



ESTUDIO CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y  
FAMILIAR 2011 EN LAS COMUNIDADES  
AUTÓNOMAS



**Asociación de Mujeres Empresarias  
y Directivas de Navarra**

**Nafarroako Emakume Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte**

## INDICE

### **0. Introducción**

#### **Parte I Sociedad y Conciliación**

- I. Introducción
- II. Conciliación = Equilibrio
- III. La Conciliación en Europa
- IV. Medidas relacionadas con la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

#### **Parte II La Conciliación en las CCAA**

- I. Introducción
- II. Situación y Análisis de la Conciliación Laboral y Familiar en las CCAA
- III. Situación de la Comunidad Foral de Navarra en el entorno de la Conciliación Laboral y Familiar
- IV. Mapa Conceptual de la Conciliación Laboral y Familiar
  - I. Criterios

#### **Parte III La Conciliación y AMEDNA**

- I. Introducción
- II. La Conciliación desde AMEDNA (Asociación de Mujeres Directivas y Empresarias de Navarra)
  - I. Amedna y la Conciliación: Filosofía
  - II. Posicionamiento de AMEDNA en el entorno de la Conciliación Laboral y Familiar
- III. Proyectos

## **Parte IV Conclusiones**

### Anexos

- I. Recopilación Legislación CCAA
- II. Fuentes Consultadas

## 0. Introducción

### **Planteamiento:**

La idea central de la investigación gira en torno a la situación que se da en las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA) españolas, respecto a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, tanto desde instituciones públicas como privadas.

En este estudio se analizarán tanto acciones políticas como medidas específicas de conciliación, ya que se reconoce como necesaria una estrategia a largo plazo implantada desde la educación a las nuevas generaciones.

Las campañas de sensibilización nacional respecto a la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar fomentan las acciones políticas de protección y publicidad, de tal manera que son el punto de partida en todas las CCAA.

### **Objetivos:**

Ante esta premisa, se traza el objetivo general del estudio. La investigación trata de discernir las diferencias que en materia de promoción y publicidad de conciliación se dan en las diferentes CCAA.

### **Método:**

Se plantea en este estudio, una investigación de evaluación de las políticas y acciones públicas que tiene como punto de partida las directrices marcadas por Europa y nacionales. El estudio es de carácter descriptivo y explicativo.

## Parte I. Sociedad y Conciliación

### I. Introducción

Para introducir el tema de la Conciliación Laboral y Familiar, que tanta importancia ha tomado en la sociedad actual, es necesario abordar la organización del trabajo entre personas del sexo femenino y masculino ya que ambos afrontan diferentes tipos de tareas.

Al ser el ámbito de este estudio nacional, cabe mencionar que en la zona norte de España en el pre – románico se asentaron pueblos en los que en su estructura social cabe destacar una posición de privilegio de las mujeres respecto a los hombres en algunos aspectos. Fueron sociedades donde las relaciones de parentesco eran la base de la organización social, la transmisión de la herencia se entendía por vía materna, además las mujeres participaban tanto en el trabajo de la tierra como en intercambios comerciales y rituales. Las facetas propias de hombres, como la guerra con todo su significado social y político, hicieron que estas sociedades fueran evolucionando a formas patriarcales.

Hecho este inciso, tradicionalmente se han diferenciado las tareas llevadas a cabo en la sociedad entre los hombres y las mujeres, reservándose para el género masculino aquellas que se realizan fuera del ámbito familiar, y para el género femenino las propiamente familiares. Se puede realizar una enumeración somera de esta división tradicional:

- Crianza de hijos/as y tareas domésticas reservadas a las mujeres
- Tareas de mayor valoración social y económica preferentemente masculinas
- Relegación de las mujeres al ámbito privado

El modelo tradicional de distribución de tareas entre ambos sexos fue efectivo para la sociedad mientras no se dieron situaciones que alteraron este orden, por ejemplo la REVOLUCIÓN INDUSTRIAL a principios del s. XIX, momento en que muchas mujeres tuvieron que acceder al trabajo fuera de sus casas para aportar ingresos a las necesitadas economías familiares, siguiendo además asumiendo las tareas del hogar y la crianza de los hijos. Otro momento importante, ya avanzado el S. XX, fue la SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, ya que durante la contienda bélica las mujeres tuvieron que asumir trabajos fuera de su hogar para paliar la escasez de mano de obra masculina.

Desde el momento en que la mujer se incorpora de manera efectiva al mundo social y laboral, en el último tercio del pasado siglo, el orden tradicional de división de tareas entre hombres y mujeres se ve alterado. Las mujeres asumen tareas de mayor valoración social y económica, pero siguen siendo responsables en grado máximo de las pertenecientes al ámbito privado (cuidado de hijos/as, mayores o dependientes y las tareas domésticas). El hecho de que la nueva situación no haya generado de manera espontánea un nuevo orden en la repartición de tareas, hace que la mujer asuma lo que ha dado en conocerse como, *dobles jornadas de trabajo*.

## **II. Conciliación = Equilibrio**

*“A los efectos de la presente Convención, la expresión <discriminación contra la mujer> denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

La anterior cita pertenece a la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer de 1979*. La abolición de la discriminación contra la mujer fue uno de los pilares en los que se fundamentó el principio de igualdad y en consecuencia la distribución lógica de las tareas en los ámbitos familiares y laborales de hombres y mujeres.

Existe una relación evidente entre el los efectos que produce el reparto tradicional de tareas y el desarrollo socioeconómico de hombres y mujeres.

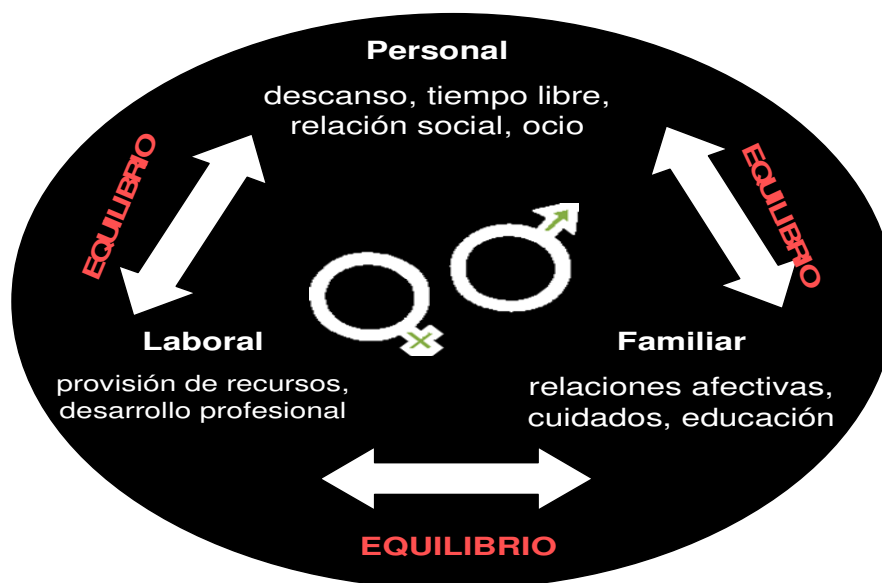
El desarrollo de medidas específicas como la igualdad de oportunidades, la mejora de la calidad en el empleo femenino y la aplicación de medidas positivas en la empresa, han facilitado la búsqueda de un equilibrio social entre sexos. En la búsqueda de este equilibrio es cuando se plantea la necesidad de conciliar entre vida laboral y familiar.

El equilibrio social entre los sexos femenino y masculino, partiendo de la repartición tradicional de tareas, plantea como necesario la implementación de leyes o la reforma de aquellas que planteen discriminación y se materializa la necesidad de crear o modificar la legislación en materia de empleo.

El equilibrio entre sexos o un reparto igualitario de las tareas exige, otorgar las facilidades necesarias para que el derecho a la maternidad o el cuidado de hijos o personas dependientes no supongan un conflicto a la hora de acceder a un trabajo remunerado, para ello se plantean medidas encaminadas a:

- Defensa de la accesibilidad al mercado laboral al margen de la situación familiar
- Apoyo a la conciliación de la vida profesional y personal.

Se resume en la siguiente figura:



### III. La Conciliación en Europa

Desde Europa, se debaten y propulsan las iniciativas en materia de conciliación a todos los países que forman parte de la unión.

Las iniciativas políticas europeas que afectan a la conciliación de la vida familiar y laboral comprenden desde convenios OIT, directivas de la unión europea sobre la protección al trabajo y a la maternidad, políticas y legislación específica para la protección familiar, decretos y leyes relacionados con las condiciones laborales, permisos, excedencias o reducción de jornadas.

En la directiva 2000/228/CE sobre las políticas de empleo en los estados miembros de la Unión Europea, se llama a llevar a cabo las siguientes directrices:

- Reconocimiento del derecho individual e intransferible al permiso de paternidad con motivo de nacimiento o adopción de un hijo con posibilidad de ser disfrutado simultáneamente con el de maternidad.



- Reconocimiento de los hombres trabajadores a prestar apoyo para la totalidad de situaciones que puedan producirse en el ámbito familiar.
- También recomienda reforzar todas las medidas de apoyo al cuidado de personas dependientes, formular una protección específica de las familias monoparentales y estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares con los laborales.
- Finalmente, insta a los Estados miembros a alentar a las empresas <<en particular a las pequeñas y medianas empresas, a introducir y a aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores y trabajadoras>> (Resolución 2000/C218/02).

En su comunicación de 12 de octubre de 2006 sobre el futuro demográfico de Europa, la Comisión Europea señaló que los Estados miembros de la Unión Europea debían favorecer la renovación demográfica con medidas para el crecimiento y el empleo así como para el seguimiento de la política de igualdad entre hombres y mujeres. Al mejorar las condiciones de la vida familiar, principalmente mediante la conciliación entre la vida privada y profesional, los Estados miembros podrían ayudar a la ciudadanía europea a realizar sus deseos de tener hijos e hijas.

La Unión Europea hace partícipes de la conciliación de la vida laboral y familiar a todos los agentes sociales, desde la Comisión Europea hasta los trabajadores, pasando por los Estados miembros, los empleadores públicos o privados y los agentes sociales.

En los Estados miembros, las distintas políticas de apoyo a la vida familiar se abordan desde tres dimensiones:

- 1) Relacionadas con las familias (prestaciones o ventajas fiscales por tener a su cargo a niños o personas dependientes)

- 2) Servicios de ayuda a padres y madres para la educación y el cuidado de niños y niñas de corta edad, para guarderías y cada vez más, servicios para las personas dependientes.
- 3) Adecuación de las condiciones de trabajo y empleo

El norte de Europa es donde los ciudadanos consiguen un mayor equilibrio entre su vida personal y familiar, así lo indican más del 87% de los ciudadanos de Noruega, Dinamarca y Suiza. Once países más superan el 80% en grado de conciliación. Por tanto parece que la percepción de la conciliación está más asociada a la cuestión de la autonomía en el trabajo que con el grado de intensidad de esfuerzo realizado.

España está justo por debajo de la media europea, con un 23% de trabajadores que encuentran problemas para organizar su vida privada después del trabajo. Estos problemas son más evidentes en los países del este europeo, y afectan a más de un cuarto de los trabajadores en Latvia, Polonia, Eslovenia, Hungría, Lituania, Rumania y Bulgaria. En este grupo se podría incluir también a Italia. En peor situación se encuentran Grecia y Turquía, donde únicamente algo más de la mitad de la población está satisfecha con su nivel de conciliación personal, familiar y laboral.

Las políticas familiares dependen de la competencia exclusiva de cada Estado miembro. Aún así, la Unión Europea se ha mostrado especialmente preocupada por este aspecto social. Desde hace mucho tiempo, el Derecho comunitario tiene en consideración las obligaciones de la vida familiar y los derechos correspondientes.

#### **IV. Medidas relacionadas con la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

La conciliación está presente, actualmente, tanto en programas internacionales como en los nacionales de protección y dialogo social.

El artículo 44 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres define así los derechos a este respecto:

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

A continuación se enumeran las normas que regulan las medidas de ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar en el marco legislativo español.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras define las siguientes medidas:

- Excedencia para el cuidado de hijos y familiares
- Permiso de maternidad
- Pausa de Lactancia
- Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares
- Régimen de uso flexible del permiso de maternidad, que permite su disfrute a tiempo parcial, ampliando en que el padre puede utilizarlo.
- Nulidad del despido de una embarazada y/o en situación de maternidad, adopción o acogimiento.

La Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento de empleo y la mejora de su calidad, completa y mejora a la anterior en lo siguiente:

- Ausencia o reducción de jornada por nacimiento de hijo prematuro
- Exime de cotización por sustitución en permisos de maternidad y excedencias por guarda legal.
- Reserva puesto de trabajo durante un año
- Garantizar al trabajador un puesto del mismo grupo o categoría equivalente
- El periodo de excedencia computa en términos de antigüedad.

Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes:

- Reducción 1200 euros en la cuota de IRPF o un pago anticipado de 100 euros mensuales para la trabajadora por cada hijo menor de 3 años.

Plan Integral de Apoyo a la Familia:

- Hace propuestas para una nueva extensión de las bonificaciones a la contratación.

Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas y Real decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas:

- Beneficios por la contratación del cuidador cuando padre y madre trabajen fuera del hogar.

- Amplia el periodo de reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia por guarda legal.

En el presente estudio se ha llevado a cabo un análisis de cada Comunidad Autónoma, desde la óptica de la conciliación de la vida laboral y familiar, y para ello se han tomado como punto de partida las mejoras que cada administración autonómica ejerce sobre las normas estatales.

El objetivo es establecer un mapa estatal de la conciliación de la vida laboral y familiar.

## Parte II La Conciliación en las CCAA

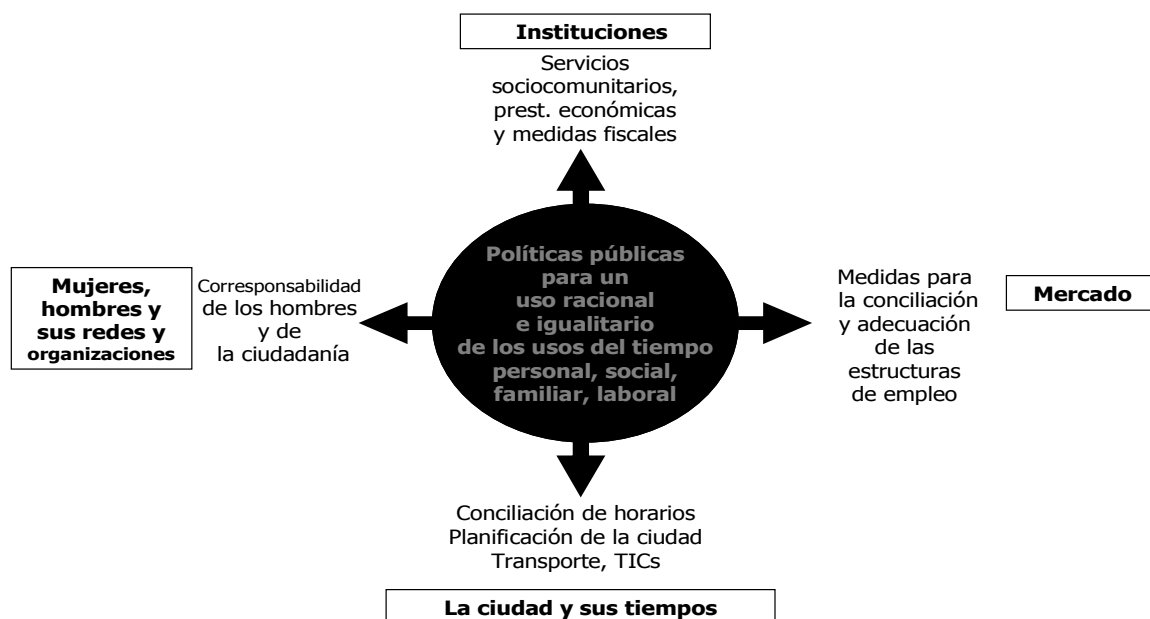
### I. Introducción

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema de actualidad, tanto en la esfera política como social. La mayoría de los trabajadores españoles reconocen serias dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, según los datos que aparecen constantemente en las diferentes fuentes de información. Y ello es debido a que afortunadamente la incorporación de la mujer al mundo laboral es una realidad cada vez mayor, pero sin embargo el cuidado y las atenciones que requieren tanto los hijos, como las personas mayores y los discapacitados, siguen mayoritariamente en manos de la mujer.

Un cambio cultural ha dado lugar a un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige su desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral y esto da pie a que se reclame un derecho a la conciliación entre lo familiar y lo laboral.

En este estudio, se detallan las medidas que la CA aplica en materia de conciliación laboral, personal y familiar mejorando la legislación nacional anteriormente citada.

### HACIA UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE ENTRE:



## II. Análisis de la Conciliación Laboral y Familiar en las CCAA

### Comunidad Autónoma de Andalucía

El marco legal de la conciliación de la vida laboral y familiar de los andaluces se articula en torno a la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género**. Esta ley tiene por objeto el desarrollo en Andalucía del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres e incorporar el desarrollo de este derecho en todas las políticas del Gobierno andaluz. El texto recoge como unos de sus principios generales, la conciliación entre la vida personal y laboral y se aplica en los ámbitos laboral y educativo:

#### ■ Ámbito laboral

Mediante **Orden de 24 de febrero de 2010** se establecen ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Con ello, se desarrollan algunas de las medidas contenidas en el **VII Acuerdo de Concertación Social** y en el **I Plan Estratégico para la Igualdad de Hombres y Mujeres en Andalucía**.

En concreto, se establecen tres programas:

- a) Para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y fomentar la creación de empleo;
- b) Para realizar estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito laboral
- c) Para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Junto a ello y en relación con el derecho y el deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado que establece la **Ley 12/2007** antes citada, deben destacarse, entre otras, las siguientes iniciativas:

- Puesta en marcha de proyectos piloto destinados a promover la implantación de planes de igualdad en aquellas entidades empleadoras con **menos de 250 personas trabajadoras**, que no están obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Puesta en funcionamiento del **Portal de Responsabilidad Social** - directamente relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que ésta forma parte, como así figura en el Libro Verde de la Comisión Europea, de los contenidos sociales de la Responsabilidad Social de las Empresas junto con otros como la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental o la seguridad en el trabajo - y participación de nuestra Comunidad, a través de la Consejería de Empleo, en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial, creado por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, en el cual participan, además de las Administraciones Públicas, las organizaciones empresariales, sindicales y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en esta materia.
- En el ámbito público, la **Ley 12/2007** prevé la ampliación del permiso de paternidad general recogido en la L. O 3/2007, de 22 de marzo, de 13 días a cuatro semanas para el personal de la Junta de Andalucía. Asimismo, la citada norma establece la obligatoriedad de que la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas y entidades instrumentales elaboren periódicamente planes de igualdad; la inclusión de la perspectiva de género en los planes de formación de los empleados públicos, así como la inclusión de un informe de impacto de género en las ofertas.



- En programas concretos, como el regulado por **Orden de 6 de abril de 2009** para impulsar proyectos promovidos por **Corporaciones Locales en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo**, se establece que tendrán carácter preferente las iniciativas económicas que tengan por objeto la prestación de servicios que favorezcan la conciliación, servicios de apoyo a la dependencia, así como aquellas enclavadas en actividades económicas donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
- Concesión de los premios Andalucía-Concilia destinados a distinguir a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. Existen dos modalidades de premios: “Innovar en conciliación” (dirigido a Universidades públicas andaluzas y entidades sin ánimo de lucro) y “Buenas prácticas en conciliación” (dirigido a entidades empleadoras).

#### ■ Sistema educativo

Desde el sistema educativo se están adoptando, entre otras, las siguientes medidas para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres y en la conciliación de la vida familiar y laboral:

- **Implantación del primer ciclo de Educación Infantil (0 a 3 años)** y aumento del número de plazas ofertadas. Como se detalla en la medida 49 y señala el Decreto 428/2008, de 29 de julio. Para facilitar la conciliación, el Decreto 149/2009, de 12 de mayo establece que los centros que lo impartan abrirán de lunes a viernes todos los días no festivos, once meses al año, con un horario ininterrumpido de 7,30 a 20 horas.
- **Incremento** del número de centros docentes que amplían su horario y ofrecen servicios complementarios de aula matinal, comedor y

actividades extraescolares, de acuerdo con el Plan de Apertura de Centros.

- Desarrollo de un nuevo **Plan de Igualdad de Género en Educación** que de continuidad al proceso iniciado en 2005 con la aprobación por Acuerdo del Consejo de Gobierno del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.
- Acciones de formación y sensibilización de la población escolar en esta materia, entre las que cabe destacar la puesta en marcha de un **Bus Itinerante** para la Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en el que han participado 7.983 personas. de 88 municipios andaluces, en un recorrido que comenzó en mayo de 2010 y finalizó el 21 de diciembre de ese año.
- Refuerzo de los criterios de proximidad y conciliación de la vida familiar en la nueva normativa de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados. De acuerdo con el Decreto 40/2011, de 22 de febrero.

Desde la Consejería de Empleo se convocan mediante Orden de 5 de marzo de 2009 por la que se regulan y convocan los **Premios Andalucía – Concilia** destinados a distinguir a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras andaluces. Las empresas distinguidas en la primera edición han sido:

- Fundación Valdocco de Huelva
- Empresa tecnológica AT4 Wireless

En 2009, el Servicio Andaluz de Empleo edita también una **guía** denominada: **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal** hacia una guía de buenas prácticas en colaboración con el Instituto de Desarrollo Regional y la Fundación Universitaria.

En el afán de favorecer la implantación de planes de igualdad en las empresas, La Junta de Andalucía, desde la Consejería de Empleo, pone en 2010 en marcha un servicio de consultoría gratuita para pymes para que elaboren planes de igualdad, denominado **Proyecto I+C (Igualdad más Conciliación)**.

Ya promovido desde el ámbito del asociacionismo, Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME), promueve el **proyecto “Concilia-t, Corresponsabilidad en la Conciliación”**; subvencionado por el Servicio Andaluz de Empleo y por el Fondo Social Europeo, surge ante la necesidad de intervenir en la promoción de medidas de conciliación en empresas gestionadas por empresarias y empresarios autónomos.

La Federación Andaluza de Municipios y Provincias, promueve el **proyecto Concilia-lo**, responde a la necesidad de tratar la conciliación de la vida laboral y familiar desde un enfoque institucional y en ámbito local, tratándolo de forma integral: servicios de apoyo, corresponsabilidad, cuidados de personas dependientes, racionalización de horarios, ampliación y mejora de infraestructuras.

En Andalucía se plantean las medidas de conciliación teniendo en cuenta todos los actores sociales, familia, empresas, educación. No obstante es una de las últimas CCAA en legislar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

## Principado de Asturias

El marco legal de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Asturias lo componen:

- **IV Plan de Acción** positiva de las mujeres del principado Asturias, encaminada a potenciar las políticas de bienestar social que favorecen la igualdad.
- **Resolución de 19 de marzo de 2007**, del Servicio Asturiano de Empleo, que convoca ayudas a personas desempleadas para facilitarles la conciliación de la vida familiar con la participación en programas de empleo.
- **Programa de Fomento y Consolidación del Autoempleo**, programa de apoyo a la trabajadora autónoma y a proyectos destinados a la conciliación laboral y familiar de trabajadores y trabajadoras autónomos.

Desde estas tres acciones se facilita el acceso a medidas de conciliación a colectivos desfavorecidos en el mundo laboral.

En 2009, la Consejería de Administraciones Públicas y Portavoz del Gobierno lleva a cabo una **Campaña** de publicidad sobre medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde la Consejería de Industria y Empleo, también en 2009 se subvenciona a asociaciones y entidades sin ánimo de lucro para favorecer la **instalación de guarderías en polígonos industriales** facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de las empresas instaladas en los mismos.

Como iniciativa privada cabe destacar la llevada a cabo por el Centro Europeo de Empresas e Innovación de Asturias financiado por la Consejería de Educación y Ciencia (Dirección General de Formación Profesional del Principado de Asturias), Federación Asturiana de Empresarios, Cámara de Comercio de Oviedo. En el marco de Equal Progres, se llevó a cabo una **experiencia piloto de cooperación interempresarial** en materia de conciliación, entre empresas ubicadas en el Parque Tecnológico de Asturias e IDEPA para el desarrollo de un proyecto de Cooperación y Conciliación de la vida personal y laboral coordinado por la UGT. Como resultado de este trabajo se elaboró la **Guía de Recursos para la Conciliación** que ya se ha transferido a la web del Parque Tecnológico de Asturias con el fin de servir de apoyo al personal en sus estrategias de conciliación laboral, familiar y personal.

Asturias fomenta la integración de colectivos desfavorecido en el mundo laboral apoyándoles desde la conciliación de su vida familiar.

## Comunidad Autónoma de Canarias

Desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias, se aplican además de las medidas básicas en materia de conciliación laboral y familiar, varias mejoras.

El área principal de la conciliación en esta comunidad autónoma es Inmigración pero es Planificación y Programas de mujer, quien se encarga de destinar las Subvenciones del ICI, a entidades de iniciativa social, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Los proyectos o subvenciones que se asignan para la conciliación de la mujer, los gestiona el Servicio de Planificación y Programas del Instituto Canario de Igualdad. Donde los organismos principales son; Inmigración, Exclusión Social, Familias mono parentales y Servicio de Planificación y Programas.

En el marco legal en Canarias cabe mencionar, **la Resolución de 27 de noviembre de 2006**, de la Dirección General de Trabajo, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre medidas de conciliación laboral.

En materia de Subvenciones en 2010, el Instituto Canario de Igualdad publica la **Resolución de 20 de julio de 2010**, de la Directora, por la que se convocan subvenciones a conceder por este Organismo para el año 2010, destinadas a fomentar la creación e implantación de unidades de igualdad de género en las Corporaciones locales canarias y a favorecer la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres en el ámbito local.

El gobierno canario subvenciona desde 2009 el acceso a las guarderías con el fin de facilitar a los ciudadanos canarios la conciliación de la vida laboral y familiar con el denominado **Cheque-Guardería**.

El Instituto Canario de igualdad es quien plantea y crea el **proyecto Dacil**, del cual se benefician Cáritas (La Palma y Tenerife) y Mararía de Lanzarote.

El proyecto Dacil se basa en las subvenciones del I.C.I. 2011 que se proporcionan a entidades de iniciativa social para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Proyectos que, desarrollándose en Canarias, tengan por finalidad prestar asesoramiento y promocionar el empleo de las mujeres (con el objetivo de aumentar su participación en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) o realizar campañas, seminarios y jornadas de sensibilización que tengan por objeto; Promocionar el empleo estable y de calidad de las mujeres, visibilizar las distintas brechas de género que impiden que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y gocen de las mismas condiciones en el mercado de trabajo (contratación, diferencia salarial, segregación horizontal y vertical, acoso laboral, etc.), promover la corresponsabilidad para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los hombres y las mujeres.

Este proyecto está destinado a entidades de iniciativa social, sin ánimo de lucro y de carácter no público, que estén legalmente constituidas a la fecha de la publicación de la convocatoria de subvenciones en el Boletín Oficial de Canarias y que tengan su domicilio social u oficina abierta en Canarias.

## Comunidad Autónoma de Aragón

En la Comunidad Autónoma de Aragón, la problemática de la conciliación laboral, personal y familiar recae hasta el año 2005 bajo el paraguas del Instituto Aragonés de la Mujer (IAM), a partir de este momento lo asume Dirección General de Familia del Departamento de Servicios Sociales y Familia.

Desde el **IAM** se editan memorias anuales de actividad desde el año 2001 en las que se recogen todas las **acciones** llevadas a cabo en pro de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se apuntan algunas de ellas:

- Memoria 2000: Campaña Institucional del IAM sobre la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Memoria 2001: edición de un CD-Rom para difundir la Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral para difundir la Ley que promueve la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras con la finalidad de incidir en la importancia de que los hombres y las mujeres compartan y repartan las responsabilidades y oportunidades tanto en el ámbito laboral y profesional, como en el familiar y doméstico.
- Memoria 2003: Amamantar y trabajar fuera de casa, el Instituto Aragonés de la Mujer y la Asociación Vía Láctea publicaron un folleto sobre cómo conciliar la lactancia materna y el trabajo fuera de casa.
- Memoria 2007: La Conciliación en la II Fase de la Iniciativa Comunitaria Equal, esta iniciativa se enmarca dentro de la estrategia Europea por el Empleo, así como de la estrategia integrada a escala comunitaria de lucha contra la discriminación y la exclusión social. Entre los proyectos que se llevan a cabo, se encuentran: Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el



desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo. Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

En 2006, ya desde la Dirección General de Familia, se desarrolla el **Plan Concilia Aragón. Orden de 12 de mayo de 2006**. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO, CSI-CSIF y CEMSATSE, alcanzaron, en la reunión celebrada el día 20 de abril de 2006 en la Mesa de la Función Pública, por unanimidad, un Acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de servicio de la Administración.

En el año 2009, se edita desde la Dirección General de Servicios Sociales y Familia, una **guía** donde se recogen todas las medidas de conciliación, las generales y algunas específicas de Aragón:

- Ayudas del Gobierno de Aragón para familias con hijos nacidos de partos múltiples (mejora)
- Ayudas para transporte escolar consiste en la prestación de transporte desde el lugar de residencia hasta el centro educativo público en que se encuentre matriculado el alumno.
- Ayudas para comedor escolar con objeto de becar el gasto correspondiente al comedor escolar.
- Acceso a guarderías infantiles de la Diputación General de Aragón
- Programas de apertura de centros con objeto de ampliar el ofrecimiento de servicios al alumnado y a las familias, antes y después del horario lectivo y en periodo de vacaciones, ofreciendo la organización de actividades educativas, optimizando el uso de los espacios e infraestructuras de los centros escolares y utilizando los recursos del entorno proporcionados por otras administraciones públicas y Organizaciones sociales y económicas

El Gobierno de Aragón, junto con la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE Aragón) y MultiCaja, instituye en 2007 **Premio Empresa Joven Familiarmente Responsable**, distintivo que se otorga a empresas comprometidas con la asunción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En sus cuatro ediciones las empresas que han obtenido el premio han sido:

- 2007 Estanterías Simón
- 2008 Append
- 2009 Demebesa Infraestructura
- 2010 YoVoy Asesores

El **Consejo Económico y Social de Aragón (CESA)** es un órgano consultivo de la Comunidad Autónoma en materias económicas y sociales, cuya finalidad primordial es hacer efectiva la participación de los sectores interesados en la política económica y social de Aragón. En el año 2010, el CESA, dentro de la actual coyuntura económica, decide abordar el estudio **“Productividad y empleo”**, el primero de los volúmenes que componen el estudio es **“Organización del trabajo, conciliación y absentismo”**, el segundo volumen del informe “Productividad y Empleo”. En él se pone de manifiesto que adaptar la jornada laboral a las necesidades productivas mejoraría la productividad de la empresa aragonesa, una variable esencial para salir de la presente crisis económica. Los horarios laborales españoles no son adecuados y es necesaria una reforma que permita conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, así como incrementar la productividad de la empresa.

En la Comunidad Autónoma de Aragón se camina hacia mayores avances e implicaciones de los actores sociales en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, resultan interesantes las vías abiertas por el CESA.

## Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar se plantea como una necesidad y una demanda social, y como un requisito para aproximarse al objetivo de la igualdad de oportunidades y así lo entiende el Cabildo Balear.

Desde la Consejería de Presidencia y Deportes se promueve la Resolución de 22 de diciembre de 2006 por la cual se aprueba la convocatoria de prestaciones públicas por hijo/a a cargo destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la tarjeta «**Bonus d'infància**», para niños/as de 0 a 3 años.

Desde la Consejería de Trabajo y Formación, a través de la Resolución de 4 de abril de 2006, aprueba la convocatoria para conceder ayudas públicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. (BOIB núm. 53, de 11 de abril).

- Reducción de jornada de trabajadores y trabajadoras
- Contratación de mujeres paradas para sustituciones de trabajadores/trabajadoras en reducción de jornada.
- Ofrecer soporte a trabajadores y trabajadoras que reduzcan la jornada en ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 37.5 ET, así como a las empresas que contraten trabajadores demandantes de ocupación para sustituirlos/as.

El Consejo de Gobierno acuerda entre 2005 y 2006 varias medidas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los empleados públicos:

- Reducción de jornada para el cuidado de niños menores de doce años, niños prematuros o personas con discapacidades y por razón de violencia de género.

- Reducción proporcional de las retribuciones.
- Flexibilización horaria en los casos mencionados.
- Permisos y licencias por lactancia, hospitalización de hijos, exámenes prenatales y preparación para el parto
- Licencias por maternidad y/o paternidad (18 semanas). También adopción/acogimiento.
- Se incluyen reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, más permisos y licencias y aumento de la licencia por maternidad, entre otros aspectos.
- Se incluye un programa piloto de teletrabajo
- Promoción de la creación de guarderías. Mediante el acuerdo, el IB-SALUT se ha comprometido a crear guarderías en instituciones y centros de trabajo para niños/as de 0 a 3 años que sean hijos de trabajadores.

En el afán de hacer partícipes a todos los actores sociales implicados en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Consejería de Trabajo y Formación dicta el 2 de junio de 2008 una Resolución (cofinanciada al 50% por el Fondo Social Europeo) por la cual, se aprueba la convocatoria de subvenciones para el año 2008 y que se repite en años posteriores para implantar planes de igualdad y conciliación en las empresas Baleares.

Cofinanciadas también por el Fondo Social Europeo se emiten una serie de medidas que apoyan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los ciudadanos de las Islas Baleares:

- Programa I: **ayudas destinadas a las empresas que contraten mujeres desempleadas** para sustituir a los trabajadores y las trabajadoras que se hayan acogido a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o que hagan uso del derecho de excedencia voluntaria previsto en el artículo 46.3 del mismo texto legal.

- Programa II: **ayudas destinadas a trabajadoras y trabajadores autónomos** que, por motivos de maternidad, adopción o acogida preadoptiva, y que no tengan personas trabajadoras asalariadas, necesiten realizar la contratación de una persona que les pueda permitir disfrutar de permisos por dichas causas.

En el año 2007, el Gobierno Balear desde la Consejería de Presidencia y Deportes, establece **el Premio Equalitas** de conciliación de la vida familiar y la laboral de las Islas Baleares, con este distintivo se quiere honrar y distinguir a las empresas que por su mérito han destacado en la implantación y el desarrollo de políticas sociales y laborales en materia de conciliación de la vida laboral y la familiar.

La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares es la comunidad con mayores dificultades para conciliar la vida familiar y laboral (Fuente Diario de Ibiza 10 de julio de 2011), según ha concluido el **Instituto de Política Familiar de Baleares** (IPFB) después de analizar los datos que ha publicado esta semana el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el estudio 'Conciliación entre la vida laboral y la familiar'.

*“Analizando los datos del INE el IPFB concluye y hace público en un comunicado que en Baleares sólo 4 de cada 100 mujeres tiene horario flexible, frente a los 6 por cada 100 hombres que sí la tienen. Además, ha apuntado que sólo el 8% de los padres de las islas utilizan servicios de cuidado para sus hijos pequeños. El IPFB ha lamentado que cuando se habla de conciliación familiar y laboral "normalmente se habla de políticas públicas concebidas como políticas de mujer", por lo que ha considerado que estas medidas deberían estar dirigidas a "la unidad familiar" y no "sólo" a la mujer. En este sentido, ha añadido que "la familia es una unidad, por lo que esas políticas de conciliación deben ir más allá de los derechos de la mujer e incorporar al debate los derechos de todos los miembros de la familia con la misma intensidad". Así, el IPFB ha pedido al nuevo Govern*

*que ponga en marcha "verdaderas políticas" de conciliación familiar y laboral."*

Al hilo de los datos arrojados por el INE, el IPFB aboga por reducir la brecha que se produce entre los hombres y las mujeres, ya que considera que se dan medidas de apoyo desde el punto de vista únicamente de la mujer, cuando se deben enfocar globalmente como familia, que es un actor social.

## Comunidad Autónoma de Cantabria

La Comunidad Autónoma de Cantabria afronta la conciliación de la vida laboral, personal y familiar desde el Servicio Cantabro de Empleo y desde 2009 con la Orden EMP/93/2010, de 22 de diciembre, concede las siguientes ayudas al respecto cofinanciadas al 50% por el Fondo Social Europeo dirigidas a las mujeres cántabras que:

- a) Tengan a su **cargo hijas y/o hijos nacidos** a partir del 1 de enero de 2008 que sean atendidos en guarderías o centros de atención infantil debidamente autorizados que no gocen de régimen de gratuidad, ubicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- b) Procedan a la contratación de personas cuidadoras para la atención de las hijas y/o los hijos que tengan a su cargo nacidos a partir del 1 de enero de 2008.
- c) Contraten **personas cuidadoras para** la atención de personas que hayan sido **incapacitadas** judicialmente y que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela.

El portal <http://www.cantabriaresponsable.es/> creado por el Grupo Sodercan en colaboración con el Gobierno de Cantabria, tiene como objetivo la Responsabilidad Social Corporativa. El Grupo Sodercan es un conjunto de empresas públicas dedicadas a promover y contribuir activamente en la creación de un entorno socio-empresarial, que favorezca las inversiones en el tejido industrial y desarrolle la innovación y la mejora competitiva; generando valor social y medioambiental en las empresas, Administración y sociedad de Cantabria, desde estas premisas afrontan la conciliación recogiendo en el portal información y noticias al respecto así como promoviendo la divulgación.

En 2011, el Ayuntamiento de Santander, convoca junto con el Diario Montañés, los premios **Santander Concilia**, unos premios que suponen un reconocimiento público a las empresas por parte del municipio, que las hace visibles como empresas comprometidas con la conciliación de la vida

laboral, familiar y personal y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A través de este reconocimiento, el Ayuntamiento de Santander quiere difundir las mejores prácticas en esta materia y fomentarlas en todas las empresas de la ciudad. Alineado con los numerosos estudios que concluyen que las empresas que aplican medidas de flexibilidad y conciliación son más competitivas, el Ayuntamiento apoya con este premio que las empresas acojan estas medidas ya que se consigue, entre otras cosas, reducir las bajas laborales, aumentar la estabilidad de las plantillas y potenciar la calidad de los recursos humanos. En esta primera edición la empresa galardonada ha sido **CÓDICE**, por su labor en el ámbito de la igualdad de oportunidades y por las acciones puestas en marcha con el objetivo de mejorar la calidad del trabajo y del entorno de los empleados.

En 2009, la **Universidad de Cantabria** por la Fundación Alares con uno de los **premios Nacionales a la Conciliación de la vida Familiar y Laboral**. El galardón ha sido concedido por una serie de proyectos impulsados en los últimos años para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y alumnos de la universidad, así como de sus familias. Los proyectos premiados han sido:

- Escuela Infantil
- Campus Infantiles
- Campamento de Verano
- Plan Concilia

Desde 2004, la universidad ha desarrollado un intenso trabajo, con partidas presupuestarias concretas, para impulsar medidas que no coarten los ascensos de la mujer en el escalafón académico, resortes para detectar casos de acoso laboral y fórmulas para remover las diferencias salariales o reforzar que las mujeres tengan las mismas oportunidades a la hora de acceder a cargos públicos y cátedras.



En 2010, la **patronal Cántabra Ceoe-Cepyme**, La consultora tecnológica Saciva desarrollará un proyecto sobre conciliación laboral y familiar. El proyecto encargado a Saciva, denominado "**Organización del Ejercicio de los Derechos de Lactancia, Reducción de Jornada y Acumulación Horaria**", tiene como finalidad dotar a las empresas de las referencias organizativas que faciliten el disfrute de éstos derechos de sus trabajadores, sobre todo su concreción horaria, y que éstos no supongan un perjuicio en la organización y funcionamiento de la empresa.

Desde el Gobierno de Cantabria, se promueve la conciliación de la vida laboral y familiar, únicamente, desde el punto de vista de ayudas a la mujer.

## Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha

La comunidad Autónoma de Castilla y La Mancha aplica tanto las medidas obligatorias como las mejoras en materia de conciliación de empleo. Para ello goza de una partida presupuestaria específica, denominada Conciliación familiar (código de 4863G).

El Gobierno de Castilla La Mancha canaliza la conciliación mediante el Servicio Público de Empleo de Castilla la Mancha (Sepecam). Con estas ayudas es Sepecam quien se encarga de crear el plan encargado de gestionar las ayudas, tanto para las empresas como para los trabajadores.

El Gobierno de Castilla-La Mancha, de acuerdo con empresarios y sindicatos, ha establecido un conjunto de medidas para ayudar a compaginar la vida familiar, con el desarrollo personal y profesional.

La política de conciliación de vida laboral, familiar y personal se enmarca en el **Plan Regional de Empleo de la Mujer**, como tal aparece en el Acuerdo por el Empleo (5.4. Medidas para favorecer la conciliación de vida laboral y vida familiar) y en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad (medida 2.1.1).

Por ello, una intervención pública por la conciliación debe poner estos aspectos como objetivos, pero no puede renunciar a poner en marcha, con carácter previo, acciones de carácter temporal que sirvan para:

- Impulsar debates y cambios culturales en empresas y familias.
- Ayudar directamente a las familias y a las empresas para asumir los cambios que necesariamente adoptarán.

El SEPECAM pone en marcha **Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Persona** (vigente hasta 2010), atendiendo al slogan **Mas Empleo, Mas Tiempo, Mas Vida**.

Las medidas a favor de la conciliación deben inscribirse en una política general por la igualdad entre hombres y mujeres, deben ayudar a reforzar el empleo femenino, a fomentar la organización flexible de las empresas y a permitir el sostenimiento o el aumento de la natalidad. En concreto, deben animar a los interlocutores sociales y a las empresas a desarrollar iniciativas y fomentar planes de organización flexibles destinados a conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Las medidas de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha se enmarcan dentro de las políticas de calidad de empleo y políticas de apoyo a la familia. En el marco de este **Plan** se considera familia como un grupo de personas con relaciones legales de dependencia entre ellas. El presente proyecto debe incluir a las familias mono parentales siempre que tengan personas a su cargo.

Las medidas acordadas en este documento de bases deben incluir las políticas inmediatas del SEPECAM, pero sobre todo deben servir para orientar su intervención en el futuro periodo de programación de Fondo Social Europeo (2007-2013). Con carácter transversal, las ayudas contempladas en este documento considerarán las especiales dificultades del medio rural y contemplarán la introducción de acciones positivas o “primas” para favorecer a las empresas o familias del medio rural.

Una verdadera conciliación del empleo, las responsabilidades familiares y la vida personal exige que se produzcan y consoliden cambios, en buena medida ya iniciados, en torno a:

- Racionalización de horarios,
- Nuevos modelos pactados de organización del tiempo de trabajo,
- Disponibilidad suficiente de servicios y recursos para la conciliación
- Disponibilidad suficiente de servicios y recursos para la conciliación.

En 2008, el gobierno de Castilla la Mancha, formula **dos órdenes** encaminadas a fomentar y ayudar a las familias en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

La **primera** orden va dirigida a **compensar la pérdida económica de aquellas personas que soliciten una excedencia, la suspensión o reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de los hijos**, "para que esto no suponga un lastre". Esta orden establece una inversión para el 2009 de 3,5 millones de euros, destinada a ayudar a 3.200 familias castellanomanchegas que quieran ejercer la conciliación laboral.

La **segunda** orden dirigida a ayudar a **sufragar los gastos que generan los hijos, como el comedor escolar o la contratación de una persona para su cuidado**. El Gobierno regional destinará para ello 2,5 millones de euros para ayudar a más de 3.500 familias castellanomanchegas. Este apoyo tendrá una cuantía máxima de 1.200 euros por año, con un tope máximo acumulado por diferentes convocatorias de 3.600 euros. A esta ayuda también se podrán acoger las trabajadoras en situación de desempleo cuando estén realizando acciones formativas "que les ayudarán a reincorporarse al mercado de trabajo".

La novedad de esta orden es que aquellas parejas cuya mujer sea una asalariada y el hombre trabajador autónomo, la primera se podrá acoger a este apoyo "al que antes no tenían derecho y que se complementa con las ayudas que pueden solicitar para los trabajadores autónomos"

La Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, afronta las ayudas y su Plan de Conciliación de manera global y desde el punto de vista de la familia como unidad social.

## Comunidad Autónoma de Castilla y León

Desde el gobierno de Castilla y León, además de las medidas de conciliación obligatorias se aplican varias mejoras.

En la Junta de Castilla y León la materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recae en el área de Familiar y Servicios Sociales.

Las mejoras sobre conciliación en Castilla y León se ordenan desde el siguiente marco legal:

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. En esta ley se implementan estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto 29/2009, de 8 abril, regula los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo. Los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo son:
  - a) **Programa «Madrugadores»**, consistente en la ampliación del horario de apertura, durante todos los días lectivos, de los centros docentes públicos en los que se implante el programa.
  - b) **Programa «Tardes en el Cole»**, consistente en la ampliación del horario, desde la finalización de las actividades docentes, durante todos los días lectivos, en los centros docentes públicos en los que se implante el programa.
  - c) **Programa «Centros Abiertos»**, consistente en la apertura, los días laborables no lectivos y los sábados laborables de octubre a junio, así como, los días que sean laborables, de lunes a viernes durante el mes de julio, de los centros docentes públicos, puestos a disposición por la entidad local correspondiente, en los términos establecidos en el

correspondiente convenio de colaboración suscrito con la Consejería de Educación.

■ Acuerdo 124/2008, de 20 noviembre, aprueba la **II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, y Laboral, 2008-2011**, la I Estrategia tuvo vigencia entre los años 2004 y 2007. Bajo el ámbito de la I Estrategia se implantan las siguientes medidas:

- Ampliación de la red de centros infantiles en colaboración con los municipios
- Incremento de los permisos de paternidad
- Programa “Crecemos” (se desarrolla en entornos rurales donde no hay centros 0 a 3)
- Programa “Pequeños Madrugadores”
- Programas de cooperación para promover la conciliación
- Ayudas a la excedencia por cuidado de hijo
- Ayudas para la reducción de jornada
- Campañas de sensibilización

Y en el ámbito de la II Estrategia se plantean las siguientes líneas de actuación:

- Socialización profesional y cultural desde la infancia
- Corresponsabilidad y conciliación
- Cultura empresarial favorable a la igualdad de género
- Medidas para integrar la igualdad en las políticas de empleo.

■ Ley 1/2007, de 7 marzo, ley de Apoyo a las Familias de Castilla y León.

■ Decreto 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011).

■ Decreto 292/2001 de 20 de diciembre de la Comunidad Autónoma de Castilla y León sobre las líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León

En 2011 la Junta de Castilla y León publica subvenciones dirigidas a ENTIDADES LOCALES de Castilla y León, para el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (2011).

Castilla y León acoge una medida novedosa en el ámbito de la conciliación, el "**Cheque Servicio**" está dirigido a atender casos de "emergencia familiar", cuando circunstancias imprevistas impidan al trabajador o trabajadora acudir a su puesto laboral por verse en la necesidad de atender a algún miembro de la familia (hijos, mayores, personas con discapacidad...). El usuario solicita entonces los servicios de un profesional experto acreditado que se hará cargo de la situación durante el tiempo requerido y permite, de esta forma, que el solicitante se incorpore a su puesto.

Esta medida de conciliación está destinada a empleados pertenecientes a empresas con centros de trabajo en Castilla y León o a empresas integradas en asociaciones de empresarios cuyo ámbito territorial sea la Comunidad y que se hayan adherido al "**Programa de conciliación: servicio de atención por emergencia familiar a través del sistema Cheque Servicio**".

En colaboración con la Fundación Más Familia, la Junta de Castilla y León, apoya la certificación de las empresas de la comunidad como **Empresas Familiarmente Responsables**, hasta el año 2010 se habían certificado 22 empresas castellanoleonesas.



## Comunidad Autónoma de Cataluña

La Comunidad Autónoma de Cataluña afronta la conciliación laboral, personal y familiar de sus ciudadanos desde el área del Departamento de Bienestar Social y Familia por medio de la Secretaria de Familia y desde el Departamento de Empresa y Empleo.

No existe una partida específica referente a la conciliación de la mujer en los presupuestos generales de la Generalitat de Catalunya. La partida más próxima a ello sería la denominada “área de igualdad” en la que se deduce estaría incluida dado que está referida a la concesión de ayudas para el fomento y promoción de los derechos humanos. Luego, no hay un apartado específico dirigido a los proyectos de conciliación y no propone mejoras, sino que se aplican únicamente las medidas básicas y obligatorias.

La Comunidad Autónoma proclama **la Ley de la Comunidad Autónoma de Cataluña 6/2002, de 25 de abril**, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997, en el afán de mejorar las condiciones de conciliación de los trabajadores de la administración pública de Cataluña. Esta Ley se enmarca dentro del **Plan Concilia** para mejorar la conciliación en los trabajadores de la Administración Pública e integra en un texto único todas las disposiciones sobre dicha materia vigentes en la Comunidad Autónoma.

En la misma línea del Plan Concilia, Cataluña ha puesto con éxito un plan para el **teletrabajo** en los trabajadores de la Administración Pública y desde la Dirección de la Función Pública de la Generalitat de Cataluña han colaborado en el desarrollo de este plan piloto.

En 2003, en Cataluña se aprueba la **Ley 18/2003**, de 4 de julio, de apoyo a las familias. En el Título IV de esta Ley se trata sobre las **medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral**. Este Título se desarrolla en los ámbitos público y privado enfocado a los trabajadores de ambos:

■ Sector Público Catalán:

- Servicios de Atención a niños
- Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral
  - Mecanismos para garantizar más flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo menores de seis años; personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o personas mayores de sesenta y cinco años que dependan del trabajador o trabajadora y requieran una dedicación especial.
  - Ampliación hasta tres años de la reserva del mismo puesto de trabajo en el caso de excedencia voluntaria para cuidar de un hijo o hija o de un familiar con dependencia severa.
  - La introducción de medidas para favorecer el cuidado de menores de seis años o de discapacitados que dependan del personal al servicio de dichas administraciones públicas, en el caso de enfermedad.
  - El fomento de acciones positivas para implicar a los hombres en las responsabilidades y trabajo familiares.
  - La introducción de un permiso de paternidad, de cuatro semanas como mínimo, como derecho individual del padre, sin que este período se reste de las dieciséis semanas de descanso a que tiene derecho la madre.
- Contratos de Gestión de servicios públicos, encaminado a hacer llegar a las empresas que prestan servicio al sector público, siempre que la prestación de servicio lo permita, las medidas de conciliación.

## ■ Sector Privado

- Planes territoriales de conciliación horaria, promover desde el gobierno en colaboración con las organizaciones sindicales y los agentes territoriales:
  - Favorecer el bienestar de las familias.
  - Incentivar la participación directa de los colectivos familiares y avanzar en políticas transversales de familia y de servicios a las personas.
  - Favorecer políticas municipales que refuercen la conciliación horaria de los diferentes ámbitos de actuación, de acuerdo con la realidad de cada uno de los municipios de Cataluña.
- Medidas de Fomento
- Empresa familiarmente responsable, han sido distinguidas por ejemplo, MRW, Caixabank, ISS, Infojobs...

Cataluña, por ejemplo, fue pionera en el reconocimiento de un permiso de paternidad para los trabajadores de la Generalitat y también en el **fomento de la contratación de madres monoparentales**, en 2006.

El departamento de Bienestar Social y Familia, por medio de la Secretaría de Familia, ha impulsado el **Plan Estratégico de Usos y Gestión del tiempo en la Vida Cotidiana**, en la línea también seguida por otras CA de la racionalización de horarios. El Plan tiene prevista una vigencia de 10 años (2008-2010) en la que se plantea la estrategia de futuro que permitirá mejorar la calidad de la vida de las personas, no desde la intromisión en la vida familiar, sino desde la modificación de las estructuras sociales.

Desde el Departamento de Trabajo de la Generalitat, se promueve la negociación colectiva como un papel fundamental para la mejora de la conciliación, ya que es un buen instrumento para avanzar en esta materia.

También desde este departamento se instaura el novedoso Modelo 6 <<C>>, siendo una de las primeras metodologías existentes para implantar, medir y mejorar la conciliación en las empresas, facilita la elaboración de planes e reorganización teniendo en cuenta las características de cada organización:

1. Compromiso
2. Capacidad
3. Concreción
4. Confianza
5. Coordinación
6. Continuidad

Aun cuando no se ha identificado una partida presupuestaria destinada a la conciliación propiamente dicha, la Comunidad de Cataluña es activa tanto en la implantación de planes, como en la creación de modelos de gestión.

## Ciudad Autónoma de Ceuta

La Ciudad Autónoma de Ceuta aplica las medidas obligatorias en materia de conciliación de la vida laboral y familiar mejorándolas ligeramente.

Para ello dispone desde la Consejería de Educación, Cultura y Mujer las siguientes partidas presupuestarias:

Programa 321.0 denominado Infancia y guarderías y se desglosa en ayudas a:

- Funcionamiento Guarderías.
- Contratos Servicios Guarderías
- Actividades Extraescolares.

Las dos áreas de las que depende la Conciliación de la vida Laboral y Familiar de la Comunidad Autónoma de Ceuta, es la Consejería de Educación, Cultura y Mujer y la Consejería de Asuntos Sociales.

Por medio de la Consejería de Asuntos Sociales y en concreto incluido en el programa 230.0 de AYUDAS Y ASISTENCIAS SOCIALES, se incluye en él la imputación de gastos llevados a cabo por la Entidad local para la promoción y reinserción social de marginados, la gestión de los servicios sociales, la prestación de servicios a personas dependientes y de asistencia social y otros de análoga categoría.

También se incluyen las transferencias finalistas a entidades y familias que colaboren en la consecución de estos fines.

Se concreta en la atención y ayudas directas al colectivo de personas desfavorecidas de la Ciudad por los servicios sociales comunitarios a través de actividades encaminadas al apoyo de familias en situaciones especiales, personas discapacitadas, inmigrantes, colectivos de ancianos en situación de dificultad social, fomento del voluntariado y conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas actuaciones se engloban dentro de los Planes de Bienestar Social a través de actuaciones directas y convenios con terceros.

Igualmente, a través de la Consejería de Educación, Cultura y Mujer se dispone de una partida para la realización de actividades extraescolares.

Estas actividades están encaminadas a desarrollar distintos valores en aras de conseguir la formación integral de los alumnos, muchas de ellas fomentadas por Asociaciones y entidades con interés en la materia: realización de actividades formativas, deportivas, culturales... que se desarrollan fuera del horario lectivo y que inciden en el refuerzo educativo de los centros.

Asimismo, y como novedad en el año 2011, se ha procedido a la puesta en funcionamiento de una nueva Escuela Infantil “La Pecera” con un total aproximado de 160 plazas escolares de entre 0 y 3 años.

Igualmente y dentro de los objetivos de incrementar el número de plazas escolares y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar procede a rehabilitar la antigua guardería Nuestra Señora de África como nuevo centro de Educación Infantil.

## Comunidad Autónoma de Extremadura

Desde el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se aplican además de las medidas básicas en materia de Conciliación Laboral y Familiar, varias mejoras.

El gobierno autonómico colabora con el Instituto de la Mujer de Extremadura en todos los planes relativos a la igualdad de género, y en concreto, en lo referente a la conciliación de la vida laboral y personal de todas aquellas mujeres empresarias extremeñas. Así pues, todos los proyectos en materia de conciliación se gestionan a través del IMEX.

- Plan de fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011.  
DECRETO 13/2011, de 4 de febrero, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación de desempleados en régimen de interinidad como medida de conciliación de la vida laboral y familiar y fomento del empleo de calidad en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Existe una partida presupuestaria bajo el nombre de Ayudas destinadas a las agrupaciones y/o federaciones de entidades privadas sin fines de lucro que desarrollen actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Extremadura dentro del área “Consejería de Igualdad y Empleo”. Se tratan de ayudas con cargo a los presupuestos generales de la comunidad autónoma y canalizadas a través del IMEX cuyos beneficiarios son todas aquellas instituciones públicas o privadas sin fin de lucro (como es el caso de la ORMEX) que gestionan programas cuya finalidad sea obtener una mayor integración laboral y personal.

Son proyectos con temática relacionada con el estudio e investigación de estrategias más viables para la conciliación de la empresa, así como también con a realización de auditorias de género y planes de igualdad, entre otros.

Estas ayudas se vienen aplicando desde el año 2005 y tiene por objeto la contratación de empleados que realicen las tareas del hogar, como fórmula para conciliar la vida familiar y laboral, promoviendo así la creación de empleo.



## Comunidad Autónoma de Galicia

En la Comunidad Autónoma de Galicia se aplican las medidas obligatorias en materia de Conciliación de la vida Laboral y Familiar y también las mejoras.

Las medidas se vienen aplicando desde el año 2004 según la ley 7/2004 del 16 de julio.

Las ayudas de las que dispone la Comunidad Autónoma de Galicia son gestionadas por la Secretaría General de la Igualdad como órgano superior de la Administración autonómica en materia de igualdad y son las siguientes:

- Ayudas para la realización de programas de actividades extraescolares dirigidas al alumnado de educación infantil, primaria y de centros de educación especial. El programa propuesto deberá desarrollarse de lunes a viernes y fuera del horario lectivo. En caso de no alcanzar esta periodicidad, será necesario acreditar la realización de otras actividades que cubran las necesidades de conciliación en los días correspondientes.

Los beneficiarios de estas ayudas son Asociaciones de madres y padres de alumnos/as de los centros educativos sostenidos con fondos públicos que, con anterioridad al fin del plazo de presentación de solicitudes, estén legalmente constituidas e inscritas en el censo de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria.

- Ayudas a trabajadores que, entre el 1 de septiembre de 2010 y el 30 de abril de 2011, se encontraran en situación de reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de un/una hijo/a menor de tres años. También podrán acogerse a esta ayuda los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado anterior, adopten un/una menor o lo/la tengan en situación de acogimiento familiar, en las modalidades de acogimiento familiar permanente o acogimiento familiar preadoptivo.

La edad del/de la hijo/a se podrá ampliar hasta los 12 años en el supuesto de que el/la menor padezca una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%

Los beneficiarios de estas ayudas son hombres que se acojan a la reducción de jornada y sean trabajadores por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las administraciones públicas, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y empresas públicas dependientes de ellas, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcional o estatutario y los socios de las sociedades cooperativas siempre que estos últimos pertenezcan al régimen general de la Seguridad Social. Familias monoparentales en las que la persona solicitante, hombre o mujer, sea trabajadora por cuenta ajena y se acoja a la reducción de jornada.

Los proyectos principales llevados a cabo en la Comunidad Autónoma de Galicia son los siguientes:

- La PLATAFORMA, ([www.e-conciliate.com](http://www.e-conciliate.com)) que ha sido puesta en marcha por la Asociación de Mujeres Empresarias de Ourense (AME), para facilitar a las empresarias y profesionales la conciliación del trabajo y la familia, a través de un fácil acceso a los servicios y recursos disponibles para sus necesidades. El objetivo de este proyecto es implantar una red digital que facilite el acceso a empresas y servicios a los que pueden recurrir los interesados en caso de necesitar ayuda, para el cuidado de niños o mayores, por ejemplo. Además, presenta una relación de servicios laborales que prestan las propias asociadas, para que los puedan utilizar los usuarios. Se trata de aprovechar las nuevas tecnologías para avanzar en la conciliación. Entre los contenidos de la red se incluye un sistema de autodiagnóstico de la situación de la propia empresa o experiencias de éxito adoptadas en otras firmas, boletines informativos de programas públicos de ayudas o subvenciones, foros y consultas a expertos.

- La Xunta de Galicia realizará un reconocimiento público a aquellas empresas que implanten medidas de conciliación y de apoyo a la familia.
- La Xunta de Galicia reconoce a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de las políticas sustentadas en el impulso del principio de igualdad, estableciendo el distintivo: "La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad".

La Marca Gallega de Excelencia en Igualdad se concede de conformidad con lo establecido en los artículos 16 a 20, y concordantes, de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia y corresponde a la persona titular del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, dictar la resolución de concesión y, en su caso, la renovación de la Marca de Excelencia en Igualdad, previo expediente tramitado por la secretaría general del departamento de la Administración autonómica con competencias en materia de trabajo, a través de la unidad administrativa de igualdad y previa solicitud de los informes previstos en los puntos 4 y 5 del artículo 16 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

## Comunidad Autónoma de La Rioja

En la Comunidad Autónoma de La Rioja las políticas y medidas de conciliación laboral y familiar se afrontan fundamentalmente desde dos áreas;

- Gerencia del Servicio Riojano de Empleo, Sección de Incentivos al Empleo
  - Consejería: de Industria, Innovación y Empleo
- Consejería de Salud y Servicios Sociales, Área Mujer

El Gobierno de La Rioja, en los últimos años ha diseñado una serie de medidas y apoyos legales para normalizar y avanzar en la conciliación de los ciudadanos riojanos:

- **Decreto 12/2003 de 4 de abril** de Gobierno de La Rioja por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, **a la conciliación de la vida familiar y laboral** y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja,
- **Planes integrales de la mujer** (actualmente en vigor el III Plan integral de la mujer 2006-2009)
- **El Plan integral por el empleo femenino** en La Rioja en desarrollo del Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo.

A través de **Concilia Rioja, Plan Riojano para el impulso de la conciliación de la vida personal y laboral en la empresa**, el gobierno de La Rioja materializa la conciliación como una herramienta esencial para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres e impulsa y proporciona instrumentos que sirvan como cauce adecuado para:

- a) Facilitar y potenciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo con las miras puestas en el objetivo de la Estrategia Europea de Lisboa establecida en la tasa de empleo femenino del 70%.
- b) Evitar, que la necesidad de conciliación de la vida personal y laboral, sea una barrera de tal magnitud, que impida el acceso al mercado de trabajo o fuerce a desistir del mismo
- c) Que los supuesto de excedencia, respondan a opciones voluntarias del trabajador/a
- d) Que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectiva

El Plan recoge las áreas prioritarias en materia de relaciones laborales y las acciones clave para cada una de ellas que puedan contribuir a facilitar su realización:

- Seguimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres
- Conciliación de la vida privada y la actividad laboral
- Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de representación de los trabajadores, como órganos participativos en la toma de decisiones en las relaciones laborales con incidencia en aspectos como la conciliación o la igualdad.
- Erradicación de todas las formas de discriminación por razón de sexo.
- Difusión de herramientas útiles a través de la web [www.larioja.org/trabajoenfemenino](http://www.larioja.org/trabajoenfemenino) para evitar prácticas discriminatorias en las relaciones laborales, y una imagen estereotipada y sexista de las mujeres.
- Promoción desde la infancia de valores de igualdad en las relaciones laborales.

- Facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación y de igualdad en las relaciones laborales.

El gobierno de La Rioja pretende, con el Plan Riojano para el impulso de la conciliación de la vida personal y laboral en la empresa, hacer suyos los objetivos recogidos en el “Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea de los años 2006-2012”. La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y que su participación se produzca en un equilibrio personal y profesional es objetivo del plan regional.

En el ámbito de este plan, se materializan las siguientes ayudas:

1. **Mejora el derecho a excedencia por cuidado de hijos** a empadronados en La Rioja y trabajadores del sector privado
2. **Ayuda** a las empresas ubicadas en La Rioja para **sustituir a trabajadores** en excedencia por cuidado familiar
3. **Empresas** ubicadas en La Rioja de **más de 10 trabajadores**, la acción subvencionable será la puesta en marcha del plan, siempre que el mismo contenga la articulación y ejecución de acciones concretas tales como:
  - Sistemas objetivos de selección y ascenso profesional.
  - Formación para las personas que se incorporen a la empresa después de ausencias debidas a cuidados familiares.
  - Flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a las personas con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales.

Dentro de este plan, también, se incluye la **iniciativa Empresa Familiarmente Responsable**, iniciativa mediante la que el Gobierno Riojano en colaboración con la Fundación más Familia, a partir del año 2008 impulsa la conciliación de

la vida laboral y familiar en las empresas riojanas y en esta línea facilita ayudas a aquellas empresas que implementen planes de acción positiva:

El gobierno de La Rioja promoverá la contratación de auditorías sociolaborales que permitan analizar el estado real de las empresas y establecer estrategias y políticas tendentes a la mejora de la conciliación. También impulsa, en el marco de este distintivo, la conciliación de la vida laboral y familiar como instrumento de competitividad.

En el año 2011 la empresa Espacio de Lectura (Editorial) se ha certificado como Empresa Familiarmente Responsable.

La Consejería de Administraciones Públicas, dentro de su política de mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, y en especial de todo aquello referido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tiene marcado como objetivo para 2011 la **implantación del teletrabajo** en las diferentes unidades administrativas de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Los orígenes de esta iniciativa se remontan al año 2008.

## Comunidad Autónoma de Madrid

El marco legal de la Comunidad Autónoma de Madrid es el que se detalla a continuación:

- IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid. En la que se trata de la Conciliación de la Vida familiar y profesional

La Comunidad de Madrid, afronta la conciliación de la vida laboral y familiar desde la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, asumiendo los siguientes puntos de partida:

- Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal.
- Acciones dirigidas a sensibilizar e informar a la sociedad madrileña sobre el reparto equitativo del trabajo doméstico
- Convenios con corporaciones locales dirigidos a promoción de igualdad de oportunidades, conciliación y educación en igualdad entre el profesorado y alumnado.
- Asesoría a empresas mediante el Programa "Generando Cambios" que ayude y fomente en las empresas a la implantación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral personal y familiar.

Entre las medidas para lograr una mejor conciliación laboral en Madrid, podemos destacar las siguientes iniciativas llevadas a cabo por esta comunidad como el programa **Generando Cambios**, los **Premios Madrid Empresa Flexible** -que reconocen la labor de las compañías que aplican las prácticas de conciliación- o el **programa Amplía**, que en colaboración con los ayuntamientos permite prolongar el horario en centros educativos y ludotecas y del que este año se beneficiarán 4.000 niños y sus padres.

Se describen a continuación otras iniciativas llevadas a cabo por la Comunidad de Madrid:



Programa “**Generando Cambios**”, que ha asesorado ya a un total de 414 pymes madrileñas en la gestión flexible de sus recursos humanos.

**Programa Amplía** es un programa que desarrolla la Comunidad de Madrid a través de la Dirección General de la Mujer, en colaboración con algunos Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. Su objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y tiene dos grandes actuaciones:

- **Amplía horarios:** Creación de nuevos servicios de horario ampliado en centros públicos de educación infantil y primaria o en ludotecas, que proporcionen cobertura de atención a niños y niñas de 0 a 12 años en horario escolar y/o extraescolar.
- **Amplía formación:** Acción formativa dirigida a mujeres preferentemente desempleadas, para mejorar su cualificación y favorecer la inserción laboral, ocupándose en el cuidado y educación de niños y niñas durante el tiempo AMPLÍA

Dentro de la "**Estrategia para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Madrid 2011 - 2015**" se incorpora, como línea, el "**apoyo a las políticas de igualdad y conciliación de las empresas de la ciudad de Madrid**".

**RED CONCILIA:** se dirime de la anterior, en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: "**Madrid, empresas y conciliación**".

La Red reúne a un conjunto de empresas punteras que destacan por su apuesta comprometida en la aplicación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como elemento de calidad para optimizar la gestión de sus políticas de recursos humanos.

La Comunidad de Madrid concede los **Premios Madrid Empresa Flexible**. Estos premios tienen el objeto de promover todas las iniciativas que, dentro de las empresas de la Comunidad de Madrid, pueden facilitar la conciliación de la vida laboral, con la vida personal y familiar de los trabajadores. Se convocan anualmente desde la Dirección General de la Mujer, tratando que la flexibilidad sea modelo de gestión a seguir, y que la nueva tendencia de la responsabilidad social conciba una política empresarial que permita a los profesionales, hombres y mujeres, satisfacer sus necesidades personales. Se detallan a continuación las empresas galardonadas desde los inicios de este distintivo:

Las Empresas premiadas en las anteriores ediciones han sido las siguientes:

#### VII Edición (2010)

- En la categoría de Grandes Empresas: Ifema
- En la categoría de Medianas Empresas: Kellogg's
- En la categoría de Pequeña Empresa: Readsoft

#### VI Edición (2009)

- En la categoría de Grandes Empresas: Banco Santander
- En la categoría de Medianas Empresas: Coca-Cola España
- En la categoría de Pequeña Empresa: Mazda Automóviles

#### V Edición (2008)

- En la categoría de Grandes Empresas: Grupo Editorial SM
- En la categoría de Medianas Empresas: Altran Estudios, Servicios y Proyectos, S.L
- En la categoría de Pequeña Empresa: Lenovo Spain, S.L

#### IV Edición (2007)

- En la categoría de Grandes Empresas: Mutua Madrileña Automovilística Sociedad de Seguros a Prima Fija
- En la categoría de Mediana Empresa: Psicosoft S.L.
- En la categoría de Pequeña Empresa: Text 100, S.L.

#### III Edición (2006)

- En la categoría de Grandes Empresas: Microsoft

- En la categoría de Mediana Empresa: Francis Lefebvre

- En la categoría de Pequeña Empresa: Suan Farma

#### II Edición (2005)

- En la categoría de Grandes Empresas: Banesto

- En la categoría de Mediana Empresa: Nokia

- En la categoría de Pequeña Empresa: Otto Walter

#### I Edición (2004)

- En la categoría de Pymes: Putzmeister Ibérica

- En la categoría de Grandes Empresas: Caja Madrid

Todas las políticas de conciliación de la vida laboral son muy importantes para las empresas, como lo demuestra un estudio elaborado por la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración, en 2010, a través de entrevistas a más de 220 directores de Recursos Humanos de empresas de la región. Los resultados obtenidos son muy significativos: el 93% de los consultados considera que las políticas de conciliación mejoran la imagen de la empresa, mientras que el 82% cree que ayudan a retener el talento en sus organizaciones y el 78% asegura que mejoran el rendimiento de los trabajadores y su productividad.

El Ayuntamiento de Madrid, través de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, pone en marcha varias iniciativas de conciliación:

**Concilia Madrid**, un servicio gratuito que proporciona asesoramiento a empresas para la adopción de acciones y medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. Este Servicio cuenta con la colaboración de la Cámara de Madrid, UGT-Madrid y CC.OO. Madrid.

La ciudad de Madrid contempla la realización de actividades en días no lectivos, y vacaciones escolares, en Colegios Públicos de Educación Infantil, Primaria y Especial. Este programa se denomina “**CENTROS ABIERTOS**” y se dirige a niñas, niños y jóvenes entre 3 y 20 años, residentes y escolarizados en el municipio de Madrid.

En definitiva y tal y como dijo la consejera de Empleo, Mujer e Inmigración, Paloma Adrados, *“los datos demuestran que los costes económicos y de organización que supone implantar medidas de conciliación son, en realidad, una inversión rentable tanto para trabajadores como para empresarios”*. La Comunidad de Madrid es prolífica y dinámica en la toma y difusión de medidas de conciliación además de integrar diferentes ámbitos sociales en las mismas.

## **Ciudad Autónoma Melilla**

En la Comunidad Autónoma de Melilla se aplican las medidas obligatorias en materia de Conciliación de la vida Familiar y Laboral.

Según la Ley Orgánica 2/1995 de Estatuto de Autonomía, y RD 1385/1997 de 29 de Agosto de traspaso de funciones y servicios en materia de servicios sociales se atribuye a la Ciudad Autónoma de Melilla competencias para el desarrollo de políticas sociales mediante la instrumentación pública de medidas tendentes a facilitar la promoción e integración social de la población residente en su territorio.

Es necesario señalar que existe un convenio de colaboración entre la Consejería de Bienestar Social y Sanidad de la Ciudad Autónoma de Melilla y la asociación sin ánimo de lucro “Maestros extraescolares para la integración” (MEPI) para el desarrollo del programa de “Gestión y animación de la ludoteca Hércules.

Está comprendido en el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013 para la Comunidad Autónoma de Melilla

Los Programas Operativos del Fondo Social Europeo de Melilla para el período 2007-2013 pretenden ser un elemento dinamizador de las políticas públicas y de la inversión privada, con la meta de que en el año 2014 los rasgos económicos, sociales y ambientales de Melilla se identifiquen con las medias de las diferentes regiones de España, con un Sector Público formado por administraciones con políticas modernas, un tejido empresarial competitivo e innovador, y una población formada y abierta a la economía del conocimiento sin diferencias entre hombres y mujeres.

El convenio anteriormente mencionado se desarrolla en el marco de colaboración que la Excm. Ciudad Autónoma de Melilla a través de la Consejería de Bienestar Social y Sanidad mantiene con otras instituciones Públicas y Privadas en pro del desarrollo de actuaciones de Fomento a la

Solidaridad y Cooperación Social con el objetivo de reforzar las intervenciones con los colectivos más necesitados o en las situaciones que requieren mayor apoyo social, a través de acciones tanto preventivas como de promoción e integración.

La antigüedad de este convenio de colaboración es de cinco años ya que viene realizándose desde el año 2006.

## Comunidad Autónoma de Murcia

La comunidad Autónoma de Murcia aplica tanto las medidas obligatorias como las mejoras en materia en conciliación de empleo.

Para ello tiene una partida presupuestaria denominada Conciliación de vida laboral y familiar.

El área principal de la conciliación en esta comunidad autónoma, es la de Consejería De Política Social, Mujer e Inmigración. Pero el organismo principal que gestiona este tipo de ayudas es el Servicio de Empleo y Formación de Murcia (SEFCARM).

Existe un programa de subvenciones para promover la conciliación de las vidas laborales, familiares y personales, dirigidas a las trabajadoras por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas.

La ayuda más relevante de la que la Comunidad Autónoma de Murcia dispone en materia de conciliación laboral y familiar es el Programa de Subvenciones para promover la conciliación de las vidas laborales, familiares y personales, dirigida a las trabajadoras por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas.

El objetivo de este proyecto es promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Consta de cuatro modalidades de subvención distintas, cuyos supuestos tienen en común la contratación de una persona desempleada y se diferencian por la situación en la que se encuentra la persona a sustituir;

Sustitución de una trabajadora autónoma durante su permiso por maternidad (Programa IV), sustitución de trabajadores a los que les hubiere sido concedido una reducción de la jornada laboral para el cuidado de menores a cargo (Programa V), sustitución de trabajadores a los que se les conceda una

excedencia laboral para el cuidado de menores a cargo (Programa VI), contratación de personas desempleadas para la prestación de servicios de guardería creados por una empresa exclusivamente para los menores a cargo de las personas que trabajan por cuenta de la misma (Programa VII).



## Comunidad Autónoma del País Vasco

Tradicionalmente la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CAV), y concretamente los gobiernos de los últimos años han marcado una clara tendencia en la protección y defensa de la conciliación de la vida laboral y familiar apoyando iniciativas concretas.

Desde el año 1999, año en que se promulga la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre** para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la CAV viene aplicando medidas que ayuden a los ciudadanos vascos a conciliar las diferentes esferas de su vida.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco la Conciliación para la vida laboral y familiar se articula desde diferentes áreas del gobierno dentro del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, principalmente desde la Dirección de Política Familiar y Comunitaria pero también desde:

- Dirección de Servicios Sociales
- Dirección de Inmigración y Gestión de las Diversidad
- Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo
- Lanbide (Servicio Vasco de Empleo)

Esta tendencia se materializa a lo largo de los años en el desarrollo normativo afrontado desde los diferentes gobiernos de la CAV que ha permitido avanzar en las políticas y medidas de apoyo a la conciliación familiar:

- **DECRETO 232/1996**, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto del tiempo de trabajo y a la contratación indefinida. Capítulo II, Secciones 4ª Y 5ª (BOPV de viernes 18 de octubre de 1996).

- **DECRETO 177/2002, de 16 de julio**, por el que se regulan **las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** (BOPV de lunes 12 de agosto de 2002). Ayudas dirigidas a todas las familias.
- **Decreto 109/2006** por el que se regula la **ayuda económica** por el nacimiento o adopción del **primer hijo o la primera hija**.
- **Decreto 255/2006** por el que se regulan las **ayudas económicas a las familias con hijos e hijas**.
- **DECRETO 329/2003 de 23 de diciembre**. Regulan ayudas al empleo.
- **DECRETO 118/2007** sobre ayudas para la conciliación laboral y familiar dirigidas a las familias y las empresas.

En el año 2008 se materializa y mejora el desarrollo normativo anteriormente descrito en la **Ley 13/2008 de Apoyo a las Familias**, que mejora, consolida y promueve las medidas estatales en esta materia (véase 39/1999 de 5 de noviembre, 46/2002 de 18 de diciembre Ley) en los siguientes puntos:

- a) Ayudas económicas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de edad.
- b) Ayudas económicas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de personas en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
- c) Ayudas económicas para contribuir a las aportaciones realizadas por las familias para sufragar los gastos de las escuelas infantiles.
- d) Ayudas para la contratación de cuidadores a domicilio para hijos e hijas.
- e) Ayudas económicas a los empleadores para la contratación de personas sustituta de los trabajadores o trabajadoras acogidas a las medidas de excedencia y reducción de jornada de trabajo para el

cuidado de hijos e hijas menores de edad y para el cuidado de personas en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

Desde esta Ley se afrontan las medidas y ayudas a la conciliación desde todos los ámbitos sociales que participan de esta problemática, ya que se establecen ayudas a las familias, a las empresas y se beneficia el acceso a los servicios locales existentes para el cuidado de menores de edad o de personas dependientes.

En este momento la Ley 13/2008 de Apoyo a las Familias, es el referente en medidas de apoyo a las familias y conciliación en la CAV, pero existen iniciativas, medidas de apoyo de protección y divulgación de la conciliación de la vida laboral y familiar que se venían desarrollando de manera ordenada y planificadas con anterioridad.

En el año 2001 se aprueba el **I Plan Interinstitucional de apoyo a las familias con hijos e hijas**, que tiene como objetivo dar respuesta la *“cada vez más patente necesidad de abordar tanto políticas de natalidad como de conciliación familiar y laboral”*. En esta misma línea cuando la vigencia de este plan finaliza, se aprueba el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias cuya vigencia se prolonga desde 2005 hasta 2010, este segundo plan amplía alguna de las medidas contempladas en el primero, otras las consolida y otras son novedosas. En el marco de vigencia de este plan se gesta y aprueba la Ley 13/2008.

La continuidad se mantiene en el año 2011 con la aprobación del **III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias** cuya vigencia se prevé hasta el año 2015, afronta el tema de la conciliación desde la corresponsabilidad abordando la búsqueda de nuevas y eficaces herramientas que posibiliten que todas las personas y toda la sociedad se involucren. Se desarrollan iniciativas dirigidas al estudio de la implementación de exenciones fiscales a entidades privadas que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar. Creación y

mantenimiento del **Portal de conciliación (Concilia+)** dirigido a facilitar herramientas para la conciliación y el desarrollo de medidas de conciliación.

En el año 2009 desde el gobierno de vasco se afronta un proyecto que tiene como objetivo la **racionalización de horarios en el tejido empresarial** de la comunidad de cara a conseguir una mayor calidad de la vida laboral y familiar.

En este proyecto el primer hito es la convocatoria desde la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de un Estudio que mida las implicaciones y consecuencias de un cambio de horario en las empresas vascas. Este estudio arroja las siguientes conclusiones:

- No existe un único modelo de horarios
- Importancia de la flexibilidad y adaptación a las necesidades de la empresa
- Se repiten las siguientes características de horario:
- Ampliación de jornada intensiva
- Flexibilización del horario (adelantar una hora entrada y salida, comprimiendo tiempo de familia)
- Flexibilización espacios de trabajo (tele-trabajo)

El impacto de la modificación de horarios se traduce en la mejora de:

- La Conciliación de la vida personal y laboral
- Rendimiento y productividad
- El clima laboral

Por ello el Gobierno Vasco va a impulsar y monitorizar una **experiencia piloto** en empresas de la CAPV a fin de recabar resultados generalizables a futuro en el resto del tejido empresarial, en 2010 se lleva a cabo este segundo hito, la empresa en la que se lleva a cabo este piloto es Euskaltel. En el último año, el 80% de los empleados de la empresa de telecomunicaciones vasca concentró la

jornada laboral entre las 7.30 y las 15.15 horas. El resto de los empleados de la empresa desempeña puestos en los que es incompatible con una jornada continua (servicios de asistencia 24h, por ejemplo), pero se les recompensa con más horas libre. El resultado un año después es altamente positivo tanto para la empresa como para el empleado, se han reducido los desplazamientos en automóvil y en consecuencia la siniestralidad, los empleados han llegado a manifestar que ha mejorado el rendimiento escolar de sus hijos.

Además de Euskaltel, también Bellota Herramientas, Lazpiur S. L. y Vadillo Asesores, han adaptado sus horarios, el nuevo modelo horario supone, en líneas generales, mayor flexibilidad en la hora de entrada y reducción de la pausa del mediodía para comer. Así, los trabajadores pueden adelantar la hora de salida. Hay colectivos dentro de cada empresa, como los comerciales y el personal de atención al cliente, que deben adaptar sus horarios a los requerimientos de los clientes. En vista de los nuevos resultados todas van seguir adelante con el nuevo horario, comprometido con una mayor conciliación laboral y familiar para sus trabajadores.

Dentro del proyecto de racionalización de horarios de las empresas vascas se lleva a cabo una importante acción de difusión, en radio y prensa digital.

En 2010, la **Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios premia el esfuerzo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales** por promover iniciativas que favorecen la conciliación en la sociedad vasca en general y en las empresas en particular, promoviendo un cambio de horarios laborales que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

En 2011, y persiguiendo siempre la mejora de la conciliación laboral y familiar para los ciudadanos vascos, el gobierno de la CAV, publica una **guía para las empresas que les pueda ayudar en la flexibilización de sus horarios.**

El horario flexible beneficia a las personas y a las empresas. La adopción del modelo de horario flexible en las empresas hace compatible productividad, conciliación, calidad, competitividad, familia, formación, corresponsabilidad y derechos. Beneficiando a las personas y a las empresas.

Es hora de abordar un cambio cultural que permita mejorar las condiciones de vida de las personas y de las relaciones laborales y, como consecuencia, mejorar el tejido productivo y aumentar la productividad y la competitividad de las empresas.

El gobierno vasco asume la conciliación de la vida laboral y familiar como una de las prioridades políticas, y como ya se ha indicado en este texto, corresponde al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales su liderazgo y desarrollo. Este año 2011 afronta el Departamento, en colaboración con **Agintzari** (Cooperativa de Iniciativa Social) de forma experimental la iniciativa de **Nidos Familiares** para el cuidado infantil.

El Gobierno Vasco puso en marcha el pasado 17 de enero el **Proyecto Teledana**, una experiencia piloto de teletrabajo en el Departamento de Justicia y Administración Pública, coordinada por la Viceconsejería de Función Pública. Una vez analizadas las ventajas de esta experiencia piloto en la administración, el gobierno vasco tiene previsto implantar en la Administración, a lo largo del año 2012 el TELETRABAJO como una modalidad más con el fin de facilitar la conciliación a los funcionarios vascos.

La CAV se encuentra entre las Comunidades de cabeza en la carrera de la conciliación, ya que se plantea como una problemática que atañe a toda la sociedad vasca y se acometen medidas de carácter transversal y global que implican a todos los actores sociales.

## Comunidad Autónoma Valenciana

En la Comunidad Valenciana se mejora la legislación nacional en varios aspectos.

El área en el que recae la responsabilidad de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Generalitat Valenciana, es la Consellería de Bienestar Social.

El marco legal que regula la conciliación de la vida laboral, personal y laboral es el que se detalla a continuación:

### ■ **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

- La administración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los períodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años.
- Las administraciones públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.
- Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la administración autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.

Se analizan las medidas de apoyo a la conciliación en la Comunitat Valenciana, en las siguientes categorías:

- 1) ayudas y subvenciones a las familias
- 2) ayudas y subvenciones a las empresas
- 3) ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados
- 4) otras medidas, ya sean de carácter educativo, informativo, de sensibilización

### **1) Ayudas y subvenciones a las familias**

En la Comunitat Valenciana, tanto el **I Plan Integral de la Familia y la Infancia** (I PIFI), como el **II Plan Integral** (II PIFI) parten de la idea de que la familia es el núcleo esencial del desarrollo personal, emocional, cognitivo y afectivo de los niños/as, por lo que no se puede dar un tratamiento separado de la atención y el cuidado del menor y su familia, sino un tratamiento conjunto.

La Comunitat Valenciana ofrece ayudas a las **familias con hijos/as de 0 a 3 años** para que éstos sean escolarizados en centros públicos o concertados con la Comunidad. Además, también existen unas ayudas que se dan a las corporaciones locales para la creación y el mantenimiento de centros escolares para niños/as de 0 a 3 años, y otras medidas similares, en el ámbito educativo, para fomentar la conciliación.

Desde la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se enmarcan en el cumplimiento de la Acción 6.3.1 del **Plan de Igualdad 2006-2009**, medidas concretas para adaptar los horarios escolares a los laborales: “Incentivar la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y a los niños fuera del horario escolar y en períodos vacacionales”

Capítulo relevante ocupan las medidas destinadas a favorecer la conciliación en el caso de las familias con dependientes a su cargo.



## 2) Ayudas y subvenciones a las empresas

Cabe destacar las numerosas iniciativas a favor de la conciliación laboral, personal y familiar de los valencianos, unas son ayudas directas a las personas que compaginan su vida laboral y personal/familia; mientras otras pretenden fomentar el debate, el estudio o la sensibilización en la materia.

Entre las primeras aquellas encaminadas a apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral estableciendo ayudas destinadas a los contratos de interinidad destinados a cubrir de las siguientes ausencias o vacantes: a) maternidad, b) riesgo en el embarazo, c) acogimiento y adopción, d) guarda legal, e) cuidado de familiares enfermos.

También en el primer bloque están las ayudas de fomento del **empleo autónomo**. Están dirigidas a establecer un programa de promoción del empleo, generado por las personas desempleadas que se constituyan como personal trabajador autónomo o pasen a desarrollar una actividad por cuenta propia, aumentando la cuantía de la ayuda en el caso de las mujeres.

Las **ayudas a empresas de economía social**, esto es, a cooperativas y sociedades laborales. Dentro de estas ayudas, se contemplan también acciones específicas para las mujeres.

Y por último hay otro grupo de ayudas interesantes como la Orden de ayuda para la **contratación de agentes de igualdad**, entre otras.

Dentro del segundo bloque de medidas está la posibilidad de solicitar subvenciones para el fomento de actividades de trascendencia para el sistema de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.

Concretamente, se subvencionan dos tipos de actuaciones:

- La realización de **estudios para la actualización de los conocimientos** y la información sobre el mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana, mediante la realización de estudios socioeconómicos en el ámbito de las relaciones laborales, y especialmente los dirigidos a colectivos en situación de exclusión del mercado laboral, como los discapacitados, o, en consonancia con el Reglamento 2004/C95E/02 (DOCE de 20 de abril de 2004).
- La realización de **estudios metodológicos y organizativos** sobre la integración desde la perspectiva de género y la evaluación del impacto sobre la igualdad entre hombre y mujer, la educación, la formación, la sociedad de la información u otros servicios relacionados con la situación de la mujer en el marco de la igualdad de oportunidades.

Igualmente, hay que subrayar que, en mayo de 2008, la Conselleria de Bienestar Social y la “**Fundación + Familia**” firmaron un convenio para fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar en la jornada “Conciliando todo encaja. La rentabilidad de la conciliación de las empresas”. Con ello, se pretende animar a las empresas valencianas a la obtención del **Certificado EFR**, que las acredita como empresas familiarmente responsables. Para ello, la Conselleria de Bienestar Social ofrecerá subvenciones para las auditorías externas que deben superar las empresas para conseguir este sello de calidad en conciliación e igualdad de oportunidades.

Además de ello, la Comunitat ha seguido desarrollando las siguientes acciones a lo largo del año 2009:

- **Curso I+D.** Este curso está destinado a la formación de empresarias y profesionales valencianas sobre la mejor forma de preparar propuestas de investigación en colaboración para el séptimo Programa Marco de la Comisión Europea.
- **Desarrollo de un manual de conciliación.** El objetivo del manual es ayudar a mejorar la conciliación tanto en las personas como en las

empresas, facilitando pautas a mujeres y hombres que les ayuden a encontrar el equilibrio entre su vida personal y profesional. Igualmente se pretende ayudar a las empresas a mejorar la gestión de sus recursos humanos.

- **Acción formativa on-line** para la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas de la Comunitat. Se trata de un curso on-line que se presenta como una herramienta que contribuya a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. El acceso a la formación presencial en muchas ocasiones y por diversos motivos resulta complicado. Con este formato se facilita el acceso a la formación en igualdad a todas/os las/los interesadas/os. Este curso se dirige a empresarias y empresarios, responsables de recursos humanos, representantes legales de los/las trabajadores y trabajadoras y otras personas integrantes de los equipos o comisiones de igualdad de las empresas de la Comunitat.
- **Creación de una plataforma de intercambio de buenas prácticas sobre conciliación** e igualdad de género para empresas de la Comunitat. Se trata de una plataforma de intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de género, conciliación de la vida laboral y familiar, mediante una red social en la que participarán empresas de la Comunitat y la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. Con ella se dispondrá de un servicio de información que va a permitir a las empresas de la Comunitat Valenciana consultar contenidos sobre planes de igualdad, buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral, bajo el epígrafe “La Comunitat Concilia”.
- La elaboración del presente **informe**, por parte de la Universidad CEU Cardenal Herrera, que se enmarca también dentro de las actuaciones de la Generalitat por mejorar y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **3) ayudas y subvenciones a otros organismos públicos y/o privados**

La primera medida de conciliación por excelencia en el ámbito público es, sin duda, la aprobación del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consel.

Con medidas relativas a las reducciones de jornada, como:

- a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación.
- b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial
- c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa.

Si las reducciones son inferiores a la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes”.

Se dispone la posibilidad de flexibilizar el horario laboral de los funcionarios, en los siguientes supuestos:

- a) En una hora diaria para aquéllos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial.

Por ende, regula los permisos, ya sean, por celebración de matrimonios o uniones de hecho, permisos por técnicas prenatales, permisos por maternidad biológica, permisos por adopción o acogimiento de menores, permisos por lactancia, permisos por paternidad, permisos por interrupción de embarazo, o permisos médico-asistenciales. Así por ejemplo, en el caso de ser padre, se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Es indispensable hablar también de los **planes municipales de conciliación**. Concretamente, en el año 2006, se firmó un acuerdo para establecer las bases del **Plan Concilia para la Administración Local Valenciana**. Está desarrollado a partir del Acuerdo Marco suscrito entre los Sindicatos UGT, CCOO y CSI-CSIF y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias. En esta línea, son muchos los ayuntamientos que se vienen acogiendo a estos planes municipales. La iniciativa está dirigida a los trabajadores de la Administración local.

#### **4) Otras medidas**

1) La convocatoria del “**I Premio Yo también Concilio**”. Con este premio se pretende sensibilizar a jóvenes estudiantes que en el futuro formarán parte del entorno laboral para apoyar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

2) La convocatoria del I Premio “**Construyendo Municipios Iguales en Oportunidades**”. Son premios dirigidos a aquellos Ayuntamientos de la

Comunitat Valenciana que hubieran elaborado e implantado Planes Municipales de Igualdad que fomenten la participación de la mujer en la toma de decisiones sobre asuntos que interesan a toda la comunidad.

Asimismo, se pueden destacar otras medidas de sensibilización social y fomento del debate en materia de conciliación, como son:

1) La realización de la **VIII Conferencia de la Asamblea Regional Europea**. La Asamblea de Regiones de Europa (ARE), que por medio de la Comisión “Igualdad de Oportunidades”, debatió sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito regional. El 18 de septiembre de 2008 se celebró en Valencia la VIII Conferencia y el día 19 se desarrolló una Sesión Plenaria de la Comisión de la Asamblea de Regiones de Europa, donde se adoptó la Declaración de Valencia.

2) La realización del “**IV Congreso Nacional para racionalizar los Horarios Españoles: Conciliando por la igualdad**”. La Conselleria de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, participa junto con ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles), en la organización del IV Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles que se celebró en Valencia los días 17 y 18 de noviembre de 2009.

3) La realización del presente estudio sobre la fundamentación teórica y comparativa de las políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, por la Universidad CEU Cardenal Herrera.

En la Comunidad Valenciana se afronta de manera transversal la conciliación de la vida laboral, personal y familiar ya que se integran a todos los actores sociales en las ayudas y medidas de promoción.

### III. Situación de la Comunidad Foral de Navarra en el entorno de la Conciliación Laboral y Familiar

#### Comunidad Foral de Navarra

En la Comunidad Foral de Navarra, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los ciudadanos, se asume desde la Consejería de Trabajo, y más concretamente desde el Servicio Navarro de Empleo en su dimensión laboral y en su dimensión social y de corresponsabilidad desde la Consejería de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte a través del Instituto Navarro para la Igualdad.

El marco legal de regulación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los navarros se compone de las siguientes normas:

- **Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre**, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
- **Acuerdo de Gobierno de 6 de marzo de 2006**, por el que se aprueba el **I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres** de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- **I Plan de Apoyo a la Familia** en la Comunidad Foral de Navarra, el Plan da especial importancia a la participación efectiva de la mujer en la vida laboral así como al grado real de conciliación entre la actividad laboral y la atención de la familia.
- **Resolución 218/2010, de 13 de diciembre**, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad, por la que se regula la participación en el Programa "Pactos Locales por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres dentro de su entorno".

La Comunidad Foral de Navarra, es pionera en aplicar una Ley de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

En el marco de la Igualdad de Oportunidades, capítulo aparte supone la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los ciudadanos. La Comunidad Foral de Navarra ocupa los puestos de cabeza en la sensibilización con esta problemática social del s. XXI.

En el afán de concienciar a todos los actores de la sociedad Navarra implicados en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, desde el Gobierno Foral se conceden ayudas y subvenciones:

### ■ **Sello ReConcilia**

Forma parte del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que desde el año 2004, promueve e impulsa AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) gracias al convenio que suscriben el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) con la financiación del Fondo Social Europeo (FSE).

En el año **2008**, el proyecto presentó como gran novedad la creación del **Sello Reconcilia**, iniciativa pionera en Navarra que ha permitido la acreditación de 20 empresas navarras hasta la fecha.

El objetivo del sello, es la implantación de políticas de conciliación en toda la red empresarial de Navarra así como la promoción del empleo femenino, con el fin de mejorar la competitividad en el entorno empresarial navarro.

El sello Reconcilia ayuda a las empresas mediante el acceso a herramientas de gestión y formación de la conciliación .

### ■ **Subvenciones Planes de Igualdad Instituto Navarro para la Igualdad (INAI)**

ORDEN FORAL 359/2009 de 11 de diciembre, de la Consejera de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones, en el año 2010, por el Instituto Navarro



para la Igualdad, a empresas y otras entidades de naturaleza pública o privada de Navarra, para la elaboración y desarrollo de Planes en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. (BON 20 01 2010).

La finalidad de las ayudas es impulsar la puesta en marcha y el desarrollo de los planes en materia de igualdad de género elaborados en empresas y organizaciones así como promover la elaboración de planes de igualdad de género en empresas en lo que respecta a su organización interna como en la prestación de sus servicios y productos.

### ■ **Ayudas a personas autónomas que favorecen la conciliación**

Resolución 1032/2010, de 21 de abril, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de ayudas para personas trabajadoras autónomas con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. (BON 24 05 2010).

El objetivo de las ayudas es que las personas trabajadoras autónomas puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, mediante la contratación de mujeres desempleadas e inscritas en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo, que las sustituyan en su puesto de trabajo.

Estas ayudas están destinadas a:

- Mujeres trabajadoras autónomas que disfrutan del descanso maternal en exclusiva y que contratan, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo que la sustituya.
- Mujer trabajadora autónoma o contratada por cuenta ajena que cede al otro progenitor, establecido como trabajador autónomo o por cuenta propia en la
- Comunidad Foral de Navarra y dado de alta en el régimen de autónomos de la seguridad social o mutua de colegios

profesionales, el disfrute del descanso por maternidad, salvo las seis semanas posteriores al parto, durante las diez semanas restantes y, en su caso, las semanas ampliables que le correspondan y se contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo para sustituirla.

- Trabajador autónomo que durante los 13 días de descanso y, en su caso, los días ampliables que le correspondan por paternidad contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo que lo sustituya.

### ■ Ayuda para la inserción laboral y la conciliación

Resolución 1584/2010, de 2 de junio, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convocan y regulan ayudas para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de personas trabajadoras. (BON N° 84 12-07-2010).

El objetivo de la ayuda se estructura en torno a los siguientes programas:

- Programa I: Subvencionar a personas trabajadoras por cuenta ajena, que reduzcan su jornada por guarda legal de menores de ocho años o por cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Programa II: Subvencionar a empresas que contraten a mujeres en desempleo para la sustitución de personas trabajadoras que se hayan acogido a la reducción de jornada por guarda legal de menores de ocho años o por cuidado de personas dependientes.
- Programa III: Subvenciones a empresas que contraten mujeres en desempleo para la sustitución de trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, descanso maternal, acumulación de lactancia y vacaciones.

Beneficiarios de estas ayudas son:

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada a la mitad por razón de guarda legal de menores de ocho años o por cuidado de familiares en situación de dependencia, siempre que la empresa donde preste servicios contrate a una mujer desempleada para la sustitución de la persona solicitante durante un año ininterrumpido.
- Las empresas que contraten a mujeres desempleadas e inscritas en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo para la sustitución de personas trabajadoras que se hayan acogido a la reducción de jornada en la mitad por guarda legal de menores de ocho años o por cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Las empresas que contraten a mujeres desempleadas e inscritas en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo para la sustitución de trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, descanso maternal, acumulación de lactancia y vacaciones.

### ■ Otras ayudas que favorecen la conciliación

Existen otras ayudas relacionadas con la conciliación que pueden beneficiar, a las personas empleadas en las empresas.

- Ayudas a familias por excedencia del padre o la madre para el cuidado de hijas-os
- Ayudas a familias por parto múltiple
- Ayudas a familias por el nacimiento del tercer hijo o sucesivos
- Ayudas a madres trabajadoras con hijos menores de tres años
- Ayuda a familias para la contratación de personas empleadas en servicios de proximidad
- Ayuda a familias por excedencia para el cuidado de hijos-as
- Ayuda económica para la contratación de asistente personal para personas dependientes

Con mayor profundidad se exponen algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo en Navarra en relación con la conciliación, e impulsados por AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra):

**1. Acciones Empresariales en Responsabilidad Familiar:** la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA-NEEZE), en colaboración con el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra, emprende un proyecto dirigido a sensibilizar e impulsar la implantación de medidas de conciliación por parte de las empresas navarras. De esta forma desde la asociación se ayuda a las empresas (especialmente a las ubicadas en la zona Ribera Navarra) a desarrollar una cultura de apoyo a la armonización familiar y laboral sentando las bases imprescindibles para poder convertirse en empresas familiarmente responsables.

En resumen, se trata de concienciar al empresariado navarro sobre la importancia de generar mecanismos que faciliten la mejora de la competitividad y de la productividad empresarial y que incidan directamente en la mejora de las condiciones laborales, promoviendo un aumento cualitativo de la empleabilidad de las mujeres y un aumento cuantitativo del índice de empleo femenino. Por tanto, lo que se consigue es favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando a su vez el acceso y ascenso de la mujer a la empresa.

El proyecto se realiza gracias a la continuidad del convenio suscrito entre el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra para la inserción laboral de las mujeres, confederación en la que nace **AMEDNA**. Ambas entidades intervienen en el proyecto mediante su financiación, seguimiento de las acciones realizadas y prestación de toda la colaboración necesaria para su desarrollo y difusión.

Pasamos a enumerar las acciones que integran dicho proyecto:

- **Herramienta on-line**, con el objeto de diagnosticar de forma inmediata la “**salud empresarial en responsabilidad familiar**”.
- **Boletines on-line**, con el objetivo de informar de las diversas actuaciones que se van a ir sucediendo en el marco de este proyecto.
- **Visitas personalizadas**, haciéndose entrega a las personas responsables de documentación acerca del proyecto y de una “chequera” de viajes simbólica para **motivar la implantación de medidas**.
- **Desayunos de trabajo**, con el objetivo de reflexionar entre todas las personas asistentes sobre la necesidad que tienen las empresas de invertir en conciliación laboral y familiar y poner de manifiesto los beneficios que producen las políticas empresariales familiarmente responsables en la empresa.
- Jornada de difusión en la que se informará acerca de los resultados del proyecto, se otorgarán reconocimientos a las medidas implantadas por empresas navarras y seleccionadas como ejemplares y se difundirán los compromisos adquiridos.

**2. I Plan de igualdad e oportunidades para hombres y mujeres de la Comunidad Foral de Navarra (2006-2010):** se trata de un plan con cinco años de vigencia en el que se desarrollan actuaciones relevantes en áreas tales como la promoción económica, el empleo y la formación, la vivienda, la conciliación de la vida familiar, personal y profesional y la violencia contra las mujeres. Será el propio Gobierno de Navarra quien a través de sus departamentos adoptará las medidas presupuestarias necesarias para el desarrollo de las actuaciones planificadas en el ámbito de sus competencias.

Estas son algunas de las acciones propuestas entorno a este proyecto:

- Sensibilizar al conjunto de la población navarra sobre la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el desempeño del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes.

- Definir medidas encaminadas a adaptar la jornada laboral a las necesidades y responsabilidades familiares y personales de hombres y mujeres.
- Fomentar la creación de empresas que presten servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes y otros servicios de proximidad.
- Realizar investigaciones que incluyan, además de los efectos económicos, análisis cualitativos de los efectos que, sobre la población, tiene el actual reparto desigual de tareas y responsabilidades.
- Incorporar criterios de flexibilidad en cuanto a distribución zonal, horarios, vacaciones, renta, ratios, adecuando progresivamente la oferta educativa de 0a 3 años de la demanda existente.

3. **El Pacto local**, un marco para el compromiso desde la corresponsabilidad: El pacto local constituye un compromiso que propone el INAI a las entidades locales para trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, profesional y personal. Este programa responde a la necesidad de que, en materia de conciliación, se experimenten fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas de los distintos ámbitos.

En la Comunidad Foral de Navarra, los proyectos de conciliación se lideran en su gran mayoría desde AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra), asociación que enfoca esta materia de manera transversal y actúa de nexo entre el Gobierno Foral y las empresas de la comunidad, llevando a cabo una importante y meritoria labor de propaganda e información.

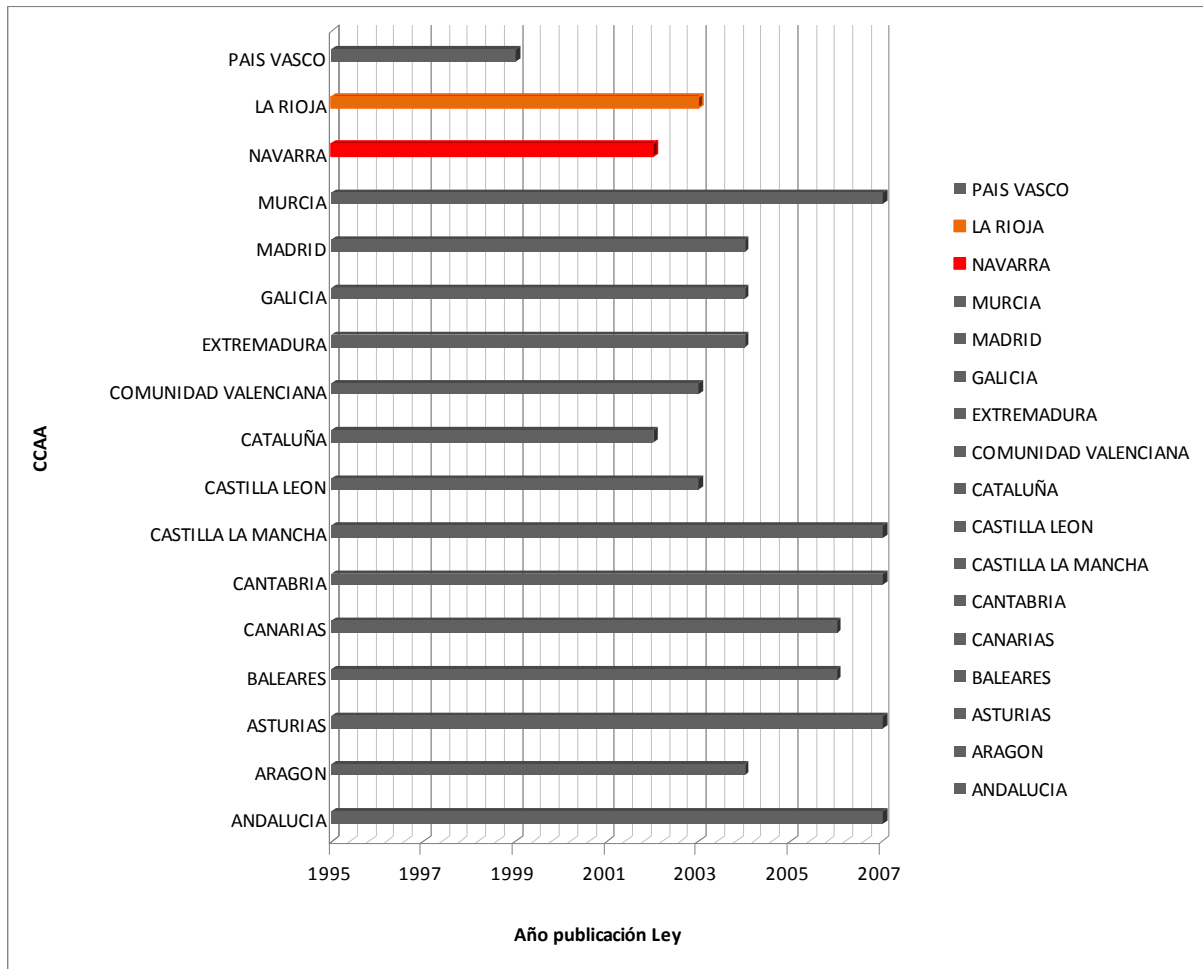
Por la relevancia de AMEDNA en la situación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en Navarra se le dedica un capítulo a parte en este estudio.

#### **IV. Mapa Conceptual de la Conciliación Laboral y Familiar**

Como hemos resaltado en la introducción del presente estudio, la incorporación de la mujer del trabajo ha sido tardía en el tiempo, pues bien, podemos afirmar que la aplicación de medidas conciliadoras, también ha tenido su tiempo de transición, apareciendo las primeras iniciativas hace prácticamente una década, por lo que podemos afirmar que nos encontramos con una materia con relativa juventud.

No tenemos que remontar al año 1999 para poder apreciar las primeras muestras de regulación legislativa en esta materia ("Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras"), en concreto, fue la comunidad autónoma Vasca la primera en regular una primera ley, en la que se abordase algo en materia de conciliación, es en este año y comunidad, donde podemos afirmar surgió el primer germen de lo que después se ha ido regulando y ampliando en estos últimos años. Pasaron 3 años, hasta que Navarra, se uniera a regular su propia ley en materia laboral, y así progresivamente, fueron sumándose las demás comunidades, siendo 2007 el año en el que las últimas comunidades se sumaron a legislar todo ello, por lo que hay muchas comunidades, que tienen mucho que recorrer con respecto a las primeras que comenzaron con todo ello.

Se mide a continuación de manera gráfica el tiempo que las CCAA llevan legislando sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus ciudadanos:



*Fuente Propia*

Y a continuación en forma de tabla resumen los Planes implantados por cada CCAA:



<b>CCAA</b>	<b>Plan de Actuación</b>
Andalucía	Plan Integral de Atención a la Infancia Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas
Aragón	Plan Integral de Apoyo a las Familias en Aragón
Asturias	Plan Integral de Infancia, Familia y Adolescencia
Baleares	Plan Integral de Apoyo a la Familia
Canarias	Plan Integral del menor en Canarias
Cantabria	Plan Integral de Acción para la Infancia y Adolescencia en Cantabria Plan Estratégico de Apoyo a las Familias de Cantabria
Castilla y León	Plan Regional de Protección y Atención a la Infancia de la Junta de Castilla y León Líneas Estratégicas de Apoyo a las Familias de Castilla y León
Castilla La Mancha	Plan Integral para la Infancia y Adolescencia en Castilla La Mancha Plan Integral de Apoyo a la Familia en Castilla La Mancha
Cataluña	Plan Integral de Apoyo a la Infancia y Adolescencia de Cataluña
C. Valenciana	Plan Integral de la Familia y la Infancia (PIFI) Programa Individual de Atención
Extremadura	Plan Integral de Juventud de Extremadura
Galicia	Plan Integral de Apoyo a la Familia
Madrid	Plan de Atención Social a la Infancia de la Comunidad de Madrid
Murcia	Plan de Promoción de la Familia
Navarra	Plan de Atención a la Infancia y Adolescencia en Dificultad Social de la Comunidad Foral de Navarra Plan de Apoyo a la Familia
País Vasco	Plan de Infancia para la atención de situaciones de desprotección Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CAV
Rioja	Plan Integral de la Infancia
Canta y Melilla	Programas de Apoyo de la Consejería de Bienestar Social

*Fuente Propia*

Si bien es cierto, podemos apreciar como hay un denominador común en la aplicación de medidas en cuanto a igualdad y conciliación, y me explico, aprobadas las diferentes leyes, muchas comunidades se encuentran en llamémosles, " los estándares de medidas ", es decir, aquellas medidas que han sido aprobadas de forma común por todas y cada una de las medidas, que vienen reguladas por ley o por decretos e iniciativas propias, pero cuyo texto es replicado por todas y cada una de las comunidades.

En su fondo, es positivo, pues pudiéramos afirmar que se ha conseguido llegar a unos mínimos en cuanto a medidas de igualdad y conciliación se refiere, sin embargo, superado este hito, parece más interesante detenerse en aquellas medidas propias de cada comunidad que se diferencien con respecto a las comunes y que regulan aspectos en los que en esta primera fase, digamos, no se habían detenido y que pudiera ser el foco de actuación para aquellas comunidades que se encontrasen todavía en ese primer momento de homogeneización de las medidas.

A continuación podemos ver aquellas iniciativas y regulaciones normativas que consideramos " mejoras " sobre lo ya existente:

#### **Andalucía.-**

Como reseña, Andalucía, fue una de las comunidades que más tarde se sumaron a regular en materia de conciliación, en concreto en el año 2007, pero **hasta 2010** no se legislaría una ley amplia y con medidas concretas, no obstante, a pesar de su tardía incorporación, ha sido pronta la articulación de medidas.

Una de las ventajas que se encontraron, fueron que para esta fecha, ya se había trabajado mucho en esta materia (en el resto de comunidades), por lo que la forma de implantación fue más rápida.

En 2009, se aprueba una **guía de conciliación** a través del servicio andaluz de empleo, para en **2010**, aprobar la **ley definitiva en materia de conciliación**, con tres focos, creación de empleo, igualdad en materia laboral y conciliación entre vida laboral, personal y familiar, reseñando como uno de los frentes de actuación es la regulación en el marco educativo, fuente en la mayoría de los casos, de las necesidades de conciliación.

En este mismo año, se promueve desde la comunidad, unas ayudas a la empresa, para que sean asesoradas en la forma de implantar medidas en cuanto a conciliación, muestra clara, del compromiso por parte de la comunidad, de que exista una materialización real.

#### **Asturias.-**

Asturias es una de las comunidades que más tarde inicio medidas, también en **2007**.

Al contrario de Andalucía, vemos como esta comunidad es una de las que se encuentra en la fase inicial de consolidación de medidas, aplicando aquellas más comunes (ayuda para guarderías,...) y articulando pequeñas campañas concretas y guías en materia de conciliación, pero aparentemente con un grado de implantación reducido.

#### **Aragón.-**

Aragón, a pesar de no regular su propia ley hasta **2004**, se encuentra dentro de aquellas comunidades que antes comenzaron a aplicar medidas en esta materia, ya desde el año 2000 hasta la actualidad, el Instituto Aragonés de la Mujer, realiza memorias en materia de conciliación, recogiendo aquellas medidas que

se detectan en materia de conciliación, por lo que evidentemente, podemos encuadrarla dentro de las pioneras a nivel nacional en el campo que nos ocupa.

De hecho, en **2006**, se aprueba un plan específico en materia de conciliación. Este hecho es reseñable, pues en muchas de las comunidades, la partida de conciliación está difuminada dentro del marco de igualdad, sin embargo, en este caso, se desarrolló un plan específico, **PLAN CONCILIA ARAGONÉS**.

Podemos apreciar como desde la Comunidad se ha tratado de implicar a todos los organismos activos en la sociedad, sindicatos, empresarios, jóvenes empresarios,.... trabajando en conjunto con todos los actores públicos.

Parece que no es casualidad, la sensibilización detectada traducida en medidas en esta comunidad.

#### **Baleares.-**

En **2006**, surge la primera medida en materia de conciliación, sin embargo, baleares es una de las comunidades que no ha superado esa fase preliminar, regulando aquellas medidas que hemos denominado como " estándares".

#### **Canarias.-**

En el año **2006**, Canarias aprobó la primera ley en materia de conciliación.

Podemos apreciar como al igual que todas, se ha sumado a las medidas más comunes. Sin embargo, las características particulares de esta comunidad, ha obligado a la misma a regular en aquellos aspectos de más urgencia.

El gobierno Canario aprobó ayudas y medidas en materia de conciliación e igualdad, pero desde una perspectiva diferente, tratando de corregir también, en

materia de inmigración, exclusión social, familias monoparentales, etc. los desarreglos evidentes que se estaban produciendo en aquellas familias con problemas de este corte.

En **2011**, como última medida se aprobaron ayudas a aquellos organismos que trabajen en favor de la conciliación e igualdad (**Proyecto DACIL**, subvenciones del ICI 2011).

### **Cantabria.-**

Cantabria forma parte del grupo de comunidades que **más tarde** se incorporaron a las iniciativas en materia de conciliación.

Las iniciativas existentes, al igual que parte de las comunidades con menor tradición, están compuestas por las más predominantes en todas las comunidades, relativas a contratación, ayudas para asistencias y en parte, cofinanciadas por el Fondo Europeo.

Las iniciativas no han tenido ningún tipo de estímulo económico, fundamentadas en galardones que reconozcan la calidad o el esfuerzo de las empresas por mejorar las condiciones de sus empleados y mediante la publicación de guías de aplicación.

### **Castilla la Mancha.-**

Castilla la Mancha, integra nuevamente, las comunidades con menor historial, la materialización de las medidas hasta el momento, han ido encaminadas en la concatenación de diferentes planes en materia de conciliación e igualdad, resaltando un plan específico focalizado en el impulso y respaldo de la mujer.

Cabe resaltar las partidas presupuestarias destinadas al apoyo de todos estos planes, en 2009, se destinaron 3,5 mill de euros a compensar la pérdida de poder adquisitivo de aquellas personas que solicitasen reducciones de jornada,

excedencias,...con el fin de atender a sus hijos, y 2,5 mill a ayudas para sufragar gastos de comedor o personas para cuidado de los hijos, medidas ya consolidadas en parte de las comunidades.

### **Castilla y León.-**

Esta es una comunidad que se incorpora al igual que la Comunidad Valenciana y otras en 2003 a legislar una Ley de Igualdad.

Destacamos un decreto del año 2009 en el que se regulan todos los programas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y el Acuerdo 124/2008 por el que se aprueba la II Estrategia de Conciliación.

### **Cataluña.-**

Estamos ante una de las comunidades con mayor trayectoria, la cuál en 2002, impulsó su primera ley en favor de la igualdad y la conciliación.

Se trata de una de las comunidades con mayor actividad en favor de esta materia. El **PLAN CONCILIA**, es el proyecto dentro de la ley, que impulsa la conciliación de los trabajadores de la administración pública.

Posteriormente, se extendió estas iniciativas al **sector privado**, articulando multitud de iniciativas, tanto en sector privado como público.

Como iniciativa a destacar, Cataluña, en **2006**, cuando todavía muchas comunidades ni habían publicado una ley en esta materia, aprobó un permiso de paternidad para los trabajadores de la administración y favoreciendo la contratación de madres monoparentales.

En Cataluña, se instauró el **Modelo 6 << c >>** metodología más empleada a día de hoy en las empresas, para implantar, medir y mejorar la conciliación.

## **Galicia.-**

La Comunidad Autónoma de Galicia es una de las comunidades en las que más tempranamente (no en el grupo de cabeza) se han aplicado medidas de conciliación, siendo el año 2004 en el que se impulsó la primera ley (Ley 7/2004), en materia de igualdad y conciliación.

Podemos destacar de esta comunidad como va integrando en su filosofía la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y prueba de ello es que la Xunta de Galicia realiza un reconocimiento público a aquellas empresas que implantan medidas de apoyo a la conciliación y la familia, para ello se establece el distintivo “ La marca Gallega de Excelencia en Igualdad”.

## **La Rioja.-**

**2003**, año con los primeros síntomas nítidos de medidas en materia de conciliación. Se trata de una comunidad con un amplio desarrollo en esta dirección.

La existencia del **Plan Riojano** para el impulso de la conciliación de la vida personal y laboral en la empresa, es la columna vertebral del enorme avance existente en esta comunidad, encuadrado en un horizonte comprendido entre **2006 y 2012**, de ahí el músculo existente en la generación de medidas y mejoras en materia de igualdad y conciliación.

Las características de las medidas son claras y nada generalistas, lo que entendemos, favorece la implantación e involucración por parte de las empresas, en la aplicación de este tipo de iniciativas y mejoras.

### **Madrid.-**

La Comunidad Autónoma de Madrid carece de una Ley de Igualdad propia de la comunidad, sin embargo en el año 2004, proclama el IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, en el que se habla de conciliación.

Destaca la variedad de programas que se han venido aplicando en los como Generando Cambios, Programa Amplia.

### **Murcia.-**

La Comunidad Autónoma de Murcia se engloba en el grupo de CCAA, que más tarde se sumaron a regular en materia de conciliación, en concreto fue en el año 2007.

La ayuda más relevante de la Región de Murcia en materia de conciliación laboral, personal y familiar es el programa de subvenciones para promover la conciliación dirigida a los trabajadores por cuenta propia y a las pequeñas y medianas empresas.

### **Extremadura.-**

Extremadura, a pesar no contar con una ley en materia de igualdad y conciliación en **2008** plantea un Plan de Fomento del Empleo, no ha progresado durante estos años en el desarrollo de iniciativas en esta dirección.

Unos pocos planes y programas son lo que se ha realizado durante este tiempo. En **2010**, se constituyo un **observatorio pionero**, que buscaba premiar aquellas iniciativas innovadoras en materia de conciliación e igualdad, pudiéramos



afirmar que se trata de la primera incubadora de ideas en la materia que nos ocupa.

### **Ceuta y Melilla -**

Desconocemos el motivo por el cuál, no hay prácticamente nada desarrollado en la materia que nos ocupa.

### **País Vasco -**

La Comunidad Autónoma del País Vasco es la primera que promulgó una ley para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar Ley 39/1999.

Desde este momento se vienen aplicando anualmente diferentes medidas que permiten la conciliación de los ciudadanos vascos hasta 2011 año en el que se aprueba el III Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias cuya vigencia se prevé hasta 2015.

La Comunidad Autónoma Vasca afronta el tema de la conciliación desde corresponsabilidad abordando la búsqueda de nuevas y eficaces herramientas que posibiliten que toda la sociedad pueda conciliar.

### **Comunidad Valenciana –**

En 2003 legisla, esta comunidad en materia de igualdad con la Ley 9/2003. Formaría parte del segundo grupo de comunidades que se lanzaron a legislar sobre esta materia.

Hay que destacar la trayectoria de esta comunidad, que aun no formando parte de los grupos de cabeza a avanzado llamativamente en este marco, cabe destacar el I y II Plan Integral de la Familia y la Infancia.

## **I. Criterios establecidos para la conclusión del mapa conceptual de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España:**

Tras realizar un recorrido a lo largo de todas las comunidades autónomas, y basando nuestro estudio en las iniciativas, medidas y aquellas acciones directamente relacionadas con la conciliación, en muchos casos, englobada dentro del paraguas de la igualdad, analizaremos aquellos factores o elementos que nos han permitido elaborar un semáforo / termómetro de cada una de las comunidades objeto de estudio.

Uno de los primeros criterios empleados ha sido la antigüedad, la antigüedad entendida desde varios aspectos, pues consideramos que es uno de los criterios más importantes para valorar el calado o importancia que tiene la conciliación en cada una de ellas. Por un lado, partimos de la base, que contra más antiguo más evolucionado y más consolidado. No parece descabellado pensar, que en aquellas comunidades donde antes se comenzó a trabajar en materia de conciliación, es innegable, partiendo de la base de que habido una continuidad, el camino recorrido ha sido mayor. Este criterio tiene más sentido, si nos detenemos a analizar empíricamente lo sucedido, pues vemos como en aquellas comunidades con mayor histórico en su haber, más consolidadas están las medidas en materia de conciliación, más sensibilización existe entre los empresarios y trabajadores en esta materia, y por supuesto y derivado de la idea anterior, es más fácil la implantación y consolidación de este tipo de iniciativas y nuevas que se puedan impulsar.

Es cierto que hay comunidades que aun sumándose tarde a la carrera de alcanzar una evolución positiva en la materia que nos ocupa y regular iniciativas ciertamente interesantes, la consolidación y calado en la sociedad es más lenta, simplemente porque se lleva menos tiempo hablando de ello, y por tanto, requiere de un periodo mayor para ir filtrando todas estas medidas entre la población y las empresas.

Por otra parte, hay dos reseñas que queremos hacer y que consideramos ponderan también, el grado de impacto que pueden tener el número de regulaciones y aprobación de medidas en materia de conciliación sobre la población y tejido empresarial. Estos dos factores, son la condición y el tamaño. En el caso de la condición, nos referimos a la condición que tienen cada comunidad como tal, es decir, así como País Vasco, Navarra o Cataluña, disponen de una autonomía casi propia, el resto de comunidades, dependen en muchos aspectos del Gobierno Central. Dicha autonomía es portadora de flexibilidad, es decir, estas comunidades son más ágiles y consideramos que en esta materia también, ya sea desde el punto de vista de la aprobación de medidas como de su implantación y divulgación. En relación al tamaño, evidentemente, el esfuerzo que hay que hacer para llegar a un núcleo más concentrado e incluso menos poblado, es menor, que si vamos a comunidades amplias en extensión y población, los esfuerzos en coordinación, implantación y sensibilización son más lentos.

Otro factor que vemos como condicionante a la hora de conseguir generar e implantar más proyectos o medidas, es la tradición empresarial. Nuevamente, comunidades como Navarra, País Vasco o Cataluña, tradicionalmente se han distinguido por disponer de un tejido empresarial importante y ser las primeras en las que antes se despertó la necesidad de conciliar. Como hemos visto en el estudio, la aparición de la industria, forzó en aquellos momentos a que la mujer se incorporase como capital humano a la industria, por esta razón, y no creo que vayamos desencaminados, un criterio empleado ha sido precisamente este.

Entendemos que en aquellos núcleos donde antes hubo necesidad de conciliar, antes se hubieran implantado las medidas y antes se hubieran sensibilizado al respecto.

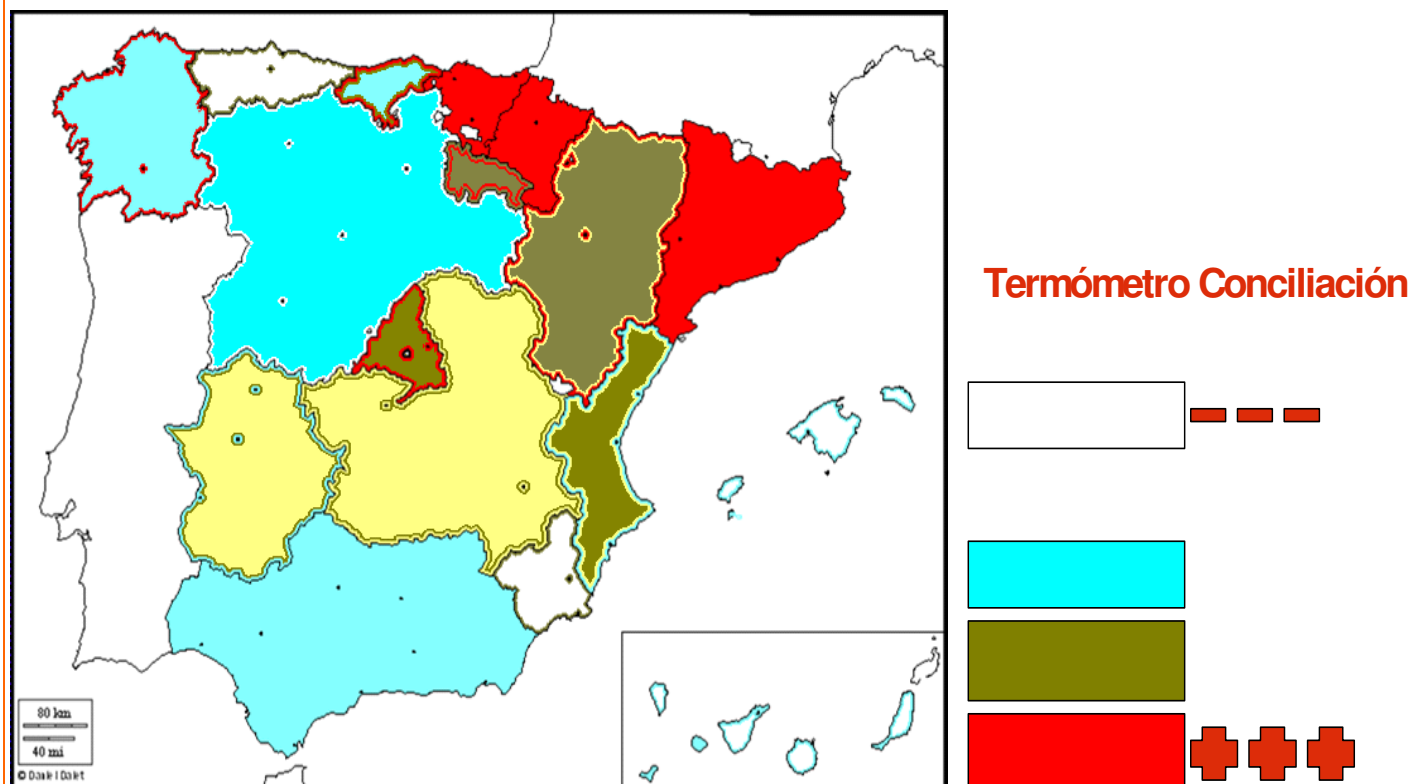
Sin tener gran participación en el estudio, pero creyendo que forma parte también de la situación descrita en el estudio, consideramos que aquellas comunidades más próximas a países más evolucionados en esta materia, antes hubieran tenido estímulos en la misma. Si vemos el mapa descrito en el estudio, comunidades como País Vasco, Navarra, Aragón y Cataluña se encuentran a la cabeza del estado, y casualmente, son comunidades que lindan con Francia, tradicionalmente más evolucionados en esta materia. Creemos que puede ser residual la aportación, pero lo tomamos como base para nuestro barómetro.

Al margen de los aspectos anteriormente citados y yéndonos a la realidad de las comunidades, independientemente de la antigüedad, tamaño, condición, población,... No podemos dejar de lado su realidad, es decir, qué han hecho hasta día de hoy. Dentro de los criterios a valorar, no podemos dejar pasar el interés, el interés reflejado en las iniciativas desarrolladas. Es decir, podemos ver en el estudio como muchas comunidades se han sumado al carro de la conciliación, replicando medidas “estándares “desarrolladas con anterioridad por otras vecinas suyas. En este barómetro valoramos también, aquellas comunidades que han hecho un esfuerzo por regular medidas especiales o novedosas, que han sido pioneras y que después, han venido otras detrás, replicándolas. Es decir, han sembrado la semilla. Estas comunidades, merecen una puntuación elevada en esta materia pues son precisamente las fuentes de la evolución y del desarrollo en esta materia, por lo que se trata este, de otro de los criterios más importantes en nuestro estudio.

En este sentido hay dos vertientes, aquellas que han dedicado recursos para “investigar “y conseguir culminar proyectos novedosos, lo que supone que por lo menos, hay un compromiso firme por atender este campo, más allá del calado

de las medidas, que entendemos, será fruto del paso del tiempo y persistencia, lo que acabará calando en la población y por otro, la adopción de medidas que mejoren la penetración y filtración de la conciliación en la sociedad. Este por ejemplo, es el caso de Navarra, donde se ha entendido muy bien, que la delegación de parte de los recursos dedicados a conciliación, en un agente externo experto, va a mejorar muchísimo la implantación y sensibilización de la conciliación entre la población y empresa.

Por todo lo expuesto anteriormente, el mapa de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España queda reflejado de la siguiente manera:



## Parte III La Conciliación y AMEDNA

### I. Introducción

La Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (**AMEDNA**) se constituye en el año 1995 con la finalidad de defender y promover los valores humanos, sociales y profesionales de la mujer en su condición de empresaria y directiva, así como de apoyar cualquier iniciativa dirigida a facilitar la inserción y promoción de la mujer en el ámbito laboral.

Es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como principal objetivo la promoción y el desarrollo de las mujeres empresarias y directivas en la Comunidad Foral de Navarra, de igual modo pretende ser el nexo de unión así como ser la entidad representativa de éstas.

**AMEDNA** actúa mediante la defensa, representación y promoción de los intereses de las mujeres empresarias y directivas de Navarra, así como en el desarrollo y competitividad en los ámbitos empresarial, profesional y social.

La finalidad es contribuir a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

En la actualidad forman parte de **AMEDNA** más de **200 mujeres** pertenecientes a los sectores empresariales y profesionales más representativos de la Comunidad Foral de Navarra y en su calidad de representante de las mujeres empresarias y directivas Navarra tiene representación y colabora habitualmente con los siguientes organismos y entidades:

- Comité Ejecutivo de la [Confederación de Empresarios de Navarra](#).
- Consejo de dirección del [Servicio Navarro de Empleo](#).
- Pleno de la [Cámara Navarra de Comercio e Industria](#).
- Comisión de Empleo y Mujer.
- [Consejo Municipal de la Mujer de Pamplona](#).
- [Organización de Mujeres Empresarias y de Gerencia Activa](#).
- Federación Europea de Mujeres Empresarias.

AMEDNA pretende contribuir al desarrollo de la mujer en el ámbito directivo y empresarial, identificando los obstáculos tanto estructurales como sociales, detectando asimismo las raíces del problema y las necesidades de igual forma que realizar y proponer aquellas actuaciones que sean necesarias para superarlos, implicando a todos los estamentos sociales, institucionales y empresariales.

Los principales objetivos de la asociación son promover iniciativas orientadas a conseguir el reconocimiento de los derechos de la mujer en el ámbito profesional, fomentar la realización de actividades formativas y de asistencia profesional dirigidas a la mujer empresaria y directiva, diseñar y participar en proyectos que fomenten la inserción y promoción laboral de la mujer, habilitar los canales de comunicación necesarios para facilitar el contacto entre las asociadas y la difusión de las actividades de la asociación y establecer acuerdos con otras entidades públicas o privadas.

**AMEDNA** trabaja para promocionar y hacer visible el papel de las mujeres en los círculos empresariales, económicos y financieros. De forma paralela, la Asociación impulsa la realización de acciones de promoción de la actividad de sus asociadas, así como les presta asesoramiento y asistencia técnica en todas aquellas materias que pueden ser de utilidad para la actividad profesional y la vida personal de nuestras asociadas.

## **II.La Conciliación desde AMEDNA (Asociación de Mujeres Directivas y Empresarias de Navarra)**

La conciliación de la vida laboral y familiar es para **AMEDNA** desde sus inicios un tema prioritario debido a la importancia que tiene esta materia en relación a la productividad. En este punto analizaremos la filosofía, el posicionamiento y proyectos de **AMEDNA** en materia de conciliación laboral y familiar.

### **I. AMEDNA y la Conciliación: Filosofía**

Una de las principales líneas de actuación de **AMEDNA** es la de impulsar proyectos y acciones dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras en la Comunidad Foral de Navarra.

Conciliar significa establecer estructuras y sistemas de apoyo adecuados que permitan compatibilizar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal, social, etc.

Toda empresa debe aplicar medidas básicas en materia de conciliación relacionadas principalmente con los permisos retribuidos y no retribuidos establecidos en la legislación vigente (maternidad, paternidad, excedencias, permisos de lactancia, reducciones de jornada, etc.).

Por ello desde **AMEDNA** se considera que la aplicación de medidas de conciliación que superen las meramente obligatorias marcadas por la legislación vigente inciden directamente en conseguir una mayor motivación, una mayor implicación y como resultado, una mayor productividad.

Si partimos de la base de la mejora en la implicación y motivación se obtiene como resultado la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y todo ello reporta reducciones en los costes de la empresa.



## **II. Posicionamiento de AMEDNA en el entorno de la Conciliación Laboral y Familiar**

El año 2004 es el que comienza AMEDNA a trabajar en materia de Conciliación visibilizando entonces buenas prácticas que de forma aislada iban implantando algunas empresas en sus sistemas de gestión haciéndose cada vez mas patente la necesidad de la implantación de medidas en el resto de empresas debido a las numerosas ventajas que para las empresas tiene apostar por la Conciliación de la vida personal y laboral y se traducen fundamentalmente en:

- Mejora de la competitividad.
- Mejora en la calidad en los procesos.
- Mejora en el clima laboral.
- Incremento en el grado de cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Menos bajas laborales y reducción del absentismo.
- Reconocimiento social: mejora de la imagen interna y externa de la empresa.
- Reducciones y bonificaciones fiscales y subvenciones.
- Cumplimiento de la responsabilidad social corporativa

Desde el punto de vista de la plantilla, la conciliación mejora su bienestar personal, familiar lo cual se traduce en:

- Incremento de la motivación y compromiso con la empresa.
- Mayor rendimiento productivo.
- Mejor gestión del trabajo.
- Promoción del trabajo en equipo y creatividad.
- Implicación en los objetivos de la empresa.
- Menores índices de estrés.
- Aumenta la fidelidad y permanencia en la empresa.
- Mejora la calidad de vida de las personas

Siendo conscientes de todas las ventajas citadas anteriormente que para las empresas tienen apostar por la Conciliación, en el año 2008 **AMEDNA** creó el sello Re-Concilia, un distintivo para aquellas empresas que abogan por implantar medidas de Conciliación.

Dicho distintivo se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y que promueve e impulsa **AMEDNA** gracias al convenio que suscriben el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), y que tiene como objetivo la implantación de políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro y la promoción del empleo femenino, de tal forma que se logre mejorar la competitividad de las empresas de la Comunidad Foral.

Según **AMEDNA** un aspecto primordial para el éxito al aplicar las medidas de Conciliación en las empresas es tener un alto nivel de sensibilización e implicación por parte de la Dirección de la empresa así como la participación del resto de la plantilla.

La fórmula que se recomienda es desarrollar un Plan de Conciliación en el que se analicen las necesidades de la organización y se recojan las medidas existentes, así como acciones de mejora. Se trata de un documento elaborado por la empresa, a disposición de toda la plantilla, donde se enumeran las medidas en materia de conciliación a disposición del personal. La finalidad es crear una herramienta sencilla y transparente que ayude a optimizar recursos, aumentar el grado de satisfacción y mejorar el clima laboral y la productividad-rentabilidad en la empresa.

Los principales proyectos impulsados por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra **AMEDNA** son los siguientes:

➤ **E-concilia** es un portal online gratuito que permite consultar y contratar productos y servicios de empresas que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal. Las ventajas de este portal son las siguientes:

- Con e-concilia se puede conocer de forma rápida y sencilla qué empresas permiten ahorrar tiempo.
- Tan solo necesita un ordenador con conexión a Internet para contratar un servicio.
- Permite conocer qué empresas ofrecen servicios que favorecen la conciliación de la vida personal y laboral.
- Se puede consultar de forma sencilla los servicios contratados y su estado.
- Se ahorra tiempo.

➤ **Proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral y Personal -Sello Reconcilia-**

El Sello Reconcilia se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y está promovido e impulsado por **AMEDNA** gracias al convenio que suscriben el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), y que tiene como objetivo la implantación de políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro y la promoción del empleo femenino, de tal forma que se logre mejorar la competitividad de las empresas de la Comunidad Foral.

Con este distintivo se promueve la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral y personal dentro de las organizaciones, ya que supone una mejora real en la productividad y un valor añadido para toda la sociedad.

En el año 2008, el proyecto presentó como gran novedad la creación del **Sello Reconcilia**, un reconocimiento pionero en Navarra que permitió la acreditación de 10 empresas navarras. De forma paralela, estas entidades formaron parte de un plan de tutelaje para la adopción de un Plan de Conciliación.

➤ **Servicio Documental de Apoyo a la Conciliación**

**AMEDNA/NEEZE**, con el patrocinio del Servicio Navarro de Empleo, ha habilitado un **Servicio Documental** de apoyo a las empresas navarras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Gracias a este servicio, las empresas pueden acceder a los proyectos más relevantes en la materia, a las medidas implantadas recogidas en el [\*Dossier de buenas prácticas\*](#) elaborado por la asociación, así como a informes, directivas y opiniones de personas expertas en conciliación.

➤ **Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

**AMEDNA** ha redactado la primera guía en la Comunidad Foral de Navarra en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Esta guía ha sido realizada dentro del proyecto Acciones Empresariales por la conciliación de la vida laboral y personal, gracias al convenio suscrito entre el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra con la co-financiación del Fondo Social Europeo, se puede consultar información para la incorporación de la conciliación en la gestión de pymes y micropymes en todas las áreas de una organización. También se pueden encontrar ejemplos prácticos y sencillos así como las diferentes ayudas de entidades y administraciones.

➤ **Estudios sobre las medidas de Conciliación aplicadas en las empresas Navarras así como estudios para conocer la realidad de las mujeres empresarias y directivas de Navarra**

AMEDNA impulsa el desarrollo de estudios para conocer mejor la realidad de las mujeres empresarias y directivas en Navarra y las empresas de Navarra.

Así entre otros podemos mencionar los siguientes estudios:

En 2008, con el asesoramiento técnico de *Ámbito, Consultoría e Ingeniería*, se realizó el estudio "**Mujeres Empresarias en Navarra**".

Durante 2009 se ha llevado a cabo el estudio "**Mujeres Directivas en Navarra**" que ha contado con la asistencia técnica de *Vialogar*, gracias a la financiación de la iniciativa "Tú eliges, tú decides" de Fundación CAN.

AMEDNA también ha impulsado el "**Estudio Medidas de Conciliación y Políticas de Igualdad**" gracias al convenio suscrito entre la Confederación de Empresarios de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo.

En el año 2010 se realizó el **Estudio Incorporación de las políticas de conciliación en las empresas navarras**. En este estudio, desarrollado durante el año 2010 y realizado con el asesoramiento técnico de *Vialogar*, se puede consultar información, datos y conclusiones sobre el nivel de implantación, el tipo de medidas de conciliación y las necesidades de las empresas navarras para incorporar políticas de conciliación en sus organizaciones.

De igual modo, en el año 2010 también se realizó el **Estudio Mujeres Empresarias y Directivas en Navarra 2010**. En este estudio, desarrollado durante el año 2010 y realizado con el asesoramiento técnico de *Vialogar*, se puede consultar información, datos y conclusiones sobre las mujeres empresarias y directivas en la Comunidad Foral de Navarra.

### ➤ **Pacto local por la conciliación**

El Ayuntamiento de Pamplona, junto a 28 entidades de la ciudad, trabaja en el Pacto local por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres del Segundo Ensanche de Pamplona. El pacto está orientado a la búsqueda conjunta de soluciones que faciliten a los ciudadanos la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

El Pacto Local supone la firma de un doble compromiso por parte de las entidades locales. Por un lado, el de trabajar con otras asociaciones y entidades de la ciudad para impulsar de forma conjunta e indirecta la conciliación de su vida familiar, profesional, y personal. Por otro, ofrecer servicios que tengan ese mismo objetivo.

El camino hacia este pacto comenzó en el 5 de febrero de 2009 cuando el Pleno de la Corporación acordó solicitar al Instituto Navarro para la Igualdad participar en el Programa de Pactos Locales por la Conciliación, haciéndose efectiva dicha solicitud el 25 de marzo de 2009.

El Pacto tiene una vigencia de 3 años, de 2010 a 2012, y anualmente se elaborará un programa de trabajo que establecerá las actuaciones prioritarias y más adecuadas. Durante esta etapa, las personas firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento y el desarrollo del acuerdo, así como de su programa concreto de trabajo en cada etapa de programación.

Los objetivos son promover más y mejores condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que mejoren la calidad de vida y faciliten un desarrollo integral e igualitario del proyecto vital de hombres y mujeres de Pamplona, fomentando en la comunidad el respeto y la corresponsabilidad.

## Parte IV Conclusiones

Tal y como se mencionaba al inicio de este estudio, la incorporación de la mujer al mundo laboral, ha sido determinante en los cambios sociales acaecidos en las últimas décadas, se hace necesario entonces conciliar las facetas personal, familiar y laboral de los ciudadanos.

Se debe afrontar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con reformas importantes que permitan la atención a hijos y mayores dentro de un marco de igualdad entre los hombres y las mujeres, en la vida social, pública y privada.

Se ha señalado en este estudio como todas las CCAA han desarrollado planes de acción enfocados a la infancia o a la familia, que de alguna manera incluyen la dimensión de la conciliación laboral, concretamente en la Comunidad Foral de Navarra se afronta con tres planes: Plan de Atención a la Infancia y Adolescencia en Dificultad Social de la Comunidad Foral de Navarra, Plan de Apoyo a la Familia y **Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres** .

La Comunidad Foral de Navarra ofrece diferenciación en materia de conciliación, ya que la dimensión laboral de la misma se asume desde el área de empleo de la comunidad, pero atiende también la dimensión de infancia y dependencia desde el área de asuntos sociales.

La Comunidad Foral cuenta con **una Ley Foral 33/2002 del 28 de noviembre** de Igualdad desde 2002, las primeras comunidades contaron con ella tres años antes, no obstante únicamente son la Comunidad Autónoma del País Vasco y Cataluña.

Cabe destacar que en la Comunidad Foral de Navarra desde el Gobierno Foral se plantean ayudas para la conciliación a todos los actores sociales implicados en ella:

- Familia: haciendo especial hincapié en la infancia y dependencia
- Mujer: desde el punto de vista de integración en la vida laboral
- Hombres: desde el punto de vista de la corresponsabilidad
- Empresas: apoyando la implantación de planes de conciliación

Si el camino seguido en Navarra en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tiene una diferencia clara con el que se ha seguido en otras CCAA, es en el hecho de que existe un organismo, AMEDNA, a través del cual se impulsan proyectos y acciones dirigidos a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras en la Comunidad Foral de Navarra en colaboración y financiadas por el Gobierno Foral de Navarra. En el resto de CCAA los planes se llevan a cabo desde los organismos de cada gobierno autonómico.

En la última década se ha dado un avance importante en la Comunidad Foral de Navarra en el proceso de **sensibilización social** con relación a la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Se han desarrollado aspectos favorables relacionados con la conciliación y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mundo laboral y las empresas Navarras muestran una mayor concienciación al entender la Conciliación como una herramienta que mejora la actividad empresarial.

AMEDNA ha contribuido altamente en este avance que se ha producido en las empresas de la Comunidad Foral de Navarra debido a las acciones desarrolladas por la asociación con el fin de compatibilizar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal, familiar, social etc.



## Fuentes consultadas

- Andalucía: [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es); [www.juntadeandalucia.es/BOJA](http://www.juntadeandalucia.es/BOJA)
- Aragón: [www.portal.aragon.es](http://www.portal.aragon.es), [www.boa.aragon.es](http://www.boa.aragon.es); Estudio Productividad y Empleo (CES); I Jornadas sobre las familias aragonesas en el ámbito educativo;
- Asturias: [www.asturias.es](http://www.asturias.es); BOPA y Legislación - Gobierno del Principado de Asturias; <http://institutoasturianodelamujer.com>; <https://sede.asturias.es/>
- Baleares: [www.caib.es](http://www.caib.es); [www.caib.es/boib/index.es.jsp](http://www.caib.es/boib/index.es.jsp); <http://ibdonca.caib.es/>; [www.extraconfidencial.com](http://www.extraconfidencial.com): Según el Instituto de Política Familiar de Baleares, Baleares es la comunidad en la que hay más dificultades para conciliar la vida familiar y laboral; <http://dgrsc.caib.es>: II Jornadas de Salud y Género de las Illes Balears (El plan de Igualdad como herramienta para promocionar la conciliación laboral y familiar)
- Canarias: [www.gobcan.es/bienestarsocial](http://www.gobcan.es/bienestarsocial); [www.gobcan.es/boc/](http://www.gobcan.es/boc/)
- Cantabria: [www.gobcantabria.es/](http://www.gobcantabria.es/) y [www.mujerdecantabria.com](http://www.mujerdecantabria.com)
- Castilla León: [www.jcyl.es](http://www.jcyl.es); <http://bocyl.jcyl.es/>; La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León, Informe a Iniciativa Propia IIP 2/07
- Castilla la Mancha: [www.jcm.es](http://www.jcm.es); <http://docm.jccm.es/portaldocm/>
- Cataluña: [www.gencat.cat/benestar](http://www.gencat.cat/benestar); [www.gencat.cat/Departament d'Empresa i Ocupació/](http://www.gencat.cat/Departament d'Empresa i Ocupació/); [www.gencat.cat/diari\\_c/](http://www.gencat.cat/diari_c/)
- Ceuta: <http://www.gobiernodeceuta.es/>; <http://www.ceuta.es/>
- Extremadura: [www.bs.juntaex.es](http://www.bs.juntaex.es); <http://doe.juntaex.es/>
- Galicia: [www.igualdadegaliza.org](http://www.igualdadegaliza.org) y [www.familias.org](http://www.familias.org); [www.xunta.es/consulta-do-dog](http://www.xunta.es/consulta-do-dog) ; <http://igualdade.xunta.es/> <http://boe.es/>;
- Madrid: [www.madrid.org](http://www.madrid.org); [www.madrid.org/DirecciónGeneralde la Mujer/ProgramaLidera](http://www.madrid.org/DirecciónGeneralde la Mujer/ProgramaLidera); [www.madrid.org/bocm/](http://www.madrid.org/bocm/) <http://www.madrid.es/>; Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas:

Madrid, Empresas y Conciliación; <http://www.madrid.es/>: Guía de Buenas Prácticas de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas.

- Melilla: [www.mtin.es](http://www.mtin.es); [www.elfarodigital.es](http://www.elfarodigital.es): bienestar-social-firma-un-convenio-de-colaboracion-con-la-asociacion-mepi
- Murcia: [www.carm.es](http://www.carm.es); [www.carm.es/borm/](http://www.carm.es/borm/)
- Navarra: [www.navarra.es](http://www.navarra.es); [www.bon.es](http://www.bon.es); [www.amedna.es](http://www.amedna.es); Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- País Vasco: [www.euskadi.net/familia](http://www.euskadi.net/familia); [www.euskadi.net/bopv/indicec.htm](http://www.euskadi.net/bopv/indicec.htm); [www.alava.net](http://www.alava.net); [www.vizcaya.net](http://www.vizcaya.net); [www.guipuzcoa.net](http://www.guipuzcoa.net); Jornadas: CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: La asignatura pendiente, Diputación Foral de Bizcaia; Guía para la Gestión de la Conciliación en empresas guipuzcoanas; Estudio sobre la situación de la conciliación en las empresas de en las empresas de Debarrena Junio 2011; GOBIERNO VASCO, Informe sobre Modelos de Familia y Políticas Familiares, 2003
- Rioja: [www.larioja.es](http://www.larioja.es); BOR - Gobierno de La Rioja
- Valencia: [www.bsocial.gva.es](http://www.bsocial.gva.es)
- El País, [www.elpais.com](http://www.elpais.com), La cuota de mujeres avanza en la UE (22/8/2011)
- Ley 39-1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadora
- Estudio comparativo sobre conciliación de vida familiar y laboral en diferentes comunidades autónomas. Alternativas (Secretaria de la dona de STEI-i)
- Portal de Conciliación <http://www.e-conciliate.com/>
- [www.que.es](http://www.que.es): España quiere aprender conciliación laboral de Noruega (03/10/2011)
- Evaluación del Impacto del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional en la igualdad de genero, Universidad de Alicante
- [www.mujiereempresarias.org/](http://www.mujiereempresarias.org/)
- [http://www.mtin.es/es/igualdad/Documentos/Plan\\_estrategico\\_final.pdf](http://www.mtin.es/es/igualdad/Documentos/Plan_estrategico_final.pdf); Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2008 – 2011)

- Federación de Industria de CCOO: Guía Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar
- [www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer): Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas.
- Fundación Alares [www.fundacionalares.es](http://www.fundacionalares.es)
- Boletín Oficial del Estado <http://boe.es/>
- Seguridad Social: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- Instituto Nacional de Estadística: [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Ministerio de Trabajo e Inmigración: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)
- <http://www.ayudas.net>
- Gobierno Vasco.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia 2006-2009, Madrid, 2006.

## LEGISLACIÓN AUTONÓMICA EN IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

### Andalucía

Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Capítulo III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Sección I. De la conciliación en las empresas privadas.
- Artículo 38. Conciliación en las empresas.
- Sección II. De la conciliación en la función pública andaluza.
- Artículo 39. Conciliación en el empleo público.
- Artículo 40. Permiso de paternidad.

ORDEN de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.

### Aragón

- Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.
- Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Artículo 15. Subvención por reincorporación al mercado de trabajo.
- Artículo 16. Subvención para favorecer la sustitución de trabajadores excedentes.
- Orden de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publicó el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre

conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos. Se publicó en BOA el 26 de mayo de 2006.

### **Asturias**

- V Plan de Acción positiva para las mujeres del principado de Asturias
- Área 4. Potenciar las políticas de bienestar social que favorecen la Igualdad.
- 4.1. Conciliar la vida familiar y laboral.
- Resolución de 19 de marzo de 2007, del servicio público de empleo, por la que se convocan ayudas individuales destinadas a personas desempleadas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la participación en programas para el fomento del empleo.
- Programa de Fomento y Consolidación del Autoempleo.
- Programa de apoyo a la trabajadora autónoma y a proyectos destinados a la conciliación familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores autónomos.

### **Baleares**

- Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
- Artículo 16. Planes de Igualdad en las empresas.
- Artículo 20. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 28 de diciembre de 2005, por el cual se ratifica el acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal docente de la comunidad autónoma de las Illes Balears

### **Canarias**

- Resolución de 27 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual

### **Cantabria**

- VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria
- Capítulo VIII. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Plan estratégico de Apoyo a las Familias de Cantabria 2007-2012
- Línea estratégica 2. Conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad.

- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cantabria.
- Área 6. Conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Castilla- La Mancha**

- Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. 2007-2010.
- PAS (Programa de Acción Social):
  - Dirigido a los empleados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Incluye nuevas modalidades de ayudas:
    - por enfermedad celíaca de los hijos;
    - por estudios universitarios de los hijos menores de 24 años, por ascendiente a cargo.

### **Castilla- León**

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
  - Título II. Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
    - Capítulo I. Promoción de la mujer.
      - Artículo 16. Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Decreto 29/2009, de 8 abril, regula los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo.
- Acuerdo 124/2008, de 20 noviembre, aprueba la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, y Laboral, 2008-2011.
- Ley 1/2007, de 7 marzo, ley de Apoyo a las Familias de Castilla y León.
  - Título preliminar. Disposiciones generales.
    - Capítulo II. Medidas generales.
      - Artículo 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Título I. Subvenciones y otros beneficios a favor de las familias.
    - Capítulo II. Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Decreto 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011).
- Decreto 292/2001 de 20 de diciembre de la Comunidad Autónoma de Castilla y León sobre las líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León

## **Cataluña**

- Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias.
  - Título IV. Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

## **Comunidad Valenciana**

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
  - Título II. De la Actuación administrativa.
    - Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.
      - Artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral.
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006/2009
  - Objetivo 6.2. Promover modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares y personales.
  - Objetivo 6.3 Potenciar el desarrollo y adecuación de servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares de mujeres y hombres trabajadoras / es.

## **Extremadura**

- Plan de fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011.
  - 3.4. Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada
    - Medida 3.4.1.: Acciones para la conciliación y corresponsabilidad.

## **Galicia**

- Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.
  - Título I. La actuación administrativa de la Xunta de Galicia.
    - Capítulo V. El Plan Integral de apoyo a la familia.
  - Título II. Las condiciones de empleo en la administración pública gallega.
    - Capítulo III. Los derechos de Conciliación del empleo y de la vida familiar.

## **La Rioja**

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

## **Madrid**

- IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid.
  - 2. Área de Conciliación de la Vida familiar y profesional

## **Murcia**

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- Título II. Áreas de actuación en igualdad de oportunidades.
  - Capítulo I. Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.
  - Área de actuación B. Conciliación de la vida laboral y familiar.

## **Navarra**

- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.
- Acuerdo de Gobierno de 6 de marzo de 2006, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010
  - 5. Áreas de intervención
    - Área 7. Conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad.

## **País Vasco**

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - Título III. Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención.
    - Capítulo VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Decreto 118/2007, 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, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.