



Conciliación

de la vida personal, familiar y laboral
de las familias de personas con discapacidad
intelectual y del desarrollo



Documento elaborado por Plena inclusión

Imágenes de www.storyset.com

Fecha: marzo de 2022.

Edita: Plena inclusión España.

Madrid. 2022.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org

ÍNDICE

1.	POR QUÉ HABLAMOS DE CONCILIACIÓN	4
2.	QUÉ SE ENTIENDE POR CONCILIACIÓN	5
3.	QUÉ NECESIDADES DE CONCILIACIÓN TIENEN LAS FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	6
4.	EN QUÉ SE BASA EL MODELO DE CONCILIACIÓN	8
5.	ARGUMENTOS PARA RECLAMAR APOYOS PARA LA CONCILIACIÓN	9
6.	QUÉ DEBEMOS HACER COMO MOVIMIENTO ASOCIATIVO	10
7.	PARA SABER MÁS.....	12
8.	NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACIÓN.....	13

1. Por qué hablamos de conciliación

Aunque nuestro movimiento asociativo tiene más de 50 años de historia, no fue hasta la década de los 90 cuando las familias comenzaron a reivindicar servicios y apoyos propios.

En 1994 nace el Programa de Apoyo Familias y con él comenzamos a escuchar la palabra RESPIRO, una palabra que ponía el acento en la necesidad de los familiares de tomarse un tiempo para sí mismos, para descansar, cuidarse y respirar, algo impensable para ellos en aquel momento, ya que sus esfuerzos estaban centrados en reivindicar centros y servicios para sus hijos e hijas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Al mismo tiempo que avanzaban los años, también lo hacían la sociedad, la normativa, el concepto de familia, los servicios de apoyo y las necesidades de las familias.

Ahora las familias conocen sus derechos y los de sus familiares con discapacidad, disponen de herramientas para reivindicar y ejercerlos, han escuchado o conocen conceptos como calidad de vida familiar, parentalidad positiva o enfoque centrado en familia y anhelan una vida lo más normalizada posible en igualdad de condiciones que el resto.

Hoy la palabra respiro incomoda a muchas familias y les genera un sentimiento de culpabilidad por tener que delegar de forma temporal los cuidados de sus hijos, hijas, hermanos, etc., en otra persona. Y pese a que este sentimiento es habitual en cualquier familia, en este caso, la responsabilidad en cuanto a la tarea de cuidado se encuentra más arraigada (principalmente en la figura de la mujer por la feminización de los cuidados) dada la necesidad e intensidad de atención que requiere la persona con discapacidad.

El respiro, tal y como lo conocemos, forma parte de la conciliación, que es un término más amplio que engloba otros conceptos como descansar, organizar y delegar cuidados, la corresponsabilidad, etc. La conciliación es más que los apoyos que se prestan desde las entidades especializadas y nos implica a todos: a las empresas, a las administraciones públicas, a las organizaciones que apoyamos a las personas con discapacidad y a sus familias y la ciudadanía.

Hablar de conciliar iguala a las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo al resto, porque todas necesitan conciliar su vida personal, familiar y laboral. La diferencia está en la intensidad, duración (a lo largo del ciclo vital familiar) y especialización de los apoyos.

Bajo esta premisa sabemos que los servicios de apoyo a la conciliación deben cambiar, basarse en lo que necesitan y quieren las familias, y dejar atrás la concepción de los antiguos servicios de respiro, puntuales en la vida de las familias, encorsetados y poco centrados en familia, para transformarse en servicios más flexibles, estables, adaptados a su situación, necesidades y prioridades, incluso a las más inmediatas, y desarrollarse en el entorno natural de estas.

Este documento pretende ser una guía que clarifique el actual el concepto y paradigma de conciliación y recoja las necesidades de las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y los recursos existentes, agrupe la normativa de referencia, informe sobre el papel de Plena inclusión en este tema y de pistas y argumente sobre cómo deben ser los servicios de apoyo a la conciliación.

2. Qué se entiende por conciliación

La conciliación es un conjunto de apoyos encaminados a que los familiares puedan desarrollar y/o compatibilizar su vida personal, laboral y familiar, según sus necesidades y prioridades individuales, en las mismas condiciones y con las mismas oportunidades que otro familiar en cuyo seno no haya una persona con discapacidad.

Hablar de conciliación de la vida personal, familiar y laboral supone considerar las necesidades personales, de formación, de descanso, de ocio, inherentes a la calidad de vida y que, especialmente en el caso de las mujeres, tienden a confundirse con las necesidades familiares.

La conciliación facilita oportunidades a mujeres y hombres de participar en el ámbito familiar, personal y laboral de forma equilibrada, desde una visión integral y partiendo de su derecho a desarrollarse en los tres ámbitos. Por tanto, la conciliación es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Qué beneficios implica poder conciliar para las personas?

- Compatibilizar y equilibrar la vida personal, familiar y laboral para poder desarrollarse en todas las áreas.
- Reducir el estrés, más equilibrio personal y mejor salud.
- Aumentar la motivación.
- Fomentar la corresponsabilidad en la pareja.
- Fomentar la igualdad entre los hombres y las mujeres.
- Aumentar la satisfacción personal.
- Mejorar el bienestar personal y la calidad de vida familiar.

¿Por qué se habla cada vez más de conciliación?

- Es aún una asignatura pendiente.

- Muchos estudios relacionan las dificultades para conciliar con problemas de salud, de pareja, atención a los hijos e hijas, Y también sociales y estructurales.
- Cada vez hay más personas que no quieren renunciar.
- La sociedad avanza y también los modelos de atención y apoyo.
- La pandemia ha hecho evidentes las carencias de nuestro sistema en cuanto a conciliación.



3. Qué necesidades de conciliación tienen las familias de personas con discapacidad

La realidad de las familias de personas con DID tiene algunas características que conllevan una mayor necesidad de conciliación:

- La necesidad de atención y cuidado de la persona con discapacidad suele ser mayor que la que requieren otros hijos y se alarga en el tiempo. Eso supone más cansancio, estrés, renuncias, deterioro de la salud...
- Cuanto mayores son las necesidades de apoyo, más intensa y permanente suele ser la necesidad de conciliación.
- A medida que la persona con discapacidad va cumpliendo años, su padre, madre o cuidadores también van envejeciendo y se encuentran más cansados, con algunas limitaciones físicas y con más dificultades para el cuidado.

- Las relaciones sociales de la familia suelen estar condicionadas por el cuidado a la persona con discapacidad, lo que a veces lleva al aislamiento.
- Es habitual encontrar familias en las que uno de los padres, generalmente la madre, deja de trabajar o reduce su jornada laboral para ocuparse del cuidado, reduciendo sus ingresos. Además, no disponen de tiempo para formarse o reciclarse y no pueden desarrollarse profesionalmente.
- La conciliación también es necesaria para estos familiares que no trabajan, porque invierten mucho tiempo y esfuerzo en el cuidado.
- Los familiares que trabajan tienen muchas dificultades para flexibilizar su jornada o disponer de días o permisos para atender la necesidad de cuidado.
- La mayoría de las familias se ven obligadas a contar de manera constante con otros familiares, como los abuelos, para apoyar en la crianza o deben reservar un porcentaje alto de sus ingresos para costear apoyos o servicios para conciliar, como por ejemplo la contratación de cuidadores externos.
- Algunas familias de personas con discapacidad disponen de menos apoyos para conciliar como las familias monoparentales, las familias en riesgo de pobreza, aquellas que tienen algún miembro con enfermedad mental o más de una persona en situación de dependencia.
- La oferta de recursos y actividades para la conciliación en la comunidad (ludotecas, viajes, campamentos, campus, etc.) que contemplan plazas con apoyos especializados para personas con discapacidad es muy pequeña y disminuye a medida que la persona tiene más edad.



La angustia y la percepción de carga de las familias están más relacionadas con la dificultad para encontrar respuesta a los servicios que con cualquier característica concreta de la persona con discapacidad intelectual o de su familia

4. En qué se basa el modelo de conciliación

La conciliación se fundamenta en tres conceptos:

1. El enfoque centrado en familia:

- Contempla la diversidad familiar y a todos los miembros de la familia.
- Implica que los apoyos y servicios tienen que desarrollarse a partir de las prioridades y preocupaciones de las familias.
- Contribuye a ejercer los derechos de las familias:
 - A la igualdad y corresponsabilidad en el hogar.
 - A que cada miembro tenga la posibilidad de vivir su propia vida.
 - A la elegir la responsabilidad que cada uno quiere tener con la persona con discapacidad dentro la familia.

2. La corresponsabilidad social: la conciliación como un asunto social.

- La conciliación compromete a toda la sociedad, ya que su principal objetivo es la igualdad entre hombres y mujeres y facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral.
- Se desarrolla a través de leyes (que afectan a las empresas y a las condiciones laborales) y apoyos (económicos, servicios...).
- Las familias de personas con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades para tener una vida en las mismas condiciones que el resto de las familias.

3. Derechos y calidad de vida familiar:

La conciliación contribuye de manera significativa a garantizar uno de los derechos clave de las familias de personas con discapacidad, así como a aumentar la calidad de vida familiar:

Por ello, las entidades de Plena inclusión deben:

- **Hacer incidencia en el entorno.**
- **Promover servicios y apoyos a la conciliación centrados en familia** que den cobertura a necesidades no cubiertas por las administraciones públicas.

5. Argumentos para reclamar apoyos para la conciliación

Como vemos la conciliación es un aspecto básico en la calidad de vida de las familias y un claro objetivo de la política de bienestar, en el que todas las personas disfrutan de la libre disposición de su tiempo, sin desatender ninguna de sus necesidades.

El adecuado equilibrio entre el cuidado de la familia, con las tareas domésticas, el desarrollo profesional y personal, los tiempos de descanso y de socialización, pasa por asumir la corresponsabilidad como filosofía y norma de vida.

A su vez, conciliar no es un tema personal e individual, sino que afecta al conjunto de la sociedad y depende directamente de una mayor implicación y corresponsabilidad de todos los agentes sociales involucrados, incluyendo, además de las familias y sus miembros, al sector privado, tercer sector y las administraciones públicas.

Desde esta perspectiva, y al amparo de la normativa vigente, es esencial que:

Las administraciones

- Garanticen el acceso a la conciliación de las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, en las mismas condiciones que el resto.
- Incorporen en todas sus propuestas plazas para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, sean cuales sean las necesidades de apoyo de la persona.
- Exijan requisitos que no excluyan a las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, como p.e.: que ambos progenitores trabajen.
- Tengan en cuenta el sobreesfuerzo económico de estas familias y adapten sus condiciones económicas a las circunstancias de cada una de estas.
- Cuenten con personal de apoyo suficiente y formado.

Los servicios de apoyo a la conciliación

- Se adapten a las necesidades, prioridades y circunstancias de la familia.
- Prioricen la atención en la comunidad favoreciendo la inclusión.
- Contemplan de formas de apoyo en el entorno natural de la familia: su hogar, comunidad, etc.
- Dispongan de personal de apoyo estable.

Las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo

- Conozcan su derecho a la conciliación en los diferentes ámbitos de su vida.
- Se informen sobre los recursos y servicios existentes tanto a nivel estatal como autonómico o local.
- Participen en la comunidad para generar cambios y oportunidades.
- Reclamen servicios inclusivos de calidad.



6. Qué debemos hacer como movimiento asociativo

Desde Plena inclusión como movimiento asociativo de base familiar debemos impulsar el nuevo modelo de conciliación

- **Escuchando las necesidades y prioridades de las familias** en materia de conciliación.
- **Ofreciendo información y orientación** a familias sobre recursos y apoyos en la comunidad.
- **Apoyando a buscar una forma de conciliar para cada familia:** personalizada y ajustada a cada situación.
- **Prestando apoyos** flexibles ajustados a las necesidades de las familias, próximos a su entorno natural y que tengan en cuenta a otros miembros de la familia como p.e. los hermanos.
- Contando con **personal de apoyo formado y estable.**
- **Facilitando el acceso a los servicios** sin generar un mayor sobreesfuerzo económico en las familias.

Además, debemos realizar acciones tanto a nivel externo como interno que lo garanticen. A continuación, se recogen algunas de ellas.

■ **A nivel interno:**

- **Utilizando un lenguaje común al resto de la ciudadanía**, utilizando el término de conciliación y no de respiro.
- **Siendo ejemplo en los convenios colectivos**, incluyendo medidas innovadoras que amplíen el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras más allá de los mínimos establecidos por la legislación vigente.
- **Disponiendo de Planes de Igualdad con medidas específicas de conciliación**, aun teniendo menos de 50 trabajadores.
- **Garantizando que las federaciones cuenten con medios técnicos y económicos suficientes** para orientar y apoyar a las familias.
- **Conociendo los recursos comunitarios que apoyan a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias**, para optimizar recursos y promover estrategias de apoyo coordinadas entre organizaciones.
- **Promoviendo una imagen positiva de las familias** de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

■ **A nivel externo:**

- **Trabajando con las administraciones públicas**, para la puesta en marcha de medidas inclusivas de apoyo a la conciliación.
- **Realizando incidencia política**, para que la normativa que regula la conciliación, y las actividades y servicios públicos de apoyo a esta, garanticen el acceso a las familias de personas con discapacidad, sea cual sea su situación y estén provistas de los recursos necesarios para su desarrollo.
- **Sensibilizando sobre las necesidades de conciliación de las familias de personas con discapacidad**, para generar conciencia social.
- **Trabajando en red**, para maximizar los recursos en pro de un objetivo común, la conciliación real de las familias.
- Siendo especialmente sensibles con las necesidades y situación de las familias que viven en **zonas rurales o en alto riesgo de despoblamiento**.

Si quieres conocer las modalidades de apoyo que actualmente se ofrecen en Plena inclusión puedes consultar el siguiente documentos de la **Colección Familias Informadas**:

<https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/01/Modalidades-de-apoyo-a-la-conciliacion.pdf>

7. Para saber más

Puedes consultar las siguientes infografías, documentos y guías:

- [Infografía “La conciliación” Colección Familias Informadas. Plena inclusión.](#)
- [Infografía “Modalidades de apoyo a la conciliación” Colección Familias Informadas. Plena inclusión.](#)
- [Infografía “¿Por qué hablamos de conciliación y no de respiro?” Colección Familias Informadas. Plena inclusión.](#)
- [Guía sobre la Gestión de las Organizaciones y el Equilibrio del Tiempo. Junta de Castilla y León.](#)
- [Guía de buenas prácticas en Materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Junta de Castilla y León.](#)
- [Guía de buenas prácticas para pequeñas empresas. Junta de Castilla y León.](#)
- [Guía de buenas prácticas para medianas empresas. Junta de Castilla y León.](#)
- [Guía de buenas prácticas para grandes empresas. Junta de Castilla y León.](#)
- [Facilísimo: juegos multimedia de sensibilización. Junta de Castilla y León.](#)
- [Conciliación familia y discapacidad: propuestas. Fundación Adecco.](#)
<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/conciliacion-laboral-y-familiar>
- [Guía Buenas prácticas: Hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.](#)

8. Normativa que regula la conciliación

Legislación europea:

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Legislación española:

- La normativa aplicable sobre conciliación laboral se recoge en el **Capítulo II, sección 5ª del [Estatuto de los Trabajadores](#)**, en el que se detallan apartados relacionados con las vacaciones, permisos, excedencias, etcétera.
- [El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#) Modifica artículos del Estatuto de los Trabajadores para mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en relación con el nacimiento de un hijo.
- [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19: mediante el que se prorroga el carácter preferente del trabajo a distancia y el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada (art. 5)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) obligaba a las empresas de más de 250 empleados a negociar con los agentes sociales planes de igualdad, ampliaba el permiso de maternidad en casos de parto prematuro, [ampliación del permiso de paternidad](#) y bonificaciones a trabajadoras autónomas; exenciones a la Seguridad Social y el subsidio de maternidad para las menores de 21.
- [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.](#) Tiene el objetivo de flexibilizar los permisos de maternidad, la equiparación de la maternidad biológica con la adoptiva, la prohibición de despido por embarazo y la creación de una nueva prestación económica por riesgo durante el mismo. Esta ley se completa con el con el [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.](#), incluyen mejoras en la ampliación del servicio de lactancia hasta los nueve meses, se incorpora la palabra trabajadoras para referirse también a los hombres, reducción de la jornada diaria, etc.

Legislación autonómica

■ Andalucía

[Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.](#)

■ Aragón

[Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón \(PDF, 982 KB\)](#)

■ Asturias

[Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.](#)

■ Baleares

[Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.](#)

■ Canarias

[Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.](#)

■ Cantabria

[Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#)

■ Castilla La Mancha

[Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.](#)

■ Castilla y León

[Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León.](#)

■ Cataluña

[Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

■ Extremadura

[Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.](#)

■ Galicia

[Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia.](#)

■ **Murcia**

[Ley 7/2007, de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia](#)

■ **Navarra**

[Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres](#)

■ **País Vasco**

[Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco para la igualdad de mujeres y hombres.](#)

[Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias.](#)

■ **Rioja**

[Decreto 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja](#)

■ **Valencia**

[Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.](#)

Aquellas comunidades autónomas que no tienen legislación propia deben aplicar la legislación estatal vigente.

La medidas contempladas en la normativa estatal y autonómica puede ser mejoradas a través de los convenios colectivos públicos y privados de cada sector.

