

# Jornadas Familias Monomarentales

Conciliar la vida laboral,  
familiar y personal

**1 y 2 de Octubre**

**2009 VALENCIA**

Organizado por:



Subvencionado por:



■	<b>PRESENTACIÓN DE LAS JORNADAS (FAMS)</b> .....	<b>05</b>
■	<b>Secretaría de igualdad de UGT Madrid</b> .....	<b>09</b>
	<i>Montserrat Tarrero, Responsable del Dpto. de Mujer, Secretaría de Igualdad de UGT- Madrid.</i>	
■	<b>Conferencia EDUCO</b> .....	<b>25</b>
	<i>Ismael López Ebri, Asesor de Proyectos y Formación</i>	
■	<b>Fundación Másfamilia Nuestra razón de ser</b> .....	<b>27</b>
	<i>Rafael Fuentes Rodríguez, Director General de "Fundación Más Familia"</i>	
■	<b>Taller Digital de la Universidad de Alicante</b> .....	<b>35</b>
	<i>Elisa Espony, Directora de RRHH de Taller Digital</i>	
■	<b>ATQ QUIMYSER S.L.</b> .....	<b>41</b>
	<i>Pedro Rodríguez, Representante de ATQ Quimiser</i>	
■	<b>Asociación Solidaridad con Madres Solteras (ASMS)</b> .....	<b>49</b>
	<i>Cristina Rubiales Cardenete, Educadora Social de Asociación Solidaridad con Madres Solteras Madrid</i>	
■	<b>Asociación Isadora Duncan de León</b> .....	<b>55</b>
	<i>María García Álvarez, Presidenta de la Asociación Isadora Duncan de León</i>	
■	<b>Asociación Familias Monoparentales AFAMON</b> .....	<b>61</b>
	<i>Sandra Botella Bonilla, Presidenta de la Asociación Familias Monoparentales AFAMON Islas Baleares</i>	
■	<b>Asociación AMASOL</b> .....	<b>63</b>
	<i>Cristina Beltrán Mayoral, Presidenta de la Asociación AMASOL de Zaragoza</i>	
■	<b>Asociación Xilema, programa CASAS AMIGAS</b> .....	<b>67</b>
	<i>Juan Miguel Ruiz Espersa</i>	
■	<b>Dirección general de la Mujer y por la Igualdad</b> .....	<b>77</b>
	<i>Celia Ortega Ruiz, Directora General de la Mujer y por la Igualdad</i>	
■	<b>Ministerio de Sanidad y Política Social</b> .....	<b>81</b>
	<i>Félix Barajas Villaluenga, Subdirector General de las Familias, Ministerio de Sanidad y Política Social</i>	
■	<b>CONCLUSIONES DE LAS JORNADAS (FAMS)</b> .....	<b>85</b>

## Presentación de las jornadas (FAMS)

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MADRES SOLTERAS

Madrid, a 1 de Diciembre 2009

La Federación de Asociaciones de Madres Solteras es una entidad independiente sin ánimo de lucro constituida en 1.994.

Nace hace 15 años con el respaldo de varias asociaciones que cuentan con muchos años de experiencia, y a lo largo de los años de trabajo se han ido sumando otras con menos experiencia pero con las mismas ganas de trabajar y cumplir objetivos en el reconocimiento, apoyo y promoción de las familias monomarentales.

Asociaciones que se unen con el objetivo común de aunar esfuerzos y trasladar con más fuerza sus problemas, inquietudes, necesidades y reivindicaciones ante las administraciones públicas.

Antes de pasar a presentaros los objetivos que se persiguen con la celebración de las jornadas, nos gustaría como viene siendo habitual en las últimas publicaciones de la FAMS, mostrar los datos estadísticos actualizados del último trimestre que se ha publicado.

Como se muestra en la siguiente tabla las cifras de las familias monomarentales han aumentado, del año 2008 al 2009.

AÑO	2008	2009
<b>TOTAL FAMILIAS MONOMARENTALES</b>	437.700	462.300
<b>TOTAL MADRES SOLTERAS</b>	91.700	97.400

Estas cifras son significativas porque:

- Suponen un aumento del número de familias monomarentales y de las madres solteras.
- Las madres solteras, son tras las separadas y divorciadas, el colectivo más representativo de las familias monomarentales.
- Esta representatividad no está correspondida con los recursos y ayudas existentes para las madres solteras.

Nosotras como entidad que lucha por mejorar la situación de las familias monomarentales, y de las madres solteras en particular, reivindicamos que se tenga más en cuenta a este tipo de familia monomarental y normalice la situación de las madres solteras en la sociedad.

La Federación de Asociaciones de Madres Solteras, como todos los años, pero en especial éste por haber cumplido 15 años luchando por mejorar la situación de las familias monomarentales, y de las madres solteras en particular, hemos querido acercarnos en las jornadas que anualmente celebramos a uno de los temas que está de actualidad, el tema de la CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Hemos elegido este tema, porque para la Federación, y para las asociaciones que la forman, nos parece un punto muy importante para que las familias monomarentales dejen de estar siempre vinculadas al umbral de la pobreza.

Nos parece imprescindible que se amplíen y se mejoren los servicios de conciliación existentes, ya que no cubren las necesidades de todas las familias.

En las jornadas de este año, celebradas en la ciudad de Valencia, los días 1 y 2 de Octubre, bajo el nombre de “Jornadas Familias Monomarentales: conciliar la vida laboral, familiar y personal” se plantearon los siguientes objetivos:

- Dar a conocer la situación de las familias monomarentales en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Divulgar los servicios de conciliación existentes en la comunidad valenciana.
- Conocer las experiencias de las diferentes empresas que han sido calificadas con el sello de Empresa Familiarmente Responsable por la Fundación + Familia.
- Analizar las medidas de conciliación de las diferentes empresas invitadas, para evaluar y proponer nuevas medidas conciliadoras.
- Presentar a las instituciones de la comunidad valenciana, la nueva asociación que forma parte de la FAMS, en la ciudad de Valencia AFaMo.
- Presentar a las instituciones de la comunidad valenciana la Federación de Asociaciones de Madres Solteras, cuáles son los objetivos que se persiguen como federación y las pautas de actuación que se siguen para conseguir mejorar la situación de las familias monomarentales.
- Visibilizar la situación en la que viven las familias monomarentales, y a su vez proponer cambios para mejorar esta situación de desventaja social en la que viven la mayoría.

Creemos que es importante tratar la conciliación desde tres ámbitos, laboral, familiar y personal, en lugar de en dos, laboral y familiar, porque desde nuestro punto de vista el ámbito familiar y el personal no son el mismo, y no deben ser tratados como uno.

En las jornadas hemos contado con la actuación de las instituciones públicas participando en la inauguración y clausura del acto además de mostrando su apoyo a la nueva asociación y a la FAMS en sus actuaciones.

También hemos contado con profesionales del mundo de la conciliación que nos han mostrado la situación en la que se encuentra esta iniciativa, y cómo se podrían mejorar las medidas existentes.

Hemos conocido de forma directa cuales son los servicios de conciliación existentes en Valencia.

De la mano de varias empresas certificadas con el sello de “Empresa Familiarmente Responsable” que otorga la Fundación más Familia hemos conocido diferentes medidas de conciliación.

Tras escuchar la mesa redonda de estas empresas hemos llegado a la conclusión que para que las medidas de conciliación funcionen, se debe partir del caso hipotético más complicado de superar, para que de esta forma todas las personas se vean incluidas.

Ya no es tanto la necesidad de crear medidas específicas para familias monomarentales, sino crear medidas que incluyan cualquier situación familiar.

Por parte de las asociaciones que forman FAMS, su colaboración en las jornadas ha sido importante en cuanto a que son las compañeras que trabajan quienes están en contacto directo con las mujeres, por tanto son las que conocen la situación real en la que se encuentran las madres solteras y las familias monomarentales ya sea en el tema que nos reunió, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal o en general.

Las compañeras nos facilitaron una visión de la conciliación, especificando las características del colectivo. Nos explicaron los programas que las asociaciones ejecutan en relación al tema, y además nos contaron las medidas de conciliación que tienen de cara a las propias trabajadoras.

Con esta publicación tratamos de dar a conocer a todas las personas que no pudieron asistir a las jornadas “Familias Monomarentales: Conciliar la vida laboral, familiar y personal”, los puntos que fueron tratados y las conclusiones a las que se ha llegado tras este análisis de la realidad monomarental.

Desde FAMS deseamos que la lectura de las ponencias, les sirva para acercarse un poco a la situación en la que se encuentran las familias monomarentales, además de cumplir el objetivo principal de visibilizar y dar a conocer la situación que viven.

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>º</sup> (1/10/2009)

## Secretaría de igualdad de UGT Madrid

Montserrat Tarrero

Responsable del Dpto. de Mujer, Secretaria de Igualdad de UGT- Madrid.

### 1.- INTRODUCCIÓN

Conciliar es: Poder compatibilizar nuestras tareas cotidianas en nuestro hogar con las laborales y personales.

El no conciliar provoca la dificultad de organizarnos con Hijos /as, padres, madres, pareja etc.... Y responder a las necesidades del mundo laboral.

La corresponsabilidad se hace imprescindible para poder conciliar.

Con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se podría atender con mayor eficacia las responsabilidades familiares, hijos/as y dependientes.

La necesidad de compatibilizar los horarios laborales con los escolares es una realidad imperativa.

Debemos trabajar por la armonización de los tiempos personales, laborales, familiares, y socio comunitarios de mujeres y hombres.

Una de las finalidades de la Conciliación es impulsar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, al tiempo que intentar concienciar y animar a los hombres a asumir sus responsabilidades familiares, para que mujeres y hombres puedan disfrutar de los derechos sociales básicos en un plano equitativo. Para ello, hay que desarrollar dispositivos y medidas específicas sobre corresponsabilidad.

## 2.- ROL DE GÉNERO

La necesidad actual de conciliación tiene mucho que ver con los cambios del rol de género asignado a las mujeres. El origen del problema estriba en la ausencia de un **reparto equitativo** de las funciones del cuidado y de los trabajos derivados del espacio doméstico por parte de la mayoría de los hombres. A esta dificultad se añaden otras dos: las **desigualdades en el ámbito laboral** (tasas de paro, salarios, puestos de responsabilidad) y los horarios laborales y escolares que no se ajustan a la nueva realidad social. Así mismo, surgen otras realidades a las que es necesario dar respuesta:

- mayor longevidad, movilidad y concentración de la población en grandes ciudades
- los “emergentes” modelos familiares o de convivencia (unifamiliar, monomarental, monoparental, parejas de hecho)
- la importancia del ocio y tiempo libre

El reparto no equitativo de las responsabilidades derivadas del espacio doméstico y de la familia supone para mujeres y hombres **consecuencias desiguales**:

### A las mujeres

- Menor disponibilidad de tiempo libre para sí mismas
- Acceso mayoritario a empleos a tiempo parcial
- Disminución de sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional ascendente
- Consecuencias económicas negativas en su cotización actual a la Seguridad Social y en las futuras pensiones de jubilación
- Se convierten en sujetos económicamente dependientes

### A los hombres

- Disponibilidad de tiempo para sí mismos
- Acceso mayoritario a empleos a tiempo completo
- Aumento de sus posibilidades de desarrollar una carrera profesional ascendente
- Consecuencias económicas positivas para su cotización actual a la Seguridad Social y en las futuras pensiones de jubilación

- Asunción del empleo como una opción en su vida y no un mecanismo para cubrir sus necesidades básicas
- Merma de sus oportunidades de desarrollo personal
- Malestar y padecimientos como el estrés al no poder cumplir de una forma satisfactoria, con la doble o triple jornada
- Se convierten en sujetos económicos de los que dependen otras personas
- Se convierten en sujetos dependientes para el desarrollo de tareas básicas del hogar
- Asunción del empleo como una obligación
- Merma de sus oportunidades de desarrollo personal en el mundo de los afectos y cuidados

### 2.1 PROPUESTAS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO:

La conciliación de vida personal y profesional **no debe recaer exclusivamente en las mujeres**, sino que debe ser asumida también por los hombres.

Es necesario el reconocimiento y la **valoración del trabajo** llevado a cabo en el **ámbito privado**. Necesita de una **redistribución equitativa** de éste y del reparto de tareas entre mujeres y hombres. Implica replantearse los tiempos laborales, personales, familiares y comunitarios, que veníamos haciendo mujeres y hombres, pues las responsabilidades derivadas del espacio privado, antes responsabilidad de las mujeres, han pasado ahora a convertirse en demandas sociales.

La conciliación plantea una **nueva organización** de la sociedad, pues todas las instituciones deberán implicarse en las soluciones, desde los propios **poderes públicos y sus instituciones (sistema educativo, sistema de servicios sociales, sistema de relaciones laborales...)** hasta las **entidades privadas (empresas, sindicatos, escuelas...)** para que así mujeres y hombres puedan disfrutar de la ciudadanía en **igualdad de oportunidades**. Por lo tanto no sólo consideramos que la conciliación tiene que ver con la persona- trabajadora y la persona -cuidadora, sino la persona autónoma que realiza actividades fuera de esos dos ámbitos (ocio, participación asociativa, cultural, política, etc.). Por tanto, estamos hablando de un puzzle en el que las piezas del empleo, el cuidado de las otras personas y el ámbito personal encajen de un modo no forzado (ni con sobre carga de trabajo en casa, ni con jornadas interminables en el trabajo). Realidad ésta que falta mucho por conseguir

### 3.- MARCO HISTÓRICO

Fue en la Primera Revolución industrial que los tiempos de familia (hogar) y trabajo (empleo) se separaron, lo que implicó una adjudicación de roles inamovibles que consistían en que el varón se empleaba y las mujeres se dedicaban al cuidado del hogar y la familia. Tareas éstas de escaso reconocimiento a pesar de que, como sabemos, el espacio de la producción no es nada sin el de la reproducción (el ámbito doméstico).

Está claro que el mercado de trabajo tiende a reproducir los roles tradicionales.

### 4.- MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo no es neutro y su funcionamiento y características están totalmente estructurados en torno al género, estructuras que no facilitan la conciliación de la vida laboral y personal. El mercado de trabajo tiende a reproducir los roles tradicionales.

El mercado de trabajo no es un espacio homogéneo. La estructura dual del mercado laboral queda bien descrita en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Piore y Doering) que explica la división existente en dos sectores: Un mercado **primario** donde prima la estabilidad laboral, donde se invierte en formación, promoción para el empleo, salarios dignos, y un mercado de trabajo **secundario** cuyas relaciones laborales están caracterizadas por la inestabilidad, la rotación, jornadas cortas o excesivas, salarios reducidos etc., en donde se sitúan los colectivos más frágiles, donde están situadas gran parte de mujeres.

#### 4.1 MUJER Y MERCADO LABORAL

A la vida de las mujeres como reproductoras, cuidadoras y proveedoras del bien social de la familia, hay que destacar que las mujeres que consiguen un trabajo remunerado, es en la mayoría de los casos en condiciones de precariedad con la doble jornada, con desigualdad de salarios en trabajos de igual valor. En condiciones de desigualdad y sin prestaciones sociales.

Con la incorporación progresiva de las mujeres al mercado de trabajo, la conciliación es necesaria, imprescindible, para conseguir la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida de las mujeres y hombres.

La incorporación de la mujer al mercado laboral es un hecho incuestionable, en 1993 la tasa de actividad se situaba en un **34%** en el 2007 en un **49,37%**, 2.008 en un

**51,38%**. Si es un hecho que la tasa de actividad de las mujeres ha subido de una manera espectacular, sin embargo su incorporación al mercado laboral no se ha producido en la misma medida.

Tenemos que contemplar la conciliación como dos ámbitos dependientes uno del otro:

- **Ámbito productivo y ámbito reproductivo**, que se afectan mutuamente, en este sentido el propio mercado laboral reproduce los roles tradicionales:
- **Salarios bajos**
- **Segregación Laboral**



#### SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de calificaciones añadidas.

Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

**[Palabras para la igualdad. Instituto de la Mujer]**

La segregación ocupacional se divide en:

- **Segregación Horizontal**
- **Segregación Vertical**

Las mujeres se integran en el mercado de trabajo a través de ocupaciones y actividades relacionadas con la atención y cuidado de los/as otros/as, justamente donde se da más precariedad, temporalidad, salarios comparativamente más bajos en trabajos de igual valor, es en este sentido que hablamos de **segregación vertical**, y **segregación horizontal** cuando las mujeres no pueden acceder a mandos superiores, o no están representadas, en comparación con los trabajadores.

También destacar que los trabajos feminizados están menos retribuidos. De este modo los trabajos precarizados son realizados mayoritariamente por las mujeres.

Un ejemplo muy revelador de lo que estamos explicando anteriormente lo encontramos en el sector textil, donde la mayoría de las trabajadoras son mujeres (segregación horizontal) y los mandos superiores son casi siempre hombres (segregación vertical). Resaltar que las mujeres que trabajan en el sector servicios en la CM se sitúan en torno al 90% frente a un 64% de hombres.

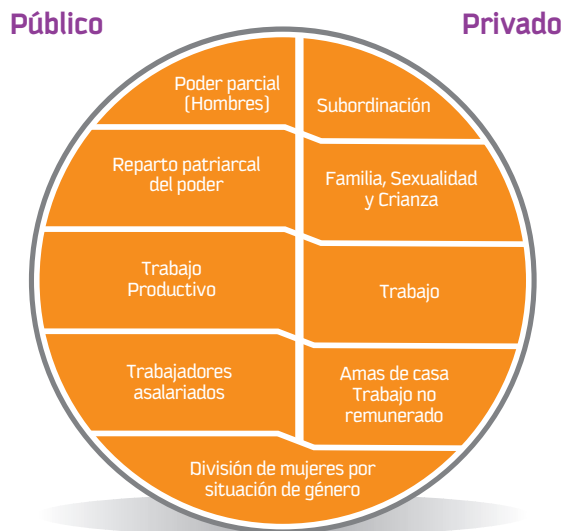
También hemos de indicar que aproximadamente el 80 % de los contratos a tiempo parcial están suscritos por mujeres.

De este modo situamos a una gran mayoría de mujeres en trabajos más precarizados con lo que esto puede suponer de inconveniente a la hora de consolidación de su puesto de trabajo.

### ¿QUÉ INCONVENIENTES?

Desde UGT-Madrid, secretaría de igualdad pensamos que uno de los inconvenientes más importantes que pueden darse son los que se están dando YA con cierta frecuencia, es el cálculo racional que realizan muchas parejas de cuál es el sueldo más elevado y el menor coste de oportunidad a la hora de abandono del puesto de trabajo, cálculo que en la inmensa mayoría sale a favor de las mujeres y son éstas las que están optando por el abandono del mercado laboral.

### DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO



## 5.- PACTO SOCIAL

Por lo expuesto, parece que la Conciliación es un aspecto que sólo atañe a las mujeres, **sin embargo constituye un problema colectivo** que afecta a toda la sociedad. En este sentido es necesario un nuevo Pacto Social que posibilite que tanto mujeres como hombres participen en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos vitales del ser humano. Desde la secretaría de Igualdad de UGT-Madrid nos preguntamos, ¿cómo no va a ser responsabilidad también de los varones el que sobre las mujeres se cargue todo el peso del espacio de la reproducción y gran parte, cada vez más, de la producción? Es evidente que la omisión de unos va en detrimento de las otras, y en este sentido, y si nos referimos única y exclusivamente al ámbito crematístico de la rentabilidad, estamos perdiendo activos (en este caso activas) tan competentes y eficaces como sus compañeros y a la inversa, y esto ya cae fuera de lo meramente racional económico, los varones se pierden una parte importante de su ciclo vital como cuidador y educador de las nuevas generaciones

**El pacto social del que hablamos se habría de dar entre trabajadoras y trabajadores, administración, empresa y agentes sociales.**

## 6.- ESTRATEGIAS PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Además de la corresponsabilidad en el trabajo del hogar, otras estrategias para la conciliación de la vida laboral y familiar son el trabajo a tiempo parcial, con las dificultades que estos tipos de contratos acarrearán o la utilización de recursos comunitarios para el cuidado de las personas a nuestro cargo, escuelas infantiles 0-3 años, residencias, centros de día... con el déficit que existe, es por lo tanto imprescindible la corresponsabilidad de todos y todas, administración, agentes sociales etc.

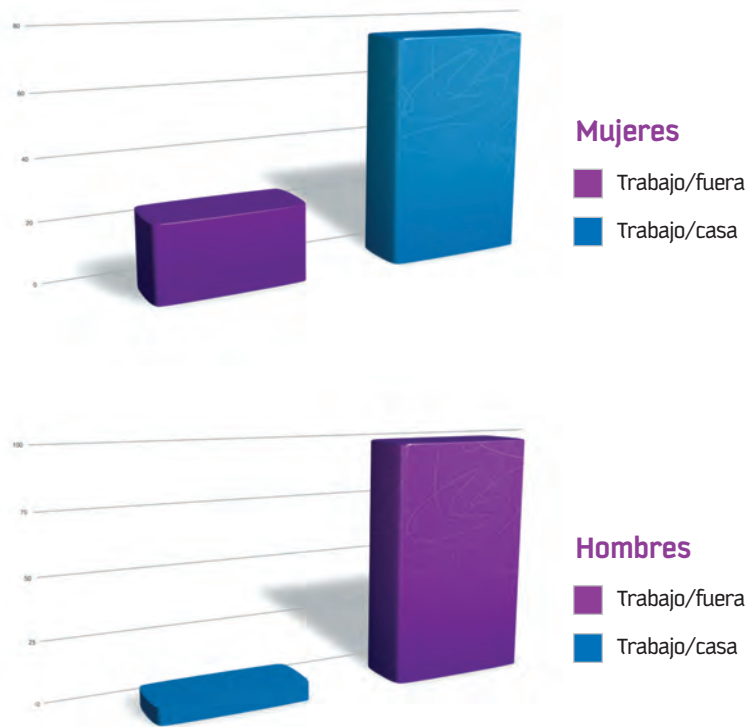
**Por un lado las familias tienen que alcanzar repartos más equitativos de las responsabilidades familiares, por otro, las administraciones públicas deben de proporcionar servicios para el cuidado de las personas, las empresas deben de introducir medidas que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar entre los trabajadores y trabajadoras.**



## 7.- DATOS ESCLARECEDORES

Según un estudio de M<sup>a</sup> Ángeles Duran el estudio del “uso del tiempo en la vida cotidiana” refleja que las mujeres trabajan diariamente 56 minutos más que los hombres, lo que significa que la carga total de trabajo de las mujeres es un 15% superior a la de los hombres. Así, si se analiza el tiempo dedicado al trabajo profesional, los hombres utilizan semanalmente en el empleo remunerado más del doble de horas que las mujeres (28,13 horas los hombres, 12,17 las mujeres), pero las mujeres dedican dos veces y media más tiempo que los hombres al trabajo en casa (36,50 horas las mujeres y 14,24 los hombres).

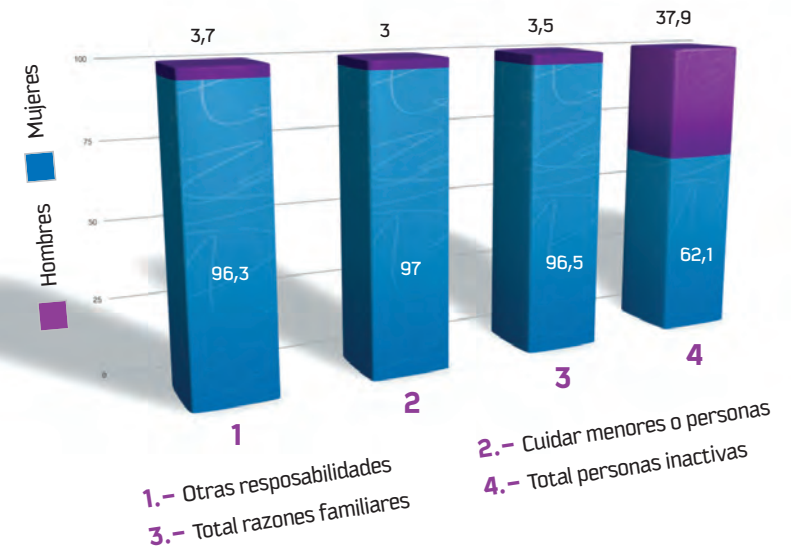
Del trabajo realizado para el cuidado de las personas mayores, un 90% lo realizan las familias y de este porcentaje en torno a un 83 % realizado por mujeres, según análisis de Rodríguez Cabrero de la Universidad de Alcalá de Henares.



En cuanto al cuidado de los niños y los ancianos en los hogares, el CSIC revela que las mujeres les dedican 10,78 horas a los más pequeños, mientras que los hombres sólo tres.



### Personas inactivas que no buscan trabajo



## 8.- LAS FAMILIAS MONOMARENTALES O MONOPARENTALES?

La gran mayoría de los hogares monoparentales, en otros países y en el nuestro, está bajo la responsabilidad de mujeres (Fernández y Tobío), razón por la cual ha comenzado a hablarse de familias “*monomarentales*”. Nos centraremos, por tanto, en las familias de madres solas, por su mayor presencia y porque, como hemos podido constatar en otros estudios, las condiciones de vida de las familias encabezadas por mujeres son más preocupantes que las de aquellas que están bajo la responsabilidad de hombres.

En 1986 el *Parlamento Europeo* declaró la siguiente resolución sobre familias monoparentales:

1. El número de familias monoparentales está creciendo;
2. La gran mayoría de estas familias monoparentales son de mujeres (viudas, divorciadas, separadas y solteras);
3. Sus ingresos son bajos en comparación al coste de vida y muchas de estas familias viven en condiciones de pobreza;
4. Madres solas, teniendo la dificultad en encontrar trabajos remunerados, particularmente los casos de mujeres con un bajo nivel de educación e inadecuada formación profesional cuando buscan el primer empleo;
5. Las madres solteras tienen dificultad de compatibilizar el trabajo con la crianza y educación de sus hijos.

El *Parlamento Europeo* también consideró que:

1. Muchos países dan pocas facilidades para el cuidado de los hijos;
2. Existe falta de información y carencia de organizaciones para dar información y orientación.
3. Las dificultades económicas de las madres solteras se ven agravadas por otros factores, especialmente problemas relacionados con el alojamiento.

En virtud de lo cual el Parlamento hizo las siguientes demandas:

- Horarios de trabajo flexibles.
- Concesión de permisos a la madre o padre solo para cuando el hijo o hija esté enfermo por lo menos hasta que alcance la edad de 12 años.

- Abrir la posibilidad de duplicar la duración del permiso por maternidad.
- Medidas para facilitar el acceso de las familias monoparentales a viviendas de alquiler moderado.
- El incremento de servicios de cuidado a niños (guarderías, casas de cuidado de niños etc.) con horarios flexibles.
- Reducción de impuestos en el cuidado de niños.

## 9.- ALGUNOS DATOS

- En el 2007 las familias con una mujer al frente constituyen el 88,23% de las 421.000 familias monoparentales
- En el 2007 existían 133.800 familias monoparentales más que en 1996, supone un incremento del 46,525%
- Con el paso del tiempo el nº de familias monoparentales encabezadas por mujeres se ha incrementado considerablemente en el caso de mujeres casadas
- En 1996 el 58,48% estaba encabezada por mujeres, frente al 83,21% en el 2007
- Es en el colectivo de casadas donde el incremento ha sido más significativo
- Aunque la mayor desproporción se da en personas solteras
- En 1996 el 96,14% estaba encabezado por mujeres, frente al 92,32% en 2007

## 10.- DIFICULTADES PARA PODER CONCILIAR

- Si existen dificultades a la hora de conciliar trabajo y vida familiar, las dificultades aumentan, cuando la familia la constituye un solo cónyuge con hijos e hijas y se acentúa aún más cuando el cónyuge es una mujer.
- Las principales dificultades entre otras :
  - **Acceso al trabajo.**
  - Acceso a la **formación gratuita y promoción laboral.**
  - No está garantizado el acceso a la **Escuela Infantil Pública.**
  - En el caso de **solicitud de plaza en el colegio público.**

- La dificultad de conciliar la vida laboral y familiar.
- Servicios públicos insuficientes.
- Las medidas políticas encaminadas específicamente hacia las familias monoparentales deben principalmente aportar soluciones que lleven a liberar a éstas de la carga económica que supone el cuidado de los hijos;
  - Se deben de garantizar unos ingresos mínimos.
  - Servicios sociales deben garantizar que sus recursos sean apropiados y suficientes para cubrir las necesidades de estas familias.
- Las medidas de Conciliación son importantes y lo son para poder prevenir y corregir situaciones de desigualdad históricas, que se están produciendo en nuestra sociedad entre hombres y mujeres, entre estas dificultades señalamos:
  - Disminución importante de la calidad y cantidad del tiempo que comparten los miembros de la familia.
  - Sobrecarga de la mujer por la dificultad de compaginar su incorporación al mercado laboral con las responsabilidades familiares.
  - Dificultad para desempeñar diferentes roles (padre, madre, cónyuge, trabajador) y adecuarse a los ciclos vitales de la familia (nacimientos, escolarización, crisis evolutivas).
  - Aumento de conflictos familiares cuando hay que atender necesidades o situaciones especiales. RED CONCILIA.
- La dificultad para compaginar la vida familiar y laboral se ha convertido en una de las principales fuentes de estrés para nuestras familias, y más aún en las familias monoparentales

### 10.1 LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS.

La Conciliación no sólo es importante para las familias y específicamente para las mujeres sino que además es muy importante para las empresas:

Tomar medidas en materia de conciliación no sólo beneficia a trabajadores/as sino también a la organización.

Alguno de estos beneficios son:

- Reducción del absentismo laboral
- Menos bajas por enfermedad
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Evaluación de necesidades de la plantilla de la empresa en materia de conciliación (Planes de conciliación)

### 11.- RECOMENDACIONES DE UGT PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Desde el sindicato UGT, creemos que tenemos que ir haciendo avances en este sentido, con la implantación de Planes de igualdad en las empresas y con la negociación colectiva podremos ir consiguiéndolo, pero para ello necesitamos negociadores /as sensibilizados de que esto es muy importante, **en el avance de las mujeres está implícito el avance de toda la sociedad.**

**Incluir en los planes de igualdad, y en su defecto, en las cláusulas del convenio colectivo:**

- Información y sensibilización en materia de conciliación tanto a la plantilla como al personal directivo y mandos intermedios
- Campañas de sensibilización,
- Difusión de la LOIEMH,
- Información sobre permisos,
- Reducciones de jornada,
- Excedencia,
- Ayudas al personal con personas dependientes a su cargo

- Mejora del régimen de la nueva regulación legal de la excedencia voluntaria y garantizando el reingreso al mismo puesto de trabajo.
- Permisos retribuidos.
- La concreción del derecho de acumulación de lactancia con carácter retribuido.
- Medidas dirigidas a fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los trabajadores masculinos.
- Ayudas económicas o mejoras sociales de otro tipo para los varones en el caso de que ejerzan derechos relativos a los permisos o licencias familiares.
- Permisos sin pérdida económica.
- Eliminación de la segregación ocupacional tanto vertical como horizontalmente.
- La concreción del derecho del trabajador y la trabajadora a la adaptación y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El establecimiento de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y familiar, con independencia de la vida laboral y familiar, a través del establecimiento por ejemplo de permisos retribuidos, mejora del régimen de la nueva regulación legal de la excedencia voluntaria reduciendo el período mínimo del disfrute (ahora cuatro meses) y garantizando el reingreso al mismo puesto de trabajo u a otro de similar categoría profesional.
- La concreción del derecho de acumulación de lactancia con carácter retribuido.
- El establecimiento de medidas dirigidas a fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral por parte de los trabajadores masculinos, como por ejemplo las relativas al establecimiento de ayudas económicas o mejoras sociales de otro tipo para los varones en el caso de que ejerzan derechos relativos a los permisos o licencias familiares. Las que se refieren al incremento de la duración de los permisos y licencias para los trabajadores masculinos cuando éstos están distribuidos entre el hombre y la mujer trabajadora de una forma equilibrada, entre otras circunstancias, etc.
- Las ayudas económicas o sustitutivas de gastos para la conciliación contribuyen en buena medida a facilitar la misma.

- La eliminación de la segregación ocupacional tanto en sentido vertical, como horizontal puede contribuir decisivamente a la ruptura de roles sexistas en el acceso al empleo, o en la promoción, en la eliminación de la discriminación salarial por razón de sexo, en la eliminación de la precariedad laboral que sufren las mujeres en mayor medida en el mercado de trabajo y en consecuencia, facilita e incrementa las posibilidades de conciliación y de la corresponsabilidad.
- Es importante que se ponga especial atención en facilitar la formación en el momento de reanudación del trabajo tras períodos dedicados a la atención de responsabilidades familiares.
- El establecimiento de ayudas económicas dirigidas a facilitar el apoyo económico o el cuidado de los hijos.

## 12.- CONCLUSIONES

- La conciliación es una corresponsabilidad de toda la sociedad, la conciliación no sólo tienen que ser medidas para las madres, hay que arbitrar medidas que impliquen a todas y todos, porque de no hacerlo así, son las mujeres las que seguirán cargando con el peso de tener que conciliar, no sólo hay que hacer que los hombres asuman su parte, sino que la administración asuma las demandas que la sociedad le solicita.
- No pueden seguir las mujeres con la asunción de toda responsabilidad, no podemos seguir permitiendo que las mujeres tengan que seguir eligiendo entre la familia y su carrera profesional, **si no se concilia el acceso al mercado de trabajo se produce ya una situación de desigualdad.**
- El avance de las leyes es un hecho incuestionable, la ley de igualdad efectiva entre mujeres pone el marco legal y recoge medidas que van a mejorar la situación, pero es verdad, que siguen haciendo falta nuevos impulsos.
- No se puede seguir permitiendo el mal aprovechamiento del capital humano de las mujeres.
- La dificultad para compaginar la vida familiar y laboral se ha convertido en una de las principales fuentes de estrés para nuestras familias.
- Desde UGT nos pronunciamos en el aumento del permiso de paternidad, como una medida que beneficiará no sólo la conciliación sino también en la consolidación de las mujeres en su puesto de trabajo.

- También proponemos una mayor flexibilidad horaria en los centros educativos, adecuando los horarios laborales con los horarios educativos.
- Planteamos modificar la normativa laboral en orden a ampliar el límite de edad del menor para que los padres puedan acogerse al derecho de reducción de jornada y para proteger las situaciones de excedencia, por ejemplo, considerando todo el período de excedencia como cotizado.
- El aumento del permiso de paternidad, es una necesidad, con el objeto de que los hombres asuman su responsabilidad en el cuidado y atención a los menores.

### SECRETARÍA DE IGUALDAD DE UGT-MADRID

**Montserrat Tarrero**  
 Responsable del Dpto. de Mujer  
 Secretaria de Igualdad de UGT- Madrid  
 OCTUBRE- 2009

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
 Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>o</sup> (1/10/2009)

## Conferencia EDUCO

Ismael López Ebri  
 Asesor de Proyectos y Formación

### PRESENTACIÓN:

Educo es una **empresa de servicios y proyectos educativos**, con amplia trayectoria en el campo de la educación no formal y con el objetivo de **cubrir las necesidades educativas** de centros de enseñanza, AMPAS, instituciones, ayuntamientos, empresas, niños/as, familias, etc.

### ÁMBITO:

Nuestros programas **se desarrollan con más de 6.000 clientes** y tiene su ámbito de actuación dentro de la **Comunidad Valenciana** principalmente y parte del territorio español.



## METODOLOGÍA:

Seguimos nuestra propia **metodología** de trabajo, con programas de **actividades anuales, con una cualificación y formación correcta de los monitores, con fichas, materiales, cronogramas, y con un sistema de evaluación continua y de calidad.**

## PERSONAL:

Los profesionales escogidos por Educo para realizar sus programas son los componentes de un equipo de monitores y educadores, con **larga experiencia en el campo de la animación y la educación y con un elevado nivel de formación** (psicología, pedagogía, educación social, magisterio, ...)

## OBJETIVOS:

- Facilitar la conciliación laboral y familiar.
- Establecer un marco de referencia seguro, respaldado por un programa educativo y un personal responsable y experimentado.
- Desarrollar actitudes y valores que favorezcan el proceso de socialización y maduración.
- Emplear el juego y las interacciones personales como herramientas de aprendizaje de valores sociales e individuales positivos.
- Posibilitar que el asistente tome conciencia de sus destrezas y habilidades.
- Aprender a respetar los recursos de que disponemos.
- Potenciar el sentimiento de pertenencia a la familia, ofreciendo actividades que requieran de su participación.

## CALIDAD DE SERVICIO:

Estamos tramitando la certificación ISO9001, porque entendemos que nuestra labor educativa cada día es más amplia y queremos garantizar la máxima calidad y el buen hacer de nuestro trabajo.

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
"Conciliación vida laboral, personal y familiar" (1/10/2009)

## Fundación Másfamilia Nuestra razón de ser

Rafael Fuentes Rodríguez  
Director General de "Fundación Más Familia"



## ÍNDICE

- Nuestra razón de ser
- Nuestros proyectos
- Gobierno Corporativo
- Equipo profesional
- Entidades que nos apoyan
- Cómo contactar

## NUESTRA RAZÓN DE SER

**Fundación Masfamilia** es una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente de aquéllas con dependencias (menores, mayores, personas con discapacidad, etc.) en su seno.

La Fundación surge con el fin prioritario de desarrollar acciones que, desde los diversos ámbitos de la vida -económico, educativo, laboral, etc.-, supongan una mejora de la calidad de vida y bienestar de las familias, en contraprestación al importante papel que juegan como elemento de cohesión social.

**Nuestra visión** es clara, queremos encaminar nuestra actuación para conseguir una sociedad mejor, trabajando para ello de una forma decidida, comprometida y responsable. Desde la Fundación, entendemos que una sociedad mejor será aquella

en la que existan mayores cuotas de respeto, compromiso, justicia, igualdad y responsabilidad hacia el ser humano, sus valores y entornos esenciales, sin renunciar por ello al mantenimiento de altos estándares en lo que a la prosperidad y a la calidad de nuestras vidas se refiere.



**Nuestro compromiso** es firme, ya que trabajamos para constituirnos en el corto plazo en una organización pionera, con objetivos, estrategias y herramientas innovadoras y altamente profesionales, de forma que, se nos considere como uno de los principales referentes en materia de protección a la familia, y en particular, en la defensa del necesario pero a la vez complicado equilibrio:

### persona – familia – empresa – sociedad

Con el fin de materializar los objetivos de la Fundación, se están acometiendo las siguientes líneas de actuación:



- Promover instrumentos que faciliten y mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Difundir y apoyar ideas e iniciativas de todo tipo encaminadas a conseguir la mejor comprensión y conocimiento de los valores de la familia e infancia.
- Crear y facilitar herramientas que busquen la mejora de las condiciones económicas y sociales de las familias residentes en el territorio del Estado Español.
- Proponer y apoyar acuerdos e iniciativas normativas ante las diferentes Administraciones Públicas acordes con la misión y fines de esta Fundación.

## NUESTROS PROYECTOS

### efr empresa



Con el certificado efr(c) empresa, Fundación Másfamilia pretende incentivar a las organizaciones para que se impliquen en la generación de una nueva cultura del trabajo, que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal de los trabajadores.

Esta nueva cultura del trabajo incidirá en la relación trabajo-familia y en recuperar alguno de los anteriores indicadores claves mencionados tales como: la recuperación de la tasa de natalidad, una mayor protección de la infancia, que está sufriendo las consecuencias negativas de las largas jornadas laborales de los padres; una mayor integración de todos los colectivos más desfavorecidos, y a una mayor igualdad entre hombres y mujeres, cuyas diferencias fundamentales en enmarcan precisamente en el tandem trabajo-familia.

En el plano de la empresa, el certificado efr(c) pretende favorecer una mejora de la productividad, mediante una concepción del trabajo basada en el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas trabajadas y de la presencia física del trabajador; reducir el absentismo y la rotación y, por ende, retener el talento, gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores y a la generación de un clima de paz social en la empresa.

### efr municipio



La iniciativa efr municipio pretende incentivar a las corporaciones locales para que impulsen, apoyen y favorezcan la conciliación, la responsabilidad familiar y la igualdad de oportunidades, desde su papel de aglutinador social, actuando sobre todos los elementos que están en su área de influencia –ciudadanos y empresas–, y así contribuir a generar una sociedad más moderna, justa y con mayores cuotas de bienestar, felicidad y calidad de vida.

Los objetivos del modelo de gestión efr municipio son:

- Conseguir diferenciar, bajo un concepto único de discriminación positiva a las corporaciones locales que apuestan decididamente por los aspectos de conciliación e igualdad de oportunidades, frente a otras “más aletargadas”.

- Conseguir crear en la ciudadanía, los colaboradores, las empresas, y especialmente entre algunos colectivos como familias, mujeres, mayores, desfavorecidos socialmente, etc., una reputación social positiva en materia de conciliación, igualdad de oportunidades y responsabilidad familiar de las corporaciones locales adheridas.
- Conseguir generar un fenómeno de competitividad “sana y constructiva” entre corporaciones locales, de forma que, basándose en sus posibilidades y competencias y apoyándose en un fenómeno de eficacia y eficiencia, mejoren su gestión al respecto.
- Conseguir por último y como objetivo más importante, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y sus colaboradores y especialmente, de los colectivos anteriormente mencionados.

## GOBIERNO CORPORATIVO

### Patronato

#### Entidades Jurídicas

	<b>Fundación Adecco</b> D. Fernando Abril-Martorell
	<b>BBVA</b> D. Gonzalo Babé
	<b>Cuatrecasas Abogados</b> D. Benigno Blanco
	<b>Federación Española de Familias Numerosas</b> D. Manuel de Cominges
	<b>Grupo Intereconomía</b> Dª. Gloria Juste
	<b>Iberdrola</b> D. Jorge Lucaya

	<b>IESE. Universidad de Navarra</b> D. José Luis Requero
	<b>Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</b> D. Antonio Trueba
	<b>MRW</b> D. Carlos Clemente (Colombia)
	<b>Mutua Madrileña</b> D. Carlos Clemente (Colombia)

### Cargos del patronato

<b>Presidente:</b>	D. Antonio Trueba (e)
<b>Vicepresidente:</b>	D. Manuel de Cominges (e)
<b>Vocales:</b>	Fundación ADECCO BBVA Cuatrecasas Abogados Federación Española Familias Numerosas Grupo Intereconomía Iberdrola IESE Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales MRW D. Fernando Abril-Martorell (e) D. Gonzalo Babé (e) D. Benigno Blanco (e) D. Jorge Lucaya (e)
<b>Director General:</b>	D. Rafael Fuertes [*](e)
<b>Secretario:</b>	D. Ignacio Arias [*](e)
<b>Vicesecretario:</b>	D. José Luis Jiménez [*]

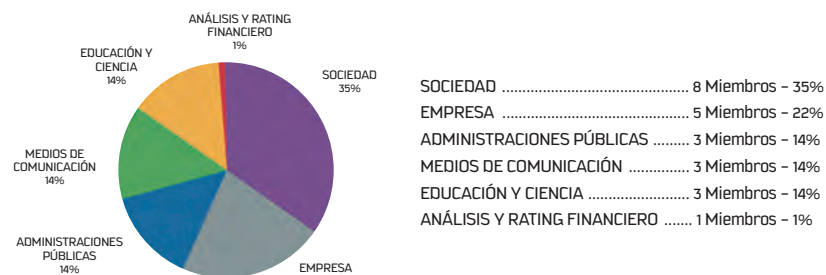
(e) Miembro Comité Ejecutivo - [\*] No Patrono



## ENTIDADES QUE NOS APOYAN

### Consejo Asesor

Es el órgano consultivo de Fundación Másfamilia, y está formado por más de 20 prestigiosos profesionales en representación de distintos grupos o áreas de interés que afectan o pueden verse afectados por el desempeño que llevamos a cabo:



- Analistas Internacionales de Sostenibilidad. A.I.S.
- Asociación de Editores de Diarios Españoles. A.E.D.E.
- Asociación Española de Directivos y Desarrollo de Personas. AEDIPE
- Asociación Nacional de Entidades de Prevención Riesgos Laborales Acreditadas. ANEPA
- Asociación Española del Pacto Mundial. ASEPAM
- Confederación Española de Consumidores y Usuarios. CECU
- Confederación Española de Organizaciones de Mayores. CEOMA
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. CC.OO
- Comisión Nacional para la racionalización de los horarios españoles.
- Comité Español de Representantes de Minusválidos. C.E.R.M.I.
- Comunidad de Madrid.
- Expansión
- Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias. FEDEPE
- Foro de la Familia.
- Grupo Júbilo
- IESE. Universidad de Navarra

- Instituto de empresa
- Junta de Andalucía
- Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales. (MTAS)
- Mujer, Familia y Trabajo.
- Plataforma de Organizaciones de la Infancia. P.O.I.
- Unión Nacional de Asociaciones Familiares. UNAF
- Unión General de Trabajadores. UGT
- Universidad Complutense de Madrid.

## ENTIDADES QUE NOS APOYAN

### Acuerdos de colaboración:

Fundación Másfamilia ha puesto en marcha un networking de entidades colaboradoras con el objetivo de intercambiar experiencias y aprovechar las sinergias existentes. En el mismo, tienen cabida organizaciones de todo tipo, públicas y privadas, con o sin ánimo de lucro, que deseen contribuir con su trabajo a los objetivos de la Fundación.

### Entidades públicas



## Entidades privadas



Asociación de Empresarios para el Progreso



Asociación Mujer Familia y Trabajo



Analistas Internacionales en Sostenibilidad



Monitor Empresarial de Reputación Corporativa



Fundación ACS



Instituto Andaluz de Tecnología



Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas



Merkit



Parque Científico y Tecnológico Cartuja 93

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>®</sup> (1/10/2009)

## Taller Digital de la Universidad de Alicante

Elisa Espony  
Directora de RRHH de Taller Digital

## CÓMO CONTACTAR



### Dirección Postal

C/ Mesena, 79 - 28033 Madrid  
Teléfono: (+34) 902 106 525 - Fax: (+34) 91 766 98 76  
Mail: fundacion@masfamilia.org  
Web: www.certificadoefr.org

## LA EMPRESA Y SU EQUIPO: TRAYECTORIA DEL TALLER DIGITAL

El Taller Digital es una empresa tecnológica dedicada a crear, organizar, presentar y conectar información digital a través de múltiples soluciones.

La empresa ha desarrollado dos bibliotecas virtuales reconocidas, la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes <http://www.cervantesvirtual.com/> y la Biblioteca Virtual Joan Lluís Vives <http://www.lluisvives.com/>, que se han convertido en una muestra de conciliación entre las bibliotecas tradicionales y el mundo digital.

Además, desde su creación, en el año 2004, ha proporcionado soluciones tecnológicas a empresas del sector público y privado y a entidades del tercer sector (entidades sin ánimo de lucro) ofreciendo servicios en:

- ingeniería informática,
- diseño y desarrollo de páginas web,
- diseño gráfico e imagen corporativa,
- consultoría (accesibilidad, usabilidad y posicionamiento web),
- edición digital y publicación electrónica,
- producción audiovisual,
- digitalización,
- gestión documental.

En estos momentos el Taller Digital está compuesto por 65 personas que desarrollan su trabajo en las diferentes áreas y departamentos de la empresa. Se trata de un equipo joven, compuesto principalmente por hombres y mujeres entre 25 y 40 años y que, por sus características personales y familiares valoran el uso de medidas que les permitan la conciliación de la vida personal y laboral.

## LA EMPRESA Y LA CONCILIACIÓN

### 1. ¿Por qué entramos en el proyecto EFR?

La Dirección del Taller Digital, siempre ha tenido un estilo de gestión basado en la importancia de las personas y en la creencia de que el equipo humano ha de sentirse vinculado y comprometido con la empresa como medio para alcanzar los objetivos. Por este motivo, de manera habitual se han desarrollado acciones relacionadas con la conciliación (si bien nunca le habíamos puesto nombre).

Al tener conocimiento de la existencia de un certificado orientado a desarrollar prácticas y acciones específicas en esta materia, nos pareció que era una forma idónea de:

- 1º Dar valor a un gran número de acciones (que ahora llamamos medidas de conciliación) que se desarrollaban de forma habitual pero sin vincularlas a la cultura de empresa ni al estilo de dirección y que desde el equipo de Dirección se veían como un valor añadido.

Posteriormente, y ya durante la propia gestión de la certificación identificamos otras ventajas y utilidades como:

- 2º Establecer un hito desde el cual pudiéramos realizar un trabajo de mejora continua.
- 3º Disponer de una metodología formal y estandarizada con la que poder implementar un plan ordenado y estructurado.
- 4º Medir y evaluar el uso y eficacia de estas medidas y ligar estos resultados a una gestión más eficaz de los Recursos Humanos y por supuesto, a la cuenta de resultados.

### 2. Ventajas que aporta el certificado

En primer lugar, el hecho de disponer de un diagnóstico externo es una oportunidad de mejora excelente y, sobre todo, objetiva.

En segundo lugar, la medición a través de indicadores tangibles del uso de las medidas nos permite llegar a conclusiones que están directamente relacionadas con los objetivos estratégicos.

En tercer lugar, supone un factor diferenciador con respecto a otras empresas, que te posiciona en lugar preferente a la hora de retener y de captar “talentos”.

En cuarto lugar, facilita la comunicación con otras empresas que tienen los mismos intereses y las mismas preocupaciones, por lo que permite una red de contactos afín.

En quinto lugar, fideliza al cliente interno y con ello aumenta la motivación y el compromiso (y reduce absentismo y presentismo).

Desde un punto de vista global, ninguna medida de conciliación puede poner en riesgo la viabilidad de la empresa, de hecho, el objetivo último de cualquier plan de acción de estas características se ha de ver reflejado directa o indirectamente en la cuenta de resultados.

### 3. Principales medidas de conciliación.

En la actualidad disponemos de 61 medidas de conciliación agrupadas en cuatro categorías que son:

- Medidas de apoyo a la familia.
- Medidas de flexibilidad laboral.
- Medidas de estabilidad y calidad en el empleo.
- Servicios de apoyo.

Todas las medidas están basadas en los principios de UNIVERSALIDAD y ACCESIBILIDAD y si bien es cierto que hay situaciones que requieren acciones positivas, en líneas generales, las medidas se han concebido sin identificar colectivos específicos.

Algunas de las medidas más habituales (bien por su uso o por su presencia en todos los casos) son:

#### EJE: MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

- MAF1 Ampliación del permiso por nacimiento de hijos
- MAF2 Ampliación del permiso de lactancia

- MAF3 Ampliación de la excedencia por nacimiento de hijos
- MAF4 Acumulación del permiso de lactancia
- MAF5 Reducción de jornada por personas a cargo
- MAF6 Permiso por acompañamiento a visitas médicas a familiares y cónyuges
- MAF7 Acomodación de vacaciones por embarazo
- MAF8 Acomodación de vacaciones por separación, divorcio o viudedad
- MAF9 Excedencia por cuidado de familiares
- MAF10 Preferencia para disfrute de las vacaciones por circunstancias familiares
- MAF11 Preferencia para disfrute de los permisos retribuidos de Semana Santa y Navidad por circunstancias familiares
- MAF12 Ampliación del permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar

### EJE: MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

- MFL1 Reducción de jornada durante los períodos de Navidad y Semana Santa
- MFL2 Reducción de jornada durante el período de verano
- MFL3 Desarrollo de jornadas, preferentemente, en horario intensivo
- MFL4 Desarrollo de jornada intensiva durante el período de verano
- MFL5 Cambios puntuales de horario por motivos personales
- MFL6 Días de asuntos propios retribuidos
- MFL7 Abandono del puesto de trabajo por emergencia
- MFL8 Flexibilidad para organizar el trabajo personal
- MFL9 Bancos de tiempo
- MFL10 Cambios en los horarios de entrada por motivos personales
- MFL11 Autonomía para decidir cuando se realizan las vacaciones
- MFL12 Ampliación del permiso por traslado de domicilio

- MFL13 Excedencia voluntaria por interés particular
- MFL14 Flexibilidad horaria de entrada y salida
- MFL15 Licencia para perfeccionamiento profesional
- MFL16 Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho
- MFL17 Permiso para realizar pruebas oficiales
- MFL18 Flexibilidad para organizar viajes y desplazamientos de carácter laboral
- MFL19 Permisos retribuidos de Navidad y Semana Santa
- MFL20 Prolongación del período de disfrute del permiso por asuntos propios
- MFL21 Modificación puntual de horarios por motivos profesionales
- MFL22 Flexibilidad horaria (no permanente) de entrada y salida
- MFL23 Salidas a consulta médica

### EJE: SERVICIOS DE APOYO

- SAP1 Facilidades para modificar los horarios habituales por asistencia a formación
- SAP2 Plan de formación
- SAP3 Formación en Prevención de Riesgos Laborales
- SAP4 Formación técnica específica del puesto de trabajo
- SAP5 Formación a distancia
- SAP6 Tiempo de formación
- SAP7 Reducción de jornada para formación
- SAP8 Adecuación de los desplazamientos por motivos laborales a las circunstancias personales o familiares
- SAP9 Gestión de alojamiento por motivos personales
- SAP10 Aparcamiento a disposición de los trabajadores de la empresa
- SAP11 Servicio médico en la empresa

- SAP12 Reconocimientos médicos generales
- SAP13 Servicios a los trabajadores en la empresa
- SAP14 Servicio oftalmológico en la empresa
- SAP15 Servicios UA

### EJE: MEDIDAS DE ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO

- MEC1 Estabilidad laboral
- MEC2 Gastos de desplazamiento
- MEC3 Modelo de retribución variable
- MEC4 Conceptos retributivos transparentes
- MEC5 Equidad retributiva
- MEC6 Promoción interna transparente
- MEC7 Ofertas transparentes
- MEC8 Anticipos de nómina
- MEC9 Retribución íntegra de salario en situación de incapacidad temporal
- MEC10 Selección transparente
- MEC11 Cláusula de revisión salarial

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar” (1/10/2009)

## ATQ QUIMYSER S.L.

Pedro Rodríguez  
Representante de ATQ Quimiser

### PRESENTACIÓN:

ATQ QUIMYSER se fundó en 1996 para ofrecer servicios de consultoría al sector de fabricación de productos químicos, más específicamente a empresas formuladoras de productos de limpieza, desinfectantes, productos para piscinas y otros similares.

Se trata por tanto de una consultoría muy específica de las que hay muy pocas, no sólo en España, sino también a nivel europeo.

Hoy día somos la primera consultora química española por amplitud y profundidad de catálogo e implantación nacional.

La propiedad de la empresa es íntegramente española, perteneciendo un 50% a cada uno de sus socios y administradores:

Pedro Rodríguez, que ejerce las funciones de responsable comercial y de formulaciones, y Amparo Cardo, responsable de documentación y de cuestiones legales, ambos compartimos de manera efectiva la gerencia de la empresa.

La aspiración de los socios siempre ha sido que nuestra empresa supusiese un entorno de relaciones “diferente” a la concepción habitual de empresa. Para nosotros el trabajo no es “un castigo”, y mucho menos “un castigo divino”. El trabajo y su entorno deben contar con un principio “ser apetecibles”. Creemos en las personas.

## ¿PURO ROMANTICISMO?

### NUESTRO EQUIPO.

Durante estos 13 años de existencia, la empresa ha ido desarrollándose de manera continua. Actualmente su plantilla está compuesta por ocho personas y todas ellas cuentan con una especialización técnica. Dos personas tienen la licenciatura en Químicas, otra la de Tecnología de Alimentos, una la de Ingeniería Industrial, dos la de Técnico Superior de Laboratorio y por último otras dos la de Administrativo. La última persona se ha incorporado en marzo de 2009.

### NUESTRAS INSTALACIONES

Desde el principio contamos con un laboratorio propio que nos proporciona independencia en nuestros trabajos.

Este laboratorio genera día a día nuevos desarrollos para todos nuestros clientes.

### NUESTROS SERVICIOS

La realidad legislativa ha hecho de ATQ QUIMYSER una empresa imprescindible en el sector. Y a esta realidad legislativa se han unido los servicios propios de una ingeniería y la elaboración de formulaciones.

### NUESTROS CLIENTES

En estos trece años de existencia, más de cien empresas fabricantes o distribuidoras de productos químicos han confiado en nosotros.

Actualmente 50 empresas de todo el territorio nacional mantienen un contrato de servicios permanente con ATQ QUIMYSER.

## PLAN ESTRATÉGICO PARA ATQ 2008-2010

### VISIÓN 2010

Consolidarnos como la primera consultoría química del país en el sector de los formuladores de detergentes

### MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS SOBRE:

#### ■ LAS PERSONAS PROPIETARIAS:

- La propiedad de la empresa desea obtener el máximo rendimiento económico de la misma.
- No obstante, este objetivo económico está subordinado y supeditado al cumplimiento de la Misión y los Valores Corporativos definidos en esta memoria.
- Las personas propietarias son al mismo tiempo personas trabajadoras de la empresa y participan de la Misión y Valores Corporativos como cualquier otra persona relacionada con la organización.

#### ■ LAS PERSONAS EMPLEADAS:

- La empresa favorecerá el desarrollo personal y profesional de las personas empleadas en la misma.
- La conciliación de la vida laboral con la familiar es una característica irrenunciable del trabajo en esta empresa.
- Las personas empleadas en la empresa participarán de y en las políticas que les afecten.

#### ■ POLÍTICA DE CALIDAD

- La máxima aspiración en política de calidad es la Satisfacción del Cliente.
- La empresa desarrollará asimismo una política de innovación que le permita adelantarse a las necesidades futuras de los clientes.
- Para ambos objetivos, la empresa contará con los métodos de trabajo apropiados, certificados en lo posible por entidades externas.

#### ■ IMAGEN CORPORATIVA

- La empresa será reconocida por una imagen acorde a sus actividades, Visión, Misión y Valores corporativos.
- La imagen de la empresa contará con una difusión adecuada.

#### ■ RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La empresa se siente parte del territorio y la sociedad local y global en la que se encuentra.
- Desarrollará acciones de Responsabilidad Social Corporativa en los campos siguientes:
  - Personas Empleadas.
  - Ámbito cultural local.
  - Ámbito social global.
  - Sostenibilidad medioambiental.
- Estas acciones se difundirán adecuadamente ya que son consideradas como uno de los patrimonios fundamentales de la empresa.

## ANÁLISIS DEL ENTORNO

### ECONÓMICO

- Inmersos en crisis económica que se acentuará en 2009 y con previsión de salida para final de 2010.
- Restricción crédito bancario en general.
- Restricción del consumo de las familias medias.
- Incremento en el consumo de productos de lujo.
- Globalización económica.
- Importancia de la imagen.
- Valorización de las cosas bien hechas.
- Valorización de la innovación.

### SECTORIAL (clientes)

### SECTORIAL (competencia)

### TECNOLÓGICO

- Las ventas por internet suben cada día en todos los sectores.
- Suben: ADSL, internet, móviles, PC en casa, web2.
- A tener en cuenta:
  - e-información.
  - e-factura.
  - e-formación.
  - ¿e-servicios?, ¿e-consultas?
- Imagen tecnológica.

### SOCIAL

- Sube el concepto de RSC (responsabilidad social corporativa).
- A tener en cuenta:
  - Plan de Igualdad.
  - EFR (empresa familiarmente responsable).
  - Calidad y medioambiente: ISO 9000 y 14000.
  - Sostenibilidad.
  - 0,7% para tercer mundo: relación con ONG's.
  - Incidencia social local.
- Imagen social.

## ANÁLISIS DAFO

### DEBILIDADES

- Empresa de pequeña dimensión
- Baja estabilidad en todos los sentidos
- Alta dependencia de las personas que trabajan en la organización
- Recursos financieros escasos
- Dificultad para encontrar profesionales formados
- Dificultad para formar profesionales inexpertos
- Dificultad para “trabajar bien” (ISO 9000)
- Dificultades para estar técnicamente al día
- Falta de personal

### AMENAZAS

- La globalización provoca ventajas para las multinacionales y grandes empresas

### FORTALEZAS

- Nueva imagen reciente moderna, bien aceptada y adaptada a TIC's
- Presupuesto estable de publicidad en últimos años
- Preocupación por la innovación en todos los sentidos
- Acciones de RSC iniciadas (Plan de Igualdad, EFR)
- Capacidad de análisis de las situaciones
- Capital humano
- Agilidad

### OPORTUNIDADES

- Explotar nuestra imagen moderna y reciente
- Innovar en servicios y la forma de prestarlos
- Implantación de ISO 9000 como forma de mejorar
- Hay que ampliar el catálogo para tener más servicios para “grandes empresas”
- Iniciar un proceso global de RSC basado en las acciones iniciadas y la música

### TRES LÍNEAS RSC

1. ATQ QUIMYSER es la firma que patrocina y financia la Coral SantBlai, agrupación artística perteneciente a la Asociación artístico-musical SantBlaide Potries(Valencia).
2. ATQ QUIMYSER fomenta el uso de productos con etiqueta ECOLABEL (producto ecológico) de la Comunidad Europea, ayudando a sus clientes con la formulación y homologación de estos productos
3. ATQ QUIMYSER S.L. cuenta con la certificación EFR de “Empresa familiarmente responsable”, siendo una de las cien primeras empresas españolas en obtenerlo. Esta certificación da garantías de la implantación en la empresa de políticas y acciones que permiten conciliar la vida laboral y la vida familiar. Lo otorga la Fundación +familia, de la que es patrono el Ministerio de Trabajo. La empresa tiene también implantado un Plan de igualdad. ATQ ha obtenido una ayuda del Ministerio de Igualdad para llevar a cabo esta acción durante el año 2009.

## MEDIDAS EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

### EJE: Servicios a la Persona en la Empresa

- Comedor: Facilitar a las personas la comodidad de poder comer en la empresa, y así poder acabar antes la jornada laboral.
- Cena / comida de navidad: Motivación de los trabajadores, fomento del compañerismo y desarrollo de valores como la Calidad de Vida en el Trabajo.



## EJE: Flexibilidad laboral

- Flexibilidad de horario
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales
- Disposición unilateral de días de vacaciones y de programación de las mismas
- Banco de horas
- Incremento / reducción de jornada anual

## EJE: Soluciones de contratación y retribución

- Transparencia en la retribución
- Transparencia con perspectiva de género que permita comparar los salarios entre hombres y mujeres

## EJE: Soluciones de apoyo y desarrollo profesional

- Formación en habilidades profesionales en horas de trabajo
- Formación en habilidades personales en horas de trabajo

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>o</sup> (1/10/2009)

# Asociación Solidaridad con Madres Solteras (ASMS)

Cristina Rubiales Cardenete

Educadora Social de Asociación Solidaridad con Madres Solteras Madrid

La Asociación de Solidaridad con Madres Solteras (ASMS) se constituyó el 16 de enero de 1984 en Madrid. Creada por un grupo de madres solteras y mujeres interesadas en los temas que afectan a la mujer particularmente en el estudio y atención de los problemas, carencias, necesidades y expectativas de la madre soltera.

## FINES Y OBJETIVOS

1. Analizar la situación de las madres solteras y sus hijas en la sociedad actual.
2. Promover la igualdad de derechos de las familias respetando su diversidad.
3. Fomentar medidas de apoyo encaminadas a disminuir el riesgo de exclusión social de las familias monomarentales (formación, empleo, vivienda, guardería,..)
4. Realizar acciones encaminadas a potenciar la autonomía y el desarrollo y adquisición de recursos personales.

Desde la creación de la asociación el perfil de las mujeres atendidas y los programas desarrollados ha ido cambiando adaptándose a las nuevas demandas sociales del colectivo.

El perfil de las mujeres que llegan a la asociación en la actualidad es muy amplio:

- **Madres solteras por decisión propia:** suponen un porcentaje mínimo de las mujeres atendidas que han llegado a la maternidad por propia decisión, de nacionalidad española, con un nivel socioeconómico medio o medio alto, con el

apoyo de la familia de origen y una amplia red social. Nos presentan demandas comunes relacionadas sobre todo con la discriminación soportada a la hora de solicitar escuela pública, becas, créditos bancarios o avales para el alquiler de vivienda, etc.

- **Madres solteras que han decidido seguir adelante con la maternidad** a pesar de no contar con el apoyo de su pareja: se trata de mujeres jóvenes en su mayoría, con un perfil socioeconómico entre medio y bajo, en muchos casos con escasa calificación profesional, empleo inestable y en situación de riesgo social. La demanda principal que nos solicitan es la de conocer sus derechos y saber si tienen derecho a alguna ayuda tanto económica como de servicios (guarderías, ayuda a domicilio, becas de formación, vivienda, etc)
- **Madres solteras inmigrantes regularizadas:** son mujeres que llevan un tiempo en España y que por diversas circunstancias no tienen el apoyo del padre de sus hijos e hijas. El perfil socioeconómico también es bajo o medio bajo, con una red social menor y aunque tienen más posibilidad de empleo que en situación irregular, los empleos a los que acceden siguen siendo del sector doméstico o servicios (hostelería, teleoperadora, limpieza, etc), empleos que están infravalorados económicamente sin apenas derechos laborales y con horarios que no permiten la conciliación. La demanda que nos presentan es de cómo solicitar ayudas económicas para el alquiler, guarderías, escuelas infantiles, empleo, vivienda compartida, es decir, aspectos muy básicos para poder estabilizar su situación familiar y laboral. También nos demandan muy a menudo conocer a otras mujeres en su situación, es decir, madres solas, con las que puedan compartir su día a día y apoyarse con el cuidado de sus hijos e hijas.
- **Madres solteras inmigrantes no regularizadas:** Es un perfil que va en aumento en la asociación, y son el colectivo de mujeres más invisible. El acceso al mercado laboral es muy limitado, reducido al Servicio Doméstico (con todos los inconvenientes de este sector como son bajos ingresos, bajas condiciones laborales, sin posibilidad de promoción laboral, sin derecho a pagas, vacaciones, etc). La red social que tienen es escasa. Son mujeres que han venido a nuestro país en busca de una mejora, que tienen intención de reagrupar a su familia, y que al quedarse embarazadas y sin el apoyo de su pareja, se quedan solas, sin familiares a los que acudir, etc. No podemos olvidar el desarraigo y la diferencia cultural que les hace sentirse todavía más aisladas. El tipo de demanda que nos solicitan es a un nivel mucho más básico, ya que prácticamente se limita a la obtención de ayudas económicas, pañales, leche, vivienda, etc. La intervención con ellas se hace muy difícil llegando en muchos casos a hacer una mera contención, ya que las situaciones son muy desbordantes. Tanto en este caso

como en el anterior se quedan pendientes temas importantes pero que dejan de serlo al tener una situación tan precaria. Nos referimos al empoderamiento como mujeres, al ocio con sus hijos e hijas, a la dignidad de ser mujeres, madres, etc.

## PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN DE LA ASMS

Los objetivos de las actividades de conciliación de la asociación, son por un lado, cubrir las necesidades educativas de los menores, y por otro, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

No son programas aislados, sino que forman parte de una atención integral a las familias monomarentales, dependiendo de sus necesidades:

- Atención individual y social: servicio de orientación, información y derivación.
- Psicológica: Terapias.
- Laboral y de vivienda: aula de búsqueda de empleo y bolsa de vivienda compartida.
- Educativa: programas de conciliación (centro abierto, campamentos urbanos y campamentos externos).

### CENTRO ABIERTO:

Este espacio se crea hace tres años, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias monomarentales, también para permitir una mayor autonomía y mejora de empleo de las mujeres, ya que disponen de un espacio educativo de calidad donde sus hijas/os están atendidos en un horario más amplio del que ofrecen los centros escolares.

El centro funciona de lunes a viernes desde las 16:00 hasta las 19:30 de la tarde y dispone de 30 plazas para menores en edades comprendidas entre los 3 y los 14 años.

Las actividades que se realizan en el centro con las/os menores son las siguientes:

Apoyo escolar: donde realizan las tareas diarias propuestas desde los colegios.

Refuerzo educativo: En este espacio las educadoras del centro previa observación de las dificultades en la realización de las tareas diarias trabajan con los menores a través de una serie de fichas y técnicas para dotarles de recursos para afrontar el estudio de una manera autónoma.

Actividades de ocio: Esta actividad está ubicada en el último tramo horario del día, es un espacio de distensión y descanso. Donde se trabaja a través de juegos y talleres así como actividades deportivas, todas con un fin lúdico y educativo.

Desde la asociación existe una coordinación directa con los distintos profesionales del distrito (EOEPS, Servicios Sociales, Profesores/as, educadores/as de familia...).

Realizamos reuniones individualizadas con las familias donde ofrecemos pautas educativas las madres que nos lo solicitan.

Damos mucha importancia a la existencia de una información rigurosa y constante del proceso educativo de los menores a sus familias.

Desde el inicio de funcionamiento del centro, observamos una evolución positiva de los menores y sus familias.

Casi el 100% de las mujeres tienen empleo y muchas de éstas han conseguido una mejora laboral.

Esta actividad tiene continuidad en las vacaciones escolares, con los campamentos urbanos y externos.

### CAMPAMENTOS URBANOS:

Esta actividad se desarrolla desde 1996, durante las vacaciones escolares, para facilitar la autonomía y conciliación de las madres solteras y sus hijas e hijos y para favorecer el desarrollo integral de los/as menores en su tiempo de ocio.

Atendemos a más de 100 menores en edades comprendidas entre los 3 y los 12 años.

Éste es un espacio de ocio de calidad, donde se fomenta el desarrollo de la autonomía personal, la autoestima, el ocio saludable y activo, no consumista, la comunicación positiva..., de los/as menores.

El campamento se desarrolla de lunes a viernes desde las 8 a las 17 horas.

El acceso a esta actividad se realiza de manera individual a través de la asociación, derivadas de los servicios sociales del distrito de latina o por otras entidades.

Mantenemos una coordinación directa con los distintos profesionales del distrito.

### CAMPAMENTOS EXTERNOS:

Esta actividad se puso en funcionamiento de manera continua en el 2005 y además de facilitar conciliación de las familias, también permite que los/as menores puedan disfrutar de unas vacaciones, durante 12 días fuera del medio urbano, en contacto con la naturaleza en un centro de educación ambiental.

En esta actividad participan menores en edades comprendidas entre los 7 y los 14 años.

Para las mujeres supone un descanso y un alivio de las responsabilidades familiares, ya que estas no están compartidas.

Gracias a esto se refuerzan las relaciones familiares de manera positiva.

Desde de la asociación fomentamos especialmente en este período el autocuidado de las mujeres.

Los programas de conciliación que desarrolla la ASMS, están pensados para menores a partir de los 3 años de edad y en un horario complementario al lectivo.

Estas actividades no cubren en plazas la necesidad real del colectivo existiendo siempre listas de espera.

Entendemos que es necesario que existan espacios con un horario básico de conciliación en edades comprendidas de los 0 a 3 años y que es responsabilidad de las instituciones públicas facilitarlos a todas las familias.

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>®</sup> [1/10/2009]

## Asociación Isadora Duncan de León

María García Álvarez  
Presidenta de la Asociación Isadora Duncan de León

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

#### Conciliar vida laboral, personal y familiar

La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. **Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta.**

Las empresas pueden ayudar a sus empleados a conciliar de varias formas: horario flexible, jornadas reducidas, jornadas comprimidas, teletrabajo, escuelas infantiles, desarrollo de servicios para el cuidado de las personas dependientes, sensibilización en valores, etc.

Otros aspectos importantes para lograr estos objetivos son la sensibilización y educación en la igualdad, la enseñanza del reparto de responsabilidades y la conciliación desde el entorno escolar para cambiar las actitudes y paradigmas de las nuevas generaciones.

Las familias monomarentales, por sus peculiaridades, tienen necesidades específicas a la hora de lograr esta conciliación. El hecho de ser familias con una

carga añadida al tener que criar a los/as menores en solitario dificulta tanto la conciliación, como la propia inserción en el mercado laboral.

Entendemos que las medidas más urgentes que deberían tomar las administraciones tendrían que orientarse sobre todo al cuidado de los/as menores, dando facilidades a las familias monomarentales en lo que respecta a plazas de guardería, comedores escolares e incluso contratación de cuidadores/as profesionales.

También creemos que, sin olvidar la urgencia de las medidas anteriormente citadas, las Nuevas Tecnologías pueden ayudar a seguir avanzando en esta conciliación tan necesaria. Nos vamos a fijar en dos aspectos diferentes de las TIC como elemento favorecedor de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: el teletrabajo y las redes sociales.

## Teletrabajo

Una definición precisa del teletrabajo es la que lo cataloga como una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICS) en el domicilio del trabajador/a o en un lugar o establecimiento distintos al empleador.

Desde el Parlamento Europeo, una de las diez consignas que se incluye en el acta de 9 de marzo de 2004 es la de "destacar la importancia del trabajo a distancia, cuando éste sea posible, para que los/as trabajadores/as puedan cumplir sus obligaciones profesionales, familiares y educativas y se logre un equilibrio entre sus propios intereses y los intereses de la empresa".

La puesta en marcha del teletrabajo como herramienta para la conciliación de la vida laboral y familiar ofrece los siguientes **beneficios**:

- Presta especial atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y/o personal, fomentando el reparto de responsabilidades familiares y profesionales, y facilitando la **reincorporación** al trabajo después de períodos de ausencia del mercado laboral.
- **Incrementa la participación en el mercado laboral**, a través de un planteamiento integrado que abarque, entre otros fines, el garantizar la disponibilidad y la capacidad de atracción de los puestos de trabajo, el incremento de las cualificaciones, y el ofrecimiento de medidas de apoyo adecuadas.

- Impulsa la introducción de nuevas tecnologías para **mejorar la competitividad** y favorecer la creación y la estabilidad de los puestos de trabajo, a fin de favorecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y privada, y entre la flexibilidad y la estabilidad, favoreciendo el desarrollo de la carrera profesional.
- **Fomenta el diseño y la difusión de nuevas formas de organización** del trabajo innovadoras y viables, que estimulen la productividad y la calidad en el trabajo.
- **Fomenta prácticas que mejoren la gestión del tiempo de trabajo**, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible.

Los teletrabajadores/as se comunican con sus empresas a través del correo electrónico, videoconferencia o chat, después de elaborar cualquier tipo de tarea que pueda desarrollarse a través de un ordenador, como principal herramienta. Así, lo que bien podría hacerse desde una oficina, se realiza desde el hogar y se envía a los/as jefes/as, compañeros/as o clientes pasando a ser esporádicas las visitas a la propia empresa de la que se depende. Por ello el concepto de teletrabajo se refiere más a las labores realizadas con el ordenador aprovechando la comunicación que permite la red, que al trabajo en sí desarrollado en la propia casa, por lo que nada impide realizar acciones de teletrabajo desde una oficina, por ejemplo. No obstante, la conexión virtual con otros empleados de la empresa o con los clientes, convierten a la oficina en un bien prescindible sobre todo en empresas del sector servicios.

En general, las actividades más accesibles al teletrabajo están relacionadas con el comercio electrónico, información y servicios de ayuda en línea, servicios de secretariado administrativo, vigilancia electrónica, traducción y corrección de textos o telemedicina, entre otros.

Pero España todavía no confía en este sistema de organización empresarial. El ritmo de crecimiento anual del teletrabajo entre 1994 y 1999 en nuestro país, según la Comisión Europea, era del 11%. En 2007, el Instituto Nacional de Estadística arrojaba un crecimiento interanual del teletrabajo de un 13,7%, y hoy la situación no ha mejorado.

Los empresarios no lo tienen claro, continúan sin creer en los beneficios del teletrabajo. La desconfianza es una de las principales claves del pinchazo español y la cultura de mantener vigilado al trabajador para evitar pérdidas de tiempo se reflejan en los datos del INE, que revelan que sólo el 14,7% de las empresas se decantan por esta opción. Los expertos europeos apuntan como principal causa del retraso español a la rigidez del sistema productivo y a las dificultades de los

gestores tradicionales de las empresas para controlar a empleados fuera de la sede en un sistema que se basa en las horas trabajadas antes que en los resultados obtenidos.

Otro de los retos a los que se enfrenta nuestro país para igualarse a otros países de nuestro entorno en el avance del teletrabajo es el acceso a las redes de comunicación de alta velocidad, que siguen siendo caras, de baja calidad y de difícil acceso en ciertas zonas.

Para una madre soltera, el hecho de poder trabajar en casa facilitaría enormemente la conciliación de la vida laboral con el cuidado de menores y/o personas dependientes, al poder flexibilizar horarios y ahorrar tiempo en desplazamientos. Así mismo, para conseguir avanzar, entendemos que se hace necesario facilitar el acceso a estas tecnologías por parte de las mujeres, tanto en lo que respecta al aprendizaje de las TIC, como al acceso a las redes de alta velocidad desde el domicilio.

## Redes sociales

Otro de los aspectos de las TIC que podrían favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las familias monomarentales es el uso de las redes sociales, que no son otra cosa que sistemas de comunicación interpersonal a través de Internet.

Si hablamos de redes sociales a casi todo el mundo le vienen a la cabeza aplicaciones como Facebook o Tuenti, las redes más utilizadas en nuestro país. Estas redes se suelen utilizar sobre todo por personas jóvenes que buscan sobre todo relacionarse con sus amigos/as a través de ellas.

Pero existen otras redes sociales no generalistas que pueden ser mucho más interesantes para la conciliación y que quizá no sean tan conocidas por el público en general.

Una de ellas es LinkedIn: <http://www.linkedin.com>, una red en la que distintos profesionales intercambian información, ideas y oportunidades. Si antes hablábamos de teletrabajo y de las dificultades para acceder al mismo, no podemos olvidar que una de esas dificultades era encontrar un puesto de trabajo que se pudiera desarrollar desde casa. Esta red social favorece el intercambio de oportunidades entre profesionales, y se enfoca muchísimo en el teletrabajo.

Y existe también una red social específica para personas que tienen que sacar adelante a sus hijos/as en solitario. **Isadora Duncan Social** es la primera red social para familias monoparentales de España. La creamos desde la fundación de familias

monoparentales Isadora Duncan porque a través de nuestro portal descubrimos la necesidad que tenían estas familias de relacionarse con personas en su misma situación vital.

La carga extra de trabajo que genera la atención a los/as menores dificulta muchísimo el encontrar tiempo para las relaciones personales, y llega a hacerlas imposibles si lo que se busca es encontrar a personas afines, con los mismos problemas, preocupaciones e inquietudes.

La red Isadora Duncan Social nació en febrero de 2.009 y cuenta en estos momentos con 524 personas activas de toda España y Latinoamérica. Está estructurada en distintos grupos según las ciudades y comunidades autónomas de residencia, así como en otros grupos según las edades de los/as menores o intereses como la salud, la educación afectiva-sexual, el voluntariado o la cultura.

Se han realizado ya tres encuentros reales de estas familias, que sin duda han encontrado en esta comunidad un espacio para relacionarse socialmente con otras familias monoparentales. Esto viene a demostrar que la red se utiliza principalmente para las relaciones reales, traspasándose habitualmente y sin ningún tipo de problema la línea que separa la virtualidad de la realidad

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>º</sup> [1/10/2009]

## Asociación Familias Monoparentales AFAMON

Sandra Botella Bonilla

Presidenta de la Asociación Familias Monoparentales AFAMON Islas Baleares

Buenos días a todos los presentes. Desde la Asociación de Familias Monoparentales de las Islas Baleares queremos aportar nuestro granito de arena en la mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las familias monoparentales de las islas, principalmente sostenidas por mujeres.

En la economía balear, con el turismo como uno de sus puntales, una de las características es la estacionalidad en muchos empleos en el ramo de la hostelería, estacionalidad que hoy en día se ve acentuada con la actual crisis económica, que hace que la temporada turística se acorte. Así, en las familias que sólo dependen de un sueldo, es necesario combinar varios tipos de trabajo, muchas veces a turnos, con la consiguiente complicación para el cuidado de los hijos, sobre todo para las mujeres que no cuentan con una red familiar presente en la isla. Pedimos a las administraciones públicas que habiliten servicios de cuidado de niños, o redes de cuidadores para familias monoparentales, con coste en función de los ingresos.

Otro aspecto resurgente de la actual inestabilidad laboral es la necesidad de formación de las mujeres cabeza de familia, bien para encontrar un nuevo trabajo, bien para poder promocionar en el actual y poder contar con mayores ingresos. Los horarios de los cursos de formación a veces son por la tarde, fuera del horario escolar, y acabando a horas que no cubre ninguna actividad extraescolar. AFAMON ha hecho notar a la Consejería de Trabajo la conveniencia de ofrecer servicio de guardería para estos casos, servicio que actualmente no se ofrece, para que las responsabilidades familiares no se conviertan en un obstáculo para su realización como mujer y como trabajadora.

Igualmente, en asistencia a congresos, conferencias, jornadas, etc. que puedan suponer un añadido para mejorar su posición en la empresa o una mejor gestión de su negocio, pedimos que las empresas encargadas de la organización de dichos eventos tengan previsto un servicio de guardería de calidad, servicio que se anunciará con la suficiente antelación junto con la solicitud de inscripción. Y animamos a las mujeres que utilicen estos servicios cuando los encuentren, o pregunten si están disponibles, y lo hagan como primera opción, no como último recurso cuando nos falla la red familiar o social que nos presta el apoyo. Si los organizadores ven que es un servicio útil y que tiene demanda, lo pondrán en futuros eventos; si nadie lo utiliza, no lo prepararán en el siguiente.

También en AFAMON vemos necesario descargar un poco a nuestros mayores, abuelos y abuelas, normalmente la principal figura de refuerzo a nuestra tarea de madres solas. Mayores que confiesan que no tienen tiempo para ir a talleres o actividades que les gustaría y serían beneficiosas para su bienestar físico y psíquico porque tienen que cuidar a sus nietos. En este caso sí podemos hablar de cargas familiares. Y además, al no verse en obligaciones que sobrepasan sus fuerzas, seguramente mejorará la relación con sus propias hijas.

Queda una larga tarea por hacer en el terreno de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, terreno en el que todos, trabajadores, administraciones y empresarios, tenemos que estar convencidos de que no es un lujo, sino una medida de eficiencia y de aumento de productividad para la empresa, y una mejora de la calidad de vida profesional y personal. Muchas gracias.

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>o</sup> (1/10/2009)

## Asociación AMASOL

Cristina Beltrán Mayoral

Presidenta de la Asociación AMASOL de Zaragoza

En primer lugar dar las gracias a AFAMO como acogedora de las jornadas y a la FAMS por la preparación y el trabajo que todo esto conlleva, también a las participantes por el interés.

Haré una **pequeña introducción** describiendo la composición de AMASOL para entender e introducirme después en nuestras medidas de conciliación.

AMASOL fue **creada en el año 2000** en el que se aprobaron sus estatutos y constan sus primeras actas de reuniones, a la Federación creo que pertenecemos desde el año 2002, pero no estoy segura, en principio **se funda para reivindicar derechos de madres solteras, posteriormente y debido a la realidad** con la que tratábamos pasamos de llamarnos Asociación de Madres Solteras a **Asociación de Madres Solas**, para abarcar a más familias con problemáticas similares a las nuestras y también con el paso del tiempo fuimos viendo que los problemas inmediatos no eran sólo reivindicaciones de género o Leyes, sino asistencia y actividades inmediatas que ayudaran en el día a día.

**Actualmente AMASOL cuenta** con puntos de información en la Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza, en la Casa de las Culturas, porque también es una realidad la disparidad de países de origen de nuestras socias, y en una oficina situada en el Centro Histórico de la ciudad.

Las **actividades** que llevamos a cabo son en diferentes infraestructuras Institucionales extendidas por todo el casco urbano, también y desde hace poco tenemos un piso alquilado de protección oficial con oficina y que servirá de vivienda tutelada para 2 familias monomarentales temporalmente.



Para sacar adelante **el trabajo de la asociación contamos con 5 trabajadoras con contrato y 28 voluntarias que continuamente apoyan las diferentes actividades**. Las voluntarias como es de suponer van rotándose, hay algunas que llevan con nosotras desde el principio y otras que van y vienen.

Obviamente en AMASOL somos **muy conscientes** del problema de la conciliación porque lo sufrimos en nuestras carnes y no tenemos con quien conciliar, desde la creación de la Asociación hemos tratado siempre de coordinar los horarios al gusto de las socias o posibles usuarias. Adoptando medidas como:

- **Espacios Infantiles** en cada una de las actividades que realizamos. De esta manera las madres pueden asistir con sus hijos e hijas y se encuentran en un espacio para ellas mismas como mujeres, además de como madres.
- **Durante el verano**, cuando los niños hacen una pausa en la vida escolar, las madres no la suelen hacer en la laboral. Es por eso que este año hemos puesto a disposición, por primera vez las **Colonias AMASOL**, colonias urbanas que surgen de la necesidad de estas familias de seguir con su vida laboral disponiendo de una oferta alternativa de ocio y educación no formal para sus hijos a la que tengan una accesibilidad real y económicamente asequible (dado que la oferta pública es de plazas insuficientes). La experiencia ha resultado tan satisfactoria que nos hemos quedado cortas y estamos trabajando para ampliar horarios y días de estas colonias.

**El horario** de estas colonias era de lunes a viernes de 9:00 a 13:00 (basado en las necesidades de las madres que se interesaron en este servicio). Para futuros cursos se plantea ampliar el horario de 07:30 a 16:00h como mínimo.

En esta primera experiencia con colonias urbanas aprovechamos para trabajar con los niños de distintas edades la **“Educación en Igualdad”**, realizando diversas tareas, dinámicas, obras de teatro, etc. También hemos colaborado con otra entidad de deporte solidario y hemos conseguido 3 becas para que hijos de socias salieran de colonias gratuitas al pirineo con lo cual se ha descargado y descansado a estas madres por unos días.

- **Un aspecto fundamental en AMASOL** y que ayuda mucho a la hora de conseguir que la conciliación sea algo real es el **voluntariado**. En nuestra experiencia en las Colonias AMASOL fue primordial el papel llevado a cabo por las monitoras voluntarias. En el día a día de la Asociación es algo sin lo cual facilitar la conciliación de la vida laboral y personal sería muy complicado.

- **También tenemos un ropero, un banco de alimentos y juguetes** para las socias, las que lo necesitan pasan a buscar cosas, en esto también adecuamos los horarios a las necesidades de las usuarias.

Actualmente tenemos a disposición de las socias voluntarias que cuidan de niños en **momentos puntuales y de forma continua**. (Las que lo hacen de forma continua son las menos por lo complicado de encontrar a personas que dispongan de tiempo para realizar esta actividad de forma voluntaria).

**Hay que tener en cuenta que para situaciones de emergencia** o inesperadas como ingresos hospitalarios, citas de cualquier índole, papeleos, trabajo, etc. tiene que existir una alternativa que no suponga un cambio brusco para la familia. En esto estamos trabajando para el futuro.

Dentro de AMASOL tenemos en cuenta este tipo de **medidas de conciliación para las trabajadoras** que lo necesiten. Seríamos lo que ahora se llama una empresa responsablemente familiar, tenemos que solicitar este sello. Es el caso de Rebeca, la responsable de Administración de la oficina, Directora de recursos humanos y bastantes temas más..., que es madre de un niño de 8 meses. Cuando entró a formar parte del equipo se tuvo en cuenta el horario que nos propuso y ése es el horario en el que trabaja, de forma que tiene jornada continua de 9:00 a 17:00 con una hora disponible para la lactancia, en la que bien su madre traía al niño o bien subía ella a su casa (cerca de la Asociación). Pero lo más importante es la flexibilidad para todas las trabajadoras adecuando los horarios si les surgen temas imprevistos a todas ellas.

Por otro lado y algo muy constante en nuestra experiencia con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, ha sido precisamente el hecho de **reivindicarla**. Siempre hemos mantenido la reivindicación de la toma de medidas por parte de la Administración, sindicatos, y en diferentes foros a los que acudimos. Es una constante necesaria para las familias monomarentales, el hecho de visibilizar las dificultades de conciliación.

En este sentido nuestras **reivindicaciones** serían:

1. Servicio de Guardería 24 horas (que forma parte de los proyectos que esperamos llevar a cabo en la Asociación), posibilidad de entrada a los colegios a las 7:30 y con oferta de extra-escolares hasta las 19:00, flexibilidad horaria en los trabajos, etc.
2. Desde la **intervención psicológica** que llevamos a cabo con las madres, para citas individuales nos adecuamos a sus horarios también trabajamos en grupos el malestar y la falta de descanso tanto físico como mental y emocional que

supone no disponer de este tipo de medidas de conciliación en la vida diaria. El hecho de asistir a terapia para descargar, compartir y saber que una voluntaria está cuidando de los niños, que se encuentra en un espacio en el que se comprenden y respetan sus necesidades vitales y en el que son además compartidas y reivindicadas les tranquiliza mucho y les ayuda a llevar su día a día de una forma más equilibrada. Lo que hay que tener claro es que sería preferible que el tema de las dificultades que les causa el no poder conciliar la vida familiar, laboral y personal no fuera uno de los temas de los que tuvieran que hablar en terapia.

3. **Contamos con talleres en fines de semana** y otras actividades que las madres proponen y aprovechamos para dar formación en búsqueda de empleo, confección de currículum vitales, confección de manualidades que luego se venden, maquillaje para niños, habilidades personales.
4. **La bolsa de pisos compartidos** ayuda también a conciliar si las que comparten tienen diferentes horarios, tenemos bastantes casos, esto está funcionando bien.
5. **Los puntos de información**, los horarios de la asociación y las actividades tratamos de que sean lo más numerosos posibles y por toda la ciudad utilizando las infraestructuras del Ayuntamiento para estar más cerca de nuestras familias en todos los horarios posibles. La línea de información de la asociación la utilizamos de 9 a 21h y es una herramienta más de flexibilidad para todas.

A nosotras nos vendría muy bien que en eventos como éste siempre, se **dispusiera de espacio para los hijos**, tener en cuenta que cuando viajamos, a veces, no podemos dejar a nuestros hijos, tenemos que llevarlos con nosotras, es necesario contar desde nuestras organizaciones con esta realidad que es la que nos hace existir.

Esperamos que ocasiones como ésta sirvan para que se tengan en cuenta estas necesidades cada vez en más ámbitos de trabajo, también reivindicamos incentivos especiales a empresarios para contratar a madres solas con necesidades distintas para conciliar.

**Muchas gracias por su atención y por permitirnos la participación en este encuentro, es un placer compartir espacios para avanzar.**

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
 Conciliación vida laboral, personal y familiar” (1/10/2009)

## Asociación Xilema, programa CASAS AMIGAS

Juan Miguel Ruiz Espersa

### PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA “CASAS AMIGAS DE PAMPLONA Y COMARCA” DE LA ASOCIACIÓN XILEMA

Agradecimiento por la invitación y acogida

#### XILEMA

##### Quiénes somos

Xilema es una red humana y profesional de apoyo a la familia en sus funciones emocionales, educativas y de cuidado.

La Fundación pretende crear espacios de convivencia donde las familias, y especialmente sus miembros más desprotegidos, encuentren el apoyo y atención necesarios para su crecimiento y estructuración.

##### Qué hacemos

- Xilema conciliación:
  - Entre los programas de esta área se encuentra el Programa Casas Amigas
- Xilema Intervención Familiar:
  - Terapia
  - Mediación

- Puntos de Encuentro Familiar
- Asesoramiento
- Formación
- Xilema Protección a la Infancia:
  - Acogimiento residencial
  - Centro de Observación y Acogida
  - Centro de Día
  - Servicio de salud mental infanto juvenil
- Xilema Atención a la Mujer:
  - Centro de Urgencias
  - Casa de Acogida
  - Pisos Residencia

### Por qué lo hacemos

Xilema nació en enero de 2006 en Navarra como una asociación sin ánimo de lucro especializada en dar respuestas a situaciones familiares conflictivas.

Su labor comenzó con la puesta en marcha de programas de atención y apoyo a niños en situación de vulnerabilidad y a sus familias.

Sin embargo, resulta evidente que los vínculos que unen a las familias se han vuelto con el tiempo más difusos y discontinuos. La dificultad de conciliar la vida familiar y laboral, las situaciones de dependencia, el creciente individualismo o la aparición de nuevas formas familiares provocan, en ocasiones, carencias emocionales de difícil satisfacción.

Por eso debíamos dar un paso más. El trabajo con las familias no podía estar dirigido exclusivamente a situaciones de conflicto. Había que crear nuevos “sistemas relacionales” donde las familias, sus parientes, sus amigos y las instituciones de ayuda estrecharan lazos para buscar innovadoras soluciones a esos nuevos problemas.

De ahí que, en la actualidad, intentemos construir sistemas de bienestar compartido, donde se favorecen las condiciones de seguridad, confianza, estabilidad y sensibilidad para que cada uno de los miembros de las familias pueda superar esas dificultades que, en ocasiones, impiden su crecimiento emocional.

## CASAS AMIGAS

### ¿QUÉ ES CASAS AMIGAS?

Casas Amigas es un recurso de conciliación de la vida laboral y familiar que ofrece atención y cuidado a niños y niñas menores de tres años, en grupos reducidos y en el domicilio de la cuidadora.

Los/as usuarios son familias con niños menores de tres años que necesitan un servicio con flexibilidad horaria, atención personalizada y cobertura durante todo el año.

La MISIÓN de Casas Amigas es “crear y desarrollar un servicio innovador de atención a la infancia que ofrezca un recurso de conciliación de vida laboral y familiar, de calidad, con garantías, seguridad y profesionalidad.

#### Los OBJETIVOS GENERALES son:

- 1 Desarrollar un servicio de cuidado de niños y niñas de verdadera calidad, con garantías, seguridad y profesionalidad que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 2 Fomentar la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado laboral, mediante la conciliación de la vida familiar y laboral.
- 3 Generar empleo digno y de calidad, haciendo aflorar la economía sumergida y mejorando la situación laboral de muchas personas.

A comienzos del año 2008 Casas Amigas entró a formar parte de **Xilema**, con quien comparte un mismo objetivo de protección de la familia y la infancia.

### CREACIÓN DE CASAS AMIGAS

A mediados del 2003, Fundación Gaztelan, (entidad que tiene como misión facilitar la incorporación social de personas en situación o riesgo de exclusión a través de la inserción laboral, y contribuir al desarrollo de una economía solidaria en la que las personas sean parte activa y fin de la economía) dentro del Proyecto Técnica,

enmarcado en la Iniciativa Comunitaria Equal, diseñó el proyecto piloto Casas Amigas, considerado como una iniciativa pionera en Navarra en el ámbito de la conciliación de vida familiar y laboral.

Los objetivos con los que se puso en marcha Casas Amigas, fueron facilitar la igualdad de oportunidades de mujeres potenciando su incorporación en el mercado laboral en sectores económicos y profesionales emergentes, dignificar la profesión y reconocer social y laboralmente una actividad que tradicionalmente se realizaba, en parte, desde la economía sumergida.

#### Marco legal:

La **Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (LORAFNA)** atribuye a Navarra la competencia exclusiva en materia de Asistencia Social, política infantil y juvenil, tercera edad, asociaciones e instituciones públicas de protección y tutela de menores y reinserción social.

Mediante la **Ley 14/83 de Servicios Sociales en Navarra**, se regula el sistema de Servicios Sociales.

**Ley Foral 9/90**, régimen de autorizaciones, infracciones y sanciones en materia de SS.

**Decreto Foral** que desarrolla esta última 209/91 clasificación de servicios y centros en SS y establece condiciones de infraestructura, personal,...

Desde 2006 mediante la **Orden Foral 27/2006** se desarrolla el DF anterior incluyendo en la clasificación de servicios y centros el recurso de conciliación de la vida laboral y familiar denominado **“servicio de atención a menores de tres años en el domicilio de las cuidadoras”**.

### ¿CÓMO SON LAS CASAS?

La red de casas cumple unos requisitos mínimos de iluminación, calefacción, ventilación directa y supresión de barreras arquitectónicas, pero por lo demás, son, por encima de todo, casas, como la de cualquiera de nosotros, ya que es el domicilio habitual de nuestras cuidadoras:

- Espacios adaptados a las necesidades de alimentación y sueño así como a las diferentes actividades que se desarrollan, que cuentan con cunas plegables, tronas, hamaquitas... además del material adecuado para el juego y el aprendizaje.
- Los hogares son objeto de inspecciones periódicas que acreditan su fiabilidad y seguridad.

### RED DE CASAS

Ya que el servicio de Casas Amigas se presta en las casas de los cuidadores/as, su domicilio determina la ubicación concreta.

Nuestro objetivo es ubicar las casas en distintos barrios según criterios de demanda del servicio y distancia física entre ellos, manteniendo una cierta equidistancia y conformando así una red completa.

Esto es así, ya que durante las vacaciones, permisos o baja por enfermedad de una cuidadora, los niños/as de su grupo habitual pueden ser reubicados en las plazas vacantes que existen en las otras casas más cercanas y de este modo, poder ofrecer siempre el servicio, con cercanía al domicilio o centro de trabajo de los usuarios.

### EVOLUCIÓN DE LAS CASAS

El servicio comenzó en mayo de 2003, con la apertura de la primera casa en el Casco Antiguo. A 31 de diciembre de 2003, ya estaban en funcionamiento tres casas más. Para finales de 2004, el número de casas había aumentado a diez, por diferentes zonas de Pamplona y Comarca. A lo largo de 2006, se abrieron dos nuevas casas, una en la zona centro de la capital y otra como refuerzo de una zona de mayor demanda. Y a partir de ese momento, y hasta 2008, se han ido abriendo nuevas casas como refuerzo de las zonas de mayor confluencia de solicitudes, hasta un total de 14 casas. A lo largo de 2009 se ha aumentado hasta 15 las casas y nuestras previsiones es que sean 17 a finales de año.

Además de estas casas fijas, se cuenta con el refuerzo de una casa volante en casos de sustituciones.

A lo largo de 2008 se recibieron 204 solicitudes y un total de 92 clientes han contratado el servicio hasta marzo de 2009.

A día de hoy el servicio Casas Amigas atiende un total de **51 menores**, en grupos reducidos de un **máximo de cuatro niños/as por Casa**.

La media de estancia de cada menor ha aumentado así como el número de menores atendidos debido a la consolidación de las 14 casas existentes en la actualidad y demuestra también el nivel de confianza depositado por las familias en el servicio.

La **edad de incorporación** de los niños/as está marcada generalmente por el final de la baja maternal, y el tiempo medio de permanencia es difícil de calcular pero una mayoría acuden **entre los 4 meses y los 2 años**, aunque algunas familias lo extienden hasta la incorporación a la etapa escolar.

Las casas pasan unas inspecciones periódicas por parte del Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte del Gobierno de Navarra, en las que se comprueba su idoneidad y cumplimiento de los requisitos para su puesta en marcha, recogidos en la Orden Foral 27/2006, de 7 de febrero.

### Subvención:

Anualmente desde la Consejería de Asuntos sociales, familia, juventud y deporte se aprueban las bases de la convocatoria para la concesión de subvenciones.

El coste subvencionable no puede ser mayor del 60% (x plaza ocupada), siendo en la actualidad el 50% del gasto que supone Casas Amigas.

## PROYECTO

Casas Amigas dispone de una herramienta (Proyecto educativo) de trabajo que recoge una declaración de objetivos partiendo de la realidad en la que se ubica el servicio y de la concepción del niño/a como un ser lleno de potencialidades y capacidades.

Nuestros principios pedagógicos orientan la tarea diaria al desarrollo integral del niño/a, teniendo en cuenta su momento evolutivo y mundo afectivo, así como también las normas, hábitos y valores que favorecen la formación de un ser con pensamiento crítico - reflexivo, fomentando así la creatividad, responsabilidad, comunicación y solidaridad.

Desde Casas Amigas orientamos nuestra tarea al acompañamiento en el proceso de crecimiento del niño/a, teniendo en cuenta el momento en que el pequeño/a se encuentra y su mundo afectivo. Partiendo de que en esta etapa de la infancia, se dota de significado las acciones y las palabras, valoramos la tarea del entorno como marco para que se expresen las potencialidades del ser humano.

Concebimos al niño/a como constructor de su propio conocimiento, en relación con todo su entorno.

De ahí la importancia del trabajo permanente y coordinado con las familias.

Los fundamentos educativos/ filosofía de trabajo son:

- El **valor del vínculo** - posibilitando vínculos cálidos y de calidad, para lo que es necesario escuchar las necesidades y deseos de cada niño/a para acompañarle en su desarrollo

- El **valor de la palabra**: nuestra función es proporcionar al niño recursos simbólicos, necesarios para conocerse y conocer las relaciones que establece con los otros, recursos para superar frustraciones y miedos. La palabra nos ayuda a poner nombre a lo que nos sucede para entenderlo y hacernos entender.
- El **valor de la experimentación**, el niño es un ser curioso que va descubriendo y para ello necesita de un entorno seguro y estímulos adecuados.

### Objetivos del proyecto

Nuestro principal objetivo es crear un entorno familiar de intercambio con el niño/a, donde los cuidados personalizados se articulen en un ámbito de seguridad y afectos que propicie el desarrollo de su potencial, a fin de otorgarle herramientas para las sucesivas etapas.

Este objetivo se concreta al...

- Crear un **ambiente acogedor y cálido** en cada casa a través del orden, armonía y un clima de relación agradable.
- Establecer un **vínculo personalizado** con el niño/a a través de una relación cercana y afectiva, respetando sus peculiaridades y capacidades.
- **Atender y acompañar** al niño/a en sus manifestaciones de comunicación y lenguaje, en su desarrollo motor, sus relaciones sociales y en el descubrimiento del entorno.
- **Mantener una relación fluida con el padre/madre** acorde a sus demandas, donde la comunicación diaria sea fuente de un trabajo coordinado y coherente con las prácticas educativas que se desarrollen en el hogar del niño/a.
- **Utilizar estrategias preventivas de cooperación y apoyo a las familias en la posible detección temprana** de situaciones que pudieran desfavorecer el desarrollo del niño/a.
- Fundamentar el trabajo educativo que desarrolla Casas Amigas en el **respeto y la valoración de la diversidad cultural como algo que enriquece a todos/as**.

### METODOLOGÍA

- El **trabajo personalizado**, en grupos pequeños se adapta a las necesidades específicas de cada niño/a y, por tanto, garantiza su progreso.

Importancia de trabajar desde una actitud de escucha y observación.

El instrumento de trabajo es el juego, y en este contexto el profesional reconoce el momento oportuno para entrar y salir de la situación lúdica. Sus intervenciones tienen una intención educativa a partir de la cual es preciso identificar con quién, cuándo y cómo es necesario participar en el juego.

## EQUIPO HUMANO

Casas Amigas cuenta con una Coordinadora responsable del servicio y un equipo de cuidadoras con formación académica y/o experiencia en el cuidado y dinamización de actividades para menores.

Está gestionado por personas cualificadas y/o con experiencia que trabajan en su propio domicilio – adecuadamente adaptado y equipado –, proporcionando una atención personalizada a un grupo reducido de niños y niñas, en un ambiente familiar de seguridad y garantía, con horarios flexibles y basado en un proyecto educativo integral.

Además de la **formación** que cada una de las cuidadoras aporta a su entrada en el servicio de Casas Amigas, desde la organización se les ofrece una formación continua. Entre otros, periódicamente se organizan cursos de “Primeros auxilios para bebés” y “Principales enfermedades infantiles” a los que este año está previsto añadir los de “Psicomotricidad infantil” y “Masaje para bebés”.

**Instrumentos: reuniones, búsqueda de espacios de encuentro y formación, evaluación permanente.**

## ACTIVIDADES DIARIAS

*“Aprender es una creación permanente”.*

### Aucouturier

Las actividades diarias se enmarcan en un ámbito cotidiano, familiar y estable. El día se desarrollará de forma continuada y sin interrupciones, con juegos en pequeño grupo donde experimentar dimensiones sociales y oportunidades de conocimiento de sus compañeros y de su entorno. Se trata de encontrar ocasiones y modos de proponer actividades procurando localizar itinerarios de experiencia.

Estas actividades no se sitúan en momentos concretos, sino que la experiencia cotidiana misma es parte de la actividad. La experiencia del niño/a se encuentra impregnada por las dimensiones de socialización y el aprendizaje, y éstas se estructuran a partir de la repetición de la experiencia diaria.

Las casas ofrecen un lugar de experiencia y la tarea se dirige a la percepción y vivencia del lugar como propio. Para ello priorizamos que el pequeño/a se sienta acogido/a y reconocido/a, que encuentre un lugar donde se alienta la expresión de su identidad.

Acoger significa estar inmerso en prácticas de observación y escucha por parte del adulto. Para ellos es fundamental que éste llame a cada uno por su nombre, que mire al niño/a a los ojos, que establezca contacto físico.

Durante la jornada la organización del tiempo se adapta y supedita a las necesidades de cada niño/a, diferenciando el tiempo para el descanso, la comunicación, la representación, etc. Las rutinas contribuyen a generar un clima seguro y estable y facilitan la creación de hábitos en los niños y niñas.

Por esta razón, creamos diferentes ambientes, ricos en estímulos y experiencias, que promueven la interrelación y propician una mayor autonomía motora y social. Nos referimos, dependiendo de las edades, al Rincón del Descanso, Aseo, Comida, Juego Libre, Manipulación y Plástica, entre otros.

## SALUD

Dadas las especiales características del servicio, **Casas Amigas** facilita la prevención de los principales factores de riesgo de contagios:

- Proporcionando un ambiente y espacio similar al del entorno familiar.
- Disminuyendo el número de posibles contactos infecciosos.
- Facilitando las medidas higiénicas preventivas por parte del educador/a y los objetos de manipulación de los niños/as.
- Con la puesta en marcha de un plan de distanciamiento preventivo entre los niños/as ante la posibilidad de algún enfermo.

## ALIMENTACIÓN

La alimentación tiene un papel importante en el desarrollo físico, así como en el psíquico e intelectual de los niños/as. El/la pediatra es quien debe marcar las pautas y dirige la introducción de nuevos alimentos y dietas específicas.

En Casas Amigas, consideramos la alimentación como uno de los momentos más importantes y educativos. Los padres y madres facilitan los alimentos debidamente preparados y el personal educador trabaja en la adquisición, por parte del niño/a, de la autonomía necesaria.

## HORARIOS

- El servicio comienza dependiendo de la casa/cuidadora entre las 7:30 y las 9:00 de la mañana.
- La contratación mínima es de 5 horas.
- El niño/a permanecerá como máximo 8 horas en la casa del personal educador.
- El servicio está disponible en verano.
- Las tarifas se encuentran entre los 307€/mes en la contratación mínima, hasta los 407€ si son 8 horas de contrato.

### Adaptación

*Casas Amigas ofrece un ambiente familiar a un grupo reducido de niños/as lo que permite una adaptación más rápida, fácil y agradable. La incorporación de los niños/as al servicio se hace de forma gradual y personalizada, según sus necesidades del niño/a, junto con los papás y mamás.*

PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>99</sup> (1/10/2009)

## Dirección general de la Mujer y por la Igualdad

Celia Ortega Ruiz  
Directora General de la Mujer y por la Igualdad

Sin duda, conciliar la vida personal, familiar y laboral supone un reto para la ciudadanía, que puede contribuir enormemente en aumentar la calidad de vida de las personas, traducido en un mayor bienestar físico y psicológico de las personas. Además de constituirse como la clave fundamental para poder conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en uno de los ámbitos, donde todavía hoy persisten mayores desigualdades por razón de género.

Evidentemente, la conciliación no es un tema exclusivo de mujeres. Pero cabe destacar que, ante la ausencia o insuficiencia de recursos que faciliten compaginar la agenda laboral con la familiar y personal, seguimos siendo las mujeres las que tenemos mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo (plasmado en la tasa de población activa, casi 17 puntos inferior en mujeres que en hombres), seguimos teniendo dificultades para permanecer en el puesto de trabajo (las mujeres seguimos presentando una tasa de paro más elevada que los hombres, y en momentos como los actuales las mujeres perdemos antes el puesto de trabajo y pasamos a engrosar las listas del paro) y, por supuesto, estamos en desventaja con respecto a los hombres a la hora de promocionar y optar a los puestos de responsabilidad en las empresas.

Y seguimos siendo las mujeres las que sufrimos, en mayor medida, las consecuencias de no poder conciliar, porque continuamos asumiendo mayoritariamente el rol de cuidadoras principales.

Fijaros que en el año 2008, en la Comunitat Valencina del total de excedencias que se solicitaron para cuidar o atender a familiares con algún grado de dependencia, hijos/as, el 96% fueron solicitadas por mujeres.

Pero lo que está claro, es que si conciliar trabajo es complicado para las familias donde existe la posibilidad del reparto de responsabilidades entre más de una persona adulta, la situación se complica enormemente para aquellas mujeres que afrontan en solitario la crianza y educación de los hijos/as.

Por esta razón, la Generalitat Valenciana, a través de diferentes departamentos, está realizando un importante esfuerzo para facilitar la conciliación.

En concreto se está actuando a 3 niveles fundamentales:

## 1. EN EL ÁMBITO SOCIO-COMUNITARIO:

A través de la Conselleria de Benestar Social, se han creado recursos y servicios que van en esta dirección, como **los programas de atención a la primera infancia** (creación de escuelas infantiles o el apoyo a las AMPAS para la realización de actividades extra escolares) y a los **de atención a las personas mayores o con algún grado de dependencia**, como por ejemplo las plazas de residencia, centros de día, servicios de ayuda a domicilio o los programas de Menjar a casa y major a casa (pioneros en toda España).

## 2. EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL:

Siendo conscientes, de la importancia de implicar al tejido empresarial en este cometido, la Generalitat Valenciana, a través de la DGMI, puso en marcha el que hemos denominado **“Plan de Dinamización para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana”**, una iniciativa que pretende motivar y sensibilizar al tejido empresarial de la CV, principalmente a las pequeñas y medianas empresas, para que elaboren e implanten Planes de Igualdad en sus organizaciones con el propósito de corregir las desigualdades de género existentes, así como introducir medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla laboral.

Y, precisamente dentro de este Plan de dinamización hemos incluido este año, la participación en la organización del IV Congreso Nacional para el Uso racional de los Horarios españoles, que tendrá lugar los próximos 17 y 18 de Noviembre, en el museo Príncipe Felipe de Valencia. Este Congreso va a suponer una apuesta para que tanto la Administración Autonómica, como las empresas de nuestra Comunitat se sumen a la iniciativa de racionalizar los horarios adaptándolos a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, sin que esto signifique trabajar menos sino trabajar mejor y obtener más productividad.

Otras actuaciones desarrolladas, dentro del Plan de dinamización son:

- Orden de ayudas para empresas de menos de 250 trabajadores, para facilitar la elaboración e implantación de planes de igualdad.
- Sello de la Generalitat: Fent empresa Iguals en oportunitats.
- Formación gratuita para responsables de recursos humanos.
- Formación on-line
- Para 2010. Orden Dona empresa. Ayudas económicas para mujeres de la CV, que quieran iniciar un proyecto empresarial.

## 3. EN EL ÁMBITO PRIVADO:

A través de campañas que potencian la corresponsabilidad en el reparto equitativo de las tareas domésticas o en el cuidado y atención de familiares. Con órdenes de ayuda dirigidas a Ayuntamientos, asociaciones de mujeres, o con programas de coeducación en Centros educativos de la CV, dirigidos a alumnado en edades comprendidas entre los 6-12 años, padres y madres y profesorado.

Sin duda, la imposibilidad de corresponsabilizar sitúa a las familias monomarentales en una situación específica que hay que contemplar y tratar de dar respuesta.

Y ya para finalizar comunicaros que desde el gobierno valenciano se está trabajando a través de la Dirección General de Familia, en la ley de protección a la familia que, sin duda tendrá en cuenta las necesidades específicas de las familias monoparentales y/o monomarentales.



PARTICIPACIÓN EN LAS JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar<sup>o</sup> [1/10/2009]

## Ministerio de Sanidad y Política Social

Félix Barajas Villaluenga  
Subdirector General de las Familias, Ministerio de Sanidad y Política Social

### NOTAS PARA LA INTERVENCIÓN EN EL ACTO DE CLAUSURA

Quiero en primer lugar agradecer en nombre del Ministerio de Sanidad y Política Social a la FAMS (Federación de Asociaciones de Madres Solteras) su amable invitación para participar en este acto de clausura y felicitaros por esta nueva iniciativa para ayudar a reflexionar sobre las dificultades de las madres solas, las llamadas familias monomarentales, para conciliar su vida laboral, la atención a sus hijos y a sí mismas. Y por supuesto saludar especialmente a la Directora General de la Mujer y por la Igualdad, de la Generalitat Valenciana con quien hemos tenido oportunidad de colaborar en diversos proyectos relacionados con la atención a la primera infancia.

Para nosotros como Ministerio, y para mí en particular como Subdirector General de las Familias es siempre un motivo de satisfacción poder colaborar en las actividades que organizáis para reflexionar o reivindicar vuestras necesidades y demandas. De hecho, en estos últimos años hemos ido consolidando una relación fluida con el movimiento asociativo familiar en general, con el de familias monoparentales en especial y de manera singular con el que agrupa a las madres solteras.

Es un tópico ya decir que la sociedad española se ha ido haciendo cada vez más compleja y más diversa; una sociedad moderna en la que los ciudadanos se sienten cada vez más libres para elegir la forma de convivencia familiar que desean y que se ha ido acompañando en los últimos años de un creciente reconocimiento social y

jurídico. Las familias monoparentales y monomarentales, familias reconstituidas, familias homoparentales, familias no basadas en el matrimonio, etc, son realidades sociales que se han ido consolidando junto con las modalidades familiares más extendidas.

Entre ellas, las familias formadas por un adulto solo (generalmente una mujer) con uno o varios hijos a cargo, son cada vez más frecuentes (suponiendo un 10% de los hogares españoles y un 14,6% del total de núcleos familiares con menores de 18 años, según el último censo de 2001, si bien es cierto, que en ese dato se engloban distintas realidades de familias monoparentales)

Pero, atención, estas familias siempre han estado ahí, no son realidades que surgen de la nada, siempre ha habido mujeres que se han enfrentado a la maternidad en solitario. Lo que ha cambiado es la consideración social y legal de estas familias, pasando de la discriminación y el reproche social a la creciente integración y al acceso a los derechos.

También es cierto que sería más preciso hablar de distintas monoparentalidades: la de las personas viudas (que nunca han tenido rechazo social, sino reconocimiento, aunque tradicionalmente se han quejado de una insuficiencia económica), la de las personas separadas o divorciadas con hijos a cargo (que se producen en un contexto de ruptura legal de pareja amparado por la ley y con efectos jurídicos reglados) y finalmente las de las madres (y algún que otro padre) que asumen la maternidad al margen del matrimonio y a veces, de la pareja (madres solteras, adoptantes o acogedoras en solitario o usuarias de técnicas de fertilización asistida).

De modo que, a pesar de que tienen un denominador común, las familias monoparentales o monomarentales como dice el título de estas Jornadas, somos conscientes de que son muy diversas entre sí.

Lo que sí es relevante es la clarísima dimensión de género que presenta esta modalidad familiar y las eventuales situaciones de riesgo social y personal, que pudieran surgir asociadas a esta realidad.

Los datos señalan que 8 de cada 10 familias monoparentales están encabezadas por una mujer. Por tanto, el perfil feminizado de esta modalidad familiar es contundente: se trata pues de mujeres que en una proporción mucho más elevada que los varones asumen cotidianamente las labores, las responsabilidades diarias de las cuestiones que afectan directamente a los hijos, al hogar y a su propio trabajo e intentar, si ello es aún posible, sacar algo de tiempo para sí mismas.

Es evidente que esta situación supone una desventaja objetiva respecto de la familia biparental, que es de justicia que sea compensada en base al principio de igualdad de oportunidades, que preside la acción del Gobierno y que es el propio de una sociedad avanzada como la española.

Como es lógico, las Administraciones Públicas tienen que cumplir también con su obligación de ofrecer la protección social, económica y jurídica que garantiza el artículo 39 de la Constitución a vuestras familias.

Así, con independencia de las iniciativas emprendidas por las Administraciones autonómicas y locales (que son las directamente competentes en materia de asistencia social), desde la Administración General del Estado hemos venido dando pasos en esa dirección, que incluyen **una atención específica a la situación de monoparentalidad**, por ejemplo:

- La Ley que concede una **prestación universal de 2.500 € por cada nacimiento o adopción, prevé un incremento de 1.000 € adicionales** en el caso de familias monoparentales con rentas bajas. En el año 2008, se beneficiaron cerca de 4.500 madres solas de esta prestación de 3.500 euros.
- Para el año 2009, se ha previsto un **incremento de la duración del subsidio por maternidad no contributivo**, es decir, al que acceden las **madres trabajadoras que no tienen cotizado el tiempo suficiente** para cobrar subsidio ordinario, y que pasará para las familias monoparentales de 42 a **56 días de subsidio** (100% IPREM diario -17'57 €/d-, es decir, un total de 984 euros)

Ello con independencia del resto de medidas impulsadas en los últimos años en materia de conciliación:

- La **Ley para la igualdad** efectiva de mujeres y hombres ha mejorado las posibilidades de conciliar a través de nuevas prestaciones, mejores condiciones para los permisos de maternidad y lactancia, la reducción de jornada por cuidado de menores de hasta 8 años o de las excedencias por cuidado de familiar o de hijos menores de 3 años.
- Estamos apoyando también varias iniciativas que reconocen a las **empresas que introducen la flexibilidad** horaria o espacial y otros beneficios para sus empleados.
- Se está ampliando de forma creciente la **oferta de servicios de atención a la primera infancia** (0-3 años), con el Plan Educa3, para crear nuevas plazas de educación infantil, en colaboración con las CCAA y las CCLL.

- Además del desarrollo de la red de servicios para avanzar en el despliegue del **Sistema de Atención a la Dependencia**, que también cubre necesidades de conciliación de las familias cuidadoras (básicamente, mujeres cuidadoras).

Por otra parte, apoyamos al movimiento asociativo familiar, a través de varias convocatorias de **subvenciones**, figurando también las familias monomarentales como uno de los colectivos prioritarios para ser subvencionados. Así en los ejercicios 2007 y 2008 se ha producido un notable incremento de estas subvenciones desde el área de Familias que han permitido incluir nuevos programas o ampliar los ya existentes y que en total asciende a cerca de 210.000 euros anuales más lo que se aporta desde el ámbito de Mujer

No quiero dejar de señalar que en el **Consejo Estatal de Familias**, constituido en noviembre de 2007, las madres solteras cuentan con un puesto reservado en el mismo, así como las personas separadas o divorciadas y las personas viudas. La realidad plural de la monoparentalidad está pues representada de manera diferenciada en ese nuevo órgano de participación social.

Está claro que queda aún camino por andar en ese sentido y que Jornadas como las que habéis celebrado estos dos días nos ayudan a señalar las rutas por las que debemos avanzar, las necesidades que debemos intentar atender, y más si cuentan con la participación de las propias asociaciones y de expertos en la materia de tanta solvencia como los que han participado en estas Jornadas. Tenemos que empujar todos para que la realidad de las madres solas sea visible, para que sus singularidades sean debidamente tenidas en cuenta y atendidas. En esa tarea no dudéis de que estamos de vuestra parte.

Valencia, 2 de octubre de 2009

JORNADAS FAMILIAS MONOMARENTALES:  
Conciliación vida laboral, personal y familiar” (1/10/2009)

## Conclusiones de las jornadas (FAMS)

FEDERACION DE ASOCIACIONES DE MADRES SOLTERAS

En Valencia, durante los días 1 y 2 de octubre de 2009, se han celebrado las Jornadas de Familias Monomarentales “Conciliar la vida laboral, familiar y personal” organizadas por la FAMS.

Han participado diferentes expertos y expertas en materia de conciliación para analizar en profundidad la conciliación en las familias monoparentales, tanto desde el ámbito privado (empresas y asociaciones sin ánimo de lucro) como público.

Como introducción a las jornadas se ha recordado la resolución que en 1986 hizo el Parlamento Europeo a cerca de las familias monoparentales:

- El número de familias monoparentales está creciendo;
- La gran mayoría de estas familias monoparentales son de mujeres (viudas, divorciadas, separadas y solteras);
- Sus ingresos son bajos en comparación al coste de vida y muchas de estas familias viven en condiciones de pobreza;
- Madres solas tienen dificultad en encontrar trabajos remunerados, particularmente los casos de mujeres con un bajo nivel de educación e inadecuada formación profesional cuando buscan el primer empleo;
- Las madres solteras tienen dificultad de compatibilizar el trabajo con la crianza y educación de sus hijos.

En el Año Internacional de la Familia, el Parlamento adoptó una resolución sobre la Protección de las familias y las unidades familiares. Esta resolución declara que:

**“Las medidas políticas encaminadas específicamente hacia las familias monoparentales deben principalmente aportar soluciones que lleven a liberar a las familias monoparentales de la carga económica que supone el cuidado de los hijos; ingresos mínimos y servicios sociales deben garantizar que sus recursos sean apropiados para las necesidades del hogar”.**

Las conclusiones de las Jornadas son las siguientes:

- La conciliación es una corresponsabilidad de toda la sociedad en la que se tienen que implicar tanto los poderes públicos como las empresas. Existe un marco legal pero hay que dotar las leyes de medidas específicas y económicas que permitan una conciliación real para las familias, especialmente medidas para niños y niñas de 0 a 3 años, cuyo porcentaje de escolarización es muy inferior a la demanda existente.
- Las familias monoparentales poseen características específicas que hacen que la conciliación sea un pilar fundamental para no ser un colectivo en riesgo de exclusión. El colectivo ha aumentado considerablemente no acompañándose de incremento de recursos como plazas de Escuelas Infantiles o programas extraescolares.
- Desde las experiencias de empresas con el sello de Empresa Familiarmente Responsable, se ha constatado que se puede conciliar adoptando medidas que promueven y facilitan tanto el trabajo como la conciliación. Y además a la empresa le es altamente beneficioso, tanto en afianzamiento y especialización de sus trabajadores y trabajadoras, capital humano, como en la revalorización de la propia empresa.
- Desde la FAMS se hacen las siguientes propuestas para mejorar la conciliación:
  - Incentivar a las empresas para que contraten a mujeres con responsabilidades familiares no compartidas en un horario compatible con el horario escolar.
  - Flexibilizar los horarios laborales.
  - Promover la formación para poder mejorar las condiciones laborales.
  - Ampliar el permiso de maternidad y paternidad y la reducción de jornada.
  - Conceder permisos para el cuidado cuando los hijos e hijas estén enfermos.
  - Adoptar medidas especiales para que las familias monoparentales puedan acceder a los servicios de conciliación y a las Escuelas Infantiles y Colegios Públicos.

- Incrementar los servicios de cuidado de niños y niñas especialmente de 0 a 3 años, y de horarios extraescolares, garantizando el acceso en casos de necesidad especial para la conciliación.