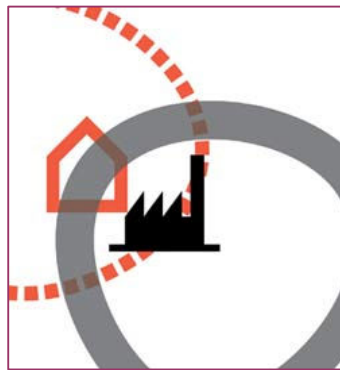




European Commission

With support from the European
Community
DG Employment, Social Affairs
and Equal Opportunities

CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ



Proyecto Europeo

WORK LIFE BALANCE

INFORME DE RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Elaboración: Laia Monterde Mulet

27/07/07

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	3
2.1. ESTADO ESPAÑOL	3
2.2. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA	5
3. ALGUNOS DATOS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LAS FAMILIAS	6
4. BUENAS PRÁCTICAS	8
4.1. ÁMBITO LOCAL: LA COMARCA DEL ALT EMPORDÀ	9
4.2. ÁMBITO REGIONAL: CATALUNYA	11
4.3. ÁMBITO NACIONAL	15
5. CONCLUSIONES	19

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de recopilación de buenas prácticas se ha desarrollado entre los meses de junio y julio de 2007 en el Alt Empordà, como parte del proyecto europeo Work Life Balance, siguiendo las indicaciones metodológicas del CIR.

El objetivo principal de este documento es analizar las políticas y medidas que están realizando organizaciones públicas y privadas en materia de conciliación, dentro de nuestro contexto social y normativo local, regional y nacional. Teniendo en cuenta especialmente las que promueven la implicación de los hombres en la conciliación.

El informe se estructura de la siguiente forma: una primera parte de datos sobre el marco normativo español y catalán en materia de conciliación entre vida familiar y laboral, tanto desde el ámbito público como el privado. Un segundo capítulo sobre la vivencia de la conciliación por trabajadores/as y empresas a través de datos del Instituto de la Mujer principalmente. Y una tercera parte, propiamente de recopilación de buenas prácticas en diferentes contextos territoriales (local, regional y estatal) y por diferentes organizaciones (públicas, privadas y del tercer sector).

Cabe señalar las limitaciones de esta recopilación por el límite de tiempo disponible y por la dificultad de encontrar buenas prácticas que aborden la conciliación desde la perspectiva masculina. De todas formas, en las conclusiones se apuntan otros agentes implicados en el territorio, así como dinámicas de cambio, que podrían dar pie a estudios con más profundidad en el futuro.

2. MARCO NORMATIVO SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1. ESTADO ESPAÑOL

El marco normativo español en materia de conciliación parte de la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹, recientemente superado por dos leyes aprobadas en los últimos años, la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres², y la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia³, las dos a nivel estatal. La Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha introducido las siguientes medidas en el ámbito laboral: **Ampliación del permiso de maternidad** en dos semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad, que pueden distribuirse entre el padre y la madre a opción, y pueden hacerlas de forma simultánea o sucesiva. Se establece un **permiso de paternidad** exclusivo (antes era por concesión de la madre) de 13 días ininterrumpidos o 26 a tiempo parcial, ampliables en dos días más para cada hijo/a a partir del segundo. Si el período de **vacaciones** coincide con la incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período diferente. Se amplía la edad de los hijos/as de 6 a 8 años para disponer de la **reducción de jornada**. La jornada se puede reducir de 1/8 parte a la mitad, y al mismo tiempo, durante los dos primeros años de reducción de jornada se cotizará al 100%. Se amplía el período de **excedencia para cuidar de familiares** (hasta 2º grado de consanguinidad) que no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen actividad retribuida, con cotización del 100% durante el primer año para la persona cuidadora. Y finalmente, cambia el período mínimo para acogerse a una **excedencia voluntaria** siempre que se tenga un año de antigüedad en la empresa, no pudiendo ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Además, en la última semana se ha anunciado una **ayuda universal de 2.500€** por recién

¹ Texto íntegro de la Ley en <http://www.mtas.es/insht/legislation/L/139fami.htm>

² Texto de la Ley en: <http://www.mtas.es/destacados/es/150307leydeigualdad.htm>

³ Texto completo de la Ley en: <http://www.derecho.com/ley/186943>

nacido o adoptado, que se suman a los 100€ mensuales que reciben las madres trabajadoras durante los primeros tres años de vida del hijo/a y al resto de ayudas⁴.

Por su lado, la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia recoge: Un **catálogo de servicios** que incluirán la tele-asistencia, el servicio de ayuda a domicilio, centros de día y de noche, y residencias o centros de atención a personas dependientes con una discapacidad física o psíquica. Una **prestación económica vinculada al servicio** cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado, para poder acceder a servicios del ámbito privado. Cuando la persona dependiente es cuidada en el entorno familiar, **la cuidadora o cuidador recibirá una compensación económica**, acogéndose a las normas de alta a la Seguridad Social, y dispondrá de programas de información, formación y descanso. Y finalmente la **prestación económica de asistencia personalizada** tiene por objetivo contribuir a la contratación de un/a asistente personal para facilitar el acceso de la persona con dependencia a la educación, el trabajo y las actividades de la vida diaria.

En el ámbito público, el Plan Concilia⁵, Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración, hasta el momento ha permitido mejores condiciones en cuanto a permisos, flexibilidad horaria y excedencias, siendo el sector público pionero en medidas de conciliación entre vida familiar y laboral. Algunas de las principales medidas son: **Jornada laboral** hasta máximo las 18:00h, con mayor margen para decidir el propio horario laboral, dentro de unos márgenes fijos más reducidos y una mayor flexibilidad; **permiso paterno** de diez días por nacimiento, acogida o adopción; cuatro semanas más de **permiso materno**; protección integral a las víctimas de la **violencia de género**; horario más flexible para **familias monoparentales**; **permisos** para el cuidado de hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves, fecundación asistida y adopciones internacionales; y **formación** profesional.

⁴ GARCIA, S. "El Gobierno fomenta la natalidad con una ayuda de 2500€ por hijo", 04/07/2007, en El Periódico (consultable en <http://www.elperiodico.com>)

⁵ Texto íntegro del Plan Concilia en: www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

2.2. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA

El principal marco normativo catalán es la Ley 18/2003 de Suport a les Famílies⁶ (Apoyo a las Familias), que incluye los principales apartados: prestaciones económicas a las familias, medidas de conciliación de vida laboral y familiar, prestaciones de servicios y otras medidas de soporte a la familia. Estas medidas se concretan en la "Guía de Prestaciones y Servicios a la Familia 2007", y son compatibles con las que presta el Estado. Algunos ejemplos son, a nivel de **prestaciones económicas universales** se dan 625€ a todas las familias con **hijos/as menores de 3 años** y 730€ por cada menor de 6 años en **familias monoparentales y numerosas**. En caso de parto o adopción múltiple se otorgan entre 650€ y 1200€ a todas las familias (según el número de hijos/as). También se detallan dos ayudas más para parto o adopción múltiple y para adopción internacional que varían en función del nivel de renta de la familia. Estas ayudas se pueden **complementar con las estatales** por nacimiento o adopción del tercer hijo/a, por nacimiento o adopción múltiple y por hijo a cargo, todas ellas en función del nivel de renta.

Por otro lado, la Ley 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya busca una mayor implicación del personal de la función pública catalana en la vida familiar. Algunos de los aspectos más significativos aportados por esta Ley son: 5 días de **permiso por nacimiento**, adopción o acogimiento de un hijo/a; un **permiso de paternidad** de cuatro semanas; la **reducción de la jornada** laboral en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor, y para tener cuidado de un familiar con la totalidad de retribución; por discapacidad, reducción de un tercio o la mitad con derecho al 60% o 80% de las retribuciones; **excedencias voluntarias** para el cuidado de un/a hijo/a, para el cuidado de familiares, para el mantenimiento de la convivencia y por violencia de género; y **flexibilidad horaria recuperable** de entrada al centro para padres o madres con hijos/as menores de 12 años.

⁶ Texto de la Ley en: <http://civil.udg.es/normacivil/cat/fam/L18-03.htm>

3. ALGUNOS DATOS SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LAS FAMILIAS

Según un estudio reciente del Instituto de la Mujer⁷, la **conciliación entre vida familiar y laboral es un problema para el 46% de la población española** y continúa viviéndose con más dificultades entre las mujeres ocupadas (55%) que entre los hombres (40,6%). Además, con tal de mejorar los recursos de apoyo a las familias, hasta el **65%** de la población estaría dispuesta a pagar más impuestos.

La tradicional distribución de roles femenino y masculino continúa vigente, ya que una tercera parte de las personas entrevistadas considera que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre, con el fin de que pueda ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares. En más del **60%** de las empresas entrevistadas se opina que la conciliación debe solucionarse por las familias de forma privada y más de un **70%** de los/as responsables de personal considera que la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación supone incrementos en las cargas de trabajo del resto de la plantilla, cuando el trabajador/a se encuentra en situación de excedencia o permiso, y más de un **60%** considera que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución. La apreciación de estas dificultades e inconvenientes es mayor en las empresas más pequeñas. Igualmente, el **41,3%** de los responsables considera que la aplicación de estas medidas es una limitación de su competitividad.

Para contrarrestar este punto de vista, cabe decir que el BBVA⁸ señalaba en un estudio reciente lo que ya se intuía, que en **España se trabaja más horas** que en el resto de países europeos (un **14%** por encima de la media UE-15), mientras la productividad es un **25%** menor que la de Francia, Alemania o Italia, todos países con mejores medidas de conciliación que España.

⁷ GPI Consultores (2005) "Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas". Consultable en: http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/Estudio%20conciliacion.pdf

⁸ Consultable en: <http://www.coresponsibility.org/>

Por otro lado, el **64%** de los hombres opina que las dificultades para conciliar vida familiar y laboral deterioran la educación de los/as hijos/as; en las mujeres el porcentaje, aunque también es elevado, desciende 6 puntos.

Asimismo, los hombres reconocen en un **51%** que el uso de medidas de conciliación da lugar a conflictos en el centro de trabajo.

En referencia a las medidas de la Ley de Conciliación (39/1999), el estudio confirma que el conocimiento de estas medidas está poco extendido entre la población en edad laboral: sólo un **16%** fue capaz de recordar e identificar alguna medida y son las mujeres con niveles altos de estudios quienes manifiestan un mayor conocimiento. Respecto a las empresas, destaca también un cierto desconocimiento de las medidas, ya que únicamente un **30%** recordó alguna.

Con relación a la extensión del uso de las medidas, el porcentaje que reconoce haber hecho uso de alguna medida legislativa se sitúa en el **42%**. Es muy limitado el disfrute de excedencias (2,4%) y de reducciones de jornada (7,4%) y mayoritariamente lo cogen mujeres. Las bajas por paternidad oscilan entre el **2,5%** y el **1,5%** del total de las disfrutadas. Asimismo, un **11,2%** de las mujeres reconoce haber sufrido consecuencias laborales no deseadas tras haber hecho uso de las medidas legales. Entre los hombres el porcentaje desciende al **5,9%**.

La medida de conciliación más generalizada es la **flexibilidad horaria** en el comienzo y finalización de la jornada y se da en el **36%** de las empresas. Otras medidas extendidas son la **elección libre de turnos** e intercambio entre compañeros/as, en un **31,6%**, y el trabajo a **tiempo parcial con posibilidad de retorno** al tiempo completo, en un **26%**. Opciones como las **ayudas económicas para el cuidado** de personas dependientes o las **guarderías en centros de trabajo** concentran un uso residual, inferior al **3%**. La posibilidad de efectuar parte del trabajo en el hogar, **teletrabajo**, se da en poco más de un **5%** de las empresas. Además, el reconocimiento de estas medidas en los **convenios colectivos** se muestra aun muy débil y sólo se da en un **20%** de las empresas.

4. BUENAS PRÁCTICAS

A continuación se presentan seis buenas prácticas de diferentes organizaciones, públicas, privadas y del tercer sector sobre sus medidas o iniciativas en relación a la conciliación entre vida familiar y laboral. En clave territorial, se ha buscado un equilibrio entre el ámbito local, regional y nacional, así que se recogen dos buenas prácticas del Alt Empordà, dos de ámbito catalán y dos de ámbito español. Tres de las buenas prácticas pertenecen a empresas de diferentes tamaños y sectores, una pertenece a un gobierno regional y otras dos a fundaciones privadas.

Todas las buenas prácticas buscan la implicación de hombres y mujeres en la conciliación y solo en una se trabaja explícitamente la conciliación desde la perspectiva masculina.

Las iniciativas recogidas desde las empresas hacen referencia a la flexibilidad laboral y a las ayudas económicas para compensar el coste de la conciliación a trabajadores/as. En el ámbito público, se trata de ampliar unas medidas ya muy extensas, que muestran como se mantiene una gran diferencia en los derechos de conciliación entre el ámbito privado y el público. En este sentido, es significativo el importantísimo porcentaje de mujeres que trabajan en el sector público. Las dos Fundaciones incluidas en esta recopilación de buenas prácticas intentan sensibilizar sobre la conciliación y promover el cambio en la sociedad, empezando por las empresas (Fundación +Familia) o por los padres/hombres (Fundación Ciutat de Viladecans), desarrollando en paralelo importantes estudios sobre la situación actual.

Con el objetivo de sistematizar la información recogida, las buenas prácticas se presentan en tablas estandarizadas, donde se incluyen cuestiones cómo los antecedentes de la iniciativa, sus objetivos, las actividades, su implementación (es decir, como se realizaron) y sus resultados. Además, en todas las tablas hay los datos de contacto de la organización, con tal de poder contactarla en caso de querer ampliar la información recogida.

4.1. ÁMBITO LOCAL: LA COMARCA DEL ALT EMPORDÀ

1
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
PRESTIGE HOTELS, S.A. Datos de contacto: prestigewelcome@prestigehotels.com
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Tickets Guardería y Ayudas por nacimiento de hijo/a</i>
ANTECEDENTES
<p>Se trata de una empresa hotelera familiar que inició su actividad en un municipio de la costa del Alt Empordà y que en los últimos años ha crecido mucho, con la construcción de importantes hoteles en otros destinos turísticos y de negocios de Catalunya y del resto del Estado.</p> <p>Aunque no se dispone de la fecha exacta de inicio de la buena práctica se trata de medidas que se aplican desde hace años, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras en todos los hoteles de la cadena.</p>
OBJETIVOS
<p>El objetivo principal es ayudar económicamente en los costes de la conciliación entre vida laboral y familiar al personal de la empresa.</p>
ACTIVIDADES
<p>1. Ticket Guardería: Desde el momento en que se lleva al hijo o hija a la guardería y hasta que cumple cuatro años, la empresa subvenciona 100 € mensuales para este gasto. Se trata de 100€ mensuales si el trabajador/a trabaja a jornada completa, pero si trabaja a media jornada se pagan 50€.</p> <p>2. Ayudas por nacimiento de hijo/a: Se trata de un pago con un valor de 600€ por cada nacimiento de un nuevo hijo/a de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.</p>
IMPLEMENTACIÓN
<p>El Ticket Guardería se realiza a través de 2 tickets por valor de 50 € que da la empresa, y que se pueden dar a la guardería directamente o, si la guardería no acepta los tickets, se hace un ingreso de la cantidad correspondiente al personal, fuera de la nómina.</p> <p>La Ayuda por nacimiento de un hijo/a se realiza a través de un único pago.</p>
RESULTADOS
<p>Aunque no se ha realizado una evaluación del impacto de estas medidas, se trata de unas acciones valoradas muy positivamente por los trabajadores y trabajadoras de la empresa.</p>

2
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
<p>CAMPING CALA MONTGÓ, S.A.</p> <p>Datos de contacto: calamontgo@betsa.es</p>
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Flexibilidad horaria individualizada</i>
ANTECEDENTES
<p>Se trata de un camping ubicado en una famosa playa del litoral del Alt Empordà, que forma parte del "Grupo Europ" con otros tres campings en la costa catalana.</p> <p>Sus principales medidas de conciliación se orientan a la Flexibilidad horaria y se aplican por igual a trabajadores que a trabajadoras. Aunque no se ha podido saber la fecha exacta, son acciones que se vienen desarrollando desde hace mucho tiempo.</p>
OBJETIVOS
<p>Adaptar en lo posible el horario laboral a las necesidades familiares y personales de trabajadores y trabajadoras.</p>
ACTIVIDADES
<p>Se trata de cambios en el horario laboral en función de las necesidades del trabajador/a, que consisten concretamente en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Turno intensivo 2. Reducción de jornada
IMPLEMENTACIÓN
<p>Las medidas se pactan a nivel individual, en función de la demanda del personal de la empresa. En ningún caso es una imposición de la empresa a nivel general. El mecanismo es: cuando un trabajador/a pide la reducción de jornada o el horario intensivo la empresa ve si lo puede implementar y si no hay problema se lleva adelante.</p>
RESULTADOS
<p>Aunque no se ha realizado una evaluación formal del impacto de estas medidas, la valoración por parte de los empleados y empleadas es muy positiva porque es una demanda directa del trabajador/a al empresario/a, y se adapta a las situaciones de cada persona en el ámbito familiar.</p>

4.2. ÁMBITO REGIONAL: CATALUNYA

3
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
MRW Datos de contacto: www.mrw.es
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Medidas de equilibrio familiar y laboral</i>
ANTECEDENTES
MRW una empresa de mensajería familiar fundada en Barcelona en 1977 con un gran crecimiento en la última década. Su ámbito de operaciones es toda la península ibérica y es conocida por su sensibilidad hacia la acción social (desde 1993 dedican más del 1% de su facturación bruta a diversas campañas, es miembro de la Fundación Empresa y Sociedad que promueve la responsabilidad social corporativa, etc.) y sus medidas e incentivos para la conciliación.
OBJETIVOS
La empresa plantea el compromiso de hacer "medidas de equilibrio familiar y laboral" para todos los empleados/as (que en 2005 eran 450) a través de <i>estabilidad en el empleo, flexibilidad laboral, apoyo profesional y apoyo a la familia.</i>
ACTIVIDADES
<ol style="list-style-type: none">1. Estabilidad en el Empleo: políticas dirigidas a eliminar o minimizar determinados efectos de la sociedad actual, a través de iniciativas como la filosofía de rotación cero.2. Flexibilidad Laboral: políticas a través de las cuales los horarios estrictos y controles presenciales y de horas trabajadas se sustituyen por horarios flexibles, jornadas intensivas, jornadas de 38 horas y teletrabajo.3. Apoyo Profesional: políticas a través de las cuales la organización se involucra en el desarrollo profesional de sus empleados, a fin de proporcionarles la ayuda necesaria para el mismo, desde una visión y objetivo de equilibrio y conciliación. Pudiendo destacar en este punto medidas como ayudas a la formación, promoción interna, idea premiada, etc.

4. **Apoyo a la Familia:** servicios que la empresa ha diseñado para ayudar al empleado en su vida personal y familiar como ampliación del tiempo de lactancia, tickets guardería, envíos gratuitos, ofertas comerciales, Plan PIA (Plan Interno de adopción).

IMPLEMENTACIÓN

Una forma de materializarse la flexibilidad laboral ha sido a través de las **opciones de horario**, es decir, los empleados/as pueden optar por hacer un horario intensivo y tienen dos opciones (de 8h-16h o de 9h-17h).

Por otro lado, algunas de las actividades de apoyo a la familia se realizan de la siguiente forma: El **ticket guardería** se hace a través de un pago de 100€ mensuales para todos los hijos e hijas de empleados/as hasta que cumplan los tres años de edad.

Dentro del **PIA**, la empresa ayuda económicamente a los empleados o empleadas que adopten un hijo/a, además todos los envíos de documentación que genere el proceso se hacen de forma gratuita. También las familias numerosas disponen de un envío gratuito cada mes.

RESULTADOS

Aunque no se conoce la realización de ninguna evaluación de estas medidas, se han valorado de forma muy positiva, y por ejemplo, el 90% de los empleados/as realizan la jornada intensiva.

4
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
FUNDACIÓN CIUTAT DE VILADECANS Datos de contacto: fundvila@fundacionviladecans.org
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Proyecto Corresponsabilidad</i>
ANTECEDENTES
<p>La Fundación se creó en la ciudad catalana de Viladecans en 1997 como fundación privada, con el objetivo de ser un punto de encuentro entre el sector público y la sociedad civil para facilitar su entrada en la sociedad del conocimiento. La Fundación ofrece diversos servicios y actividades de promoción, además participa en varios proyectos europeos, uno de los cuales es "Corresponsabilidad: Políticas locales para promover el papel de hombres y padres en la reconciliación del trabajo y la vida laboral", proyecto que precedió al actual Work Life Balance.</p>
OBJETIVOS
<p>Objetivos del proyecto: Estudio de la implicación de los hombres en la corresponsabilidad, transferencia de buenas prácticas y elaboración de acciones piloto.</p> <p>Objetivos de las acciones: Sensibilizar a los hombres en temas de corresponsabilidad, creando en el territorio dinámicas para la igualdad.</p>
ACTIVIDADES
<p>Una vez realizado el diagnóstico local sobre los hombres y la conciliación, se desarrollaron las siguientes acciones experimentales y de difusión sobre la corresponsabilidad, innovadoras en nuestro país:</p> <p>1. Guía Corresponsabilidad. Guía para hombres que desean conciliar vida y trabajo: En versión CD o a través de la web www.viladecans.net/jsp/guia/guia.htm, se puede encontrar esta guía, en versión catalana y castellana, que contiene por un lado información sobre el cuidado de los niños/as según el ciclo vital (0 a 3 años y 3 a 12 años) y de las personas dependientes; y por otro lado, consejos sobre cómo compartir el trabajo doméstico. A la vez, cada uno de estos grandes bloques, a excepción del último, se subdivide en: información útil, novedades legislativas, derechos legales para los hombres y servicios y recursos disponibles en Viladecans, en las ciudades vecinas y en otras administraciones.</p>

Por otra parte, en el apartado dedicado a compartir el trabajo doméstico se recogen instrumentos para identificar "los usos del tiempo" y relatos en primera persona de los hombres que han participado en el proyecto.

2. Talleres de Sensibilización de padres y adolescentes: Se realizaron 2 talleres de sensibilización (4 horas cada uno) con padres sobre los temas de igualdad de género, corresponsabilidad doméstica y familiar, y conciliación de vida laboral y familiar. Posteriormente, la Fundación Ciutat de Viladecans sigue realizando talleres de corresponsabilidad dirigidos a adolescentes que tienen interiorizados los roles femenino y masculino tradicionales.

3. Web del proyecto: www.coresponsibility.org se trata de un espacio donde se recogen los resultados del proyecto en los diferentes territorios pero también se comparten noticias, eventos, artículos y buenas prácticas de gran interés sobre la corresponsabilidad.

IMPLEMENTACIÓN

La Guía Corresponsabilidad se realizó, primero recogiendo la información que debía contener y posteriormente se creó el formato interactivo. Una vez acabada, se hizo un esfuerzo por difundirla al máximo de agentes sociales y gubernamentales.

Los talleres de sensibilización con padres, como acción experimental, se realizaron durante el invierno de 2006, conjuntamente con la Asociación de Hombres por la Igualdad de Género en España (AHIGE), a través de una metodología participativa. Entre marzo y abril de 2007 se iniciaron los talleres dirigidos a adolescentes, gracias a una subvención del Gobierno de Catalunya.

RESULTADOS

En el proyecto se tuvo muy en cuenta la evaluación, en diferentes fases y a través de sistemas diversos (interna, externa, participativa), que se hacen públicos en la web del proyecto.

La Guía Corresponsabilidad y los Talleres fueron evaluados en la fase de diseño de forma interna y en la de elaboración de forma participativa por los usuarios y por la entidad colaboradora (AHIGE). Además las acciones piloto del proyecto han sido evaluadas por expertos externos del proyecto europeo. En general, las valoraciones tanto internas como externas fueron muy positivas. Los Talleres con Adolescentes aun no han sido evaluados.

4.3. ÁMBITO NACIONAL

5
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
GOBIERNO DE CANARIAS Datos de contacto: http://www.gobiernodecanarias.org/
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral</i>
ANTECEDENTES
<p>El año 2006 el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias firmó un acuerdo con los sindicatos con el objetivo de desarrollar nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para los trabajadores/as de la administración pública. El anterior acuerdo se había hecho en 2003. En el actual acuerdo de 2006 se decide aplicar muchas medidas, algunas de las cuales después se desarrollan a nivel Español y también para el ámbito de la empresa privada, con la Ley de Igualdad y la Ley de Dependencia.</p>
OBJETIVOS
<ol style="list-style-type: none">1. La flexibilidad horaria porque es una de las medidas que mejor responde a las necesidades de trabajadores/as.2. La aprobación de una nueva norma reguladora de la jornada laboral y el horario, con el objetivo de la concordancia entre el horario laboral y el de la atención a miembros de la familia.
ACTIVIDADES
<p>1. Flexibilidad horaria: Con 27,5h semanales fijas y un tercio de las horas totales flexibles. Se reconoce el derecho a flexibilizar una hora diaria sin reducción de salario para hacerse cargo de una persona dependiente y de dos horas en caso de familias monoparentales. En caso de hijos/as con discapacidad se reconoce el derecho a flexibilidad horaria y a absentarse para asistir a reuniones en su centro especial.</p> <p>2. Permisos: Por asuntos personales (7-9 días al año), por paternidad (10 días), sustitución del permiso de lactancia por ampliación de la baja por maternidad, permiso para la adopción de un hijo/a en el extranjero (hasta 2 meses) y para mayores de 6 años. Posibilidad de acumulación de permisos (lactancia, maternidad, paternidad,...) con vacaciones.</p> <p>3. Excedencias: Para cuidar un hijo/a o familiar dependiente entre 6 meses y 3 años, con derecho a reserva de puesto y cómputo a nivel de carrera profesional.</p>

4. Medidas en caso de violencia de género: Derecho a reducción de jornada y a que los servicios sociales justifiquen las faltas de asistencia de las empleadas víctimas. Posibilidad de traslado provisional y de excedencias.

IMPLEMENTACIÓN

Se trata de un acuerdo elaborado entre el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales en el marco de la "Mesa General de Empleados Públicos de Canarias". Las actuales medidas forman parte del desarrollo del Acuerdo de 2003, donde se había llegado al consenso en diferentes acciones, así como el compromiso de hacer un acuerdo plurianual para resolver los problemas de conciliación en la administración canaria.

6
ORGANIZACIÓN IMPULSORA
<p>FUNDACIÓN + FAMILIA</p> <p>Datos de contacto: http://www.masfamilia.org/</p>
NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA
<i>Empresa Familiarmente Responsable (EFR)</i>
ANTECEDENTES
<p>La Fundación +Familia es una organización privada sin ánimo de lucro con el objetivo de dar soluciones innovadoras al apoyo a las familias. Respecto al ámbito de la conciliación entre vida laboral y vida familiar, se han consolidado en la Fundación las siguientes iniciativas: Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y Observatorio EFR. En España, la corriente de EFR ha sido liderada por el IESE – Universidad de Navarra en sus inicios, poniendo a disposición de la Fundación +Familia sus trabajos de investigación así como su experiencia docente y empresarial.</p>
OBJETIVOS
<p>La Empresa Familiarmente Responsable es un movimiento internacional con diferentes objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral. 2. Dar apoyo en la igualdad de oportunidades. 3. Fomentar la inclusión de los más desfavorecidos. <p>El Observatorio EFR se crea con el objetivo de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar respuesta a la continua necesidad de medir el impacto socio-empresarial de las medidas puestas en marcha por la Fundación a través de la iniciativa EFR. 2. Identificar una mejora progresiva en determinados indicadores e índices sobre las familias.
ACTIVIDADES
<p>1. Certificado EFR: La Fundación +Familia es la propietaria del esquema de certificación EFR, así como de su Modelo de Gestión y de la marca del mismo nombre. La certificación se aplica desde 2005 a diferentes empresas (de tamaño y sector).</p> <p>2. Observatorio EFR: Se ocupa de la selección de los indicadores de medida, de definir la metodología para la monitorización, las interrelaciones con otros observatorios nacionales e internacionales y de evaluar la información y dirigir la toma de decisiones al respecto.</p>

IMPLEMENTACIÓN

Para obtener el Certificado EFR, la empresa interesada solicita a la Fundación +Familia una auditoria con este fin. La Certificación se basa en documentos estándares sobre procesos normativos y de soporte, pero con distintos requisitos para empresas grandes y pequeñas. Toda la información es consultable en la web de la Fundación.

El Observatorio está dirigido por el Consejo asesor de la Fundación y es el instrumento que la Fundación dispone para dirigir sus objetivos, estrategias y herramientas.

RESULTADOS

Desde que se inició la Certificación EFR en 2005, ya son 39 las empresas que lo han obtenido. Se trata de un conjunto heterogéneo de empresas, donde hay pequeñas y medianas empresas de diferentes sectores (transporte, promotoras, marketing,..) y una parte importante de empresas grandes nacionales (MRW, Iberdrola, Sanitas, Banesto,...) e internacionales (Microsoft, Germaine de Capuccini, Coca-Cola España). La Certificación de 2007 tuvo una importante difusión mediática.

Según la Fundación, los beneficios para las empresas son: disponer de una marca de compromiso, que incide en la atracción/retención de talento y la atracción de inversión socialmente responsable, mejorando la competitividad de la empresa.

5. CONCLUSIONES

Con las nuevas leyes de Igualdad y Atención a la Dependencia, España hace un paso adelante muy importante en materia de medidas de conciliación, aproximándose a los marcos normativos europeos. Esto es especialmente importante en el ámbito de la empresa privada donde las medidas y derechos eran muy distantes a los del ámbito de la administración pública, creando una situación de discriminación hacia la mayoría de trabajadores/as del país, que aun se mantiene en el imaginario colectivo. De todas formas, la aplicación de las nuevas medidas de conciliación en el ámbito empresarial no va a ser una tarea fácil, ya que está muy implantada desde gran parte de las empresas y la sociedad la visión de la conciliación como un problema estrictamente familiar y que resta competitividad a las empresas. Esto explica el poco uso de medidas como excedencias y reducciones de jornada, que además no se reparten equitativamente entre hombres y mujeres, cayendo la mayor parte del peso de la conciliación sobre las madres. Y aún estamos muy lejos de medidas como guarderías en los centros de trabajo. Aun así es destacable que 40 días después de aprobarse la Ley de Igualdad, que garantiza el permiso exclusivo de paternidad, más de 12.000 padres ya lo han solicitado⁹.

Sobre las Buenas Prácticas, cabe decir que aun son pocas las empresas que se desmarcan del resto por su apuesta por las medidas de conciliación, pero que cada vez son más. Iniciativas de Certificación como la de la **Fundación +Familia** o los Premios hacen que algunas empresas ya se hayan interesado en obtener una marca de calidad y de reconocimiento que además genera implicación y bienestar en su personal. Como dice una empresaria con Certificado EFR *“Conciliar genera ilusión en la gente y aumenta la productividad, cuidamos a nuestra gente porque dependemos de ellos”*. En este sentido, los trabajadores/as de las empresas analizadas como buenas prácticas muestran una valoración muy positiva de las medidas de conciliación y su uso es muy extendido.

⁹ “Ya se han disfrutado más de 12000 permisos de paternidad” Diario Què! 10/05/2007.

Por otro lado, están empezando a crecer las empresas que se dedican a ofrecer recursos diversos para la conciliación. Algunos ejemplos son **Párvula**¹⁰, empresa especializada en aportar soluciones en conciliación, creando y gestionando centros de educación infantil dirigidos exclusivamente a empresas; **Equilia Conciliación**¹¹, experta en servicios de consultoría para introducir la conciliación en las empresas; **Comunicación de Valor Añadido**¹², empresa de comunicación que ha puesto en marcha la campaña “Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal”, y los “Premios Empresa Flexible”, promoviendo la difusión de políticas de flexibilidad en las empresas españolas, con el apoyo del Ministerio de Trabajo desde 2002 y de la Comunidad de Madrid desde 2004 (**Madrid Empresa Flexible**¹³). También son cada vez más importantes las consultorías que se dedican a hacer Planes de Igualdad entre hombres y mujeres en las empresas y estrategias para incluir la Responsabilidad Social Corporativa. Además cabe destacar la labor de algunos Ayuntamientos asumiendo la conciliación como un reto global del municipio, un buen ejemplo es el “Pacto para la Conciliación Local” del **Ayuntamiento de Peralta**¹⁴ (Navarra).

Mucho más difícil es encontrar experiencias de conciliación específicamente con hombres, y muy a menudo están vinculadas a proyectos europeos aunque posteriormente se hayan consolidado en nuestro país. Este es el caso del proyecto “Coresponsibility” de la **Fundación Ciutat de Viladecans**, o de “Hombres por la Igualdad” (Proyecto All Together) del **Ayuntamiento de Jerez**¹⁵. Finalmente, el mayor dinamismo se da en el ámbito social y asociativo, en este campo un buen recurso en Internet es la web <http://www.heterodoxia.net>, de la **Red de Hombres Profeministas**, donde se encuentran multitud de recursos, enlaces, noticias y eventos a nivel nacional e internacional sobre la igualdad de género desde la perspectiva de los hombres.

¹⁰ Consultable en: <http://www.parvula.com>

¹¹ Más información en: <http://www.equilia.es>

¹² En su web además hay publicaciones y otros recursos sobre conciliación. Consultable en: <http://www.cvalora.com>

¹³ Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Web con muchos recursos sobre conciliación: <http://www.empresaconciliacion.com>

¹⁴ Consultable en: <http://www.aytoperalta.com>

¹⁵ Web con muchos materiales sobre igualdad desde la perspectiva masculina. Consultable en <http://www.hombresigualdad.com>