

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Fundación Peñasal y Federación Sartu
(www.sendotu.org)

INDICE

INTRODUCCIÓN

1.- EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

- 1.1.- ¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?
- 1.2.- Conciliación y corresponsabilidad
- 1.3.- Razones para conciliar

2.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA EMPRESA

- 2.1.- Los beneficios de la conciliación
- 2.2.- ¿Qué medidas puedo aplicar en mi empresa?
- 2.3.- Claves para integrar la conciliación

3.- EXPERIENCIA DESARROLLADA EN EL PROYECTO SENDOTU: ESTUDIO Y PLAN DE MEJORA EN CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL

- 3.1.- Contexto del proyecto
- 3.2.- La muestra
- 3.3.- Fases del trabajo
- 3.4.- Conclusiones del estudio
- 3.5.- Buenas prácticas

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO I: CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

- .- El carácter femenino de la conciliación
- .- El uso del tiempo
- .- Decálogos europeos en materia de corresponsabilidad

ANEXO II: MARCO LEGAL Y AYUDAS PARA LA CONCILIACIÓN

- .- Legislación
- .- Ayudas para la conciliación en la CAE
- .- Reconocimientos a las empresas conciliadoras

ANEXO III: NOTICIAS y ARTICULOS DE INTERÉS

ANEXO IV: GLOSARIO DE TÉRMINOS

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual requiere de la plena participación de las mujeres y los hombres, en todos los ámbitos de la vida: laboral, social, política, familiar, etc. Más aún en épocas de crisis como la actual cuando, tal y como declaraba el comisario europeo Vladimir Spidla¹, *solo recogiendo el potencial de todos nuestros talentos podremos enfrentarnos a esta situación*. Sin embargo, la realidad, avalada por los datos que lo confirman, muestra que existen grandes diferencias de participación entre mujeres y hombres que derivan en efectos negativos para el conjunto de la sociedad.

Los desequilibrios en el ámbito laboral, familiar y personal se están convirtiendo en una preocupación pública con importantes retos de carácter demográfico, social, económico y cultural. Es en este contexto, donde se desarrolla el concepto de conciliación como una estrategia de cambio que implica a todos los agentes sociales para la construcción de una sociedad donde prime un reparto equilibrado de responsabilidades que asegure la participación, en condiciones de igualdad, de todas las personas que la integran.²

Desde el proyecto Sendotu, vemos la conciliación como una herramienta que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que permite superar desequilibrios de participación entre unos y otras en la vida laboral, familiar y personal. Y, desde ese enfoque, hemos realizado este cuarto cuaderno de trabajo sobre la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, cuya finalidad es ampliar conocimientos en materia de conciliación y propiciar espacios de reflexión.

El documento que se presenta a continuación se divide en tres capítulos:

- .- En el primer capítulo nos acercamos al concepto de conciliación y corresponsabilidad
- .- el segundo capítulo, se dirige al ámbito de la empresa, identificando las claves y los beneficios de integrar la estrategia de la conciliación, así como una clasificación de las medidas que se pueden implantar
- .-y por último, en el tercer capítulo, se presenta la práctica llevada a cabo en las empresas de inserción y economía solidaria del proyecto Sendotu, en las que se realizó un estudio- diagnóstico y un plan de acción con el fin de implementar medidas para facilitar el equilibrio vida/ trabajo de sus plantillas.

Los anexos presentan datos que avalan la persistencia de la concepción de la conciliación como una “cuestión de mujeres”, evidenciando que siguen siendo éstas los agentes que protagonizan las estrategias de conciliación, quienes utilizan mayoritariamente las políticas institucionales y quienes se responsabilizan de las tareas asociadas al ámbito privado, restringiendo en muchos casos su participación en otros ámbitos como el mercado laboral. Para concluir, se realiza un recorrido por la normativa en materia de conciliación y se recoge el glosario de términos principales que se utiliza cuando hablamos de conciliación.

¹ Estas declaraciones son parte del discurso utilizado por el comisario para la presentación de una campaña para combatir la discriminación salarial y recogida por María Pazos en su artículo *Los mal llamados derechos de las mujeres en crisis*.

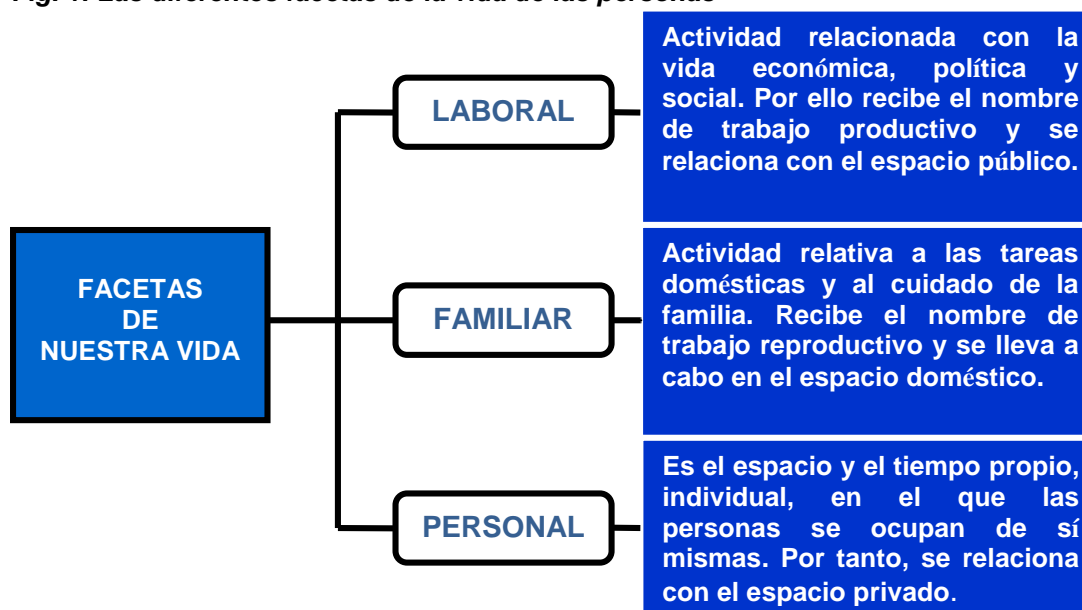
² Fundación Mujeres (2006)

1.- EL CONCEPTO DE CONCILIACIÓN³

1.1.- ¿Qué es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización social donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia y el ocio y el tiempo personal.

Fig. 1: Las diferentes facetas de la vida de las personas



Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de *Guía sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del Instituto Andaluz de la Mujer (2008)*

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas donde el ejercicio de la ciudadanía, el disfrute del tiempo de ocio, las posibilidades de desarrollar los afectos y participar en el espacio reproductivo tenga valor y, la contribución de este espacio al bienestar de la sociedad, sea considerada en la misma medida que la participación en el espacio público. Promueve, por lo tanto, el cambio hacia una sociedad en la que prime la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales: progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo de ocio, tanto del personal como del familiar.

La conciliación se refiere a la vida familiar, laboral y personal y tiene como finalidad la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria.

³ Para la elaboración de este capítulo sobre el concepto de conciliación hemos utilizado, entre otros, el documento realizado por la FUNDACIÓN MUJERES (2010): "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

Resumiendo, los **Elementos Claves**⁴ que definen la conciliación son:

- 1. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS SIN MERMA DE LA CALIDAD DE LA VIDA**
- 2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**
- 3. COMPATIBILIDAD DE INTERESES, OBLIGACIONES Y NECESIDADES DE MUJERES Y HOMBRES**
- 4. EJERCICIO PLENO DE LA CIUDADANÍA**
- 5. UTILIZACIÓN DEL TIEMPO PROPIO Y DE FORMA AUTÓNOMA DE MUJERES Y HOMBRES POR IGUAL**
- 6. REVALORIZACIÓN DEL ESPACIO DOMÉSTICO**
- 7. DISFRUTE DEL TIEMPO DE OCIO**

1.2.- Conciliación y corresponsabilidad

En relación con la conciliación, distinguimos dos niveles de corresponsabilidad:

- Nivel I: Corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar
- Nivel II: Corresponsabilidad de los agentes sociales y económicos

NIVEL I: Corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar

Tradicionalmente, el trabajo doméstico del cuidado era propio de las mujeres, mientras que los hombres eran los que tenían un trabajo remunerado. Sin embargo, con el tiempo las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, cosa que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico. Es decir, mientras las mujeres modifican parte del contenido que el rol de género les atribuye, los hombres en su mayoría, no asumen las responsabilidades familiares. Este desequilibrio doméstico ha generado persistentes desigualdades en los ámbitos profesional, político y social.

La realidad descrita muestra la urgencia de reorganizar los tiempos de vida, donde hombres y mujeres compartan de forma igualitaria las posibilidades de desarrollar la vida profesional y el tiempo de ocio, sin dejar de atender a las personas y de participar en el desarrollo de la comunidad en donde viven.

Por eso al hablar de conciliación se hace fundamental hablar de **corresponsabilidad en el ámbito doméstico**, que hace referencia al **reparto equilibrado dentro del hogar de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares** (como la educación y el afecto de personas dependientes), **con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.**⁵

Es necesario que se revise este contrato social entre mujeres y hombres y se establezca un nuevo marco de relación en el que hombres y mujeres compartan responsabilidades familiares, económicas y sociales.

⁴ Fundación MUJERES. *La Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal: una Estrategia de Cambio Social: Proyecto CONFIO (IC Equal)*, 2006.

⁵ Para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico se han llevado a cabo diversas iniciativas a nivel europeo, como por ejemplo, el *Decálogo para Hombres desarrollado por el proyecto All Together*, 2007 (véase anexo I).

Porque...

Los hombres tienen la responsabilidad de asumir sus obligaciones familiares y domésticas, y las mujeres, de hacer uso pleno de sus derechos de ciudadanía y de participar en los ámbitos social, político y laboral.

NIVEL II: Corresponsabilidad de los agentes sociales y económicos

Además, para poder llevar a cabo el cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, se hace imprescindible la participación de todos los agentes sociales desde una perspectiva de corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, por lo tanto, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar el equilibrio entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

Y... ¿cuál es el papel que desempeñan los diferentes agentes sociales?⁶

Administraciones

- Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía.
- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

Sindicatos

- Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y las trabajadoras y al empresariado.
- Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
- Incorporan a la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Iniciativa social

- Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de estas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes.
- Realizan estrategias de información y sensibilización de la ciudadanía.

⁶ Fuente: Fundación MUJERES (2010)

Empresas

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.)
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

1.4.- Razones para conciliar

En el cuadro que se presenta a continuación se recogen algunas de las razones por las que es necesario desarrollar la conciliación:

En el sistema social	<ul style="list-style-type: none"> Construir una sociedad en torno a la calidad de vida de las personas Aumentar la tasa de natalidad Contribuir al sostenimiento público de la seguridad social
En el sistema económico	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los objetivos europeos de lograr una tasa general de empleo del 70% y femenina del 60%⁷ Aumentar y mantener la mano de obra masculina y femenina en el mercado de trabajo.
En el sistema democrático	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar una sociedad donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones Democratizar las responsabilidades familiares y de atención y cuidado de las personas Mejorar y ampliar el marco regulador legislativo
En las organizaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la productividad y el rendimiento económico Adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral que considera los recursos humanos como elemento clave del desarrollo. Aprovechar todo el capital humano disponible
En el ámbito familiar	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas entre las mujeres y los hombres Mejorar la calidad de vida de las mujeres y de los hombres Aprovechar el potencial cuidador de todas las personas que integran el hogar

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Fundación MUJERES (2006)

⁷ Es uno de los objetivos en materia de empleo marcados por el Consejo de Europa, reunido en el año 2000 en Lisboa, a lograr para el 2010.

2.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA EMPRESA⁸

Como hemos visto en el primer capítulo, las empresas son corresponsables, junto con otros agentes sociales, de promover el cambio hacia una nueva organización de la sociedad donde las personas que la integran pueda equilibrar sus intereses. Para conseguir este fin, las empresas desarrollan políticas que mejoren la normativa en materia de conciliación y promueven medidas de flexibilidad y servicio de las personas trabajadoras.

Pero más allá de la responsabilidad, la incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, repercute positivamente en beneficios en términos de productividad y cuentas de resultados, además de beneficiar a la plantilla.

2.1.- Los beneficios de conciliar

Para las empresas...

Calidad en la gestión de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la motivación y la satisfacción del personal. • Mejora el clima laboral. • Mejora en la planificación y optimización de los recursos humanos. • Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
Ahorro en gastos de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la retención del talento cualificado. • Reducción de costes derivados de la rotación y bajas laborales. • Disminución de los costes en reclutamiento y formación. • Aumenta la fidelidad y la estabilidad de la plantilla.
Mayor productividad y crecimiento económico	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso e implicación de la plantilla con los objetivos de la empresa. • Mayor rendimiento de los trabajadores y las trabajadoras. • Aumento de la capacidad productiva y de la calidad en las tareas. • Mejora en la atención y prestación de servicios. • Disminución del índice de absentismo.
Mejora de la imagen de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad. • Atracción de nueva clientela. • Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos/ servicios. • Mejora las relaciones con otras organizaciones y con las administraciones públicas.

⁸ Para la elaboración de este capítulo se tomó como referencia, entre otros documentos, *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal* elaborado por la Fundación MUJERES en 2010.

Y para las trabajadoras y los trabajadores..

- Reducción del estrés y las enfermedades laborales.
- Posibilidad de desarrollar la trayectoria profesional y promocionar laboralmente en la misma empresa.
- Se pueden llegar a reducir los costes derivados de la atención a las personas dependientes de su entorno familiar.
- Disponer de más tiempo para el desarrollo en otros ámbitos de la vida, como el social, político, de ocio, etc.
- Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.
- Mejora de la satisfacción y la motivación.

2.2.- ¿Qué medidas puedo implantar en mi empresa?

Cada empresa, en función de sus características, de las responsabilidades familiares y de las necesidades en materia de conciliación de las personas trabajadoras, introduce y desarrolla medidas y políticas que faciliten el equilibrio del trabajo con la vida familiar y personal de su plantilla.

Es decir:

El primer paso a dar es...

...identificar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.

De ese modo, la empresa podrá incorporar medidas que se adapten a la realidad concreta de su plantilla.

Las medidas a implantar pueden ser de diferente tipo. La propuesta que se presenta a continuación realiza una clasificación en tres grandes bloques⁹:

- **Políticas de flexibilidad** (en el tiempo y en el espacio). Son aquellas que permiten a las personas gestionar su tiempo y espacio de forma que puedan desarrollarse profesional, familiar y personalmente.
- **Permisos y licencias**. Hacen referencia a aquellas medidas que permiten a las personas trabajadoras atender sus responsabilidades familiares, personales o sociales y que van más allá de lo recogido en las leyes.
- **Servicios personales y de cuidado de la familia**. Son medidas que permiten a los trabajadores y a las trabajadoras acceder a información o beneficiarse de descuentos acerca de servicios para el cuidado de menores, mayores y/ o personas con discapacidad.

Las políticas de conciliación propuestas no son fórmulas cerradas, tan solo pretenden proporcionar pautas de actuación sirviendo de referencia en la implantación de medidas. Las empresas pueden innovar en este ámbito y desarrollar políticas diferentes a las propuestas y que se adapten a su realidad concreta.

⁹ Fuente: Proyecto Aurreratu, Iniciativa Comunitaria Equal. *Introducción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en PYMEs, Micro-pymes y Empresas de economía social* (2006)

A.- POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD

A.1. Flexibilidad horaria (tiempo)

1. **Horario laboral flexible:** existe flexibilidad en las horas de entrada y salida o la posibilidad de realizar una jornada continua.
2. **Semana laboral comprimida:** se puede ampliar la jornada a cambio de un día o medio día libre
3. **Jornada laboral reducida:** se puede trabajar menos horas al día o a la semana con una reducción salarial proporcional
4. **Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas:** previa consulta con la persona responsable en cada caso, se pueden disfrutar de días de permiso a descontar de los días de vacaciones.
5. **Permisos para realizar trámites administrativos:** se puede disfrutar de permisos **retribuidos** para resolver asuntos administrativos
6. **Elección de períodos de vacaciones:** las personas que deben desplazarse por motivos familiares tienen prioridad a la hora de elegir el período de vacaciones.
7. **Ajuste de las tareas al horario laboral:** tanto la formación interna como las reuniones de trabajo se realizan siempre dentro del horario laboral
8. **Asuntos propios:** la empresa otorga permisos **no retribuidos** para solucionar asuntos propios.

A.2. Flexibilidad de espacio

9. **Trabajo a distancia:** el personal puede, ocasionalmente, trabajar desde casa u otro local preparado.

B.- PERMISOS Y LICENCIAS

10. **Permisos por maternidad / paternidad más allá de lo estipulado por ley:** las trabajadoras y los trabajadores pueden prolongar su permiso por maternidad o paternidad, tras el período legalmente establecido, garantizando la reincorporación a su puesto de trabajo.
11. **Excedencia para el cuidado de personas dependientes,** más allá de lo estipulado por la Ley. Las trabajadoras y trabajadores pueden acogerse a una excedencia para el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o discapacitadas, con la consiguiente reducción salarial pero garantizando su reincorporación a su puesto de trabajo.
12. **Política de sustitución del personal:** la empresa dispone de una política de sustitución de trabajadoras y trabajadores que se acogen a permisos de maternidad/ paternidad o cuidado de personas dependientes en tiempo y forma.
13. **Política de reintegración del personal:** la empresa dispone de políticas para mantener al día y/o reintegrar a las personas que vuelven al trabajo tras una ausencia prolongada (permiso o licencia).

C.- SERVICIOS PERSONALES Y DE CUIDADO DE LA FAMILIA

14. **Información sobre recursos de interés familiar:** el departamento de RRHH facilita a la plantilla información sobre recursos de interés para la vida familiar, tales como guarderías, centros educativos, centros para el cuidado de personas mayores, con discapacidad, servicio de canguros, etc.
15. **Información sobre recursos de interés personal:** el departamento de RRHH facilita a la plantilla información sobre recursos de interés personal, tales como supermercados, autobuses, clínicas, gimnasios, actividades culturales y de ocio, etc.
16. **La empresa cuenta con un espacio** adecuado para la comida, servicio de comedor, o proporciona cheques-comida a su personal
17. **Provisión o pago de servicios de cuidado durante los viajes de trabajo u horas extras:** la empresa compensa el coste extraordinario de cuidado de personas dependientes por las horas trabajadas fuera del centro de trabajo, del horario laboral y/o de días de descanso.

2.3.- Claves para integrar la estrategia de conciliación ¹⁰

1. LIDERAZGO y EJEMPLO de la dirección

La empresa que opte por integrar políticas de conciliación, deberá incluir entre sus valores corporativos la *Igualdad de Género*, y la dirección deberá aplicar este principio a cada una de las decisiones que afecten a la estrategia de la organización.

Por ello, uno de los primeros pasos a dar es **formalizar el compromiso de la dirección con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

Pero además, la dirección sirve como *modelo de conducta* en sus propias situaciones personales. Ello supone que el personal directivo, no sólo debe estar sensibilizado ante el tema, sino que debe ser ejemplo de conducta conciliadora; las directivas y los directivos guían las acciones del personal y es fundamental que ellos y ellas, a través de su propio ejemplo, también pongan en práctica lo que la empresa quiere fomentar: flexibilidad, horarios razonables, etc.

2. El punto de partida: El DIAGNÓSTICO

Para desarrollar un plan de mejora, hay que realizar previamente un diagnóstico de la situación de la empresa respecto a la implementación de las medidas de conciliación. Diversos estudios, refuerzan la idea de que no existe una única solución o plan mejora, y que la ruta para alcanzar una cultura flexible debe ser la apropiada para la situación de partida de cada organización; el diseño específico dependerá entre otros, de la composición de su plantilla, el sector de actividad o la localización geográfica.

¹⁰ Para la elaboración de este capítulo se tomó como referencia, entre otros documentos, *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, elaborado por el IESE en 2007.

3. Conocer las NECESIDADES DE CONCILIACIÓN de la plantilla

Evidentemente, con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes, hay que recabar información sobre el perfil de las personas trabajadoras y su situación familiar y personal.

Para recoger esta información, podemos realizar entrevistas y utilizar cuestionarios. Es importante, también, asignar la responsabilidad de gestionar y actualizar esa información a una persona.

4. FORMALIZAR las medidas

Es importante formalizar las medidas de conciliación en procedimientos, de ese modo, las personas trabajadoras dispondrán de criterios claros sobre como utilizarlas y qué colectivos pueden beneficiarse de su uso.

5. COMUNICAR las medidas a toda la plantilla

Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso es clave en todo plan de mejora en conciliación, para que todas las personas trabajadoras conozcan las medidas de las que pueden beneficiarse.

6. FOMENTAR el uso de las medidas en CONDICIONES DE IGUALDAD

Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores y como por las trabajadoras, al ser un tema que afecta a todas las personas. De esa forma se puede aprovechar tanto el talento de las mujeres en la empresa, como el potencial cuidador de los hombres en el ámbito doméstico.

7. FOMENTAR LA GESTIÓN POR OBJETIVOS

Muchos equipos directivos siguen pensando que más horas es igual a más compromiso y más productividad. Sin embargo, recientes estudios sobre la materia¹¹ demuestran una correlación inversa entre horas semanales y productividad.

Por tanto, siempre que las exigencias productivas y de atención al cliente lo permitan, se debe fomentar el trabajo por objetivos frente al paradigma del control presencial. En las organizaciones que apuestan por integrar la conciliación, el tiempo y la presencia física ya no son criterios relevantes para la evaluación del desempeño y la remuneración. Lo son los objetivos y resultados.

8. SERVICIOS DE APOYO para conciliar

Conocer y elaborar un mapa con los recursos de la zona relacionados con el cuidado de menores y otras personas en situación de dependencia, puede ayudar a optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla.

¹¹ Estudio realizado por el Euroíndice Laboral IESE- Adecco (2007).

La información cuando no el apoyo en este tipo de servicios, facilitan la conciliación familiar y laboral del personal, lo cual tiene efectos positivos tanto en la motivación como en la productividad.

9. Nombrar una PERSONA RESPONSABLE

Es fundamental, asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación. Hay algunas empresas en las que trabajan personas de distintos departamentos para tener un foco más amplio del tema, pero siempre con un responsable principal del proyecto.

10. Establecer indicadores de SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Como todo proceso en mejora continua, se debe implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo del plan de mejora en conciliación, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal .

Para ello existe la posibilidad de diseñar cuestionarios ad hoc o incluir preguntas en la encuesta de clima laboral, pero deben incluir, al menos tres parámetros de medida: la satisfacción de la plantilla con las medidas implantadas, la percepción o el grado de conocimiento de las medidas por parte del personal y la utilización de las medidas segregado por sexo, para analizar si se produce en condiciones de igualdad.

3.- EXPERIENCIA DESARROLLADA EN EL PROYECTO SENDOTU. ESTUDIO Y PLAN DE MEJORA EN CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL

3.1. Contexto del proyecto

SENDOTU es un proyecto impulsado por la Fundación Peñascal y la Federación de Reinserción Social SARTU, cuyo objetivo es fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Enmarcado dentro del Programa Operativo CAPV FSE 2007-2013, período en el que se desarrolla su ejecución, SENDOTU trabaja, fundamentalmente, en tres ámbitos:

- el trabajo con las personas
- el ámbito comunitario
- y el ámbito empresarial

Es precisamente desde este último, desde el ámbito empresarial, de donde surge la demanda de potenciar la implementación de medidas que concilien la vida familiar y laboral en las empresas de inserción y economía solidaria, demanda que ha sido ejecutada y desarrollada por el Laboratorio de Experiencias¹². Para ello, puso en marcha un proceso basado en el diagnóstico de la situación de las empresas de inserción y la puesta en marcha de un plan de acción en esta materia.

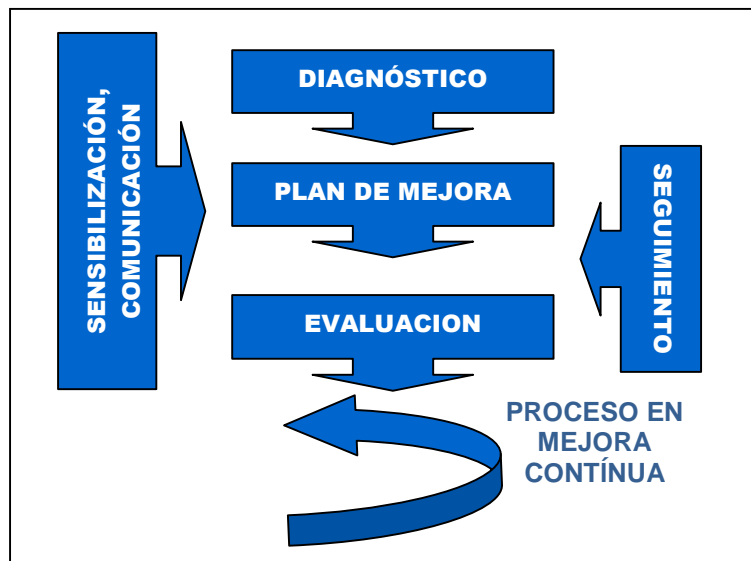
La finalidad última es introducir medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas a las que se dirige.

Los objetivos generales que se perseguían con este proceso son:

- La creación de un **itinerario personalizado** de implantación de medidas de conciliación para las Empresas de Inserción.
- Fomentar el uso de las medidas de conciliación en **condiciones de igualdad para hombres y mujeres.**
- Propiciar un entorno favorable al **co-desarrollo profesional y personal**, en las organizaciones a las que se dirige.
- Desarrollar las metodologías necesarias para **diseñar y gestionar dispositivos de conciliación.**
- Apoyar a la introducción de fórmulas **flexibles de trabajo** en las empresas de inserción.
- Crear herramientas de **evaluación y seguimiento.**

¹² El Laboratorio de Experiencias es un espacio que surge dentro del Proyecto Sendotu que tiene como objetivo generar y fomentar la reflexión, investigación y desarrollo de proyectos innovadores en el ámbito de la mujer en situación de vulnerabilidad, el empleo y la sensibilización comunitaria.

Y para ello se identificaron los siguientes PASOS A DAR....



Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Equal MALABRISTAS DEL TIEMPO (2007)

Y se realizó el ANÁLISIS DAFO DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ECONOMÍA SOLIDARIA EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL...

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recursos limitados ➤ Menor desarrollo de procesos y procedimientos de gestión empresarial ➤ Poca formación y conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pérdida de talento ➤ Pérdida de competitividad ➤ Supervivencia ➤ Sanciones administrativas
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en red y herramientas compartidas ➤ Son más adaptables y flexibles y tienen más capacidad para una organización más flexible del trabajo. ➤ Conocimiento de la situación personal de cada trabajadora o trabajador. ➤ Mayor confianza, relaciones más personales y cercanas facilitan negociaciones constantes en el seno de la empresa. ➤ Ambiente más informal, los cambios se pueden negociar individualmente. ➤ Sensibilización en igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplir con los criterios de la Responsabilidad social ➤ Posibilidad de optar a licitaciones y contratos con la Administración pública. ➤ Ventaja competitiva. ➤ Anticiparse a futuras regulaciones y exigencias ➤ Optimizar todo el talento disponible. ➤ Afianzar competencias socio-laborales en torno a la conciliación.

3.2. La muestra¹³

El Estudio y Plan de Mejora en Conciliación se ha desarrollado en 14 empresas de inserción y economía social, pertenecientes a la Federación SARTU y la Fundación Peñascal:

1. **Gizarline , Telecomunicación Comunitaria, S.L., E.I.**
2. **Keima Animazioa , S.L., E.I.**
3. **Sokaire Servicios de Limpieza, S.L.U**
4. **Zurtek Ingeniería y Construcción en madera, S.L.**
5. **Beti- Gorantz, S.L.L.**
6. **Iturritek S.L.**
7. **Restaurante Izarza**
8. **Or Konpon Taberna S.L.**
9. **Txukunberri Osoko Zerbitzuak S.L.**
10. **Amuitz Berrikuntzak, S.L.U.**
11. **Amuitz Carpintería de Aluminio**
12. **Amuitz Margotu Berria, S.L .U.**
13. **Fundación Bizitzen**
14. **Euskal Postalred S.L.**

Las características de las empresas objeto de estudio se resumen en las tablas que se presentan a continuación.

Tabla 1: Tamaño de las empresas de la muestra

Total Plantilla	Número empresas	Porcentaje sobre el total
De 1 a 5	3	21,43
De 6 a 19	8	57,14
De 20 a 49	1	7,14
De 50 a 99	2	14,29
Total	14	100,00

Como dato significativo, cabe reseñar que más el 78,57% de las empresas de la muestra tiene menos de 20 personas en su plantilla.

¹³ Toda la información del trabajo realizado se recoge en *el Informe Diagnóstico General* realizado por el Laboratorio de Experiencias (Marzo, 2010)

Tabla 2: Distribución de la muestra por sectores

Sector	Número empresas	Porcentaje sobre el total
Telecomunicación y marketing	1	7,14
Animación sociocultural	1	7,14
Servicios de limpieza	2	14,29
Montaje de estructuras (madera)	1	7,14
Educación infantil	1	7,14
Fontanería y climatización	1	7,14
Hostelería	2	14,29
Construcción	1	7,14
Pintura	1	7,14
Carpintería metálica	1	7,14
Servicios a la Tercera Edad	1	7,14
Reparto de correspondencia	1	7,14
Total	14	100,00

Tabla 3: Distribución de la muestra por tamaño y sector

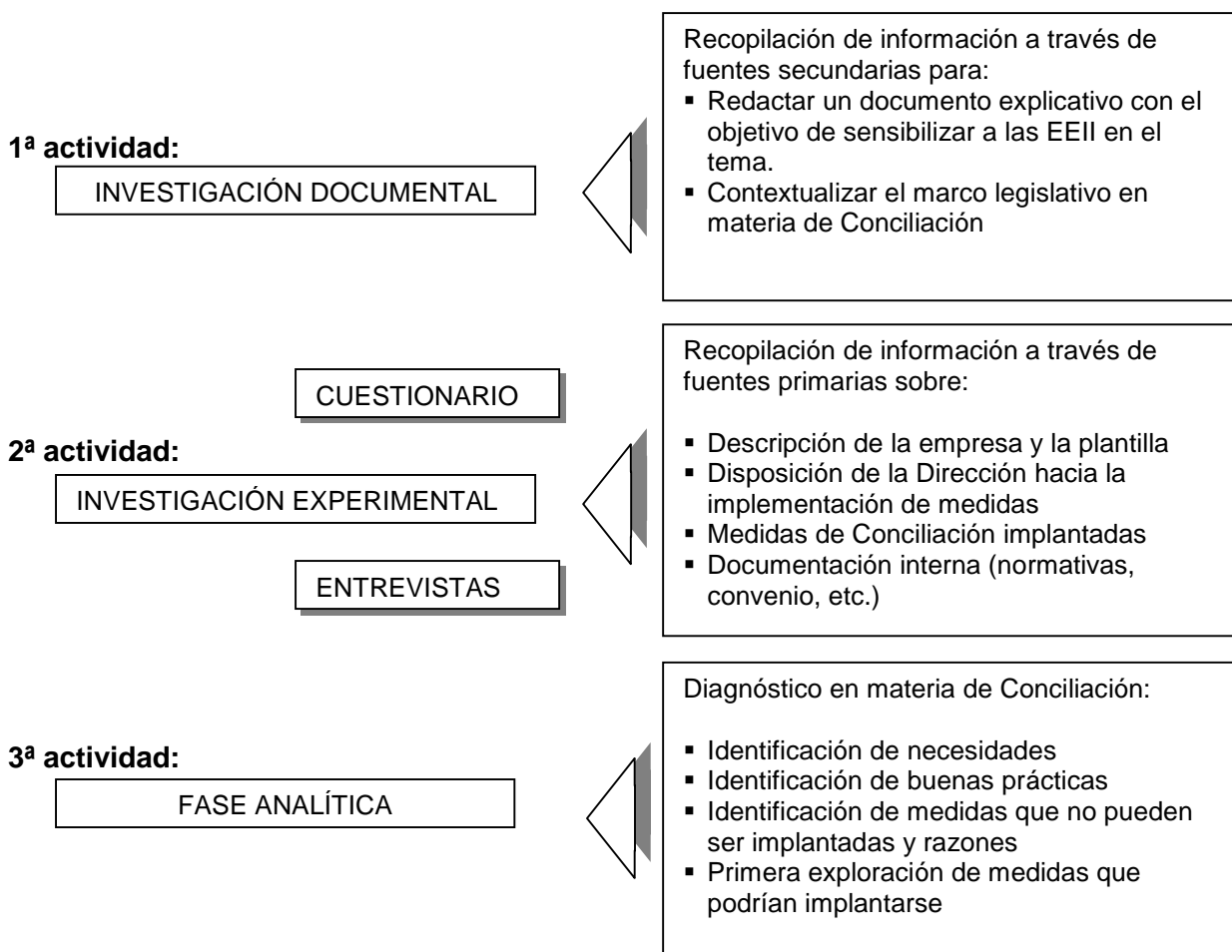
Sector	De 1 a 5	De 6 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	Total
Telecomunicación y marketing		1			1
Animación sociocultural		1			1
Servicios de limpieza		1	1		2
Montaje de estructuras (madera)		1			1
Educación infantil	1	1			1
Fontanería y climatización	1				1
Hostelería		2			2
Construcción	1				1
Pintura	1				1
Carpintería metálica		1			1
Servicios a la Tercera Edad				1	1
Reparto de correspondencia				1	1
Total	4	8	1	2	14

3.3. Fases del trabajo

Primera fase: ESTUDIO DIAGNÓSTICO

La finalidad durante esta fase es estudiar la situación de las empresas respecto a la implementación de medidas de conciliación. Para ello, se recogieron datos sobre la características de la empresa, las medidas que se están utilizando, cuáles podrían desarrollarse y las condiciones de la empresa para la implementación de nuevas medidas.

Las actividades desarrolladas durante esta fase se resumen en tres:



La técnica utilizada para recoger información de carácter cuantitativo ha sido la encuesta basada en la aplicación de un cuestionario a cumplimentar por la dirección de la empresa. La herramienta utilizada es una adaptación del cuestionario- diagnóstico utilizado en el proyecto Aurreratu (2006) para el diagnóstico en materia de Conciliación en las PYMEs, Micro-pymes y Empresas de economía social de Bizkaia.

Las variables analizadas mediante el cuestionario han sido las siguientes:

- ❑ **Características de la plantilla**
 - . Plantilla por edad y sexo
 - . Plantilla por categorías profesionales y sexo.
 - . Plantilla por tipos de contratos y sexo
 - . Responsabilidades familiares de la plantilla según sexo
- ❑ **Situaciones que dificultan el buen funcionamiento de la empresa y su relación con la conciliación**
- ❑ **Disposición de la dirección hacia la implantación de medidas de conciliación**
 - . Grado de interés de la dirección con respecto a la conciliación
 - . Utilización de medidas de conciliación por parte de la dirección
 - . Dificultades para conciliar durante la carrera profesional
- ❑ **Medidas de conciliación implantadas por la empresa**
 - . Medidas implantadas
 - . Condiciones de implantación

Para completar los datos cuantitativos, recoger información cualitativa y captar los distintos discursos de los agentes implicados, además del cuestionario se realizaron entrevistas y sesiones de trabajo con los agentes implicados.

Segunda fase: PLAN DE MEJORA EN CONCILIACIÓN

Los objetivos específicos a operativizar durante esta fase son:

- 1. Identificar las medidas de conciliación definitivas;** para ello se llevaron a cabo las siguientes tareas:
 - . Identificación de las medidas que no se pueden implantar (debido a las características de la empresa o al sector al que se dedica.
 - . Primera exploración de las medidas a implantar
 - . Contraste de las medidas preseleccionadas con la plantilla y acuerdo con la dirección
- 2. Identificar la información necesaria para poder implantar las medidas.**
La información a recabar se concreta contestando a las siguientes preguntas¹⁴:

¹⁴ Fuente: Proyecto Equal Aurreratu (2006)

PREGUNTA	RESPUESTA	ACLARACIONES
¿Para qué?	Objetivos del Plan	¿Qué quiero conseguir?
¿Para quién?	Personas destinatarias	Categorías profesionales Puestos de producción Puestos de oficina
¿Cómo?	Actividades a realizar	¿Qué necesito saber para aplicar las medidas?
¿Con qué?	Recursos necesarios	Coste en dinero y en tiempo ¿De dónde sale?
¿Cuándo?	Calendario	Planificar las actividades
¿Cómo sabré que habré alcanzado los objetivos?	Criterios de evaluación	Indicadores de seguimiento y resultados

3. Identificar la manera de formalizar en los procedimientos de la empresa las medidas de conciliación acordadas

4. Planificar cada una de las actividades en un calendario de trabajo

Tercera fase: Implementarización DE LAS MEDIDAS ACORDADAS

En esta fase...

- se establece el acuerdo para el desarrollo del Plan de Mejora en Conciliación
- se lleva a cabo la puesta en marcha del plan
- se establecen los indicadores de evaluación y seguimiento de las medidas puestas en marcha

Con el objetivo de medir el impacto del Plan de Mejora en Conciliación y establecer áreas de mejora continua, cabe la posibilidad de diseñar cuestionarios ad hoc o bien incluir cuestiones al respecto en la Encuesta de Satisfacción. Pero eso, sí, se deben tener en cuenta, al menos, los siguientes parámetros de medida:

1. **Satisfacción:** el cuestionario debe incluir cuestiones sobre temas de conciliación para identificar los conflictos que existen entre las responsabilidades profesionales, familiares y de vida personal, en que grado las medidas y políticas implantadas ayudan a superarlos.
2. **Percepción:** cuestiones relacionadas con la brecha de percepción entre la existencia de políticas y su conocimiento por parte de la plantilla, representa un excelente indicador de la calidad de la comunicación en la organización. Las respuestas recogidas mostrarán en qué áreas se pueden tomar acciones correctivas que permitan comunicar mejor las medidas existentes y su modo de aplicarlas.
3. **Utilización:** El grado de utilización de cada medida es un parámetro que puede ser usado para medir la adaptabilidad de las políticas a las necesidades de la plantilla, así como la atractividad de dicha política en particular. Es importante evaluar el uso de las medidas por parte de cada sexo, de esa manera podemos establecer acciones encaminadas a incentivar y fomentar el uso de las medidas en condiciones de igualdad.

3.4. Conclusiones del estudio

Respecto a las medidas que se utilizan en las empresas:

1. Las políticas que se utilizan son, principalmente, son políticas de Flexibilidad en el Tiempo.
2. La medida más utilizada es *Permisos para realizar trámites administrativos* (se aplica en el 92,8% de las empresas estudiadas).
3. Las medidas de flexibilidad en el espacio (teletrabajo o trabajo a distancia) son las medidas menos utilizadas y con menor posibilidad de implantarse, debido a las características de los sectores de actividad. La utilizan el 21,4% de las empresas y se limita al personal de gestión o de oficina.

Respecto a las condiciones de implantación:

4. Para aplicar las medidas se tiene en cuenta lo que se recoge en el convenio sectorial, pero aplicado con flexibilidad y valorando cada caso de forma individual. No existe una única forma de actuar.
5. Las medidas no son fruto de un consenso entre dirección y la plantilla.
6. Las medidas no están formalizadas en procedimientos.

Respecto a la disposición de la dirección:

7. Las personas que ocupan la gerencia de las empresas estudiadas, tienen una alta motivación para procurar el equilibrio vida/ trabajo (obtienen una puntuación media de 8,7 sobre una escala de 10).
8. El 66,7% de las personas responsables encuestadas se acoge a medidas de conciliación, lo cual favorece que las personas que integran la plantilla utilicen estas medidas ya que la dirección actúa como modelo de sus propias situaciones personales.

3.5. Buenas prácticas

ADECUAR LOS HORARIOS EN FUNCIÓN DE LA SITUACIÓN FAMILIAR Y/O PERSONAL

Gizarline Telecomunicación Comunitaria (sector de comunicación y marketing) y las empresas dedicadas al sector de la limpieza, **Txukunberri** y **Sokaire**, asignan los turnos de trabajo en función del municipio de origen y las responsabilidades familiares.

En el caso de **Amuitz Berrikuntzak**, en la línea de negocio dedicada a la carpintería de aluminio, el horario de trabajo se ha establecido teniendo en cuenta la situación familiar y personal de la plantilla y por consenso. Así, por ejemplo, se ha llegado al consenso de trabajar a jornada continua y adelantar la hora de salida de los miércoles (prorrataando el horario del resto de los días) ya que los colegios de la zona no imparten clase esa tarde.

Algo parecido ocurre en **Beti Gorantz**, dedicada a la gestión de escuelas infantiles y cuya plantilla está formada por 7 mujeres, donde, partiendo de un jornada de 8 horas, se han diseñado una bandas horarias en función de las responsabilidades familiares de las trabajadoras, de manera que se facilita la conciliación y cubre el horario de apertura de la guardería.

En la **Fundación Bizitzen**, empresa que realiza proyecto para personas mayores y sus cuidadoras, el personal de Servicio de Ayuda a Domicilio rellena un formulario recogiendo las horas que les genera conflicto para conciliar vida personal y laboral. De esa manera la empresa puede organizar los horarios teniendo en la situación de su personal.

POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO

Iturritek, empresa dedicada al sector de la Fontanería y la Climatización y cuya plantilla está compuesta por 3 personas, facilita que sea su personal el que negocie directamente con el cliente el horario de trabajo a realizar. Esto favorece que la jornada no se vea alargada cuando tienen que desplazarse fuera del centro de trabajo. Además, por consenso con la plantilla, los viernes se realiza jornada intensiva.

Las empresas de inserción **Sokaire** y **Txukunberri**, dedicadas al sector de limpieza ofrecen a su plantilla la posibilidad de organizar su jornada cuando el cliente no exige un horario fijo sino una “fecha para que el servicio esté realizado”; de esta manera si el cliente exigiera, por ejemplo, que para el sábado a las 10 de la mañana el trabajo tiene que estar hecho, la persona puede realizar el servicio el viernes y no trabajar el fin de semana.

Keima, empresa dedicada al sector de la animación sociocultural, evalúa el desempeño de las responsables de área por la consecución de objetivos favoreciendo la flexibilización del horario laboral. El personal de almacén planifica sus tareas y registra las horas de trabajo semanalmente, y en caso de sobrepasar la jornada semanal esas horas se disfrutan en la semana.

También utilizan “sistemas de compensación por alargamiento de jornada” **Iturritek** (que recoge las horas realizadas semestralmente) y **Restaurante Izarza**, cuyo personal puede disfrutar las horas que excedan de las 40 horas semanales durante los meses de temporada baja.

Fundación Bizitzen, donde trabajan 57 personas, negocia durante el primer trimestre del año con el personal técnico los horarios para poder librar las tardes de los meses de Junio, Julio y Agosto.

ELECCIÓN DEL PERÍODO DE VACACIONES

Zurtek, empresa dedicada al diseño y montaje de estructuras de madera y con una plantilla de 16 personas, publica el calendario laboral del siguiente ejercicio a principios de noviembre. De esta forma, el personal tiene información con la cual planificar el año de trabajo y plantear la opción de vacaciones que convenga según su situación familiar y personal. Posteriormente, se abre un período de consulta con la plantilla para intentar llegar a un consenso sobre el disfrute de los 15 días que pueden elegir (los otros 15 la empresa cierra en agosto).

Algo parecido se hace en **Amuitz Berrikuntzak** y **Amuitz Margotu Berria** (dedicadas a la construcción y la pintura, respectivamente), que comunican el calendario en una reunión general a finales de año.

La empresa de inserción **Euskal Postalred**, formada por 72 personas y dedicada al reparto de correspondencia, establece un plazo para recoger las solicitudes de vacaciones de la plantilla (desde la publicación del calendario en el mes de Enero hasta el 28 de Febrero). Para ello reparte a cada persona un formato donde pueden recoger su opción. En la medida de lo posible, la dirección de la empresa intenta que la elección de los trabajadores y las trabajadoras sea la que finalmente se lleve a cabo. La misma práctica se lleva a cabo en **Or konpon Taberna**, dedicada a la hostelería, y **Fundación Bizitzen**.

FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO: TRABAJAR DESDE CASA

Fundación Bizitzen, ofrece a su personal técnico la posibilidad de trabajar desde en determinadas circunstancias, por ejemplo para evitar tiempos de desplazamientos innecesarios. Para ello se recogen en un documento, previo pacto entre dirección y la persona afectada, los objetivos que se deben cumplir.

Keima también facilita esta opción al personal responsable de área.

SERVICIOS PERSONALES Y DE CUIDADO DE LA FAMILIA

Sokaire, ha ofrecido hasta hace poco un servicio para el cuidado de hijos e hijas menores de sus personas trabajadoras. Actualmente no puede ofrecer este servicio porque la empresa que se dedicaba a ello ha cesado su actividad.

Or konpon Taberna, formado por un total de 7 personas, ha realizado servicios de asesoramiento con personas de la plantilla, como por ejemplo asesoramiento financiero para la negociación de microcréditos y asesoramiento para la búsqueda de vivienda. También ha ofrecido servicios de asesoramiento financiero a la plantilla la empresa **Zurtek**, dedicada al diseño y montaje de estructuras de madera.

Txukunberri, con una plantilla de 23 personas, ofrece a la plantilla información sobre actividades de ocio para fomentar que el personal se reúna fuera del lugar de trabajo.

Gizarline elaboró, al inicio de su andadura, un documento donde recogía información sobre: los centros formativos disponibles en los distintos municipios de origen de la plantilla, recursos existentes en la comarca para la atención de personas mayores (como residencias o centros de día) y sobre los horarios de los medios de transporte que enlazan los municipios de la comarca con el centro de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Fuentes secundarias

1. **CONFERENCIA DE REGIONES PERIFÉRICAS Y MARÍTMAS DE EUROPA:** IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN IGUALDAD EN EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA FAMILIAR Y LABORAL. Guía para organizaciones. Proyecto All Together (2007) <http://www.all-together.org>
2. **ECONOMÍA SOCIAL XXI:** IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA Y ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN (2007).
3. **FUNDACIÓN MUJERES:** CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. Ministerio de Igualdad (2010). <http://www.igualdadenaempresa.es>
4. **FUNDACIÓN MUJERES:** LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL: UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO SOCIAL. Proyecto Confío, Iniciativa Comunitaria Equal (2006). <http://www.fundacionmujeres.es>
5. **IESE:** GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA EMPRESA FLEXIBLE. Consejería de empleo y mujer de la Comunidad de Madrid (2007). <http://www.IESE.es>
6. **INSTITUTO MUNICIPAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO, AYTO. DE GRANADA:** LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: GUÍA PARA LA CREACIÓN DE MESAS LOCALES PARA LA CONCERTACIÓN. Proyecto Equal Malabaristas del Tiempo (2007), <http://www.equalmalabaristas.org>
7. **MASA, M.; UNCETA, A.** HACIA UNA VIDA SENSATA: ESTRATEGIAS COTIDIANAS DE CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN LA CAPV. Revista Lan Harremanak /18(2008-I), pag. 149- 165. <http://www.lan-harremanak.ehu.es>
8. **PAZOS, M.** LOS MAL LLAMADOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN CRISIS. Revista Transversales nº 15 (2009). <http://www.nodo50.org/trasversales>
9. **UGARTEBURU, I.; CERRATO, J.; IBARRETXE, R.** TRANSFORMANDO EL CONFLICTO TRABAJO/ FAMILIA EN INTERACCIÓN Y CONCILIACIÓN TRABAJO/ FAMILIA. Revista Lan Harremanak /18 (2008-I), pag. 17- 41. <http://www.lan-harremanak.ehu.es>

Recursos estadísticos

1. **DEFENTSORIA.** OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE TRATO. Área 3: Conciliación y Corresponsabilidad (2008). <http://www.emakunde.euskadi.net>
2. **EUSTAT.** IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES. (2010) <http://www.eustat.es>
3. **EUSTAT.** ENCUESTA DE PRESUPUESTOS DEL TIEMPO (2008) <http://www.eustat.es/estadisticas>
4. **INSTITUTO DE LA MUJER- MINISTERIO DE IGUALDAD.** 25 ANIVERSARIO DEL INSTITUTO DE LA MUJER. “ Las mujeres en cifras 1983- 2008” (2008). <http://www.inmujer.migualdad.es>
5. **INSTITUTO DE LA MUJER.** LAS MUJERES EN ESPAÑA. Estadísticas de Conciliación de la vida familiar, laboral y personal. (2010). <http://www.inmujer.migualdad.es>

ANEXO I: CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO



Fuente: "¿ERES SEXISTA?" III Concurso de tiras cómicas", organizado por la Concejalía de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón con el apoyo del Instituto Asturiano de la Mujer. 2004.

El carácter femenino de la conciliación

La conciliación se sigue considerando una “cuestión de mujeres” y, como demuestra la realidad descrita, éstas son las que mayoritariamente hacen uso de las políticas institucionales de conciliación o, en su caso, renuncian a participar en el espacio productivo para poder dedicarse a tiempo completo a las tareas que exige el espacio reproductivo.

Tabla1. Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares en España. 2005- 2010.

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
		I Trim.					
Ambos sexos	Total Inactivos	15.497	15.423	15.492	15.292	15.471	15.444
	Total Razones familiares	3.586	3.370	3.444	3.102	2.456	2.372
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	865	819	850	757	653	662
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593	2.345	1.803	1.710
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,30	63,07	62,10	61,22	60,93
	Total Razones familiares	97,80	97,04	96,46	96,45	96,36	95,71
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,70	97,20	96,99	96,99	97,49	97,63
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29	96,28	95,95	94,96

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2010)

Tabla 2. Abandono del mercado de trabajo por razones familiares en España. 2005- 2008.

	2005	2006	2007	2008
Ambos sexos (datos incluidos en miles)	241,50	272,60	237,30	193,30
% Mujeres	76,07	95,82	94,73	94,62

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de del Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2009)

Tabla 3. Permisos de paternidad/ maternidad en España. 2005- 2009.

	2005	2006	2007	2008	2009
Ambos sexos (datos absolutos)	299.605	322.600	331.642	359.160	340.512
% Madres	98,24	98,36	98,43	98,45	98,32

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de del Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2010)

Tabla 4. Excedencias por cuidado de hijas y/o hijos y familiares según sexo de la persona preceptora. CAE, España y CC.AA. 2007.

	Excedencia por cuidado de hijas y/o hijos		Excedencia por cuidado de familiares		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
España	33.335	1.481	4.575	848	40.237
Andalucía	3.710	206	422	100	4.438
Aragón	1.302	48	155	32	1.537
Asturias	272	11	30	8	321
Baleares	915	52	98	23	1.086
Canarias	538	53	64	25	678
Cantabria	238	11	28	11	288
Castilla-La Mancha	1.384	55	202	39	1.680
Castilla y León	3.047	87	240	49	3.423
Cataluña	4.629	186	538	100	5.453
Ceuta	15	2	-	-	17
C. Valenciana	4.271	132	676	100	5.179
Extremadura	319	22	52	6	399
Galicia	457	40	70	32	599
Madrid	6.902	327	1.454	220	8.903
Melilla	8	1	-	-	9
Murcia	1.638	68	249	38	1.989
Navarra	1.281	58	121	25	1.485
La Rioja	318	10	43	6	377
CAE	2.113	116	135	34	2.398

Fuente: DEFENTSORIA (2008)

Tabla 5. Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial en España. 2005- 2010.

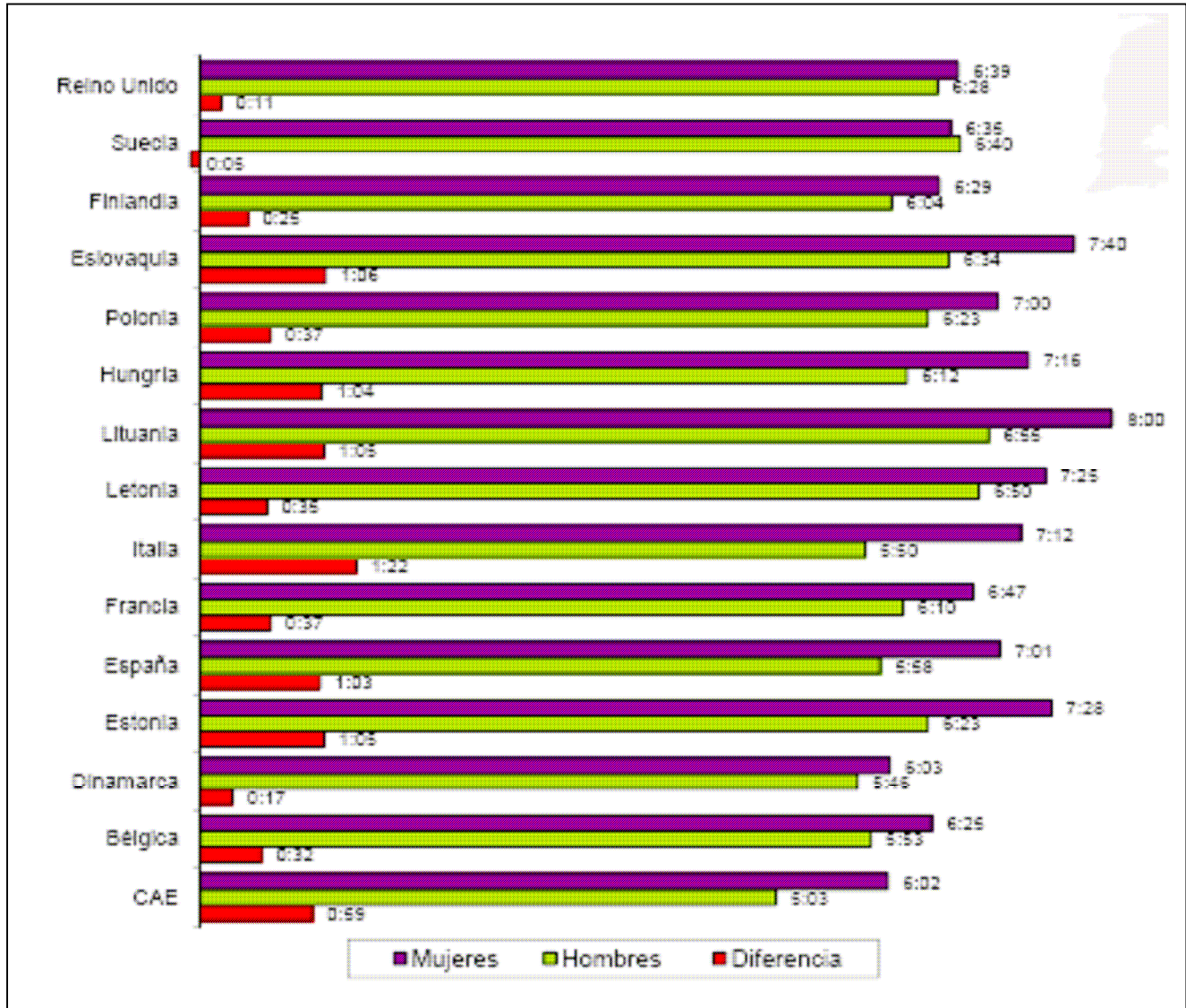
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
		I Trim.					
Ambos sexos	Total	2.315,3	2.373,6	2.383,1	2.479,0	2.470,7	2.451,7
	Seguir cursos de enseñanza o formación	300,7	307,8	281,9	278,1	212,4	211,6
	Enfermedad o incapacidad propia	36,6	46,5	39,6	41,6	38,9	35,2
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	320,4	313,0	347,5	370,0	330,7	317,7
	Otras obligaciones familiares o personales	245,8	261,8	305,5	238,1	213,3	185,7
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	725,8	778,9	737,2	947,8	1.131,8	1.153,9
	No querer trabajo de jornada completa	247,7	271,2	310,3	262,7	246,8	246,7
	Otros motivos	415,1	380,3	349,9	332,0	291,9	294,6
	No sabe el motivo	23,1	14,0	11,4	8,7	5,0	6,3
% Mujeres	Total	78,27	79,45	80,44	80,02	77,62	78,24
	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,17	56,82	55,41	60,63	54,94	56,33
	Enfermedad o incapacidad propia	57,38	55,48	53,54	65,63	56,81	64,49
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	98,10	98,75	98,62	98,22	97,70	96,54
	Otras obligaciones familiares o personales	96,99	95,42	95,68	96,51	94,80	96,07
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	78,74	81,02	81,01	78,85	75,75	76,40
	No querer trabajo de jornada completa	81,71	84,22	84,40	83,21	82,82	86,62
	Otros motivos	68,51	67,26	67,56	66,87	64,54	64,80
	No sabe el motivo	61,90	78,57	78,95	79,31	72,00	77,78

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2010)
 Unidades: Miles de personas

El uso del tiempo

La falta de redistribución del tiempo de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres genera un uso diferencial del tiempo en el ámbito público por parte de mujeres y hombres, lo que revierte en consecuencias negativas en la posición, autonomía económica, condiciones de vida y salud de las mujeres.

Gráfico 1: Carga de trabajo total de mujeres y hombres. CAE, España y Europa. 1998-2003.¹⁵



Fuente: Defensoria (2009)

¹⁵ Carga de trabajo total: suma del tiempo dedicado al trabajo remunerado y el dedicado al trabajo doméstico y de cuidado, obteniendo como resultado la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo sin realizar ninguna distinción basándose en su remuneración. De esta forma conseguimos equiparar el trabajo de mercado y el realizado en el ámbito doméstico y valorar de forma más justa la aportación de las mujeres a la sociedad.

Tabla 6. Tiempo dedicado al trabajo doméstico por mujeres y hombres. CAE, España y Europa (1998-2003)

	Mujeres	Hombres	Diferencia (mujeres-hombres)
Bélgica	4:32	2:38	1:54
Dinamarca	4:11	2:21	1:50
Estonia	5:02	2:48	2:14
España	4:55	1:37	3:18
Francia	4:30	2:22	2:08
Italia	5:20	1:35	3:45
Letonia	3:58	1:50	2:08
Lituania	4:29	2:09	2:20
Hungría	4:58	2:40	2:18
Polonia	4:45	2:22	2:23
Eslovaquia	4:58	2:40	2:18
Finlandia	3:58	2:16	1:40
Suecia	3:42	2:29	1:13
Reino Unido	4:15	2:18	1:57
Noruega	3:47	2:22	1:25
CAE	4:00	1:22	2:38

Fuente: DEFENSORIA (2008)

Tabla 7. Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombre en España. 1993- 2006

	1993		2006	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TOTAL	27 h 43'	26 h 35'	26 h 34'	26 h 8'
Necesidades personales	10 h 8'	10 h 35'	10 h 27'	10 h 33'
Trabajo doméstico	7 h 58'	2 h 30'	5 h 59'	2 h 20'
Estudio	0 h 37'	0 h 52'	0 h 31'	0 h 28'
Trabajo remunerado	1 h 1'	3 h 22'	2 h 31'	4 h 28'
Tiempo Libre	8 h 0'	9 h 16'	7 h 7'	8 h 19'

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras (2007)

Tabla 8. Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres en la CAE. 2003- 2008.

	2003		2008	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajo y formación	2:35	4:14	2:49	3:60
Trabajos domésticos	3:31	1:01	3:25	1:19
Cuidados a personas del hogar	0:29	0:12	0:36	0:19
Ocio y vida social	4:33	5:17	4:48	5:48

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo*. Eustat (2008) y Defensoria (2008)
Unidad: horas, minutos

Tabla 9. Tiempo medio por participante y día dedicado al cuidado de personas del hogar. CAE. 2008

Total	
Cuidados a niños	
Varón	1,19
Mujer	1,60
Juegos e instrucción	
Varón	1,09
Mujer	1,04
Cuidados a adultos	
Varón	1,58
Mujer	2,15

Fuente: Encuesta de Presupuestos de Tiempo. Eustat (2008)

Tabla 10. Tiempo medio por participante y día dedicado al trabajo doméstico

Total	
Preparar comidas	
Varón	0,38
Mujer	1,31
Limpieza	
Varón	0,49
Mujer	1,10
Ropa	
Varón	0,27
Mujer	0,53
Otros arreglos	
Varón	0,25
Mujer	0,16
Compras	
Varón	0,44
Mujer	0,52
Gestiones	
Varón	1,03
Mujer	0,37
Semi-ocios	
Varón	2,02
Mujer	1,37

Fuente: Encuesta de Presupuestos de Tiempo. Eustat (2008)

Decálogos europeos en materia de corresponsabilidad

DECÁLOGO PARA LOS HOMBRES EUROPEOS¹⁶

Hombre, si incrementa su participación en las tareas domésticas obtendrá:

1. MÁS TIEMPO PARA COMPARTIR CON SU PAREJA

Disfrutará de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir juntos.

2. AUMENTARÁ SU BIENESTAR PERSONAL Y SOCIAL

¿Está preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quiere? Siendo un hombre igualitario será más feliz, y su pareja dispondrá de más tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.

3. MEJORARÁ SU COMPLICIDAD CON SU PAREJA

Tendrá más libertad y autonomía para la comprensión mutua, y relaciones más satisfactorias y placenteras. Tendrá una mejor vida sexual y emocional.

4. DISFRUTARÁ Y CONOCERÁ MEJOR A SUS HIJOS/AS

No se pierda una de las cosas más importantes en la vida: participar en la crianza de sus hijos/as y verlos crecer. Aumente su bienestar y autoestima y el de sus hijos/as compartiendo más tiempo juntos.

5. APRENDA NUEVAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Alguna vez se ha preguntado ¿por qué es habitual que las mujeres se organicen y compaginen mejor su vida laboral, familiar y personal? ¿Y usted? Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.

6. COMPARTA LA CARGA DE SER EL SOSTENEDOR DE LA FAMILIAR

Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquel en el que solo el hombre es el soporte económico de la familia; comparta las responsabilidades económicas.

7. SEA INDEPENDIENTE CONOCIENDO POR USTED MISMO CÓMO COMPAGINAR EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS Y LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Su autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino además doméstica. Esté seguro de que está viviendo con su pareja por decisión propia y no solo porque usted necesita a alguien que le realice las tareas domésticas que usted debería hacer.

¹⁶ Decálogo europeo en materia de corresponsabilidad producto del proyecto All Together (2007)

8. APRENDA CÓMO CUIDARSE MEJOR A SÍ MISMO APRENDIENDO A CUIDAR A SU FAMILIA

Si aprende a cuidar de sí mismo y de sus seres queridos, vivirá mejor y más tiempo, aumentando sus hábitos saludables.

9. ASUMA SUS RESPONSABILIDADES Y SEA COHERENTE CON SUS VALORES DE IGUALDAD

¿Cree en la libertad y la justicia? Ponga en práctica estos valores en casa.

10. CONVIÉRTASE EN UN BUEN EJEMPLO: PONGA SU GRANO DE ARENA EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA.

Conviértase en un buen ejemplo para sus hijos/as. Ayude a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con su ejemplo usted sentará las bases de una ciudadanía responsable.

DECÁLOGO PARA LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES¹⁷

Diez razones por las cuales debería fomentar la implicación de los hombres de su organización en las tareas domésticas y familiares:

1. UN HOMBRE FELIZ ES UN TRABAJADOR PRODUCTIVO

Una mejor armonía en la familia se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo. Dar la posibilidad a los trabajadores de mejorar sus vidas familiares es una solución económica: con una pequeña inversión obtendrá una mayor productividad y eficiencia. Si considera a su personal no sólo como trabajadores/as, les facilitará y transformará sus vidas.

2. ES UNA FORMA DE INCREMENTAR LA MOTIVACIÓN DE SU PERSONAL, FACILITANDO SUS DESEOS DE EQUILIBRAR VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las encuestas de opinión lo muestran: la joven generación de hombres trabajadores valoran este equilibrio más que sus mayores. Valoran como principal criterio de un puesto de trabajo ideal la posibilidad de equilibrar la vida familiar, personal y laboral.

3. ES UNA FORMA DE SATISFACER LA CONVIVENCIA DE PERSONAL DE AMBOS SEXOS, MOSTRANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL NO ES UN ASUNTO EXCLUSIVO DE MUJERES

No hacer diferencias entre hombres y mujeres trabajadoras en sus necesidades de conciliación convertirá su organización e igualitaria, favoreciendo eficientes trabajos en equipo. Si evita reuniones a última hora de la tarde, los padres trabajadores no se sentirán culpables por no conciliar vida familiar y laboral.

4. EL RESULTADO SERÁ LA IMPLANTACIÓN EN EL PERSONAL MASCULINO DE NUEVAS HABILIDADES HABITUALMENTE ASOCIADAS A LAS MUJERES, QUE ENRIQUECERÁN EL DESMPÑO PROFESIONAL DE LOS HOMBRES

La habilidad en las tareas domésticas y familiares proporcionará beneficios estratégicos para su organización: mejora de las relaciones personales, de empatía, comunicación y escucha.

5. PODRÁ SACAR PARTIDO DEL POTENCIAL PERSONAL Y LABORAL DE SU S EMPLEADDOS

No diferenciar a hombres y mujeres en los equilibrios de tiempo puede suponer una gran diferencia en la forma en la cual las mujeres perciben sus responsabilidades de promoción laboral, incrementando así la motivación de todo su personal.

¹⁷ Decálogo europeo para las empresas en materia de corresponsabilidad producto del proyecto All Together (2007)

6. EL RESULTADO SERÁ EL INCREMENTO DE LA LEALTAD DE SU PERSONAL HACIA SU EMPRESA, DISMINUYENDO LA ROTACIÓN DE SUS TRABAJADORES

La baja de trabajadores eficientes es un importante problema para las direcciones. Esta política progresista podría marcar la diferencia entre su empresa y las demás. Ayudando a su personal a compaginar sus responsabilidades profesionales y personales aumentará la lealtad a su empresa.

7. UNA MAYOR IGUALDAD ENTRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS MASCULINOS Y FEMENINOS CONDUCIRÁ A UNAS MEJORES RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

No diferenciar entre hombres y mujeres trabajadoras, es una forma de equilibrio de tiempos que podría marcar la diferencia en las relaciones entre hombres y mujeres de su organización. Este estilo de dirección le llevará a tener menores problemas y conflictos, menos frustración y más colaboración entre géneros.

8. ES UN MEDIO DE MARKETING SOCIAL QUE MEJORA LA IMAGEN Y ÉTICA DE SU EMPRESA

La dirección progresista del personal es un valor añadido que podrá representar una gran diferencia en un mercado competitivo al construir lealtad tanto de los clientes como de los asociados.

9. ABRE UN CAMINO HACIA UN NOVEDOSO, MODERNO Y SOCIALMENTE RESPONSABLE ESTILO DE DIRECCIÓN

Construirá un novedoso estilo de dirección, donde hay vida fuera del trabajo. De esta forma estará abierto a soluciones sociales innovadoras que sólo pueden conducir a mejoras.

10. ES UN MEDIO DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA, QUE EXPRESA LA PREOCUPACIÓN DE SU COMPAÑÍA POR LA IGUALDAD Y EL BIENESTAR SOCIAL

Estableciendo mejores condiciones para la igualdad de género en su organización, estará obteniendo un impacto positivo en su entorno social (por ejemplo, haciendo más fácil la vida privada de su personal), y como resultado pondrá su granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.

ANEXO II: MARCO LEGAL Y AYUDAS A LA CONCILIACIÓN

Normativa a nivel europeo:

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal viene promocionándose desde hace tiempo en las políticas europeas, destacando las siguientes directivas:

- **Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, sobre el acuerdo marco del permiso parental;** por la que se prevé la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses.
- **Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la maternidad;** 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 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, sobre la ordenación del tiempo de trabajo;** establece las disposiciones mínimas generales de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Además, aborda los períodos de descanso diario, las pausas, los períodos de descanso semanal, las vacaciones anuales, así como algunos aspectos del trabajo nocturno y del trabajo por turnos.

Normativa a nivel estatal:

La normativa española en materia de conciliación se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **La Ley Orgánica 3/2007 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Las dos primeras directivas europeas, fueron transpuestas a la legislación nacional con la aprobación de la **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Esta ley supuso un “cambio de rumbo” al crear derechos individuales para hombres y mujeres, proponiendo un modo de cooperación y compromiso para el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. La ley trata de facilitar la coparticipación de los hombres en el cuidado de los hijos y las hijas desde el momento mismo del nacimiento o incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de 10 semanas de las 16 correspondientes al permiso por maternidad.

Dicha ley, recibió duras críticas achacándole que algunos contenidos estuvieran dirigidos exclusivamente a las mujeres; el que no contemplase las nuevas topologías de familias, como por ejemplo las familias monoparentales, y el que algunas de sus propuestas no estuvieran del todo definidas.

En este contexto, en el año 2007, se aprueba la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que reconoce el derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres:

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”

Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1

Así, los objetivos fundamentales de la **LOIEMH** en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Esta ley ha incorporado variaciones de gran alcance, siendo una de sus medidas más conocidas, la instauración del permiso de paternidad como derecho exclusivo del padre. Así mismo, la ley recoge el derecho del otro progenitor a disfrutar del permiso de maternidad si la madre fallece o no tiene derecho a suspender su actividad con derecho a prestación.

Normativa en la CAE:

A nivel de la comunidad autónoma, la conciliación de la vida familiar se regula principalmente a través de la siguiente normativa:

- **Ley 4/2005 de 18 de febrero para la igualdad de mujeres y hombres.**
- **Ley 13/2008 de apoyo a las familias**
- **Decreto 118/2007 de 17 de julio por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral**

La **Ley 4/2005 para la igualdad de hombres y mujeres**, recoge en su artículo 47:

“Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de servicios socio- comunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin”

En el capítulo II de la **Ley 13/2008 de apoyo a las familias** se definen las ayudas económicas establecidas por el Gobierno Vasco para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar y la vida laboral. Son ayudas destinadas a compensar, al menos parcialmente, la pérdida de ingresos originada por una excedencia laboral o una reducción de jornada de trabajo para el cuidado de los hijos e hijas menores de edad o de las personas en situación de dependencia, o a contribuir al pago de los gastos originados por la contratación de una persona para el cuidado, a domicilio, de los mencionados hijos o hijas o personas en situación de dependencia, y dirigidas a subvencionar el coste económico que soportan las familias con hijos e hijas menores de edad matriculados en escuelas infantiles.

En cuanto al **Decreto 118/2007** se trata de un decreto de carácter subvencional que regula las ayudas económicas para:

- Las personas trabajadoras que se acojan a excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijas e hijos.
- Las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

- Sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas o familiares en situación de dependencia.
- La contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores.

RECONOCIMIENTOS A LAS ORGANIZACIONES CONCILIADORAS

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como criterio a valorar en contratos y subvenciones públicas

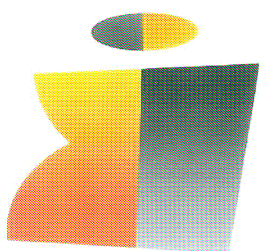
Las bases reguladoras de los planes estratégicos de subvenciones y los contratos de las administraciones públicas, pueden incluir la valoración de actuaciones para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tal y como se especifica en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que contemplen las entidades solicitantes, pueden ser criterios a valorar:

“Las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones pueden incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar...”

Título IV. Capítulo II. Artículo 35.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como criterio de valoración para obtener el Distintivo “Igualdad en la Empresa”



Distintivo
“Igualdad en la Empresa”

El distintivo “Igualdad en la Empresa” será otorgado por el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, así como en otros ámbitos, como pueden ser los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Entre otros criterios de valoración¹⁸ para su obtención, se encuentran aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, tales como:

“El establecimiento de medidas de organización del tiempo y de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo y la movilidad horaria”

Artículo 10.2e.

¹⁸ Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”

AYUDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA CAE

Contratación de cuidadores

Objeto

Se subvencionará la contratación de una persona trabajadora dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos o de hijas menores, desde la finalización de descanso o permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o desde la constitución de la tutela, hasta el 31 de agosto del año en que el hijo o hija cumple tres años

Prestación

La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar y el número de miembros que convivan en ella (padre y madre, hijos menores de 18 años y mayores discapacitados).

- R.F.E. \geq 25.000 € 50%
- 25.000 € $>$ R.F.E. \geq 17.000 € 75%
- R.F.E. $<$ 17.000 € 100%

Normativa Reguladora

- [Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 144/2007)
de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- [Corrección de errores del Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 231/2007)
de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Cuidado de familiares dependientes

Objeto

Se subvencionará a la persona trabajadora que se acoja a cualquiera de estas dos situaciones, derivadas de disposición legal o de pacto individual o colectivo:

- a) Una **excedencia**, para atender al cuidado de un familiar en situación de dependencia.
- b) Una **reducción de la jornada de trabajo** en, al menos, un tercio de la misma para atender a un familiar en situación de dependencia.

A efectos de este Decreto, persona en situación de dependencia es aquella que ha obtenido la valoración, emitida por la Administración competente, de acuerdo con las previsiones establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus normas de desarrollo.

Prestación

1.- Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa:

Mujer	2.400 euros
Hombre	3.000 euros

2.- Para las reducciones de jornada, al año y para jornada laboral completa:

Porcentaje de Reducción	Mujer	Hombre
=> 45%	1.800 euros	2.400 euros
=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros
=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros

Normativa Reguladora

- [Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 144/2007) de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- [Corrección de errores del Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 231/2007) de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Cuidado de hijos e hijas menores

Objeto

Se subvencionará a la persona trabajadora que se acoja a cualquiera de estas dos situaciones:

- a) Una **excedencia**, para atender al cuidado de hijos o hijas menores de tres años de edad.
- b) Una **reducción de la jornada** de trabajo en, al menos, un tercio de la misma para cuidar a hijos o a hijas menores de seis años. Si dicho menor padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, la ayuda podrá disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla los 18 años.

El concepto de hijos e hijas abarca no solo la filiación natural o adoptiva sino también la tutela y el acogimiento permanente o preadoptivo.

Prestación

1.- Para las excedencias, al año y para jornada laboral completa:

Mujer	2.400 euros
Hombre	3.000 euros

2.- Para las reducciones de jornada, al año y para jornada laboral completa:

Porcentaje de Reducción	Mujer	Hombre
=> 45%	1.800 euros	2.400 euros
=> 40% y <45%	1.575 euros	2.100 euros
=> 33% y <40%	1.350 euros	1.800 euros

Condiciones y límites para el disfrute de las ayudas

Tanto el padre como la madre podrán combinar el disfrute de excedencias y reducciones de jornada, pero únicamente se subvencionará el disfrute simultáneo en el caso de que ambos se acojan a la modalidad de reducción de jornada y lo hagan, cada uno de ellos, por períodos continuados mínimos de 59 días naturales.

Normativa Reguladora

- [Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 144/2007) de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- [Corrección de errores del Decreto 118/2007](#) (BOPV N° 231/2007) de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

ANEXO III: NOTICIAS y ARTICULOS DE INTERÉS

EL GOBIERNO VASCO AUMENTARÁ LAS AYUDAS A LOS PADRES QUE PIDAN EXCEDENCIA PARA CUIDAR DE SUS HIJOS

<http://www.elcorreo.com/vizcaya/20100302/mas-actualidad/sociedad/gobierno-vasco-dara-euros-201003021550.html>

Fuentes oficiales explican que el nuevo decreto, a aprobar antes del verano, establecerá para ambos sexos una ayuda superior a los 3.000 euros

02.03.10 VASCO PRESS | VITORIA

El Gobierno vasco aumentará a lo largo de este año la cuantía de las ayudas que concede a los padres que optan por una excedencia laboral para cuidar de sus hijos. El Departamento de Asuntos Sociales aprobará un decreto antes del verano que equipará la ayuda entre hombres y mujeres, ya que ahora están discriminados positivamente para fomentar su corresponsabilidad en la educación de los niños. Ahora mismo los hombres reciben 3.000 euros al año cuando se acogen a una excedencia, mientras que las mujeres reciben 2.400 euros.

Fuentes oficiales explican que el nuevo decreto establecerá para ambos sexos una ayuda superior a los 3.000 euros -la cuantía definitiva está aún por determinar-, con lo cual las mujeres serán las que mejoren más relativamente su tratamiento. Ésta no será la única modificación de la normativa, ya que entre los planes del Ejecutivo de Vitoria está facilitar también la contratación de cuidadores en los periodos de vacaciones escolares.

El Gobierno vasco ha aprobado hoy dos partidas de 28 y 27 millones de euros para dotar de financiación los programas de apoyo a la natalidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

El primero de los programas mantiene básicamente la misma financiación que en 2009, ya que no varía y se centra en la concesión de ayudas por el nacimiento de hijos, pero el segundo experimenta un crecimiento importante. Y es que si el dinero destinado a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar ascendió el pasado año a 18,5 millones de euros, el presupuesto del presente ejercicio roza los 27 millones de euros.

La primera razón de esta diferencia hay que buscarla en el hecho de que en 2009 no se ejecutó todo el dinero presupuestado, pero hay otras. Y la principal es que la partida de 27 millones de euros tiene en cuenta las modificaciones que el Gobierno vasco piensa introducir a mediados de 2010 en la normativa que regula las ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar con la aprobación de un nuevo decreto.

Estos cambios van a exigir más recursos económicos al conllevar incrementos significativos en la cuantía de las ayudas. Si la norma vigente establece una discriminación positiva a favor de los hombres para fomentar que compartan el cuidado de los hijos, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales tiene intención de eliminarla y equiparar las ayudas que reciben hombres y mujeres cuando recurren a una excedencia.

El equipo que lidera la consejera Gemma Zabaleta ha tomado esta decisión al comprobar que la discriminación positiva no tiene ningún efecto y no hay evolución significativa del porcentaje de hombres que se acogen a las ayudas.

Fin de la discriminación

Si ahora los hombres cobran 3.000 euros y las mujeres 2.400 euros anuales en el caso de acogerse a una excedencia para cuidar a sus hijos, el nuevo decreto establecerá una ayuda equivalente que, además, será mayor que 3.000 euros. Este incremento de la cuantía y la equiparación, junto con la medida adicional de ampliar hasta los 8 años el periodo de disfrute de las mismas, obliga a aumentar el presupuesto.

La mayor dotación de estos programas está también relacionada con la reforma de las condiciones existentes para solicitar ayudas para contratar a cuidadores que se encarguen de los niños en periodos de vacaciones escolares. Hasta ahora la contratación debía ser de 59 días consecutivos,

mientras que el nuevo decreto abrirá la puerta a que estos 59 días se repartan entre Navidades, Semana Santa y verano.

De los 27 millones presupuestados, y según los datos facilitados por el Gobierno Vasco, 23 millones de euros se destinarán a personas trabajadores que se acojan a excedencia o reducción de jornada de laboral para cuidar a sus hijos o un familiar dependiente; un millón de euros a ayudas a la contratación de cuidadores; y 3,2 millones para sustituir a trabajadores acogidos a excedencias o reducción de jornada.

Por otra parte, los programas de apoyo a la natalidad contarán ese año 2010 con 28 millones de euros. Las ayudas directas por nacimiento o adopción comenzaron como las referidas a la conciliación en 2002 y el récord de ejecución tuvo lugar en 2009 con un total de 26,1 millones de euro. Las ayudas por nacimiento de primer hijo van en función de la renta familiar y comprende tres tramos diferentes de cobro: 400, 500 y 900 euros, que corresponden a la cuantía de la ayuda máxima. La subvención media que se ha pagado por primeros hijos/as durante estos años asciende a 724 euros.

La ayuda por segundo hijo es común y asciende a 1.500 euros por nacimiento o adopción (1.100 el primer año y 400 el segundo). Finalmente, las ayudas por tercer hijo suponen 1.100 euros hasta que cumpla los seis años.

LAS MUJERES EN EL CAMBIO PRODUCTIVO

<http://www.elpais.com/articulo/opinion/mujeres>

1.09.09 EL PAIS/ MARÍA PAZOS

Este otoño podría tener como protagonista, por fin, el gran debate pendiente sobre el cambio de modelo productivo, pues su necesidad parece ser el único acuerdo unánime entre todos los agentes sociales. Tras muchos meses de medidas dispersas y cortoplacistas, la sociedad española parece haberse convencido de que esta crisis es una oportunidad para abordar los problemas estructurales que aquejan a nuestra economía. Así pues, no puede ser más pertinente la propuesta de una Ley de Economía Sostenible por parte del Gobierno.

¿Estará la igualdad de género presente en este debate? A juzgar por las declaraciones, debería tener un lugar central. Todos los políticos relevantes (y por supuesto las políticas) han afirmado ya que **la desigualdad es socialmente injusta y económicamente ineficiente**.

Tenemos una población femenina altamente formada cuyo capital humano se despilfarran en precariedad, subempleo, contratos a tiempo parcial, inactividad, economía sumergida y desempleo, fenómenos que lastran el funcionamiento del mercado de trabajo y merman la productividad. Para pasar del ladrillo al ordenador, podríamos empezar por no seguir despilfarrando el capital humano existente. La pobreza infantil, los problemas demográficos o la violencia machista también están intrínsecamente relacionados con la marginación y la falta de autonomía de las mujeres, así en España como en Afganistán. En definitiva, como repiten todos los organismos internacionales aunque sólo cuando de estos temas se trata, la eliminación de las desigualdades de género es necesaria para un desarrollo humano, social y económico sostenible a nivel mundial.

Una vez reconocidos los problemas, hay que identificar cuál es el modelo de sociedad al que queremos dirigirnos a medio/ largo plazo, para así planificar las reformas estructurales necesarias. Resulta aquí imprescindible preguntarse si es posible hoy una sociedad que integre a las mujeres (incluyendo muy especialmente a las mujeres inmigrantes y a las mujeres jóvenes) sin eliminar la división sexual del trabajo.

En otro momento histórico quizás fuera comprensible el sueño de una sociedad en la que las mujeres siguieran siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados, aunque con normas rígidas para proteger sus empleos y con generosas prestaciones compensatorias a cargo de los presupuestos públicos.

Este modelo (denominado por Diane Sainsbury de *separación de roles de género*) ha demostrado su fracaso aún en países como Noruega, con un mercado de trabajo altamente regulado y con un elevadísimo gasto público, pues no ha conseguido ni compensar a las mujeres ni evitar la segregación horizontal y vertical del empleo. Pero es que la configuración actual de los mercados de trabajo hace que esa vía sea hoy inimaginable. Al contrario, el intento de blindar los empleos de las mujeres provoca aún más segregación, ya que se traduce para los empresarios en costes extrasalariales que se unen a la ya mayor probabilidad de ausencias femeninas para tareas de cuidados. Así, sobre todo en presencia de un exceso de oferta masculina más flexible, la aversión al riesgo aconsejará contratar hombres para los puestos estables y de responsabilidad.

Intentar mantener al 50% de la mano de obra a golpe de subvención no solamente resulta ineficiente sino que es imposible. En lugar de ello, basta con eliminar la causa de su vulnerabilidad, que no es ni más ni menos que su mayor dedicación al cuidado.

Esta eliminación de los roles de género, antes impensable, está ya en el imaginario colectivo. La incorporación de los hombres a las tareas domésticas, junto con buenos servicios públicos y horarios más cortos a tiempo completo, se perfila como una condición *sine-qua-non* para la incorporación de las mujeres al empleo de calidad por su propio pie, sin que ni ellas ni nadie tengan que sacrificar su carrera profesional ni su vida personal.

De paso, pero muy importante, no viene nada mal que la otra mitad arrime el hombro por igual en lugar de despilfarrar su capital cuidador, y más en tiempos de crisis económica y demográfica.

Por último, hay que computar las externalidades positivas de un cambio en el modelo actual de comportamiento masculino, pues este comportamiento diferencial provoca enormes problemas humanos y económicos en ámbitos tan variados como el fracaso escolar, la conducción temeraria o la violencia de género.

Afortunadamente, la división sexual del trabajo está deslegitimada y hoy la mayoría de la ciudadanía española se identificaría con un modelo de sociedad de *personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad (individual earner/carer según Sainsbury)*. Así pues, basta con orientar las políticas públicas a ese modelo de sociedad. Para ello disponemos de muchos estudios sobre los efectos de unas y otras medidas, pues en las últimas décadas se ha acumulado una gran experiencia internacional y se ha desarrollado enormemente la investigación sobre el impacto de las políticas públicas.

El problema no es que se alcen voces contra estos objetivos, sino que se ignoran cuando se trata de política económica. Y ese *olvido* no sólo puede llevarnos a retrasar el cambio sino, lo que es mucho más grave, a caminar irreversiblemente en sentido contrario. Por ejemplo, la promoción del contrato a tiempo parcial es una causa de precariedad femenina y de ineficiencias en el mercado de trabajo, pero además establece una norma muy difícil de revertir.

Cuando Holanda o Suecia están luchando contra esta lacra social y económica, no parece muy razonable caer en ella. Igualmente, ya se está estableciendo la norma de que el cuidado de dependientes se *resuelve* por la vía de la *'paguita'* a las cuidadoras familiares, inicialmente prevista como *excepcional* en la Ley de Dependencia. La crisis, que es una oportunidad para cambiar el modelo, también puede acentuar el impacto de estas medidas perjudiciales para las mujeres y para la economía.

El programa de reformas necesario para el cambio de modelo está esencialmente contenido en el manifiesto *Feminismo ante la crisis*, promovido por 28 entidades y 400 personas a título individual (www.feminismoantelacrisis.com). No todas las propuestas suponen un aumento del gasto público. Al contrario, se propone la eliminación de figuras regresivas como la tributación conjunta en el IRPF, lo que ya aconseja hacer la propia Exposición de Motivos de la vigente Ley 35/2006 del IRPF, y lo que supondría un considerable ahorro fiscal. Otras medidas han sido ya promesas electorales, como la universalización de la educación infantil desde los cero años; y otras, como los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles, responden a una demanda a la que ningún agente social se opone explícitamente.

Pero el mayor enemigo de las reformas estructurales es, junto al cortoplacismo, el de las resistencias no declaradas, de las que ya se lamentaba Clara Campoamor en su libro *Mi pecado mortal*, recordando cómo sus razones en pro del voto femenino ni se rebatían ni se apoyaban sino que simplemente se acallaban.

Por ello, el mejor escenario imaginable es el que avanza la vicepresidenta Económica al declarar que "todas, absolutamente todas las figuras tributarias están en revisión". Ojalá sea así y, por fin, se configure el pacto social para el *New Deal* inclusivo, feminista, ecológico y demográficamente viable que tantas personas estamos reclamando.

EL SENADO APRUEBA AMPLIAR EL PERMISO DE PATERNIDAD A CUATRO SEMANAS DESDE ENERO DE 2011

<http://www.comfia.info/noticias>

Además de las cuatro semanas de suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de este permiso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial y en el momento en que decida en relación al permiso de maternidad.

25.09.09 COMFIA- CCOO

El pleno de la Cámara Alta ha aprobado por unanimidad la proposición de Ley de **ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas en los casos de nacimiento, adopción o acogida**. Con el apoyo de 247 senadores presentes en la sesión, se ha dado así el visto bueno al texto del Congreso de los Diputados, quienes ahora deberán votar la nueva ley antes de su entrada en vigor el 11 de enero de 2011.

Además de las cuatro semanas de suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de este permiso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial y en el momento en que decida en relación al permiso de maternidad.

Este nuevo permiso también podrá ser disfrutado por los funcionarios dado que la proposición de ley prevé la modificación de Medidas para la Reforma de la Función Pública. En el debate de las enmiendas, los senadores coincidieron en señalar que este tipo de medida que involucra a los padres en el cuidado de los hijos tiene importantes efectos en los niveles de conciliación y la igualdad, informa EFE.

La portavoz del PSOE en la comisión de Igualdad, Patricia Hernández, ha subrayado este miércoles 23 de septiembre que **se trata de una forma de incentivar la mayor implicación de los hombres en las responsabilidades y tareas del hogar, y en el cuidado de los hijos. "También se trata de apoyar a los empresarios para que no conformen sus cuadros directivos sólo con hombres y envíen a las mujeres a los escalafones más bajos"**, ha dicho

ANEXO IV: GLOSARIO

Atención a personas dependientes

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o con discapacidad que dependen de una persona.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para ello es imprescindible la incorporación de: sistema de permisos de maternidad, parentales y familiares y de recursos para el cuidado de menores y personas dependientes.

- Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares y domésticas y el desarrollo de otras facetas de la vida.

- Para las empresas es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

Corresponsabilidad

En relación a la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Excedencias para el cuidado de menores al cargo

Permiso por el cual las madres y los padres pueden acogerse a una excedencia durante un período acordado para cuidar a sus hijos e hijas en edad escolar, si renuncian a su sueldo durante este período. Se les garantiza su antiguo puesto cuando regresan de su excedencia.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajo diario, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Igualdad de oportunidades significa garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar en distintas esferas (económica, política, participación social...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva

Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Permiso parental

Derecho individual e intransferible de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo (Directiva 96/34/CE del consejo del 3 de junio de 1996, D. O. nº L 145 19/06/1996).

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L348 DE 28/11/1992).

Permiso por paternidad

Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un niño o niña. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre las personas progenitoras.

Personas dependientes

Niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad, personas enfermas.

Responsabilidades familiares

Responsabilidades que tienen los hombres y las mujeres derivadas de las atención y el cuidado de personas dependientes.

Responsabilidad Social Corporativa

Consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. La responsabilidad social consiste, también, en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas. (Comunicación del Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. COM (2002) 347 final).

Roles de Género

Papeles sociales atribuidos a los hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre las personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

EUROPAKO ELKARTEA
UNION EUROPEA



Europako Fondo Soziala
Fondo Social Europeo

"Europako Gizarte Funtzak zeure etorkizunean inbertitzen du"
"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"
PO-FSE 2007-2013

ELSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
INDUSTRIA, COMERCIO Y
ENERGÍA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO,
FORMACIÓN PROFESIONAL,
EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y INNOVACIÓN



Bizkaiten Funtz Akademia
Departamento Foral de Estudios
Lan eta Ikasketen Saila
Departamento de Estudios y Formación



Foro Foral de Educación
Educazio Foral de Euzkadi



APARTADO DE ESTUDIOS
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



Departamento de Estudios y Formación



Departamento de Estudios y Formación



Departamento de Estudios y Formación