



Castilla-La Mancha

**Plan Regional
para la
Conciliación
de la Vida
Laboral,
Familiar y
Personal,
2007-2010**



Índice

INTRODUCCIÓN	2
2.- DIAGNÓSTICO	6
3.- EL MARCO DE TRABAJO, ACUERDOS BÁSICOS	7
4.- OBJETIVOS	9
5.- EJES DE INTERVENCIÓN	10
5.1.- AYUDAS A LAS EMPRESAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN	10
5.1-1.- AYUDAS PARA REALIZACIÓN DE CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN	10
5.1-2.- AYUDAS PARA TRABAJADORAS AUTÓNOMAS NO EMPLEADORAS	11
5.1-3.- INCENTIVOS PARA EL ASCENSO O PROMOCIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES	11
5.1-4.- AYUDAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS, EMPRESAS O DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS DENTRO DE LAS EMPRESAS, PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN	11
5.1-5.- PROMOCIÓN DE LA ELABORACIÓN DE PLANES DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA-LA MANCHA	12
5.1-6.- AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ELABORACIÓN O IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE CONCILIACIÓN	12
5.2.- AYUDAS ECONÓMICAS PARA TRABAJADORES	13
5.2-1.- AYUDAS A LAS FAMILIAS DESTINADAS A CUBRIR LOS GASTOS ORIGINADOS POR EL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES	13
5.2-2.- AYUDAS PARA LOS TRABAJADORES QUE SOLICITEN REDUCCIÓN DE JORNADA O EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES	13
5.2-3.- AYUDAS A TRABAJADORAS DESEMPLEADAS PARA SUFRAGAR LOS GASTOS ORIGINADOS POR EL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES	14
5.2-4.- AYUDAS PARA AUSENCIAS JUSTIFICADAS Y EXTRAORDINARIAS DEL TRABAJO	14
5.3.- ACCIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER UN CAMBIO CULTURAL	15
5.3-1.- ACCIONES FORMATIVAS	15
5.3-2.- ELABORACIÓN Y DIVULGACIÓN DE UNA "GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS"	15
5.3-3.- FORMALIZACIÓN DE CONVENIOS DE COLABORACIÓN	15
5.3-4.- CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN	15
5.3-5.- CREACIÓN DE UNA PÁGINA WEB DENOMINADA "EMPRESAS POR LA CONCILIACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA"	15
5.3-6.- CREACIÓN DE LA ETIQUETA "EMPRESA POR LA IGUALDAD"	16
5.3-7.- CREACIÓN DEL PREMIO "EMPRESA DEL AÑO POR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN".	16
6.- DESARROLLO DEL PLAN	17
ANEXOS	20

Introducción

Desde hace décadas, el mercado de trabajo experimenta cambios acelerados, en buena medida impulsados por los avances tecnológicos y la globalización de las relaciones económicas y comerciales. Todo ello ha empujado al cambio de las relaciones familiares y de múltiples aspectos culturales, que hace muy poco tiempo hubiéramos considerado prácticamente inmutables.

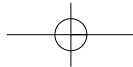
En España y por supuesto, también en Castilla-La Mancha, el mercado laboral protagoniza un espectacular y sostenido periodo de expansión, con un incremento continuo de la actividad y de la ocupación hasta cifras antes nunca registradas, así como una disminución continuada del desempleo, hasta alcanzar tasas que, al menos en varones, son propias ya del pleno empleo. Pero sin duda, si algo ha caracterizado estos años ha sido la incorporación masiva de la mujer al empleo.

Todos estos progresos han afectado profundamente la realidad cotidiana. Han mejorado la situación económica de muchas familias, pero también han provocado conflictos y choques con una cultura muy arraigada, en todos los ámbitos sociales, que hacía recaer, en exclusiva, sobre las mujeres la responsabilidad del cuidado de menores y de las personas dependientes. Hoy muchas mujeres han de enfrentarse a la alternativa de tener que responder, o a sus aspiraciones laborales, o a las responsabilidades familiares.

Las mujeres siguen siendo, en buena medida las que corren con el peso de las tareas domésticas. En las decisiones familiares se valora superiormente el empleo del varón, a menudo más estable y mejor remunerado que el de la mujer. Si además los costes de conciliar responsabilidades familiares y laborales recaen en solitario sobre la mujer, éstas ven reducidas su disponibilidad y su movilidad y, con ello, sus oportunidades de empleo.

Es verdad que la conciliación no es una responsabilidad de las mujeres, lo es de toda la sociedad, pero también es cierto que son ellas las que, a menudo, pagan un precio, en forma de desempleo o de peores empleos, por la falta de oportunidades de una conciliación efectiva.

Estamos seguros de que la puesta en marcha de políticas eficaces, en pro de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales, jugará un papel relevante en la promo-



Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 3

ción del empleo femenino y en la consecución para Castilla-La Mancha de un mercado de trabajo más igualitario.

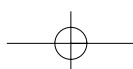
Además, estas políticas tienen un peso incuestionable en aspectos educativos, sociales y culturales. La falta de posibilidades efectivas de conciliación está detrás de las muy bajas tasas de natalidad que sufre España y de las que Castilla-La Mancha no es ajena.

Nos encontramos ante un reto social y laboral, que ahora emerge ante nosotros con claridad, empujado por la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, por la persistencia de obstáculos a un mercado de trabajo verdaderamente igualitario, por la permanencia de un reparto desigual de tareas domésticas y del cuidado de menores y personas dependientes. Todo ello en un escenario demográfico caracterizado por un envejecimiento paulatino de la población y unas tasas mínimas de natalidad.

En Castilla-La Mancha somos conscientes de que si no asumimos ahora de forma colectiva (familias, empresas, trabajadores y administraciones) nuestra responsabilidad en este ámbito, nos enfrentaremos muy pronto al estrangulamiento de las perspectivas de desarrollo de la región. Tal como se recoge en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad suscrito por el gobierno regional y los agentes sociales, tenemos que redoblar el esfuerzo por facilitar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y al empleo, no ya sólo como un objetivo de integración laboral o de igualdad, sino como una verdadera estrategia de desarrollo regional.

Entre todos tenemos que ser capaces de poner en marcha medidas eficaces y útiles para poder movilizar todos los recursos y potencialidades que atesoran las mujeres de Castilla-La Mancha. Y para lograrlo es necesaria una intervención pública que libere, aunque sea parcialmente, a las familias y a las mujeres de los costes de la conciliación. El futuro vendrá determinado por nuestra decisión y grado de acierto actual. Sabemos que las administraciones, las familias, los trabajadores y las empresas tenemos el reto colectivo de construir, en los próximos años, un modelo social y productivo que resuelva con éxito el conflicto que ahora sufren muchos castellano-manchegos, hombres y mujeres, entre trabajo y familia.

Para alcanzar una solución definitiva es importante una racionalización de los horarios, no sólo los laborales, sino también los personales. Sin embargo no es fácil cambiar, me-



4 Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010

nos con rapidez, ritmos y horarios de trabajo asentados en un modelo productivo tradicional. Tampoco todas las empresas tienen la misma capacidad de cambio. Sus posibilidades de adoptar nuevos horarios, flexibilizar la producción o reorganizar el trabajo en torno a objetivos, depende del tamaño de la empresa, de su sector o de su posicionamiento en el mercado.

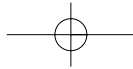
Sabemos que existen dificultades objetivas, pero no podemos renunciar a un nuevo modelo, más racional, de horarios que redundará de forma global en mejorar nuestra calidad de vida, no sólo haciendo posible la conciliación entre obligaciones familiares y laborales, sino también facilitando la educación de los hijos, eliminando obstáculos a la natalidad y reforzando la seguridad en el puesto de trabajo.

Aunque no son los únicos actores del cambio, las empresas juegan un papel decisivo, pero si aspiramos a concebir medidas realistas tenemos que asumir desde un principio la diversidad como punto de partida. Ni todas las empresas, ni todos los sectores pueden afrontar con la misma facilidad medidas de flexibilización, de racionalización de horarios o de conciliación. No siempre es fácil. A veces puede llegar a resultar inviable ligar el tiempo de trabajo a la productividad sin perder capacidad de competencia. Pero ahora, si adoptamos medidas coherentes con la diversidad de nuestro tejido empresarial, tenemos la oportunidad de colaborar en un proceso de modernización de la empresa y de las relaciones laborales.

Igualmente, si aspiramos a que las medidas que se pongan en marcha sean socialmente útiles, debemos plantearlas desde la diversidad del modelo familiar actual. Debemos reconocer las muy variadas realidades familiares, en particular las de las familias monoparentales, que acaparan buena parte del riesgo de exclusión social.

Al mismo tiempo, hemos de contemplar la diversidad territorial de Castilla-La Mancha, en particular considerar que en muchas zonas rurales tanto las empresas como las familias encuentran especiales dificultades. En consecuencia, debemos arbitrar medidas que ofrezcan un trato preferente de las intervenciones públicas ante esta realidad geográfica y demográfica.

Además, sabemos que todas las medidas que se pongan en marcha sólo tendrán perspectivas de éxito si se conciben, planifican, ejecutan y también se evalúan desde el consenso y el diálogo social.

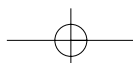


Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 5

Por último, no hay que olvidar nunca que, siendo importante el despliegue de intervenciones públicas, las modificaciones en el sistema de organización industrial o la racionalización de los horarios, todo este esfuerzo estará condenado al fracaso si, entre todos, no somos capaces de emprender con decisión el camino de un reparto equitativo de tareas y responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres.

Un Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, como el que a continuación se presenta, debe contemplar como uno de sus pilares fundamentales, la formación y la educación social para favorecer el cambio de roles en los hogares entre hombres y mujeres, la superación de tradiciones culturalmente muy arraigadas, así como la aparición y consolidación de nuevos modos de organización empresarial y productiva.

El Gobierno Regional de Castilla-La Mancha, los agentes sociales y los municipios de la región concluyen en la necesidad de contribuir con su esfuerzo común para hacer frente a la realidad de un nuevo reto social. Coinciden en la ocasión y la necesidad de poner en marcha una acción decidida para ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se trata de asumir el reto de la conciliación como objetivo estratégico de Castilla-La Mancha.



2. Diagnóstico

En los próximos años, ya de forma inmediata, las políticas del mercado laboral vendrán cada vez más impulsadas por la necesidad de mejorar la calidad del empleo, más que por aumentar su cantidad. Los actores del mercado laboral, la administración y los agentes sociales tendremos que dar respuestas a cambios culturales, demográficos y productivos. Nos movemos hacia un sistema productivo basado en la sociedad del conocimiento y hacia un escenario de pleno empleo o próximo al pleno empleo. Un horizonte en el que los recursos humanos cobrarán una importancia aún más relevante de la que ahora ya tienen.

La incorporación de la mujer al empleo, el envejecimiento de la población y una demanda cada vez más exigente de recursos humanos bien formados y motivados, van a marcar la totalidad de las políticas del mercado laboral de forma inmediata. En este contexto, cada vez será más necesario facilitar la incorporación y la permanencia de más trabajadores en el sistema productivo, en particular de mujeres, pero también de trabajadores de edad. Sólo podremos alcanzar el éxito si contamos, entre otros recursos, con políticas adecuadas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

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

- Racionalización de horarios.
- Nuevos modelos pactados de organización del tiempo de trabajo.
- Disponibilidad suficiente de servicios y recursos para la conciliación.
- Un reparto equitativo de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en el seno familiar.

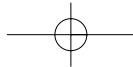
Por ello, una intervención pública por la conciliación debe poner estos aspectos como objetivos, pero no puede renunciar a poner en marcha, con carácter previo, acciones de carácter temporal que sirvan para:

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

3. El marco de trabajo, acuerdos básicos

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

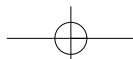
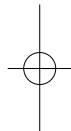
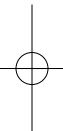
1. Las medidas a favor de la conciliación deben inscribirse en una política general por la igualdad entre hombres y mujeres, deben ayudar a reforzar el empleo femenino, a fomentar la organización flexible de las empresas y a permitir el sostenimiento o el aumento de la natalidad. En concreto, deben animar a los interlocutores sociales y a las empresas a desarrollar iniciativas y fomentar planes de organización flexibles destinados a conciliar las responsabilidades familiares y laborales.
2. Las medidas aquí propuestas se enmarcan dentro de las políticas de calidad de empleo y políticas de apoyo a la familia. En el marco de este Plan de Conciliación se considera familia como un grupo de personas con relaciones legales de dependencia entre ellas. El presente proyecto debe incluir a las familias monoparentales siempre que tengan personas a su cargo.
3. Debe centrar su acción en el campo del empleo asalariado de trabajadores en el sector privado, así como los trabajadores por cuenta propia y los socios cooperativistas. Quedan fuera del ámbito de actuación de este Plan, las medidas dedicadas a facilitar la conciliación de funcionarios y trabajadores públicos.
4. Las acciones recogidas en este documento de bases son las propias del marco competencial del Servicio Público de Empleo, quedan fuera otras actuaciones relativas a la oferta de servicios y recursos, horarios comerciales, etc.
5. En todos los casos, los programas y medidas desarrolladas en este Plan deben incentivar la actividad, representar siempre estímulos para la ocupación y el empleo y no pa-



8 Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010

ra el paro. Deben, en la medida de sus posibilidades, contribuir a la creación de empleo de calidad en la prestación de servicios, también de calidad, para el apoyo a las familias en el cuidado de personas dependientes.

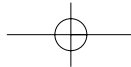
6. Deben ayudar a construir un modelo caracterizado por la flexibilidad y la calidad en el empleo, por la libre negociación entre las partes, la autonomía de las empresas, huyendo de propuestas de carácter regulatorio.
7. Las medidas acordadas en este documento de bases deben informar las políticas inmediatas del SEPECAM, pero sobre todo deben servir para orientar su intervención en el futuro periodo de programación de Fondo Social Europeo (2007-2013). Con carácter transversal, las ayudas contempladas en este documento considerarán las especiales dificultades del medio rural y contemplarán la introducción de acciones positivas o "primas" para favorecer a las empresas o familias del medio rural.



4. Objetivos

Los objetivos genéricos de las medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal deben ser:

- Conciliar el derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares.
- Fomentar el empleo de la mujer.
- Favorecer la creación y consolidación de nuevos empleos y nuevas empresas en el área de cuidado a menores y personas dependientes y, en general, servicios relativos a la conciliación.
- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial a las pymes, el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización del trabajo, que favorezcan la conciliación de responsabilidades familiares y laborales.
- Aumentar la competitividad de las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes, en una economía basada cada vez más en el valor del capital humano, el conocimiento y la innovación.
- Promover cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.



5. Ejes de intervención

El esfuerzo de la Administración Autonómica, en el marco del diálogo social, por impulsar políticas públicas que faciliten a los trabajadores compaginar de la manera más equilibrada posible sus responsabilidades laborales y familiares, se concreta mediante la financiación de un conjunto de medidas de distinta naturaleza, que hemos agrupado en tres grandes categorías. Por un lado las dirigidas directamente a trabajadores, por otro las destinadas a empresas, y finalmente las formativas o de promoción.

En el presente documento no se agotan las medidas puestas en marcha por el gobierno regional que redundan en mejorar las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, ni agotan tampoco las medidas que en el futuro puedan implementarse, en buena medida como consecuencia del desarrollo de la futura Ley de la Dependencia.

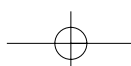
5.1. Ayudas a las empresas para la puesta en marcha de programas de conciliación

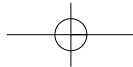
Para poder acceder a estas ayudas las empresas con más de 50 trabajadores habrán de presentar su propio Plan de Conciliación¹, en cualquier caso en el ámbito de la concurrencia competitiva que exige la Ley General de Subvenciones se valorará en todos los casos, aún para empresas menores de 50 trabajadores, la existencia de Plan de Conciliación.

5.1.1. Ayudas para realización de contratos de sustitución

Se trata, desde el Servicio Público de Empleo, de facilitar los contratos de sustitución de los trabajadores que se acojan a los derechos que tienen reconocidos en la legislación vigente en materia de conciliación: reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad. Las contrataciones se podrán subvencionar desde tres meses antes del inicio del permiso, la reducción de jornada o la excedencia.

¹ En el desarrollo normativo de las medidas contempladas en el presente Plan se considerará equivalente a estos Planes de Conciliación los Planes de Igualdad que las empresas de Castilla-La Mancha hubieran realizado de acuerdo con la legislación nacional.





Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 11

Las ayudas quedan supeditadas a la contratación, como sustitutas, de trabajadoras desempleadas siempre que ello sea posible.

5.1.2. Ayudas para trabajadoras autónomas no empleadoras

Ayudas para la contratación de una trabajadora desempleada, que sustituya a la trabajadora autónoma, en ausencia por maternidad, adopción o acogimiento. Esta ausencia tendrá una duración mínima de 16 semanas y la ayuda se hará efectiva en un pago único.

Ayudas a emprendedoras con cargas familiares, se trata de una subvención compatible con las ayudas anteriores que tienen por finalidad, favorecer el establecimiento como trabajadoras autónomas de aquellas mujeres emprendedoras con cargas familiares que puedan obstaculizar su acceso y/o permanencia a la actividad laboral.

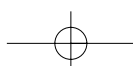
Se entenderá que una mujer tiene responsabilidades familiares si, a la fecha de inicio de la actividad, concurre en ella alguna de las siguientes circunstancias:

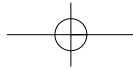
- Tener a su cuidado algún hijo menor de tres años, sea biológico, por adopción o también acogimiento.
- Tener algún familiar a su cargo hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y precise, por ello, asistencia domiciliaria prestada por terceras personas.

5.1.3. Incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares

5.1.4. Ayudas para la creación de empleos, empresas o de servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación

Gestión de micro créditos, u otras ayudas, para empresas creadas por mujeres que presten servicios relacionados con los objetivos de este plan. Para ello, se formalizará un convenio de colaboración con el Instituto de Finanzas de Castilla-La Mancha, o con entidades financieras que deseen integrarse en el programa (a las que se tendrá en consideración a la hora de optar a la etiqueta social de "Empresa por la conciliación/Empresa por la Igualdad").





12 Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010

Incorporación de las líneas de ayudas de **nuevos yacimientos de empleo y empresas I+E** de las empresas dirigidas a la prestación de servicios para la conciliación.

Adicionalmente, la red de orientación para el empleo y de desarrollo local financiada por el Servicio Público de Empleo asumirá las tareas de informar y promover el desarrollo de este tipo de empresas.

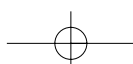
5.1.5. Promoción de la elaboración de Planes de Conciliación en las Empresas de Castilla-La Mancha

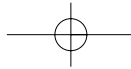
La elaboración de Planes de Conciliación en las empresas, pactados con los trabajadores, es la herramienta básica para promover los cambios organizativos que hagan posible la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar o personal. Como criterio orientativo, cualquier Plan de Conciliación deberá incluir, como mínimo, un cierto número determinado de medidas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de sus trabajadores.

Para las empresas de más de 50 trabajadores, el acceso a las ayudas públicas para la conciliación recogidas en este Plan, se supeditarán a la negociación de Planes de Conciliación en las mismas. En cualquier caso, para las empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que las ayudas estén sometidas a concurrencia competitiva, se valorará la realización de tales Planes.

5.1.6. Ayudas económicas para la elaboración o implementación de Planes de Conciliación

- Gastos de consultoría.
- Gastos que conlleve el sometimiento de la empresa a evaluaciones o auditorías externas, que persigan comprobar el grado de asentamiento y efectividad de las prácticas orientadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Gastos de formación en materia de conciliación.
- Gastos originados por la adopción de medidas de conciliación (aumento de horarios, implantación de trabajo en domicilio, prestación de servicios, etc.) fijados en los Planes de Conciliación.





Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 13

Puesta en marcha de **experiencias** subvencionadas en empresas que, voluntariamente, lo soliciten. La intervención pública se deberá centrar en sufragar una parte de los costes que supongan para las empresas la puesta en marcha de medidas flexibilizadoras, pactadas con los trabajadores, en aras a la consecución del equilibrio entre familia y trabajo, y en tutelar y evaluar el proceso para establecer protocolos de actuación.

5.2. Ayudas económicas para trabajadores

5.2.1. Ayudas a las familias, destinadas a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes

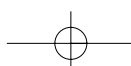
Los beneficiarios de estas ayudas serían:

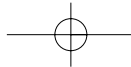
- Familias donde ambos progenitores sean trabajadores asalariados a jornada completa, con una antigüedad mínima de seis meses.
- Familias monoparentales, de trabajadores en activo, hombres o mujeres, que acrediten su situación de familia monoparental.
- Mujeres desempleadas, cabezas de familia monoparental o con pareja empleada a jornada completa, con una antigüedad mínima de seis meses, que formalicen un contrato laboral a jornada completa, con una duración mínima de seis meses.
- Se establecerá un límite máximo de ingresos familiares para acceder a estas ayudas.

Estas ayudas tendrán una duración máxima de tres años. El primero de los pagos cuando corresponda con el nacimiento o adopción, podrá tener consideración de anticipo.

5.2.2. Ayudas para los trabajadores que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores o personas dependientes

Se trata de ayudas destinadas a mejorar los ingresos de las familias que opten por la re-





14 Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010

ducción de jornada o solicitud de excedencias para el cuidado de menores o personas dependientes. Con carácter general las ayudas se calcularán para una reducción del 50% del tiempo de trabajo y se modularán proporcionalmente a reducciones menores. Las cuantías de las ayudas se incrementarán si es el varón el que solicita la reducción de jornada o la excedencia.

En la concurrencia competitiva, tal como exige la Ley General de Subvenciones, se valorará la participación en programas de formación para el empleo o recualificación profesional durante el tiempo de excedencia o reducción de jornada.

5.2.3. Ayudas a trabajadoras desempleadas para sufragar los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes

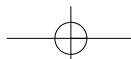
Esta ayuda sólo se percibirá si la trabajadora desempleada está plenamente disponible y participa en programas de formación y empleo. La ayuda será propuesta por personal técnico del SEPECAM. En ningún caso la ayuda superará el 50% de los gastos efectivamente realizados.

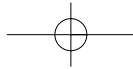
5.2.4. Ayudas para ausencias justificadas y extraordinarias del trabajo

Se trata de ayudas para compensar las pérdidas de ingresos familiares, por ausencias justificadas, de carácter extraordinario (se trata de ayudas que sólo se podrán disfrutar una vez), con licencias no retribuidas de un mes de duración como mínimo. Podrán ser objeto de tales ayudas:

- Ausencias por adopción internacional.
- Ausencias por enfermedad grave de un familiar en primer grado.
- Ausencias para la búsqueda de un familiar en primer grado desaparecido.
- Mujeres víctimas de violencia de género, de delitos contra la libertad sexual o acoso sexual, con responsabilidades familiares.

La ayuda, en ningún caso, será superior al salario neto del último mes trabajado.





5.3. Acciones en materia de formación, información y sensibilización para promover un cambio cultural

5.3.1. Acciones formativas

Destinatarios: directivos, responsables de recursos humanos, empresarios, representantes empresariales y sindicales con legitimación para negociar convenios colectivos, así como funcionarios públicos, en particular los propios de la Consejería de Trabajo y Empleo y del SEPECAM, incluida la red de colaboradores.

Un criterio relevante a la hora de conceder a una empresa la etiqueta "Empresa Flexible/Empresa por la Conciliación", será que los directivos o responsables de recursos humanos de las mismas hayan participado en alguna de estas actividades formativas.

5.3.2. Elaboración y Divulgación de una "Guía de Buenas Prácticas en materia de Conciliación" elaborada a partir del diálogo y la negociación entre empresarios y representantes de los trabajadores.

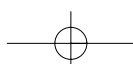
5.3.3. Formalización de convenios de colaboración entre la Consejería de Trabajo y Empleo y entidades formativas universitarias/no universitarias para impartir cursos de formación en materia de igualdad y conciliación.

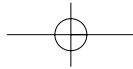
Estos cursos serán de especial interés para quienes orienten su actividad profesional en el campo de la gestión de recursos humanos.

5.3.4. Campañas de comunicación dirigidas a promover cambios en la organización de las empresas y a favor de la distribución justa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres que trabajan.

5.3.5. Creación de una página web denominada "Empresas por la Conciliación en Castilla-La Mancha"

Se trata de una plataforma desde la que difundir las medidas de este Plan, en particular la "Guía de Buenas Prácticas".





16 Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010

5.3.6. Creación de la etiqueta "Empresa por la Igualdad"².

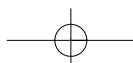
Reconocimiento público a aquellas empresas o entidades que asuman una responsabilidad social en lo referente a igualdad de hombres y mujeres frente al empleo y presten una especial atención a las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. La concesión de esta distinción corresponderá a una Comisión creada al respecto.

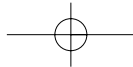
Se trata de un programa que persigue dar prestigio y aprovechar el carácter ejemplificador de las empresas que incorporen en su organización del trabajo o en sus convenios, medidas positivas por la igualdad de trato de hombres y mujeres, referentes a aspectos como:

- Igualdad de acceso al empleo.
- Adopción de Planes de Igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección de la empresa y en los distintos grupos y categorías profesionales.
- Políticas igualitarias de gestión de recursos humanos.
- Medidas contra la discriminación y el acoso sexual o por razón de sexo.
- Ayudas para el cuidado de menores y personas dependientes.
- Publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa
- Medidas tendentes a ajustar los horarios de trabajo y los periodos de descanso en aras a la consecución de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

5.3.7. Creación del premio "Empresa del año por la igualdad y la conciliación".

² El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo similar que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios (Art. 45 Anteproyecto Ley Orgánica Igualdad). Habría que apostar por la compatibilidad de ambas medidas, la prevista por la Administración Central y la proyectada por la Autonómica.





6. Desarrollo del plan

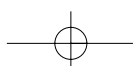
Las medidas aquí propuestas se vinculan al Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013. De hecho el presente Plan sirve de elemento de planificación para programar las intervenciones del Fondo Social Europeo en Castilla-La Mancha para el próximo periodo de programación.

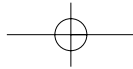
Con independencia de ello, y por supuesto condicionado al calendario con que se alcance un acuerdo definitivo entre los agentes sociales y el Gobierno Regional, al desarrollo normativo y a las disponibilidades presupuestarias, durante 2006 deberían ponerse en marcha las primeras medidas del Plan.

Considerando el carácter pionero de buena parte de las medidas y la falta de experiencias o referencias similares en otras Comunidades Autónomas, en el año 2008 (después de los dos primeros años de aplicación del Plan) se debe proceder a una evaluación intermedia a partir de la cual establecer, si así fuera recomendable, una redefinición de las actuaciones.

Corresponde al Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, o comisión en la que delegue, el seguimiento de los proyectos y compromisos del Plan para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y, a los servicios técnicos del Servicio Público de Empleo suministrar la información necesaria para ejercer un seguimiento adecuado de la intervención.

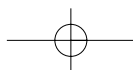
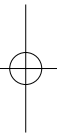
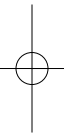
A tal efecto, se plantea el establecimiento de la figura de Coordinador/a Provincial de Políticas de Conciliación de manera que exista al menos una persona especializada por cada provincia de la Comunidad Autónoma, encargada de efectuar un seguimiento de la efectividad de las medidas implantadas. Así mismo, se promoverá entre los empleados del SEPECAM la realización de cursos de formación en materia de igualdad y conciliación.





ANEXOS

Estimación de costes de Implantación de los Programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal.



**Tabla 1. Estimación del coste de los programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal
(primer año de implantación)**

	Coste unitario	Nº ayudas	Total
Ayudas elaboración Planes de Conciliación	12.000	50	600.000
Ayudas implementación Planes de Conciliación	12.000	50	600.000
Contrato sustitución Cheque-empleo	3.000	100	300.000
Contrato sustitución	2.000	200	400.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes	1.000	2.000	2.000.000
Ayudas reducción jornada	2.000	500	1.000.000
Ayudas ausencias justificadas y extraordinarias	600	200	120.000
Ayudas para la creación de empleo	3.000	200	600.000
Acciones de formación e información	500.000	1	500.000
Publicidad y difusión	1.000.000	1	1.000.000
TOTAL		3.302	7.120.000

Tabla 2. Estimación del coste de los programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (2º año de implantación)

	Coste unitario	Nº ayudas	Total
Ayudas elaboración Planes de Conciliación	12.000	70	840.000
Ayudas implementación Planes de Conciliación	12.000	70	840.000
Contrato sustitución Cheque-empleo	3.000	100	300.000
Contrato sustitución	2.000	300	600.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (1 año)	1.000	2.000	2.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (2º año)	1.000	3.000	3.000.000
Ayudas reducción jornada	2.000	700	1.400.000
Ayudas ausencias justificadas y extraordinarias	600	300	180.000
Ayudas para la creación de empleo	3.000	300	900.000
Acciones de formación e información	500.000	1	500.000
Publicidad y difusión	700.000	1	700.000
TOTAL		6.842	11.260.000

**Tabla 3. Estimación del coste de los programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal
(3º año de implantación)**

	Coste unitario	Nº ayudas	Total
Ayudas elaboración Planes de Conciliación	12.000	100	1.200.000
Ayudas implementación Planes de Conciliación	12.000	100	1.200.000
Contrato sustitución Cheque-empleo	3.000	100	300.000
Contrato sustitución	2.000	500	1.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (1 año)	1.000	2.000	2.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (2º año)	1.000	3.000	3.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (3º año)	1.000	4.000	4.000.000
Ayudas reducción jornada	2.000	750	1.500.000
Ayudas ausencias justificadas y extraordinarias	600	400	240.000
Ayudas para la creación de empleo	3.000	300	900.000
Acciones de formación e información	300.000	1	300.000
Publicidad y difusión	500.000	1	500.000
TOTAL		11.252	16.140.000

Tabla 4. Estimación del coste de los programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (4º año de implantación)

	Coste unitario	Nº ayudas	Total
Ayudas elaboración Planes de Conciliación	12.000	100	1.200.000
Ayudas implementación Planes de Conciliación	12.000	100	1.200.000
Contrato sustitución Cheque-empleo	3.000	100	300.000
Contrato sustitución	2.000	500	1.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (2º año)	1.000	3.000	3.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (3º año)	1.000	4.000	4.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes (4º año)	1.000	4.000	4.000.000
Ayudas reducción jornada	2.000	750	1.500.000
Ayudas ausencias justificadas y extraordinarias	600	400	240.000
Ayudas para la creación de empleo	3.000	300	900.000
Acciones de formación e información	300.000	1	300.000
Publicidad y difusión	500.000	1	500.000
TOTAL		13.252	18.140.000

Tabla 5. Estimación del coste total de la implantación de programas de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal

	Coste unitario	Nº ayudas	Total
Ayudas elaboración Planes de Conciliación	12.000	320	3.840.000
Ayudas implementación Planes de Conciliación	12.000	320	3.840.000
Contrato sustitución Cheque-empleo	3.000	400	1.200.000
Contrato sustitución	2.000	1.500	3.000.000
Ayudas cuidado menores personas dependientes	1.000	27.000	27.000.000
Ayudas reducción jornada	2.000	2.700	5.400.000
Ayudas ausencias justificadas y extraordinarias	600	1.300	780.000
Ayudas para la creación de empleo	3.000	1.100	3.300.000
Acciones de formación e información	1.600.000	1	1.600.000
Publicidad y difusión	2.700.000	1	2.700.000
TOTAL		34.642	52.660.000