar el periodo de vacaciones o para disponer de determinados días libres.



Medidas de flexibilización del lugar de trabajo (Teletrabajo)

Se trata de facilitar al personal de la empresa la posibilidad de trabajar desde casa. Entre las principales ventajas se encuentra el ahorro en los costes, en tiempo, en desplazamientos y una mejor optimización del tiempo. Por el contrario, ofrece algunos inconvenientes como son el aislamiento de la persona trabajadora, limitación de las posibilidades de promoción y formación, etc. Asimismo, cabe preguntarse: ¿es realmente una medida de conciliación sin consecuencias negativas que asumen generalmente las responsabilidades familiares y del hogar?



Prestaciones sociales de la empresa

Son servicios que prestan las empresas a su personal con el fin de reducir sus cargas familiares y facilitarles el trabajo. Entre estos préstamos quizá el más conocido y el que está teniendo mayor aceptación es el de la guardería de empresa; unas prestan el servicio directamente y otras lo hacen con ayudas económicas. Son múltiples las ventajas que conlleva instaurar una guardería infantil en la empresa: disminuye la

impuntualidad y el absentismo laboral, los padres ahorran en el gasto de guardería o de un cuidador, pueden visitar a los hijos en el trabajo durante los descansos, potencia la igualdad laboral entre sus progenitores...

En el caso de España, esta tendencia aún no está del todo instaurada entre las empresas (solo alrededor del 5%), aunque ya hay algunas que ofrecen este servicio, como es el caso de Mercadona, ZAL (Zona de Actividades Logísticas del Puerto de Barcelona), El Pozo, Casa Tarradellas, Caja Madrid, Banco Santander o Tous. Sin embargo, en otros países como Estados Unidos, Reino Unido o los países nórdicos, es una opción más habitual. Además, cabe destacar que en el país norteamericano existen muchas empresas especializadas en ofrecer este tipo de servicios de cuidado de niños en los centros de trabajo, como por ejemplo Bright Horizons.

Como vemos, las empresas con guarderías, aunque aún minoritarias, pueden ser una realidad.

Ejemplos de resolución y convenio que tratan sobre la conciliación familiar y laboral:

La lucha por la conciliación laboral y familiar es un tema de debate que poco a poco va adquiriendo más importancia y se está llegando a plantear cada vez en más y más países, sin embargo, en la actualidad no contamos con muchos ejemplos sobre resoluciones que se hayan llegado a comprometer con dicho tema, algo de lo que esperamos que cambie en un futuro no muy lejano.

- Resolución de 27 de septiembre de 2018 de la Secretaría General de la Igualdad

Esta resolución tomada en España como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, ofrece ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo.

- Convenio sobre la protección de la maternidad C183

Convenio llevado a cabo en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 30 de mayo de 2000.

Se trata de una revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad (ambos de 1952) a fin de seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño. Además, resalta la necesidad de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica.

Fuentes utilizadas:

<http://igualdade.xunta.gal/es/ayudas/ayudas-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral-por-reduccion-de-la-jornada-de-trabajo>

<http://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf

https://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci3n_de_la_vida_familiar_y_laboral

<https://www.bebesymas.com/ser-padres/empresas-con-guarderias>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm>

<https://www.infobae.com/tendencias/2018/05/09/empleados-felices-resultados-positivos-por-que-es-tan-importante-el-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

www.oecd.org/

<https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/05/16/4-tipos-medidas-para-conciliacion-vida-laboral-personal-familiar>

Fuentes para ampliar informaci3n:

Naciones Unidas: <https://hr.un.org/handbook/index/9259>

Naciones Unidas-ILO: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm>

Naciones Unidas-ILO:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Naciones Unidas-ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Naciones Unidas-Mujeres: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/9/news-parental-leave-is-the-key-to-economic-prosperity>

Naciones Unidas-Mujeres: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/3/speech-anne-hathaway-iwd-2017>

Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2011/09/1225711>

Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2017/02/1373651>

Programa televisivo de investigación: <https://www.dailymotion.com/video/x3xmgk9>

Noticia sobre casos en Alemania: <https://www.youtube.com/watch?v=7tPTbO5xnGA>