

NUEVOS MODELOS PARA CONCILIAR



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

Una manera de hacer Europa

GOBIERNO DE EXTREMADURA

Consejería de Salud y Política Social

inex
instituto de la mujer
de extremadura



Nombre de la Entidad: ECIEX-Consultora
e-mail: cultivarigualdad@gmail.com
Elaboración técnica: M^a Ángeles Moreno Teomiro

El presente estudio analiza la situación actual en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre hombres y mujeres en Extremadura. El propósito es que se convierta en un instrumento de consulta y reflexión para pensar en el diseño, la organización y ejecución de acciones que faciliten el ejercicio de los derechos de conciliación y romper con la percepción de la misma como problema que sufren mayoritariamente las mujeres, apostando por su reconsideración como problema social

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
1.1. ¿Qué es la conciliación?	6
CAPÍTULO II. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	10
2.1. Beneficios y posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones laborales.....	11
2.2. Recorrido por la normativa que regula los derechos igualdad y conciliación.....	14
2.2.1. Naciones Unidas	14
2.2.2. La Unión Europea	16
2.2.3. España	19
2.2.4. Extremadura.....	22
2.3. Derechos laborales para la conciliación	27
2.3.1. Ámbito laboral	27
2.3.2. Ámbito de la función pública	31
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	34
CAPÍTULO IV. RECOGIDA E INTERPRETACIÓN DE DATOS EXISTENTES: FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	38
4.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 22 febrero 2013). Datos Generales	39
4.1.1. Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Actividades del hogar y familia (según tipo de hogar, situación laboral)	40
4.1.2. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades.....	46
4.1.3. Actividades de trabajo no remunerado.	49
4.1.4. Cuidado de menores. Conciliación entre la vida laboral y familiar.....	58
4.1.5. Cuidado de personas dependientes. Conciliación entre la vida laboral y familiar.	68

4.1.6	Tiempo dedicado a actividades de ocio, a vida social y diversión, a deportes y actividades al aire libre.....	74
4.2.	Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia. Datos en Extremadura con indicadores por CC.AA.	79
4.2.1.	Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo, según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria, por sexo.	80
4.2.2.	Personas entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes, por sexo.	82
4.2.3.	Asalariados entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo.	84
4.2.4.	Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo.	88
4.2.5.	Asalariados entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo.....	90
4.3.	Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 en Extremadura)	92
4.3.1.	Jornada de trabajo	93
4.3.2.	Permisos retribuidos.....	95
4.3.3.	Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada	101
4.3.4.	Vacaciones	102
4.3.5.	Excedencias.....	103
4.4.	La corresponsabilidad como una herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres.....	104
4.5.	Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.	108
4.5.1.	Atención y cuidados de menores.....	110
4.5.1.1	Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios.....	110
4.5.1.2.	La educación infantil. Datos por CC.AA.....	113
4.5.2.	Desarrollo de los servicios sociales en Extremadura.....	120
4.5.3.	Recursos de atención a la Dependencia en Extremadura	137

CAPÍTULO V. BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA.....	138
5.1. Ejemplos de Buenas Prácticas en el ámbito de la empresa privada y pública en Extremadura	140
5.2. Otros Ejemplos de Buenas Prácticas, ámbito nacional:.....	144
CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	146
6.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia. (Datos generales en España)	146
6.2. Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia en Extremadura.....	151
6.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 en Extremadura)	153
6.4. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.	158
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	162
FUENTES.....	169
GLOSARIO DE TÉRMINOS	171
ANEXOS.....	176
Anexo 1: Recursos de Atención a la Dependencia en Extremadura.....	177
Anexo 2: La importancia de los Planes de Igualdad. Orientaciones básicas en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	192

PRESENTACIÓN

M^a José Ordóñez Carvajal
Directora General del Instituto de la Mujer de Extremadura

Agradecimientos:

Antes de presentar el trabajo que se expone a continuación, quería agradecer la colaboración prestada por diferentes personas y organismos que han aportado información de interés para poder dotar de contenidos el presente estudio, en particular a Tedo Castro (Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura) e Isabel López (Fundación Mujeres de Extremadura); y muy en especial a María Alba Gómez por su colaboración y gran aportación técnica y profesional.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Qué es la conciliación?

Conciliar quiere decir compartir, distribuir equitativamente y responsablemente las oportunidades en todos los ámbitos de la vida: familiar, laboral, social y económico.

La conciliación persigue conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan desarrollarse en las diferentes facetas de sus vidas. Pensar en una nueva organización del sistema, tiene su origen en la situación que ha vivido y sufrido la mujer a lo largo de la historia y a los cambios que han transformado las sociedades en cuanto a comportamientos, relaciones entre las personas y maneras de sentir la vida.

Las mujeres han sido marginadas por su naturaleza fisiológica en las sociedades patriarcales, base sobre la que se construyó la identidad diferencial femenina, impidiéndole el acceso a otro tipo de oportunidades. En la actualidad, la realidad demuestra la rápida incorporación de la mujer al mercado de trabajo, su participación en la vida política, social, educativa, cultural..., sin embargo, los datos indican que en mayor medida, aún siguen siendo las mujeres a quienes se les asigna el rol de conciliar vida laboral y familiar. Por otro lado, son muchos los hombres que ralentizan su incorporación en el ámbito privado, evitando las responsabilidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Esto lleva a dificultar más el acceso a las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, en su desarrollo profesional y personal.

La masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, plantea en las sociedades actuales, la necesidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal, que en definitiva no es otra cosa que hombres y mujeres puedan compatibilizar el trabajo remunerado, con el doméstico, las responsabilidades familiares y el desarrollo personal.

Invertir en conciliación implica

Que hombres y mujeres se incorporen al mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

Reparto equitativo de responsabilidades en la esfera privada, para atender lo doméstico y cuidar de las personas dependientes.

Romper con la división del trabajo en función del género.

Invertir en servicios comunitarios de apoyo a las familias para eliminar prejuicios y estereotipos que afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el empleo.

Mayor motivación, más rendimiento.

Empresas con personal cualificado.

Mayor rentabilidad económica y social.

Utilización del tiempo de hombres y mujeres de forma igualitaria.

Disponer de tiempo para hacer tu trabajo, disfrutar y atender a la familia, para la atención en lo personal, el ocio y tiempo para el descanso, etc.

El objetivo principal de este estudio, es la de conocer la realidad actual sobre el ejercicio de los derechos de conciliación de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada en Extremadura.

¿Cómo?

Conociendo las actuales medidas de conciliación y su ámbito de aplicación en el ámbito de la empresa pública y privada, para que nos sirva de análisis y reflexión en la elaboración de nuevas propuestas como medidas de conciliación y posibles mejoras de los servicios y recursos existentes.

Esta acción se enmarca en el **Eje 5-Corresponsabilidad-Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, del Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura (2013-2016)**, se establecen entre sus objetivos *“facilitar desde los Poderes Públicos el ejercicio de los derechos de conciliación, contribuir al desarrollo de la conciliación desde los diferentes modelos de familia y favorecer la conciliación desde el mercado de trabajo”*.

Los derechos de conciliación están reconocidos en la ley:

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, en su art. 5.1 establece que las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos previstos en la Ley.

Las líneas diseñadas por el Fondo Social Europeo en materia de empleo para el período de trabajo 2007-2013, cuya misión es la de respaldar las políticas de los Estados miembros para centrar la estrategia de Lisboa en el crecimiento y el empleo. Estas políticas están estrechamente relacionadas con las **Orientaciones Generales de Política Económica (OFPE)**, con la **Estrategia Europea de Empleo (EEE)** y con las directrices para el empleo (medidas decididas para incrementar la participación de las mujeres en la vida activa y reducir las diferencias existentes entre hombres y

mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración; una mejor conciliación de la vida familiar y profesional y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes...)

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos.

CAPÍTULO II. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- 2.1. Beneficios y posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones laborales.
- 2.2. Recorrido por la normativa que regula los derechos de la conciliación.
 - 2.2.1. Naciones Unidas
 - 2.2.2. La Unión Europea
 - 2.2.3. España
 - 2.2.4. Extremadura
- 2.3. Derechos laborales para la conciliación.

2.1. Beneficios y posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones laborales.

Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos, entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

Beneficios

CALIDAD Y GESTIÓN EN LOS RECURSOS HUMANOS

- La mejora del ambiente del trabajo.
- El aumento de la implicación de la plantilla.
- Aumento de la satisfacción personal.
- Mejora en la planificación, organización y gestión del tiempo.
- Disminución del estrés, prevención de enfermedades y riesgos laborales.
- Disminución de los conflictos laborales.
- Retención y captación del talento.

MAYOR RENDIMIENTO ECONÓMICO Y DE LA PRODUCTIVIDAD

- Retención del talento cualificado.
- Aumento de la productividad.
- Reducción del absentismo laboral.
- Reducción de la rotación de los trabajos y costes de reincorporación.
- Disminución de los costes de reclutamiento y formación.
- Aumento de la estabilidad.
- Mayor rendimiento, compromiso e implicación con los objetivos empresariales de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mejora en la prestación de servicios.

MEJORA DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA

- Mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general.
- Mejora del prestigio.
- Mejora en las relaciones con otras empresas y con la Administración Pública.
- La obtención de bonificaciones derivadas de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Conseguir la marca de excelencia, que se concede a empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidad con sus trabajadoras y trabajadores. Este distintivo tiene como objetivo hacer visible la iniciativa y compromiso de las empresas con la igualdad, así como servir de ejemplo y motivación para otras entidades.

Los trabajadores y trabajadoras que logran alcanzar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal, tienen mayor grado de satisfacción y de disponibilidad para comprometerse en favor de su empresa, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la empresa se muestra sensible a sus expectativas y necesidades.

Medidas de apoyo a la familia y medidas de apoyo a la flexibilidad laboral, combinadas con una buena definición de los puestos de trabajo son fuente de éxito empresarial y social que permiten entre otros aspectos¹:

- **Reducir el absentismo:** las empresas que han implantado políticas de conciliación han reducido en un 30% el absentismo, según recoge la guía "Experiencias en organizaciones del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña", editada por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat Catalana.

- **Reducir la rotación laboral:** las empresas que no tienen políticas de conciliación sufren una rotación laboral un 20% más elevada, según la Guía BBPP de la Empresa Flexible, que edita IESE y la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

- **Retener el talento:** según el INE, 380.000 mujeres abandonan el mercado laboral por razones familiares frente a sólo 14.000 hombres. Muchas de estas mujeres y hombres preparadas/os podrían estar aportando su valía a la empresa. Al mismo tiempo, las medidas de conciliación son uno de los activos más valorados por las plantillas españolas, superando en muchas ocasiones una mejor remuneración. ¿Quién no desearía trabajar en una empresa que ayude a conciliar?

- **Generan motivación en la plantilla y en consecuencia suponen un aumento de la productividad:** es lógico; si en un centro de trabajo se respeta la vida personal y familiar, el trabajo se hace con mayor disposición y sin rellenar horas muertas. Lo que importa es cumplir los objetivos, no el tiempo que permanecemos en las sillas asignadas.

¹ Fuente: Cruz Roja. <http://www.empleocruzroja.org>

- **Crean una sociedad más igualitaria, más responsable y consciente:** Actualmente son las mujeres las que soportan la mayor parte del peso del hogar y del cuidado de los menores de edad, personas mayores y enfermas, generando una sobrecarga en las mujeres, pérdidas sociales y una menor atención a hijos e hijas y personas dependientes.

Por lo tanto, conciliar la vida laboral y familiar es un beneficio para toda la sociedad, para los trabajadores y trabajadoras y también para la empresa. En resumen, invertir en conciliación, es invertir en calidad de vida, en productividad empresarial, en rentabilidad económica y por lo tanto en bienestar social.

2.2. Recorrido por la normativa que regula los derechos igualdad y conciliación.

- 2.2.1. Naciones Unidas
- 2.2.2. La Unión Europea
- 2.2.3. España
- 2.2.4. Extremadura

Aunque aún queda un largo camino por recorrer, lo cierto es que en legislación se ha avanzado mucho, en la actualidad existen leyes que impulsan medidas que pretenden facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Empresas que diseñan e implementan medidas de igualdad y una sociedad cada vez más corresponsable y sensibilizada con el derecho, el deber y la necesidad de conciliar. Fuente²

2.2.1. Naciones Unidas

Desarrollo de Instrumentos legales y de promoción legislativa:

- Carta de las Naciones Unidas (1945). Se establecen los derechos de las mujeres como un principio básico de NN.UU.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que manifiesta: "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo".
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Mujeres (1979), que establece, claramente, que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad.

A partir de este momento, la ONU insta a los gobiernos a establecer, formalmente, la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades, garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona.

² Una parte de la información del desarrollo normativo se ha extraído de la Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003.

Conferencias Internacionales:

- La IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

2.2.2. La Unión Europea

Desarrollo de medidas normativas:

Los principales hitos de la evolución normativa y política europea pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Tratado de Roma (1957), Art. 119. Obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores para un mismo trabajo.
- A partir de 1974, como desarrollo de la Cumbre de París (1972), en la que se aprueba el I Programa de Acción Social que plantea el objetivo de “Crear una situación en la que se asegure la Igualdad entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad, mejorando las condiciones económicas y psicológicas, así como la infraestructura social y pedagógica”, se suceden una serie de Directivas, Decisiones y Resoluciones del Consejo y del Parlamento Europeo, que hacen avanzar la normativa Comunitaria para asegurar la igualdad de oportunidades.
- En 1996, la Comisión Europea aprueba una Comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas”, suponiendo un paso definitivo para la movilización de todas las acciones y las políticas generales, de forma explícita, para promover la igualdad.
- Tratado de Ámsterdam (1997). Contiene artículos específicos, en los que se establece, formalmente, el compromiso de la Comunidad con la integración de la igualdad en el conjunto de las políticas.

El Artículo 2 hace referencia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la Comunidad Europea. Es en el Artículo 3 donde se establece que todas las actividades de la Comunidad deberían contribuir a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 141, que modifica el ámbito de actuación del antiguo artículo 119, con la introducción del concepto de “igual salario para un trabajo de igual valor”, y añade dos apartados: el apartado 3, que prevé que el Consejo proponga medidas a fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad en el ámbito laboral, y el apartado 4, que plantea a los Estados miembros la posibilidad de adoptar o mantener medidas de acción positiva, en aquellas situaciones donde uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado profesionalmente.

- La Constitución Europea: La Constitución europea representa un avance muy importante con respecto a los Tratados anteriores, al convertir la Igualdad entre hombres y mujeres en un valor y en un objetivo en la Unión Europea. La protección de la Igualdad de género se concreta en su articulado:
 - Incorpora la Igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores de la Unión (Art. I-2)
 - Promueve la Igualdad entre el hombre y la mujer y la impone como objetivo de la Unión (Art. I-3)
 - Establece, en su Parte II, la “Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”: la dignidad; las libertades; la igualdad; la solidaridad; la ciudadanía; la justicia.
 - Reconoce el derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres (Art. II-80, Art. II-81 y Art. II-83).
 - Protege la maternidad frente al despido (Art. II-93).
 - Fomenta, en todas las políticas y en el funcionamiento de la Unión, la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (Art. III-116).
 - Consolida los principios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Art. III-210 y Art. III-214).
 - Combate la trata de seres humanos y su explotación sexual, así como la violencia de género en todas sus formas (Art. III-267 y Art. III-271 y Art.116, respectivamente).
 -
- Las Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre, en relación con la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, y la Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, son ejemplos de esta preocupación por la igualdad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Los Programas de acción comunitaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- I Programa, 1982-1985, que refuerza la adopción de medidas jurídicas para incluir la igualdad en las legislaciones de los Estados miembros.

- II Programa, 1986-1990, que establece medidas específicas en siete áreas de actuación, con especial incidencia en la actuación en el ámbito laboral y a favor del reparto equitativo de las responsabilidades sociales, familiares y profesionales.
- III Programa, 1991-1995, cuyos objetivos principales son el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la mejora de la calidad del empleo de las mujeres, el fomento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y la compatibilización de las responsabilidades familiares y profesionales.
- IV Programa, 1996-2000, que promueve un cambio estructural en la sociedad y la economía desde la perspectiva de género y que plantea la necesidad de poner en marcha la estrategia de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y actuaciones (mainstreaming de género).
- Estrategia marco y V Programa de acción, 2001-2006. Por primera vez, se ha elaborado la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en la que se encuadra el V Programa de acción comunitaria, diferenciando, de esta manera, las orientaciones políticas de la operativa de intervención social propuesta. Para este periodo, se promueve un enfoque dual, acciones específicas e integración en políticas generales, así como una mayor coordinación y cooperación en el seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades.

La Estrategia marco:

La Estrategia marco se constituye como marco común, organizador de las distintas políticas y actuaciones, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, los cinco ámbitos de intervención, con sus respectivos objetivos propuestos por la Estrategia, constituyen el marco referencial al que deben vincularse todas las actuaciones comunitarias:

- Igualdad de género en la vida económica. El segundo objetivo operativo de este ámbito es el de mejorar la utilización de los Fondos estructurales para promover la igualdad.
- Igualdad en la participación y la representación.
- Igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y aprovechamiento de los derechos sociales.
- Igualdad de género en la vida civil.
- Cambios de los estereotipos y roles.

2.2.3. España

Los principales hitos relacionados con el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en España, se pueden resumir en los siguientes puntos:

Desarrollo Normativo:

- Constitución española (1978). A partir de los artículos 9 y 14 de esta Constitución, se procede a la eliminación de todas las formas de discriminación que existen en la legislación vigente, adecuándola, también, a los compromisos internacionales contraídos.

A partir de la Constitución Española, se suceden una serie de reformas de la legislación civil, laboral y penal, que tiene por objetivo la eliminación de la discriminación por razón de sexo del ordenamiento jurídico.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

Esta Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Objetivos de la Ley:

- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Reparto de las responsabilidades familiares
- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Contemplar los riesgos derivados del embarazo, maternidad y lactancia.
- Protección frente a decisiones empresariales injustas y discriminatorias.

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Integral contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aborda la temática de la violencia, entendiéndola como una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Abarca tanto aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia, donde, principalmente, se producen las agresiones.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 1. Objeto de la Ley: “1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa, y más solidaria”.

La Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa

- Plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración. “Plan Concilia”. Concilia es el plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado, un paquete de medidas que suponen la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en esta materia.

Planes específicos de Igualdad:

En el estado español, ha habido cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades para la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tienen como objetivo impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para mejorar la situación de las mujeres.

- I Plan de Igualdad (1988-90). Se centra en el establecimiento de reformas legislativas.
- II Plan de Igualdad (1993-1995). Se centra en actuaciones específicas que favorezcan la participación de las mujeres en la vida económica y social.
- III Plan de Igualdad (1997-2000). Aunque se basa en actuaciones específicas, por primera vez, se introduce la estrategia del mainstreaming.
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006). Persigue potenciar el mainstreaming de género.
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011, que establece doce ejes de actuación, siendo uno de ellos la corresponsabilidad.

Los gobiernos autonómicos y locales también han puesto en marcha Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en sus respectivos ámbitos de actuación.

Acuerdo de Consejo de Ministros, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Medidas del gobierno, 8 de marzo de 2005

Mediante la ORDEN PRE/525/2005 de 7 de marzo, a la que se refiere el mencionado acuerdo, se adoptan un conjunto importante de medidas para avanzar en las distintas líneas de actuación que contribuyen, día a día, a que disminuya la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana. El acuerdo contempla 8 áreas estratégicas de actuación: 1) el Empleo; 2) la Empresa; 3) la Conciliación de la vida laboral y familiar; 4) la Investigación; 5) la Solidaridad; 6) Deporte; 7) Otras medidas para la igualdad; 8) la Lucha contra la violencia de género.

2.2.4. Extremadura

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura

- Artículo 1. Objeto de la ley.

La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria. A tal efecto:

a) Establece los principios generales a los que se somete la actuación de los poderes públicos de Extremadura en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia de género.

b) Regula las medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida. En particular, establece las acciones orientadas a favorecer la autonomía personal y a fortalecer la posición social, laboral económica y política de las mujeres.

c) Establece medidas integrales para la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, con la finalidad de erradicarla de la sociedad. También se reconocen a las mujeres que la sufren y a su núcleo familiar los derechos de atención, asistencia, protección y recuperación integral.

Entre otras medidas, en la presente ley contiene un catálogo de derechos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

TÍTULO I COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL, COORDINACIÓN Y FINANCIACIÓN CAPÍTULO I COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Artículo 6. De la Administración de la Comunidad Autónoma.

2. A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura desarrollará sus competencias fundamentalmente a través de las siguientes funciones:

j) Establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y *hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.*

Artículo 7. De las Entidades locales.

2. En materia de igualdad, corresponde a las Entidades locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

d) Creación y adecuación de *recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.*

Artículo 38. Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha *medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

TÍTULO III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO.- CAPÍTULO II DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

Artículo 42. Igualdad en el trabajo.

1. En el ámbito de sus competencias, la Junta de Extremadura fomentará en el sector privado el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 45. Calidad en el trabajo.

La Junta de Extremadura, en colaboración con los agentes económicos y sociales, potenciarán el trabajo estable y de calidad de las mujeres de Extremadura, incluida la prevención de riesgos laborales, la participación en la empresa, la formación continua, la productividad, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo. *Igualmente impulsará medidas para facilitar a hombres y mujeres la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

Artículo 46. Planes de igualdad.

1. En el marco de la negociación colectiva, y en los procesos de negociación de convenio, la Junta de Extremadura, fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas en Extremadura, como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para *fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de implantación, seguimiento, evaluación y actuación.

Artículo 51. Empleo en el Sector Público Extremeño.

1. La Administración Pública Extremeña, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos *la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, sin menoscabo de la promoción profesional.

Artículo 52. Planes de igualdad en la Administración Pública.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos, elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo Público a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo. Este Plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, *la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares*, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Artículo 55. Marca de Excelencia en Igualdad.

1.2 Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para su otorgamiento figurarán:

d. Las medidas concretas *de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

CAPÍTULO III. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

El Capítulo III contempla la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 56. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

1. La Junta de Extremadura desarrollará actuaciones que contribuyan a fomentar un reparto más equilibrado entre las mujeres y los hombres de Extremadura de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, así como al respeto de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley, *propiciando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

2. Los poderes públicos de Extremadura impulsarán la corresponsabilidad en la distribución del tiempo de trabajo y ocio y contemplarán, en cualquiera de las acciones y medidas, el impacto transversal que afecte a las familias extremeñas, especialmente a las monoparentales, con personas dependientes o con vecindad en el ámbito rural, *favoreciendo la conciliación.*

Artículo 57. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

3. La Administración educativa y la Administración asistencial, tanto de menores en edad no escolarizados, de mayores, personas con discapacidad o con algún grado de dependencia, promoverán la existencia de centros de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas, de descansos y permisos *que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.*

2.2 La Junta de Extremadura adoptará medidas para garantizar *la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres*, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Sección 1.ª. De la conciliación en las empresas privadas.

Artículo 58. Conciliación en las empresas.

1. Las empresas y entidades privadas respetarán los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley. *Igualmente, deberán desarrollar actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar.*

2. Los poderes públicos de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, *impulsarán medidas que favorezcan que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo o adopten otras medidas de conciliación.*

Sección 2.ª. De la conciliación en la Función Pública Extremeña.

Artículo 59. Conciliación en el empleo público.

1. *Para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas, la Junta de Extremadura impulsará medidas de flexibilización horaria, reducción de jornadas y jornadas parciales, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales.*

2. Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Extremadura, en las Consejerías y Organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura se *establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad* que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones.

4. Las políticas urbanísticas deberán garantizar la descentralización de servicios, de manera que la construcción de infraestructuras y la ordenación del suelo *dé respuesta a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando la accesibilidad a los servicios en igualdad de oportunidades.

TÍTULO VI INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 100. Infracciones.

1. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Son infracciones administrativas leves:
 - b) *No realizar los Planes de Igualdad o de Conciliación* en aquellos Centros o empresas que estén obligados a hacerlo por disposición legal, una vez que hayan sido requeridos para ello por la Autoridad Laboral.

El Gobierno extremeño ha aprobado y desarrollado **cuatro planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Extremadura** que extienden el objetivo de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la vida, pública y privada:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Extremadura 1991-2000.
- II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Extremadura 2000-2003
- III Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Extremadura 2006-2009.
- Plan para la Igualdad de las Mujeres de Extremadura 2013-2016. A continuación detallamos los objetivos y medidas del último Plan de Igualdad de Extremadura.

Eje 5 “Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar laboral y personal”:

OBJETIVO	MEDIDAS
<p>1. Facilitar desde los Poderes Públicos el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Desarrollar estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y ofrecer medidas de apoyo, para conciliar la vida personal, laboral y familiar, de mujeres y hombres. 1.2. Fomentar mediante diferentes acciones, la corresponsabilidad como herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres. 1.3. Promover y apoyar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. 1.4. Impulsar acciones informativas, dirigidas a la población en general, sobre los servicios y recursos de atención y cuidado a personas dependientes; para equilibrar el uso de los mismos entre mujeres y hombres 1.5. Promover estudios sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar. 1.6. Promover estudios e investigaciones sobre permisos, dificultades para poder conciliar, cuidado de personas dependientes, servicios, etc.

<p>2. Contribuir al desarrollo de la conciliación desde los diferentes modelos de familia</p>	<p>2.1. Impulsar acciones de intervención y mediación familiar, para incentivar que la conciliación sea compartida.</p> <p>2.2. Impulsar la creación de servicios de apoyo de calidad, tanto públicos como privados, para el cuidado de personas dependientes (mayores y menores de 0 a 3 años), con el fin de facilitar la conciliación de los tiempos sociales y laborales.</p> <p>2.3. Promover acciones dirigidas a la población en general, sobre el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas, la gestión del tiempo y el uso de los espacios.</p> <p>2.4. Facilitar el acceso a los servicios complementarios de comedor, transporte escolar y aulas matinales, de centros sostenidos con fondos públicos, para posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>
<p>3. Favorecer la conciliación desde el mercado de trabajo</p>	<p>3.1. Colaborar con los agentes económicos y sociales, en la defensa e implementación de propuestas de medidas de conciliación en el ámbito de la empresa privada, promoviendo la corresponsabilidad de las tareas familiares entre hombres y mujeres en el ámbito de la negociación colectiva.</p> <p>3.2. Promover campañas informativas, dirigidas a las organizaciones empresariales, sobre la regulación de las condiciones laborales en relación a las medidas de conciliación.</p> <p>3.3. Promover políticas de flexibilidad laboral (adaptación de las condiciones del trabajo: formas de organización, horarios, etc.) a las necesidades de las familias.</p> <p>3.4. Favorecer desde las entidades formativas extremeñas, el acceso de mujeres y hombres a sus procesos formativos, facilitando horarios acordes a las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</p> <p>3.5. Promover la creación de servicios socio-educativos desde las empresas, a través de los servicios de guarderías.</p> <p>3.6. Crear una guía online de empresas extremeñas que apuestan por la conciliación.</p> <p>3.7. Impulsar programas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y personal del trabajador/a autónomo/a.</p> <p>3.8. Otorgar a las empresas la “Marca de Excelencia en Igualdad”, como promoción de las empresas que adopten medidas de conciliación (atendiendo a las indicaciones del artículo 55 de la LIVGEX).</p>

2.3. Derechos laborales para la conciliación

- 2.3.1. Ámbito laboral.
- 2.3.2. Ámbito de la función pública.

2.3.1. Ámbito laboral

Estas medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, están recogidas en la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y junto a ella, la actual **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Estas leyes, no se comprenden en un cuerpo jurídico único, ni en una regulación que comprende todas las realidades integrantes en la conciliación, sino que viene a establecer adicciones a lo ya recogido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, a las que nos podemos acoger en el ámbito laboral y ser utilizadas tanto por trabajadores como por trabajadoras³. Estos derechos pueden ser mejorados por convenio colectivo en la negociación colectiva. A continuación se exponen de forma muy breve:

DERECHOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES REGULADOS POR CONVENIO COLECTIVO

JORNADA DE TRABAJO

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

PERMISOS

- Permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El permiso de lactancia se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, si se recoge en convenio o por

³ Fuente. Cuaderno informativo de CC.OO: "Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal". Proyecto ELOISA

un acuerdo con la empresa.

- Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.
- Permiso retribuido de 15 días por matrimonio.

VACACIONES

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad

EXCEDENCIAS

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses.
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta 2 años.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.

EXÁMENES PRENATALES Y DE PREPARACIÓN AL PARTO

- Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable.

PERMISO DE MATERNIDAD

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.
- El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de

discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

- Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:
 - No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años.
 - Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
 - Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
 - Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

PERMISO POR PATERNIDAD

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.
- En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.
- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.
- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

SALUD LABORAL

Riesgo durante el embarazo

- La prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora.

Riesgo durante la lactancia natural

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

2.3.2. **Ámbito de la función pública**

A continuación exponemos de forma muy breve los derechos del funcionariado. Estas medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, están recogidas en la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y junto a ella, la actual **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la **Ley 30/1984, de 2 de agosto** de medidas para la reforma de la función pública, a las que nos podemos acoger en el ámbito de la Administración Pública y ser utilizadas tanto por funcionarias y funcionarios⁴. Estos derechos pueden ser mejorados por convenio colectivo en la negociación colectiva.

DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

PERMISOS

- Se establece la posibilidad de reconocer permisos por el tiempo indispensable para atender deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- La duración del permiso de la funcionaria por lactancia hasta los doce meses de la hija o hijo menor. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- La ausencia del trabajo en los supuestos de recién nacidos prematuros u hospitalizados a continuación del parto, es de un máximo de dos horas, percibiendo las retribuciones íntegras.
- Se reconoce, además, el derecho a la reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de las retribuciones, en los casos de recién nacidos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal para el cuidado directo a los menores de 12 años.
- Se reconoce el derecho a reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, por enfermedad muy grave, de un familiar en primer grado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorratea su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

VACACIONES

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, con el descanso por maternidad o con el permiso por paternidad.

⁴ Fuente. Cuaderno informativo de CC.OO: "Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal". Proyecto ELOISA

EXCECENCIAS

- Hasta tres años de excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El periodo de permanencia en excedencia por cuidado de familiar se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante este periodo, también, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Dos años de la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia por cuidado de cada hija o hijo y de familiar a su cargo. Transcurrido este periodo la reserva se mantiene a un puesto de igual nivel y retribución en la misma localidad.
- Se establece el derecho de la funcionaria a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia por razón de violencia de género.

PATERNIDAD

- El permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo es de 15 días.
- Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, 24 de marzo de 2007, hasta alcanzar las 4 semanas.

PERMISO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

- Se reconoce la posibilidad de acudir a los cursos de formación que convoque la Administración durante los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto.
- No hay límite de edad del menor para poder disfrutar del permiso por maternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.
- El permiso por maternidad se amplía en dos semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido. Si ambos progenitores trabajan, este periodo se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de un permiso de hasta 2 meses, con

percibo de las retribuciones básicas, para los supuestos de adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada.

- Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de acogimiento simple superior a un año.
- El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, se computa como servicio efectivo a todos los efectos.
- Se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

SALUD LABORAL

Riesgo durante el embarazo

- Se reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante el embarazo cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante el embarazo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

Riesgo durante la lactancia

- La licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijas e hijos menores de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.
- Se reconoce a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

La metodología general se ha basado en técnicas de recolección de datos a través de análisis de fuentes secundarias en base a la información extraída de fuentes oficiales: datos documentales (observación, encuestas, experimentación) y tratamiento estadístico.

CAPÍTULO IV. RECOGIDA E INTERPRETACIÓN DE DATOS EXISTENTES: FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

Apartado 4.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (datos generales en España).

Análisis de fuentes secundarias, tratamiento estadístico en base a la información extraída de fuentes oficiales.

En este apartado se ofrecen datos generales desde una perspectiva de género publicados por el INE en colaboración con otros organismos. Se ha realizado una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar la **situación de hombres y mujeres en el área de conciliación de trabajo y familia**. El tema contiene fichas asociadas a diferentes indicadores, cada ficha consta de introducción, definiciones, comentarios, tablas y gráficos que recogen la fuente de información. En cada indicador se incluyen una serie de tablas y gráficos asociados, basados en las fuentes de información utilizadas.

Apartado 4.2. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (datos en Extremadura con indicadores por CCAA).

Análisis de fuentes secundarias, tratamiento estadístico en base a la información extraída de fuentes oficiales.

En este apartado se ofrecen datos relativos al módulo 2010 sobre conciliación de la vida laboral y familiar de la Encuesta de Población Activa (EPA), realizado en colaboración con Eurostat (Oficina Estadística de la Unión Europea), que tiene como población objetivo a cerca de 30.878.700 personas entre 16 y 64 años. Se han realizado la tabulación de las principales características investigadas en el módulo, combinadas con variables que forman parte del cuerpo general de la EPA. Tales tablas se pueden consultar en INEbase.

Los datos reflejados en este estudio son aquellos que incluye la variable sexo.

Apartado 4.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012).

Análisis de fuentes secundarias extraídas de un informe elaborado por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura, que ha tenido por objeto **analizar desde la perspectiva de género, los convenios colectivos, sectoriales y de empresa**, que se han firmado en Extremadura durante el primer semestre de 2012.

Apartado 4.4. La corresponsabilidad como una herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres.

Análisis de fuentes secundarias, tratamiento estadístico en base a la información extraída de fuentes oficiales.

En este apartado se ofrecen datos estadísticos y documentales a cerca de la **falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral y sobre las consecuencias de la ausencia de conciliación** (publicado por Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Campaña, “Te corresponde, Nos corresponde”, donde se ve reflejada la situación actual de las mujeres y de hombres en relación al diferente uso del tiempo).

Apartado 4.5. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.

Subapartado 4.5.1. Atención y cuidado de menores.

4.5.1.1. Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios.

4.5.1.2. La Educación infantil. Datos por CC.AA.

Análisis de fuentes secundarias, tratamiento estadístico en base a la información extraída de fuentes oficiales.

En estos apartados se ofrecen datos generales por un lado:

- Publicados por el INE en colaboración con otros organismos. Se ha realizado una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar las **tasas de escolarización por edad en los niveles educativos no obligatorios que son los correspondientes a: educación infantil (de 0 a 6 años)**. El tema contiene fichas asociadas a diferentes indicadores, cada ficha

consta de introducción, definiciones, comentarios, tablas y gráficos que recogen la fuente de información. En cada indicador se incluyen una serie de tablas y gráficos asociados, basados en las fuentes de información utilizadas.

- Por otro, estadísticas extraídas de “*Las cifras de la educación en España*”, elaborado por la S.G. de Estadística y Estudios del Ministerio, muestra los **aspectos más significativos de la educación en nuestro país**, a través de información estadística proveniente de distintas fuentes, y presentada de forma conjunta y sintética.

Para ello, se han utilizado datos relevantes, indicadores y gráficos, con la finalidad de proporcionar una visión ágil sobre la educación infantil y, de ese modo, facilitar su comprensión y utilización tanto a las personas del mundo educativo como a la sociedad en general. La información viene referida al curso escolar 2010-2011, último período para el que se dispone de cifras estadísticas completas y con carácter definitivo.

El principal nivel de desagregación para el que se presenta la información de esta publicación es el de Comunidades Autónomas, lo que permite conocer las características de la educación en cada comunidad y comparar e identificar de forma objetiva las diversas situaciones que puedan existir en las distintas comunidades.

Subapartado 4.5.2.Desarrollo de los servicios sociales en Extremadura.

Análisis de fuentes secundarias, tratamiento estadístico en base a la información extraída de fuentes oficiales.

En este apartado se ofrecen datos relacionados con los indicadores que configuran el Índice DEC (Índice de Desarrollo de los Servicios Sociales), que mide y evalúa el desarrollo de las estructuras y presupuestos de un sistema. El Índice DEC, es una herramienta elaborada por la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales.

Toda la información que se ha utilizado para elaborar los indicadores que configuran el Índice DEC proviene de fuentes oficiales y públicas, las cuales vienen señaladas siempre junto al correspondiente dato. Siempre que existan, se utilizan fuentes oficiales centralizadas. Y sólo en su ausencia se solicita información directamente a las diferentes Comunidades Autónomas.

CAPÍTULO V. CONOCER BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA:

La metodología aplicada va dirigida a definir y experimentar nuevas fórmulas de organización de las estructuras laborales y de los mecanismos para la prestación de servicios que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Se trata de compartir experiencias, transferir y difundir buenas prácticas para impulsar el compromiso sobre la responsabilidad social de las empresas tanto del ámbito público como privado en relación al desarrollo de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

CAPÍTULO IV. RECOGIDA E INTERPRETACIÓN DE DATOS EXISTENTES: FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

- 4.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (datos generales en España).
- 4.2. Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia. Datos en Extremadura con indicadores por CC.AA.
- 4.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012).
- 4.4. La corresponsabilidad como una herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres.
- 4.5. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.

4.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 22 febrero 2013). Datos Generales

Identificación de las fuentes estadísticas y documentales en materia de conciliación en España.

- 4.1.1. Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Actividades del hogar y familia (según tipo de hogar, situación laboral).
- 4.1.2. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades.
- 4.1.3. Actividades de trabajo no remunerado.
- 4.1.4. Cuidado de niños y niñas. Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 4.1.5. Cuidado de personas dependientes. Conciliación entre la vida laboral y familiar.
- 4.1.6. Tiempo dedicado a actividades de ocio, a vida social y diversión, a deportes y actividades al aire libre.

Naciones Unidas nos señala la importancia de introducir los usos del tiempo como indicador para evaluar las políticas de conciliación considerando, “a priori”, la existencia de un tiempo personal, al que las mujeres tienen poco o ningún acceso, lo que puede impedirles participar socialmente y, por tanto, ejercer parte de sus derechos de ciudadanía. Concebida así, la conciliación (armonización de tiempos) adquiere un carácter instrumental dentro del conjunto de contenidos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en consecuencia, el tiempo se convierte en el eje articulador o vertebrador de la **conciliación corresponsable**, como recurso vital que es.

En este apartado se ofrecen datos generales desde una perspectiva de género publicados por el INE en colaboración con otros organismos. Se ha realizado una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar la **situación de hombres y mujeres en el área de conciliación de trabajo y familia**.

El tema contiene fichas asociadas a diferentes indicadores, cada ficha consta de introducción, definiciones, comentarios, tablas y gráficos que recogen la fuente de información.

Para quien esté interesada/o en obtener datos actualizados en la materia que nos ocupa, el INE, a partir del año 2012 no realiza la actualización de la publicación en conjunto en una fecha determinada, sino que procede a la actualización individualizada de cada uno de los capítulos a medida que dispone de la publicación de las correspondientes fuentes de información. La fecha de la última actualización de los diferentes capítulos figura en cada uno de ellos⁵.

4.1.1. Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades. Actividades del hogar y familia (según tipo de hogar, situación laboral).

Introducción

Se incluye información de: el tiempo medio diario que hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas dedican a los 10 grandes grupos de actividades; el tiempo dedicado a actividades de hogar y familia por tipo de hogar y el tiempo dedicado a actividades de hogar y familia por hombres y mujeres que realizan esta actividad según relación con la actividad económica (personas ocupadas, paradas, inactivas).

La información se proporciona en base a los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE. El objetivo principal de esta encuesta es obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo en determinados grupos sociales (jóvenes, desempleados/as, ancianos/as, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género, y estimar las cuentas satélites del sector hogares.

Esta investigación estadística permite conocer el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día y la duración media diaria (en horas y minutos) dedicada a una actividad por las personas que la realizan.

Se trata de una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y

⁵ Fuente (índice de publicación): <http://www.ine.es/ss/>

cuestionarios de hogar e individuales. Las actividades se codifican según una lista de actividades armonizada de Eurostat, analizando 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado. Se consideran tres unidades básicas de análisis: los sujetos miembros del hogar de 10 o más años, los hogares privados que residen en viviendas familiares principales, los días de la semana.

En cuanto a variables relacionadas con la persona, los datos se pueden clasificar por sexo, edad, nivel de estudios alcanzado, estado civil, relación con la actividad económica (persona ocupada, parada, jubilada), situación profesional, ocupación, nivel de ingresos y tipo de hogar en el que vive.

Definiciones

Tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades (10 grandes grupos) por las personas que realizan la actividad.

Se proporciona el tiempo medio diario que dedican a una determinada actividad las personas que la realizan. Los resultados obtenidos se presentan en horas y minutos. Se incluye información de los 10 grandes grupos de actividades: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado.

Tiempo medio diario dedicado a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan la actividad.

Se incluye información del tiempo medio diario dedicado al conjunto de actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan la actividad. El conjunto de actividades de hogar y familia incluyen: actividades para el hogar y la familia no especificadas, actividades culinarias, mantenimiento del hogar confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de infantil, ayudas a adultos miembros del hogar. Se proporciona información para los siguientes tipos de hogar: hogar unipersonal, pareja sola, pareja con hijos/as, padre o madre solo con algún

hijo/a, otro tipo de hogar. El hogar se define como la persona o conjunto de personas que ocupan en común una vivienda familiar principal o parte de ella, y consumen y/ o comparten alimentos u otros bienes o servicios con cargo a un mismo presupuesto.

Tiempo medio dedicado a actividades de hogar y familia según situación laboral, por las personas que realizan la actividad.

Se incluye información del tiempo medio diario dedicado al conjunto de actividades de hogar y familia por las personas que realizan la actividad según la situación laboral de mujeres y hombres (personas ocupadas, paradas, inactivas) En las personas ocupadas se incluye información de: empleadores o empresarios/as sin asalariados/as, asalariados/as. En las personas inactivas se incluye información de: estudiantes, jubilados/as o pensionistas, labores del hogar.

Comentarios

En la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, los varones en conjunto, dedican más tiempo al día a todas las actividades excepto en el conjunto de hogar y familia. Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de actividades de hogar y familia que los varones.

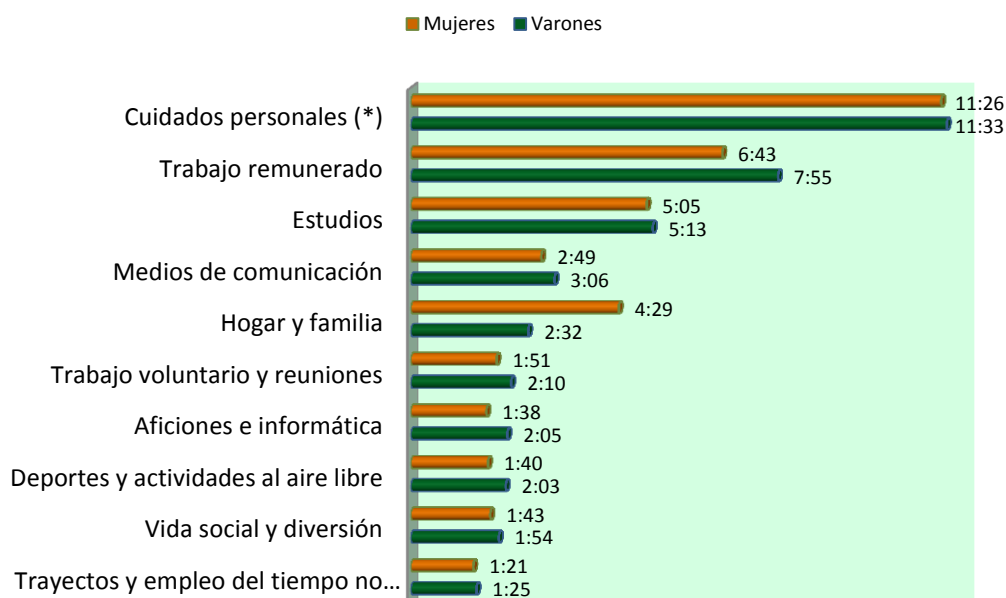
Según el INE el 38,7% de los varones trabaja de forma remunerada y le dedica al trabajo una media diaria de 7 horas y 55 minutos, frente al 28,2% de las mujeres que dedican al trabajo 6 horas y 43 minutos diarios.

El 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños/as, ancianos/as y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los varones que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.

Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Varones	Mujeres
Cuidados personales (*)	11:33	11:26
Trabajo remunerado	7:55	6:43
Estudios	5:13	5:05
Hogar y familia	2:32	4:29
- Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:22	1:37
- Actividades culinarias	0:55	1:44
- Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
- Confección y cuidado de ropa	0:35	1:08
- Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
- Construcción y reparaciones	1:51	1:22
- Compras y servicios	1:04	1:07
- Gestiones del hogar	0:57	0:46
- Cuidado de niños	1:46	2:22
- Ayudas a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones	2:10	1:51
- Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
- Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03
- Actividades participativas	1:43	1:15
Vida social y diversión	1:54	1:43
Deportes y actividades al aire libre	2:03	1:40
Aficiones e informática	2:05	1:38
Medios de comunicación	3:06	2:49
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:25	1:21

(*) En los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009 (horas y minutos)



(*) En los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Respecto a las personas que realizan las actividades de hogar y familia según tipo de hogar, es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos/as, en que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la dedicación del varón (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el varón). Esta diferencia de dedicación es casi la misma en el caso de pareja sola (4 horas y 45 minutos la mujer, 2 horas y 34 minutos el varón).

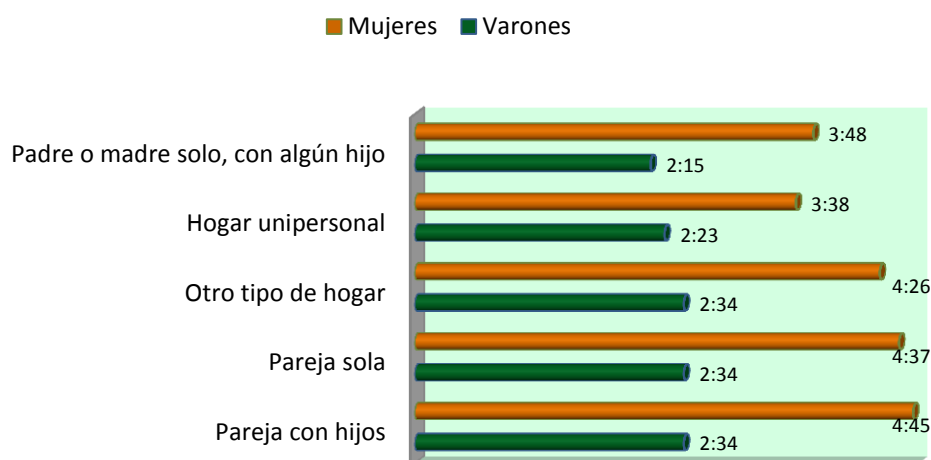
Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)

	Varones	Mujeres
Pareja con hijos	2:34	4:45
Pareja sola	2:34	4:37
Otro tipo de hogar	2:34	4:26
Hogar unipersonal	2:23	3:38
Padre o madre solo, con algún hijo	2:15	3:48

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

En el caso de hogares unipersonales formados por mujeres y hogares de madre sola con algún hijo/, la dedicación diaria de la mujer a tareas de hogar y familia es menor que en el caso de pareja sola o pareja con hijos/as, 3 horas y 38 minutos diarios en los hogares unipersonales formados por mujeres y 4 horas 38 minutos en los hogares de madres solas con algún hijo/a.

Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar, por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

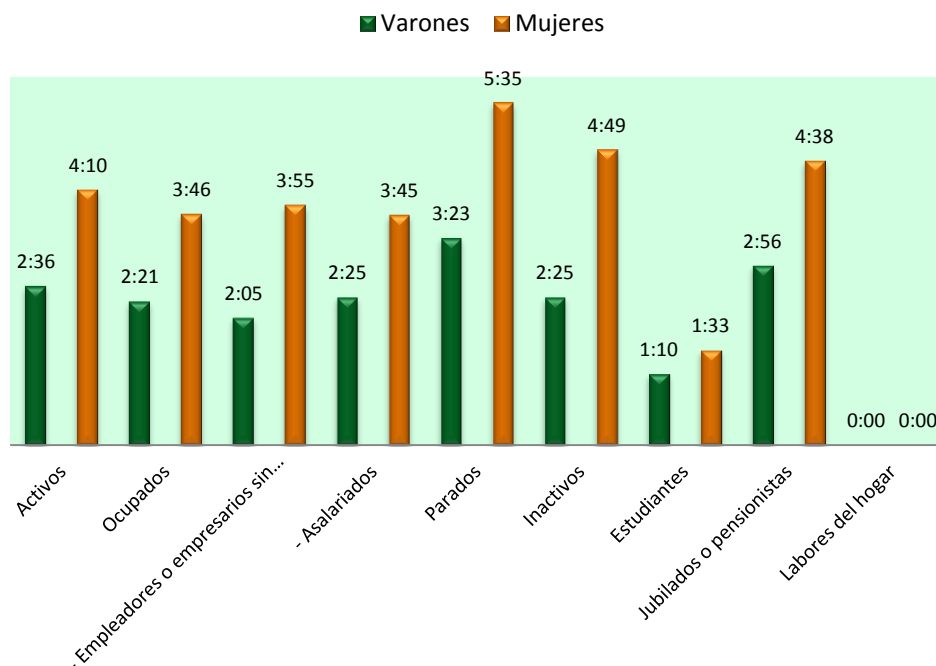
Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia y 2 horas y 21 minutos los varones. La diferencia es mucho mayor en el caso de inactividad (estudiantes, jubilados/as o pensionistas, labores del hogar), 4 horas y 49 minutos las mujeres y 2 horas y 25 minutos los varones.

Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados/as, parados/as), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)

	Varones	Mujeres
Activos/as	2:36	4:10
Ocupados/as	2:21	3:46
- Empleadores/as o empresarios/as sin asalariados	2:05	3:55
- Asalariados/as	2:25	3:45
Parados/as	3:23	5:35
Inactivos/as	2:25	4:49
Estudiantes	1:10	1:33
Jubilados/as o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	5:01 (u)	6:16

(u) dato poco significativo. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según situación laboral (ocupados/as, parado/as), por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

4.1.2. Personas con empleo, tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades.

Introducción

Se incluye información del tiempo medio diario que las personas ocupadas que realizan las actividades consideradas dedican a los 10 grandes grupos de actividades. Se proporciona información en base a los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE. El objetivo principal de esta encuesta es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo en determinados grupos sociales (jóvenes, desempleados/as, ancianos/as, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género, y estimar las cuentas satélites del sector hogares.

Esta investigación estadística permite conocer el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, la duración media diaria (en horas y minutos) dedicada a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Se trata de una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y cuestionarios de hogar e individuales. Las actividades se codifican según una lista de actividades armonizada de Eurostat, que analiza 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado.

Se consideran tres unidades básicas de análisis: los sujetos miembros del hogar de 10 o más años, los hogares privados que residen en viviendas familiares principales, los días de la semana.

En cuanto a variables relacionadas con la persona, los datos se pueden clasificar por sexo, edad, nivel de estudios alcanzado, estado civil, relación con la actividad económica (persona ocupada, parada, jubilada), situación profesional, ocupación, nivel de ingresos y tipo de hogar en el que vive.

Definiciones

Duración media diaria dedicada a las distintas actividades (10 grandes grupos) por las personas con empleo que realizan la actividad.

Se proporciona la duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas con empleo que las realizan, se consideran 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado. Los resultados obtenidos se presentan en horas y minutos.

Comentarios

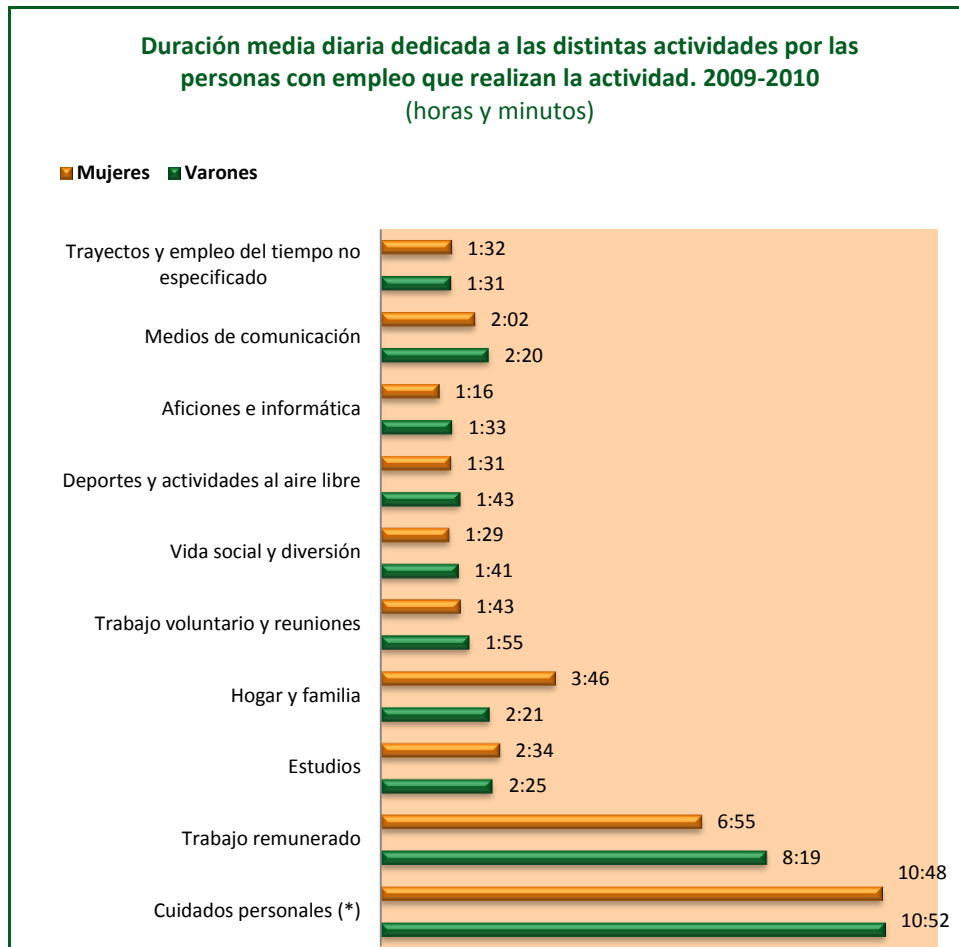
En base a la información de los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, los varones ocupados dedican 8 horas y 19 minutos diarios a un trabajo remunerado y 6 horas y 55 minutos diarios las mujeres ocupadas. A las actividades de hogar y familia, las mujeres ocupadas que realizan esta actividad le dedican 3 horas y 46 minutos diarios, frente a 2 horas y 21 minutos que le dedican los varones ocupados.

Es superior el tiempo diario que los varones ocupados dedican a: vida social y diversión (1 hora 41 minutos los varones, 1 hora y 29 minutos las mujeres), a deportes (1 hora 43 minutos los varones, 1 hora y 31 minutos las mujeres), a aficiones e informática (1 hora y 33 minutos los varones, 1 hora y 16 minutos las mujeres), a medios de comunicación (2 horas y 20 minutos los varones, 2 horas y 2 minutos las mujeres).

Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas con empleo que realizan la actividad. 2009-2010 (horas y minutos)

	Varones	Mujeres
Cuidados personales (*)	10:52	10:48
Trabajo remunerado	8:19	6:55
Estudios	2:25	2:34
Hogar y familia	2:21	3:46
Trabajo voluntario y reuniones	1:55	1:43
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Aficiones e informática	1:33	1:16
Medios de comunicación	2:20	2:02
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1:31	1:32

(*) En los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

4.1.3. Actividades de trabajo no remunerado.

Introducción

Uno de los objetivos de un estudio sobre el empleo del tiempo es contribuir a la formulación de políticas familiares y de igualdad entre géneros, como las relativas a la relación entre la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral; conciliación de las demandas del trabajo remunerado y la vida familiar; el cuidado de menores, personas con discapacidades y enfermos crónicos.

El trabajo no remunerado es la producción de bienes y servicios realizada por los miembros del hogar para la que no se dispone de valoración de mercado, pero que contribuyen al bienestar familiar y social. Algunas de estas actividades son consumidas por la propia familia, como cocinar, jardinería, mantenimiento del hogar, etc., o por personas fuera de la familia como amigos/as que visitan el hogar, parientes que viven fuera del hogar; otra serie de actividades de trabajo no remunerado son consumidas por personas que no forman parte del hogar familiar, como actividades de voluntariado o ayudas informales a otros hogares. La frontera que delimita lo que son actividades de trabajo no remunerado y las actividades de ocio, la determina el criterio de una tercera persona, de tal forma que si se pagara a una tercera persona para hacer la actividad se considera trabajo no remunerado (cocinar, limpiar, cuidado de menores, jardinería, etc.).

Las actividades de trabajo no remunerado incluyen: **actividades de hogar y familia** (actividades culinarias, mantenimiento del hogar, jardinería, construcción y reparaciones, compras y servicios, cuidado de menores, ayudas a adultos miembros del hogar, confección y cuidado de ropa y gestiones del hogar) y **actividades de trabajo voluntario** (trabajo voluntario al servicio de una organización, ayudas informales a otros hogares).

El analizar desde una perspectiva de género el tiempo medio diario dedicado a actividades de trabajo no remunerado y el porcentaje de personas que las realizan, proporciona una medición del montante total de horas dedicadas a este tipo de actividades necesarias para el bienestar social, y permite constatar que en este tipo de

actividades se produce una participación más elevada de mujeres, con incidencias negativas en la calidad de vida de las personas que las realizan (en términos de incorporación al mercado laboral, jornadas de trabajo, estado de salud, menor acceso a la participación social y política, etc.)

La información se proporciona en base a los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE. El objetivo principal de esta encuesta es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo en determinados grupos sociales (jóvenes, desempleados/as, ancianos/as, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género, y estimar las cuentas satélites del sector hogares.

Esta investigación estadística permite conocer el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, la duración media diaria (en horas y minutos) dedicada a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria). Se trata de una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y cuestionarios de hogar e individuales. Las actividades se codifican según una lista de actividades armonizada de Eurostat, que analiza 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado.

Se consideran tres unidades básicas de análisis: los sujetos miembros del hogar de 10 o más años, los hogares privados que residen en viviendas familiares principales, los días de la semana.

En cuanto a variables relacionadas con la persona, los datos se pueden clasificar por sexo, edad, nivel de estudios alcanzado, estado civil, relación con la actividad económica (ocupado/a, parado/a, jubilado/a), situación profesional, ocupación, nivel de ingresos y tipo de hogar en el que vive.

Definiciones

Se incluye información del tiempo medio diario dedicado al conjunto de actividades de trabajo no remunerado (hogar y familia, y trabajo voluntario), por las personas que realizan dicha actividad.

En el conjunto de actividades de hogar y familia se incluyen: actividades para el hogar y familia no especificadas, actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de niños/as y ayudas a personas adultas miembros del hogar.

Las actividades de trabajo voluntario se componen de: trabajo voluntario al servicio de una organización y ayudas informales a otros hogares.

Comentarios

Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado.

Si se considera el porcentaje de personas que realizan la actividad, destaca la participación más elevada de las mujeres en las siguientes actividades dentro del conjunto de hogar y familia: actividades culinarias (80,5% de mujeres y 46,4% de hombres), mantenimiento del hogar (64,2% de mujeres y 31,8% de hombres), compras y servicios (47,2% de mujeres y 31,6% de hombres), cuidado de menores (22,2% de mujeres y 16,7% de hombres).

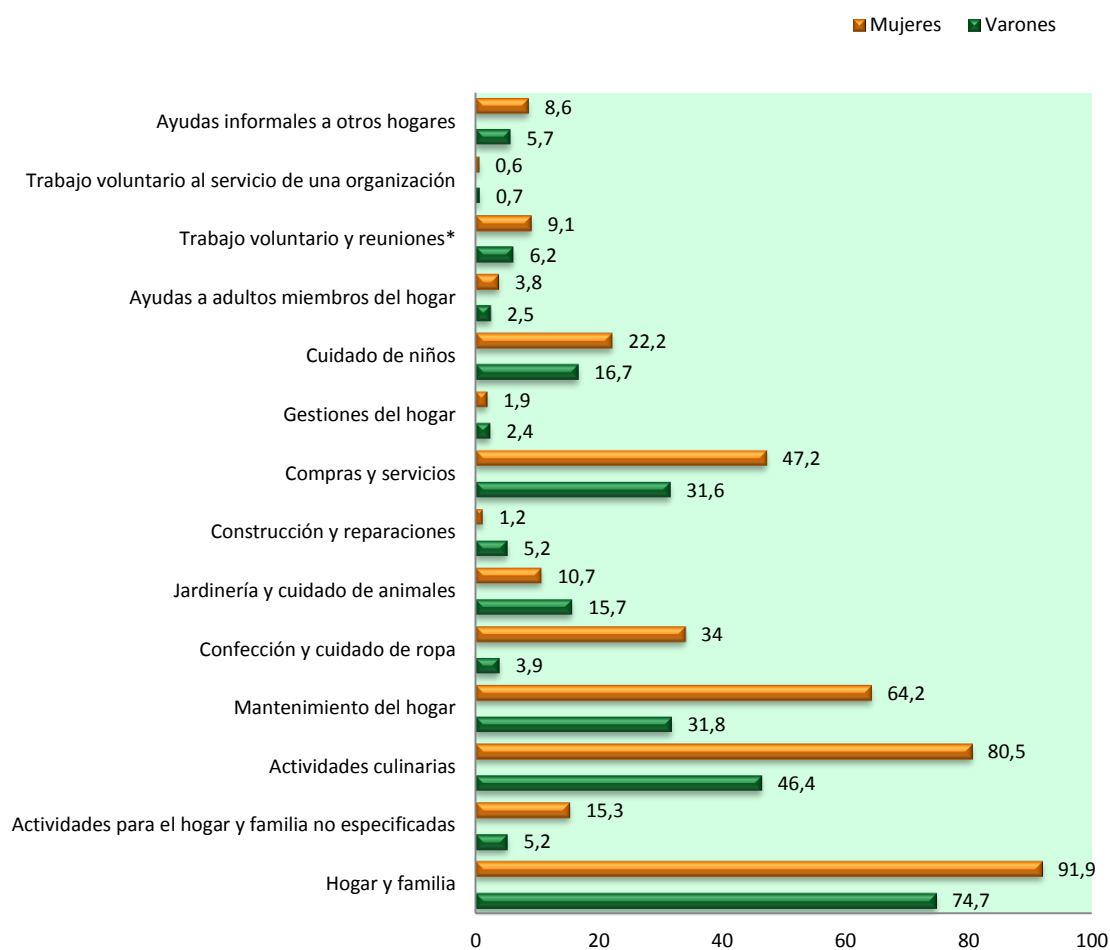
En las dos actividades que constituyen el trabajo voluntario, es superior la participación de las mujeres en ayudas informales a otros hogares (8,6 % de mujeres y 5,7% de hombres) y similar en trabajo voluntario al servicio de una organización (0,6% de mujeres y 0,7% de hombres).

Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado. 2009-2010 (%)

	Varones	Mujeres
Hogar y familia	74,7	91,9
Actividades para el hogar y familia no especificadas	5,2	15,3
Actividades culinarias	46,4	80,5
Mantenimiento del hogar	31,8	64,2
Confección y cuidado de ropa	3,9	34
Jardinería y cuidado de animales	15,7	10,7
Construcción y reparaciones	5,2	1,2
Compras y servicios	31,6	47,2
Gestiones del hogar	2,4	1,9
Cuidado de niños/as	16,7	22,2
Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	3,8
Trabajo voluntario y reuniones*	6,2	9,1
Trabajo voluntario al servicio de una organización	0,7	0,6
Ayudas informales a otros hogares	5,7	8,6

* Se excluyen las actividades participativas. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Personas que realizan actividades de trabajo no remunerado. 2009-2010 (%)



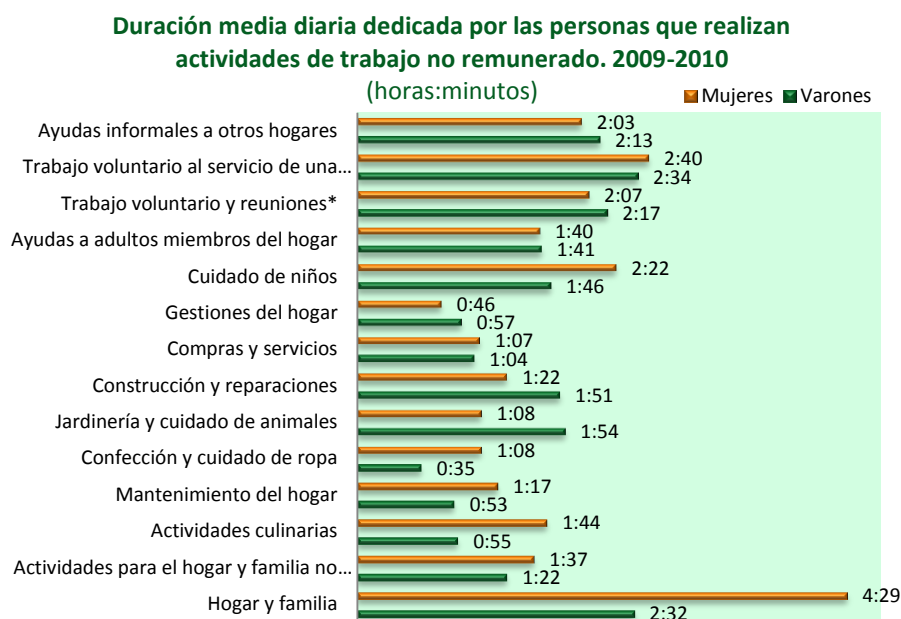
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de trabajo no remunerado.

En base a la información de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, considerando los dos grandes grupos de actividades (hogar y familia, trabajo voluntario) que constituyen el trabajo no remunerado, es superior el tiempo diario que las mujeres dedican a actividades de hogar y familia (4 horas y 29 minutos las mujeres, 2 horas y 32 minutos los hombres) y ligeramente superior el tiempo que los hombres dedican a actividades de trabajo voluntario (2 horas y 17 minutos los hombres, 2 horas y 7 minutos las mujeres).

Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de trabajo no remunerado. 2009-2010 (horas:minutos)		
	Varones	Mujeres
Hogar y familia	2:32	4:29
Actividades para el hogar y familia no especificadas	1:22	1:37
Actividades culinarias	0:55	1:44
Mantenimiento del hogar	0:53	1:17
Confección y cuidado de ropa	0:35	1:08
Jardinería y cuidado de animales	1:54	1:08
Construcción y reparaciones	1:51	1:22
Compras y servicios	1:04	1:07
Gestiones del hogar	0:57	0:46
Cuidado de niños/as	1:46	2:22
Ayudas a adultos miembros del hogar	1:41	1:40
Trabajo voluntario y reuniones*	2:17	2:07
Trabajo voluntario al servicio de una organización	2:34	2:40
Ayudas informales a otros hogares	2:13	2:03

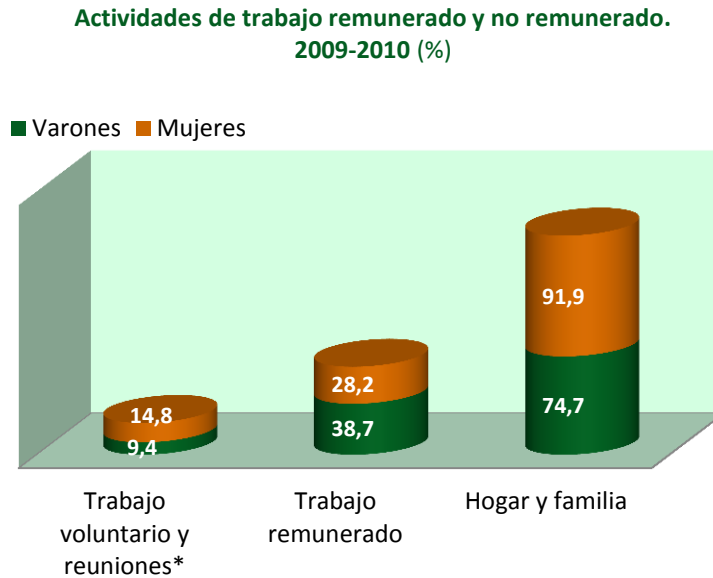
*se excluyen las actividades participativas. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE



*se excluyen las actividades participativas. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Personas que realizan actividades de hogar y familia según diferentes variables.

El 74,7% de los varones y el 91,9% de las mujeres realizan actividades de hogar y familia.



*se excluyen las actividades participativas. Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

La Encuesta de Empleo del Tiempo permite analizar los porcentajes de hombres y mujeres que realizan estas actividades en función de diversas variables: tipo de hogar, tamaño del hogar, menores de 10 años en el hogar, adultos dependientes en el hogar, edad, nivel de estudios, relación con la actividad económica.

Según el nivel de estudios, la participación más alta de los hombres en actividades de hogar y familia corresponde a estudios universitarios de primer ciclo (84,4%) y la de las mujeres a enseñanzas profesionales de grado superior (94,4%).

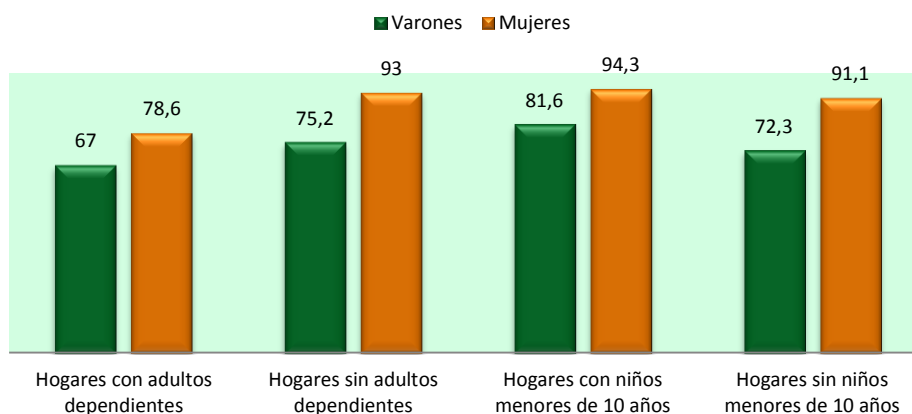
Según edad, el porcentaje más alto en los hombres corresponde al grupo de edad de 25 a 44 años (79,2%) y en las mujeres al grupo de edad de 45 a 64 años (97,0%):

Personas que realizan actividades de hogar y familia según diferentes variables. 2009-2010 (%)		
	Varones	Mujeres
Tipo de hogar		
Hogar unipersonal	85,8	93,1
Pareja sola	79,0	96,5
Pareja con hijos/as	73,9	91,6
Padre o madre sólo, con algún hijo/a	67,1	90,9
Otro tipo de hogar	66,9	86,1
Tamaño del hogar		
1 miembro	85,8	93,1
2 miembros	77,5	94,8
3 miembros	75,9	91,9
4 miembros	72,1	90,3
5 ó más miembros	64,9	87,9
Niños/as menores de 10 años		
Hogares con menores de 10 años	81,6	94,3
Hogares sin menores de 10 años	72,3	91,1
Adultos dependientes en el hogar		
Con adultos dependientes en el hogar	67,0	78,6
Sin adultos dependientes en el hogar	75,2	93,0
Edad		
Menos de 25	56,8	75,6
De 25 a 44	79,2	94,7
De 45 a 64	77,3	97,0
De 65 o más	78,6	92,5
Nivel de estudios		
Sin estudios	70,0	90,2
Estudios primarios o equivalentes	69,8	90,8
Enseñanza secundaria de 1ª etapa	73,0	92,5
Estudios de bachillerato	76,6	91,0
Enseñanzas profesionales de grado medio	76,2	92,9
Enseñanzas profesionales de grado superior	79,7	94,4
Estudios universitarios de primer ciclo	84,4	93,9
Estudios universitarios de segundo o tercer ciclo	83,1	93,8
Relación con la actividad		
Activos/as	76,3	93,8
Ocupados/as	74,5	93,3
- Empleador/a o empresario/a sin asalariados	64,9	92,1
- Asalariados/as	77,1	93,5
Parados/as	82,6	95,7
Inactivos/as	71,8	90,0

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

En los hogares con menores de 10 años el 81,6% de los hombres y el 94,3% de las mujeres realizan actividades de hogar y familia. Estos porcentajes son inferiores en los hogares sin menores de 10 años (72,3% de hombres y 91,1% de mujeres).

Personas que realizan actividades de hogar y familia. 2009-2010. %



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de hogar y familia según diferentes variables

En los hogares con menores de 10 años, los hombres dedican 3 horas y 3 minutos a las actividades de hogar y familia, y las mujeres 5 horas y 37 minutos.

Según edad, los hombres de 65 o más años son los que dedican más tiempo a estas actividades y en las mujeres las del grupo de edad de 45 a 64 años (4 horas y 58 minutos).

Según el nivel de estudios, los hombres y las mujeres que dedican más tiempo a estas actividades son los que tienen un nivel de estudios correspondiente a enseñanzas profesionales de grado medio, 2 horas y 52 minutos los hombres y 4 horas y 44 minutos las mujeres.

Duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de hogar y familia según diferentes variables. 2009-2010 (horas:minutos)		
	Varones	Mujeres
Tipo de hogar		
Hogar unipersonal	2:23	3:38
Pareja sola	2:34	4:37
Pareja con hijos/as	2:34	4:45
Padre o madre sólo, con algún hijo/a	2:15	3:48
Otro tipo de hogar	2:34	4:26
Tamaño del hogar		
1 miembro	2:23	3:38
2 miembros	2:36	4:25
3 miembros	2:36	4:39
4 miembros	2:29	4:40
5 ó más miembros	2:32	4:38
Niños/as menores de 10 años		
Con menores de 10 años	3:03	5:37
Sin menores de 10 años	2:20	4:07
Adultos dependientes en el hogar		
Con adultos dependientes en el hogar	3:13	4:42
Sin adultos dependientes en el hogar	2:30	4:28
Edad		
Menores de 25	1:16	2:02
De 25 a 44	2:47	4:48
De 45 a 64	2:33	4:58
De 65 o más	2:53	4:45
Nivel de estudios		
Sin estudios	2:49	4:40
Estudios primarios o equivalentes	2:24	4:40
Enseñanza secundaria de 1ª etapa	2:30	4:49
Estudios de bachillerato	2:32	4:07
Enseñanzas profesionales de grado medio	2:52	4:44
Enseñanzas profesionales de grado superior	2:27	4:21
Estudios universitarios de primer ciclo	2:37	3:58
Estudios universitarios de segundo o tercer ciclo	2:27	3:54
Relación con la actividad		
Activos/as	2:36	4:10
Ocupados/as	2:21	3:46
- Empleador/a o empresario/a sin asalariados	2:05	3:55
- Asalariados/as	2:25	3:45
Parados/as	3:23	5:35
Inactivos/as	2:25	4:49

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

4.1.4. Cuidado de menores. Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Introducción

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

Para conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar de manera que permita desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres.

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos/as es muy diferente en hombres y mujeres, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios para el cuidado de menores o servicios muy caros y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

La Encuesta de Población Activa publicó el Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar del año 2010 en el que se analiza a 30,88 millones de personas entre 16 y 64 años de entre ellas a 9,76 millones con al menos un hijo/a (propio o de la pareja) de 14 o menos años que vive en el hogar.

Se ofrece información: del número de personas con al menos un hijo/a (propio o de la pareja) de 14 o menos años que vive en el hogar, del número de personas que utilizan los servicios de cuidado de menores para atender a su hijo/a o el de su cónyuge, personas que se hacen cargo regularmente del cuidado de menores que no son suyos, personas que no trabajan o tienen empleo a tiempo parcial y que se hacen cargo del cuidado de menores, asalariados/as según quien fija su horario de trabajo, asalariados/as que pueden modificar su jornada laboral en al menos una hora, personas que han tomado excedencia a tiempo completo por el cuidado de sus hijos/as, personas que han dejado el trabajo (sin considerar la excedencia) después del nacimiento de un hijo/a para prestarle cuidados.

En lo relativo al cuidado de menores, se recoge el número de horas semanales que los niños/as con 12 años o menos (el 31 de diciembre del año anterior al de la entrevista) pasan habitualmente en centros de educación o siendo cuidados por personas que no

son sus padres, en base a la Encuesta de Condiciones de Vida, pudiéndose analizar su relación con la actividad de la madre, tipo de hogar, etc. Se incluye también información del porcentaje de niños/as que asisten a centros o reciben cuidados.

La Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el INE proporciona información comparable y armonizada a nivel europeo sobre: ingresos de los hogares privados, pobreza, privación, protección mínima e igualdad de trato del hombre y de la mujer, empleo y actividad, cuidado de menores, jubilaciones, pensiones y situación socioeconómica de las personas de edad, módulos anuales (2011–Transmisión intergeneracional de la pobreza, 2010–Capacidad en la toma de decisiones, etc.). Es una operación estadística anual dirigida a hogares que se realiza en todos los países de la Unión Europea.

Definiciones

Cuidado de menores

El Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar de la Encuesta de Población Activa del año 2010 analiza a 30,88 millones de personas entre 16 y 64 años. De entre ellas, se analiza a 9,76 millones de personas con al menos un hijo/a (propio o de la pareja) de 14 o menos años que vive en el hogar.

Se consideran los hijos/as propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

Menores (hasta 12 años) que reciben cuidados o asisten a centros. Porcentaje y número de horas semanales

Número de horas semanales y porcentaje de niños/as de hasta 12 años que asisten a centros de educación (o centros de cuidados) y porcentaje de niños/as que son cuidados por personas que no son sus padres.

Se incluyen centros educativos y de cuidados de:

- Educación preescolar (de 0 a 3 años).
- Educación infantil (de 3 a 6 años).
- Educación obligatoria (primaria o secundaria obligatoria).
- Centros de cuidado de niños/as fuera del horario escolar. Estos cuidados pueden ser realizados en los propios colegios o escuelas y en otro tipo de centros.

- Otros centros de cuidados de niños/as.

Los cuidados realizados por personas que no son sus padre/madre incluyen: a los cuidadores/as profesionales remunerados en casa del menor o del cuidador/a (niñeras, asistentes, canguros, etc.) y los cuidados que realizan personas sin remunerar (abuelas/os, otros miembros del hogar distintos a los padres, otros parientes, familiares, amigos/as, vecinas/os). Se incluye el cuidado no remunerado de menores (acuerdos informales o gratuitos).

Comentarios

Utilización del servicio de cuidado de menores.

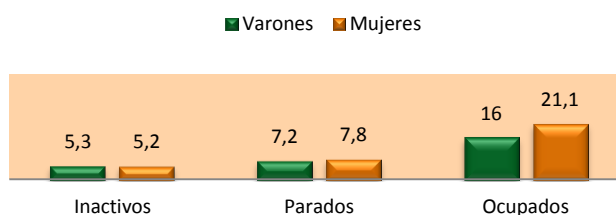
En conjunto, el 14,3% de los varones y el 15,0% de las mujeres entre 16 y 64 años con al menos un hijo/a propio o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar ha utilizado servicios de cuidado de menores para atender a su hijo/a o el de su cónyuge.

Personas de 16 a 64 años con al menos un hijo/a, según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo/a más pequeño/a o al de su cónyuge durante su jornada diaria y la relación con la actividad. 2010 (%)		
	Sí	No
Varones	14,3	85,7
Ocupados	16,0	83,9
Parados	7,2	92,8
Inactivos	5,3	94,3
Mujeres	15,0	84,9
Ocupadas	21,1	78,9
Paradas	7,8	92,0
Inactivas	5,2	94,8

Nota: se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar. Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Estos porcentajes son más altos si la relación con la actividad económica es que están ocupados/as, el 16% de los varones ocupados y el 21,1% de las mujeres ocupadas con al menos un hijo/a de 14 o menos años (propio o el de la pareja) ha utilizado servicios de cuidados para atenderlo.

Personas de 16 a 64 años que utilizan los servicios de cuidado de niños. 2010. %

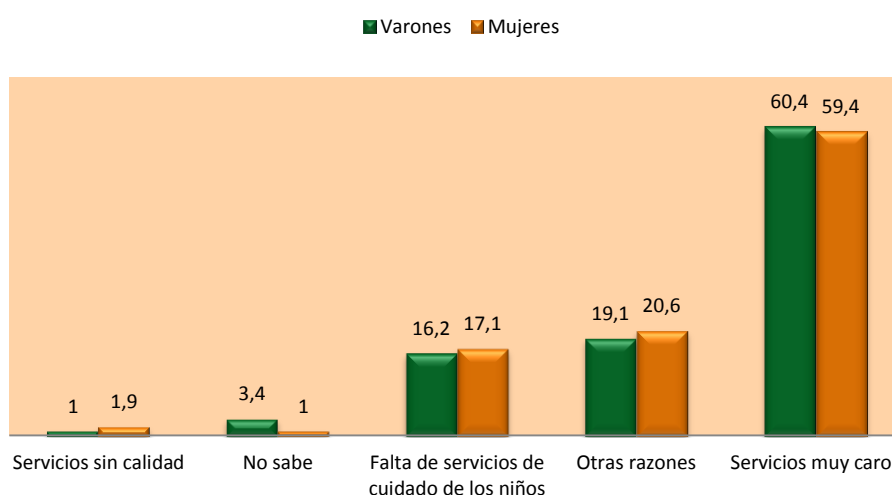


Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE

Principal razón para el trabajo a tiempo parcial o no trabajar por hacerse cargo del cuidado de menores.

La principal razón alegada por un mayor número de personas (tanto mujeres como hombres) para trabajar a tiempo parcial o no trabajar como consecuencia del cuidado de hijos/as propios o de la pareja (14 o menos años que viven en el hogar) son los servicios muy caros de cuidado de hijos/as. El 60,4% de los varones y el 59,4% de las mujeres alegan esta razón como principal motivo para trabajar a tiempo parcial o no trabajar. Según la situación en relación con la actividad económica, la principal razón varía en hombres y mujeres.

Personas de 16 a 64 años que se hacen cargo del cuidado de niños según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial. 2010 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

En los varones ocupados, el 52,3% ha alegado como principal razón para tomar esa decisión por otras razones y el 34,9% por los servicios de cuidados son muy caros.

En las mujeres ocupadas, el 53,3% ha alegado como principal razón para tomar esa decisión por los servicios de cuidados son muy caros y el 24,2% por otras razones.

En hombres y mujeres parados/as, el 58,5% y el 65,7% respectivamente han tomado esta decisión por los servicios de cuidados son muy caros.

En general, sin tener en cuenta la relación con la actividad económica la falta de servicios de cuidados de menores es alegada por un 17,1% de mujeres y un 16,2% de hombres.

Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, y la relación con la actividad. 2010 (%)

	Falta de servicios de cuidado de los niños/as	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Varones	16,2	60,4	1,0	19,1	3,4
Ocupados	12,8	34,9	..	52,3	..
Parados	20,9	58,5	..	13,5	7,2
Inactivos	11,7	78,6	2,9	6,9	..
Mujeres	17,1	59,4	1,9	20,6	1,0
Ocupadas	19,9	53,3	1,9	24,2	0,7
Paradas	16,2	65,7	1,5	15,2	1,4
Inactivas	15,6	62,1	2,0	19,4	1,0

(..) Dato no disponible. Nota: se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar
Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Si se considera la edad, el porcentaje más alto de hombres y mujeres que alega como razón principal para trabajar a tiempo parcial o no trabajar los servicios muy caros de cuidado de menores corresponde a las personas más jóvenes (16 a 24 años), 100% de los varones y 64,1% de las mujeres de este grupo de edad.

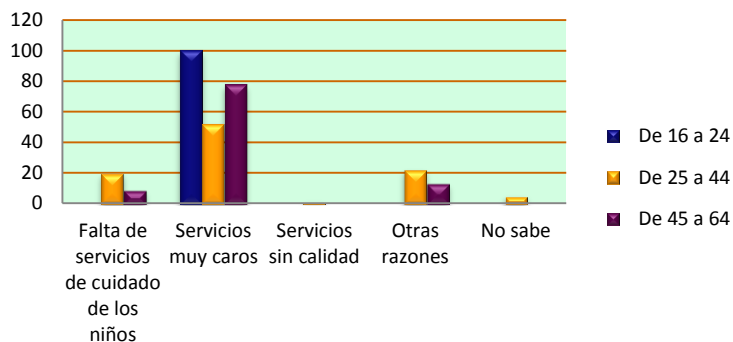
Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por grupos de edad. 2010 (%)

	Falta de servicios de cuidado de los niños/as	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Varones	16,2	60,4	1,0	19,1	3,4
De 16 a 24	..	100,0
De 25 a 44	19,8	51,9	1,4	22,1	4,9
De 45 a 64	8,9	77,8	..	13,3	..
Mujeres	17,1	59,4	1,9	20,6	1,0
De 16 a 24	13,1	64,1	0,4	19,2	3,2
De 25 a 44	17,5	59,0	1,7	20,8	1,0
De 45 a 64	16,2	60,9	3,3	19,6	..

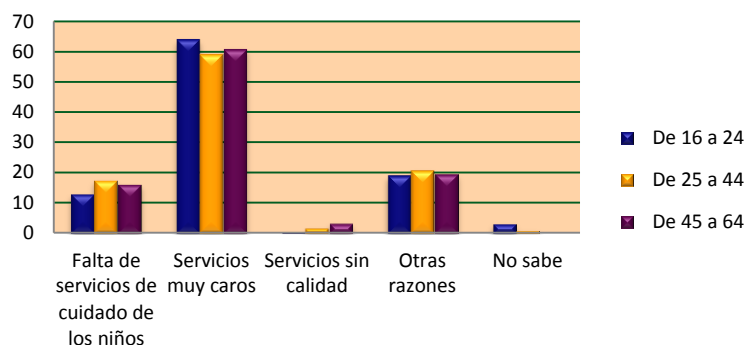
(..) Dato no disponible. Nota: se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar
Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, por grupos de edad. 2010 (%)

Varones (%)



Mujeres (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Reducción del número de horas trabajadas por cuidado de hijos/as

Un 2,1% de varones y un 21,1% de mujeres ha reducido el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de al menos un hijo/a menor de 8 años.

Un 95,8% de varones y un 77,0% de mujeres no han reducido el número de horas trabajadas por el cuidado de hijos/as.

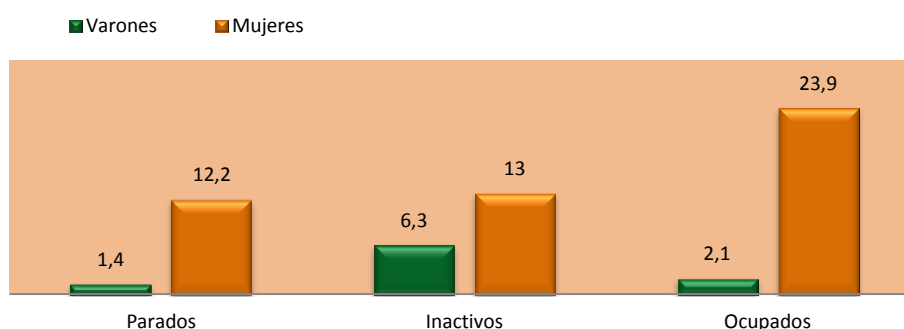
Personas de 16 y 64 años según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para el cuidado de hijos/as y en caso afirmativo, por el tiempo que redujeran el número de horas, según la relación con la actividad. 2010 (%)

	Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	No lo redujo	No sabe si lo redujo
Varones	2,1	1,1	0,2	95,8	0,8
Ocupados	2,1	1,3	0,1	95,8	0,6
Parados	1,4	0,3	0,2	96,5	1,6
Inactivos	6,3	0,7	1,7	90,5	0,8
Mujeres	21,1	0,9	0,7	77,0	0,4
Ocupadas	23,9	1,0	0,8	74,1	0,3
Paradas	12,2	0,6	0,6	85,8	0,8
Inactivas	13,0	0,9	0,1	85,3	0,8

Nota: todas ellas verifican tener al menos un hijo menor de 8 años y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos/as

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Personas de 16 a 64 años que han reducido el número de horas trabajadas durante un mes o más para el cuidado de niños/as. 2010.
%



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE

Personas que han dejado el trabajo sin considerar la excedencia por un periodo determinado.

Mujeres y hombres han dejado el trabajo después del nacimiento de un hijo/a (sin considerar la excedencia) por un periodo determinado, pero es muy superior el porcentaje de mujeres que lo han dejado por un periodo largo.

En periodos inferiores a 6 meses es superior el porcentaje de varones, pero para periodos más largos el porcentaje de mujeres es mucho más elevado. El 67,6% de

varones ocupados y un 5,1% de mujeres ocupadas han dejado el trabajo por periodos inferiores a un mes después del nacimiento de un hijo/a (personas que verifican tener al menos un hijo/a menor de 8 años). Esas cifras son del 24,7% de hombres y el 19.8% de mujeres para periodos de 1 a 3 meses.

Para periodos superiores a un año, un 7,4% de varones ocupados y un 38,2% de mujeres ocupadas han dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo/a para prestarle cuidados.

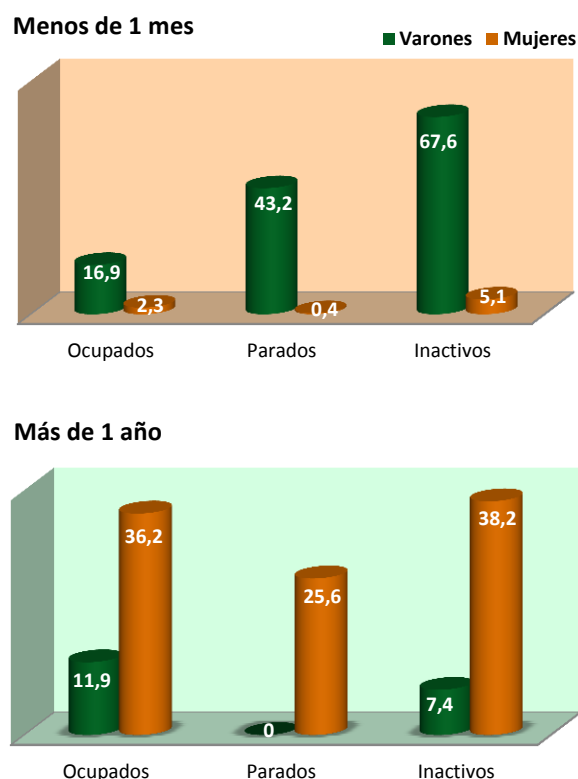
Personas de 16 y 64 años que hayan dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo/a para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este periodo y la relación con la actividad. 2010 (%)							
	Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	Más de 1 año	Aún no se ha incorporado	Sí, pero no sabe cuánto duró este periodo
Varones	56,5	23,7	..	0,3	6,8	12,8	..
Ocupados	67,6	24,7	..	0,4	7,4
Parados	16,9	46,0	11,9	25,2	..
Inactivos	43,2	56,8	..
Mujeres	3,7	14,0	11,9	19,2	35,3	14,6	1,3
Ocupadas	5,1	19,8	14,2	20,3	38,2	1,4	1,0
Paradas	2,3	5,2	4,4	26,8	36,2	24,0	1,2
Inactivas	0,4	3,1	10,9	9,3	25,6	48,3	2,3

(..) Dato no disponible. Nota: todas ellas verifican tener al menos un hijo menor de 8 años y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos/as. Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Personas de 16 a 64 años que han dejado el trabajo por el nacimiento de su hijo/a según duración del periodo. 2010 (%)		
	Menos de 1 mes	Más de 1 año
Varones		
Ocupados	16,9	11,9
Parados	43,2	..
Inactivos	67,6	7,4
Mujeres		
Ocupadas	2,3	36,2
Paradas	0,4	25,6
Inactivas	5,1	38,2

Nota: todas las personas verifican tener al menos un hijo/a menor de 8 años y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos/as. Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE.

Personas de 16 a 64 años que han dejado el trabajo por el nacimiento de su hijo/a según duración del periodo. 2010. (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010
Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE.

Menores (hasta 12 años) que reciben cuidados o asisten a centros. Porcentaje y número de horas semanales.

De los resultados de la Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC) del año 2010 publicados por Eurostat, se puede comparar el porcentaje de niños/as (por grupos de edades) que asisten a centros educativos o de cuidados y el número de horas semanales de asistencia a estos centros, en España y en la UE-27.

En España, es ligeramente superior el porcentaje de menores de 3 años (20%) que asisten a centros, una media de 1 a 29 horas semanales, en comparación con el porcentaje de la UE-27, un 14% de los menores de esta edad. Lo mismo sucede para 30 o más horas semanales de asistencia a centros, un 18% en España y un 14% en la UE-27.

En el caso de menores de 3 años al mínimo de edad de escolarización obligatoria, es superior el porcentaje de menores que en España (45%) asisten a centros educativos o de cuidados una media de 1 a 29 horas semanales, en comparación con el porcentaje de la UE-27, un 39%. En el caso de 30 o más horas semanales de asistencia a centros, el porcentaje es en España un 50% y en la UE-27, un 45%.

En los menores desde el mínimo de edad de escolarización obligatoria hasta 12 años, es ligeramente superior el porcentaje en España (42%) de los menores que asisten a centros una media de 1 a 29 horas semanales, en comparación con el porcentaje en la UE-27, un 39%. En el caso de 30 o más horas semanales de asistencia a centros, los porcentajes son muy similares, el 55% en España y el 56% en la UE-27.

Niños/as (hasta 12 años) que asisten a centros educativos y de cuidados en España y UE-27. 2010 (% de niños según número de horas semanales)			
	Menos de 3 años	De 3 años al mínimo de edad de escolarización obligatoria	Del mínimo de edad de escolarización obligatoria a 12 años
España			
0 horas	62	5	2
De 1 a 29 horas	20	45	42
30 o más horas	18	50	55
UE-27			
0 horas	72	16	5
De 1 a 29 horas	14	39	39
30 o más horas	14	45	56

Fuente: Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida. (EU-SILC). Eurostat.

4.1.5. Cuidado de personas dependientes. Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Introducción

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas.

Para conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional, privada y familiar que permita desarrollar el potencial de mano de obra de mujeres y hombres.

El impacto sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo cuando hay que dedicar tiempo al cuidado de las personas dependientes es el reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado de las personas dependientes y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

La Encuesta de Población Activa ha publicado el Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar del año 2010, en el que se analiza a 30,88 millones de personas entre 16 y 64 años, de entre ellas a 2,67 millones que se ocupan de familiares o amigos/as mayores de 15 años necesitados de cuidados.

En este módulo se incluye información de las personas entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes según relación con la actividad económica (ocupados, parados, inactivos), principal razón de las personas que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo de personas dependientes, asalariados/as según quien fija su horario de trabajo, asalariados/as según puedan modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, etc.

Definiciones

El Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar de la Encuesta de Población Activa del año 2010 ha analizado a 30,88 millones de personas entre 16 y 64 años. De este conjunto, 2,67 millones de personas (el 8,7% del total en el rango de

edad de la encuesta) se ocuparon de familiares o amigos mayores de 15 años necesitados de cuidados.

Comentarios

Personas que se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes.

Del conjunto de las personas analizadas por el Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, un 6,1% de varones ocupados entre 16 y 64 años y un 10,1% de mujeres ocupadas se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes (familiares o amigas/os).

Los porcentajes son prácticamente los mismos en el caso de hombres y mujeres parados, un 6,1% de hombres y un 9,9% de mujeres paradas se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes.

Personas de 16 a 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes y la relación con la actividad. 2010 (%)		
	Sí	No
Varones	6,1	93,9
Ocupados	6,1	93,9
Parados	6,1	93,9
Inactivos	6,1	93,9
Mujeres	11,3	88,7
Ocupadas	10,1	89,9
Paradas	9,9	90,1
Inactivas	13,6	86,4

(*) Se consideran familiares o amigos/as de edad superior o igual a 15 años que están necesitados de cuidado.
Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Personas de 16 a 64 años que se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes según la relación con la actividad. 2010.%



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE.

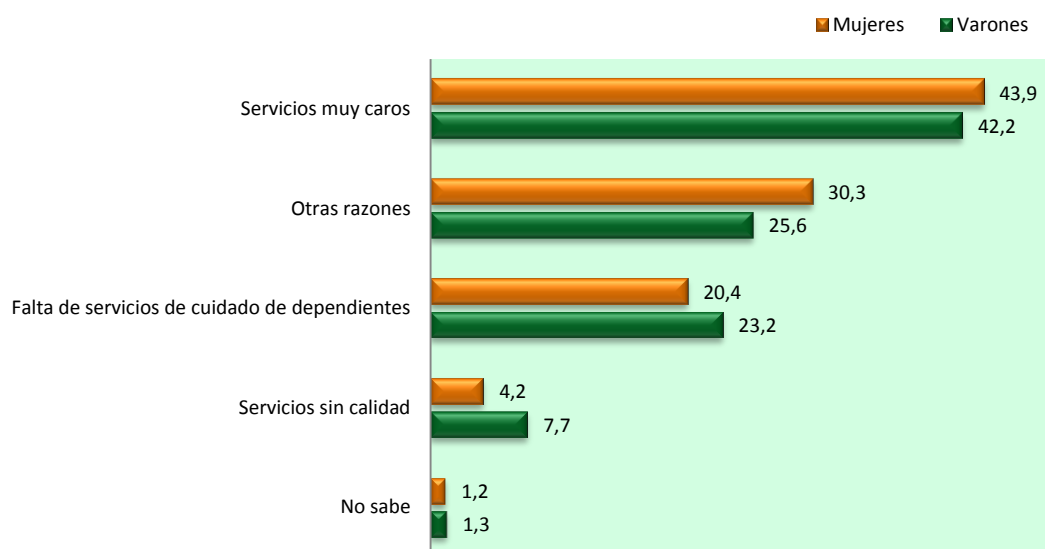
Personas que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes.

Del conjunto de 2,67 millones de personas entre 16 y 64 años analizadas por el Módulo de la Encuesta de Población Activa que se ocupaban de familiares o amigos/as mayores de 15 años necesitados de cuidados, un total de 289.800 personas (el 10,8%) no trabajaban o tenían un empleo a tiempo parcial, en ambos casos por dedicarse al cuidado de personas dependientes.

Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y grupos de edad. 2010 (%)					
	Falta de servicios de cuidado de dependientes	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Varones	23,2	42,2	7,7	25,6	1,3
De 16 a 24	..	48,2	..	51,8	..
De 25 a 44	14,8	35,7	15,8	29	4,9
De 45 a 64	28,1	44,3	5,1	22,5	..
Mujeres	20,4	43,9	4,2	30,3	1,2
De 16 a 24	34,2	48,5	..	17,4	..
De 25 a 44	25,8	40,9	3,9	27,8	1,6
De 45 a 64	18,9	44,5	4,3	31,1	1,2

(..) Dato no disponible. Nota: se consideran familiares o amigos de edad superior o igual a 15 años que están necesitados de cuidado. Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial debido al cuidado de personas dependientes. 2010.%



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar. INE.

Entre los varones ocupados, el 41,9% consideraba que la principal razón para trabajar a tiempo parcial era los servicios son muy caros de cuidados de personas y el 30,8% la falta de servicios de cuidado de dependientes.

En las mujeres ocupadas, el 37,2% consideraba los servicios son muy caros como la principal razón para tener un empleo a tiempo parcial y el 24,3% la falta de servicios de cuidado de dependientes.

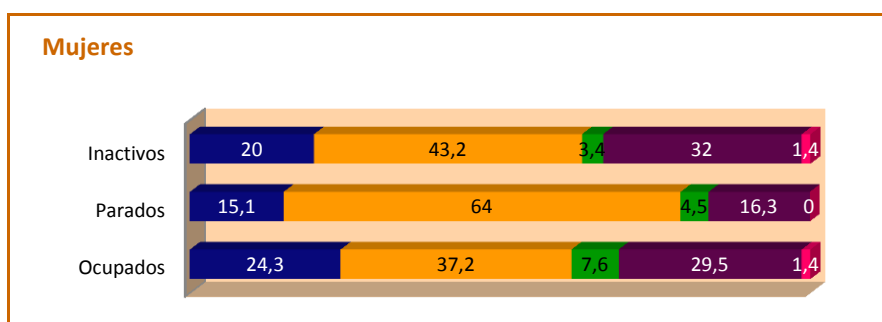
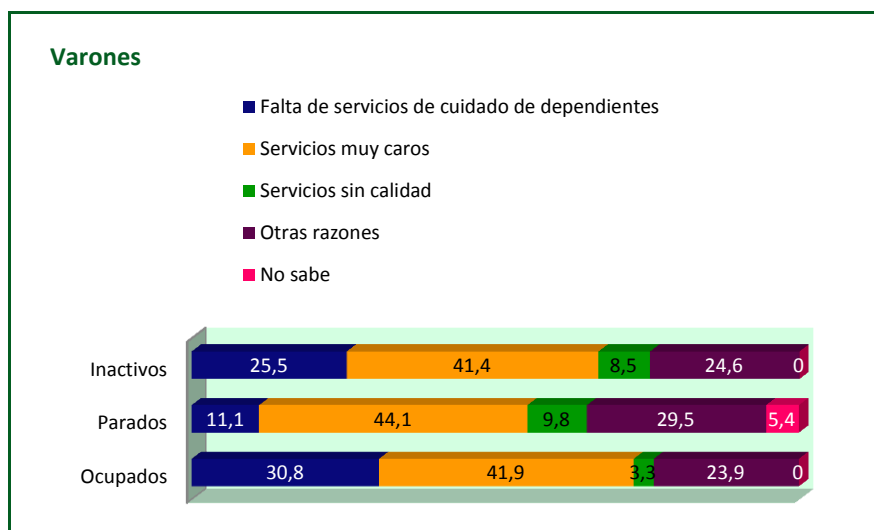
En las mujeres paradas, el 64,0% alegaba como principal razón para no trabajar los servicios son muy caros de cuidados de personas dependientes y el 16,3% consideraba otras razones.

En los varones parados, el 44,1% consideraba los servicios son muy caros como principal razón y el 29,5% consideraba otras razones.

Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y relación con la actividad. 2010 (%)					
	Falta de servicios de cuidado de dependientes	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
Varones	23,2	42,2	7,7	25,6	1,3
Ocupados	30,8	41,9	3,3	23,9	..
Parados	11,1	44,1	9,8	29,5	5,4
Inactivos	25,5	41,4	8,5	24,6	..
Mujeres	20,4	43,9	4,2	30,3	1,2
Ocupadas	24,3	37,2	7,6	29,5	1,4
Paradas	15,1	64,0	4,5	16,3	..
Inactivas	20,0	43,2	3,4	32,0	1,4

(..) Dato no disponible. Nota: se consideran familiares o amigos/as de edad superior o igual a 15 años que están necesitados de cuidado. Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y relación con la actividad. 2010 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Asalariados/as según quien fija su horario de trabajo.

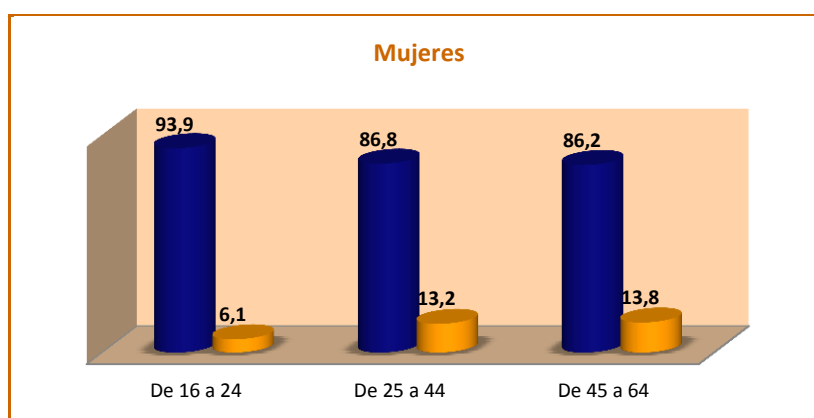
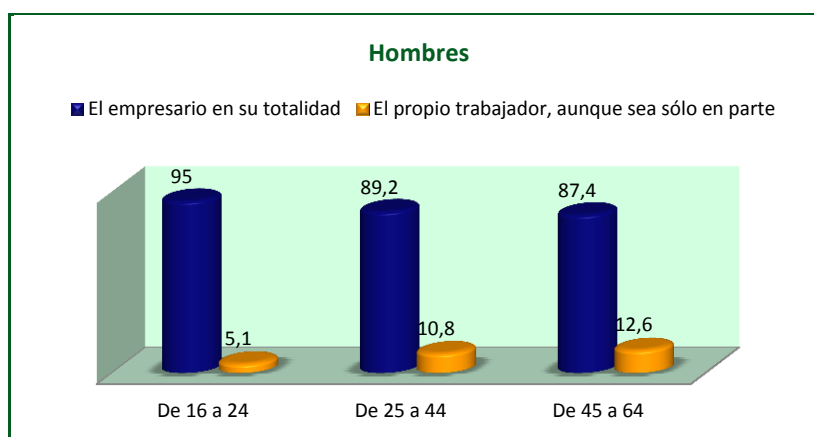
Un 12,9% de mujeres asalariadas pueden fijar su horario de trabajo, aunque sea sólo en parte. El porcentaje se incrementa con la edad, alcanzando al 13,8% de mujeres asalariadas entre 45 y 64 años.

En los hombres asalariados, un 11,0% fija su horario aunque sea sólo en parte y el porcentaje se eleva en el grupo de 45 a 64 años alcanzando el 12,6% de asalariados.

Asalariados/as de 16 a 64 años según quien fija su horario de trabajo y grupos de edad. 2010 (%)		
	Empresariado en su totalidad	El/la trabajador/a, aunque sea sólo en parte
Varones	89,0	11,0
De 16 a 24	95,0	5,1
De 25 a 44	89,2	10,8
De 45 a 64	87,4	12,6
Mujeres	87,2	12,9
De 16 a 24	93,9	6,1
De 25 a 44	86,8	13,2
De 45 a 64	86,2	13,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

Asalariados/as de 16 a 64 años según quien fija su horario de trabajo y grupos de edad. 2010 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

4.1.6 Tiempo dedicado a actividades de ocio, a vida social y diversión, a deportes y actividades al aire libre.

Introducción

Se proporciona información en base a los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE. El objetivo principal de esta encuesta es el de obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo en determinados grupos sociales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género, y estimar las cuentas satélites del sector hogares.

Esta investigación estadística permite conocer el porcentaje de personas que realizan una actividad en el transcurso del día, la duración media diaria (en horas y minutos) dedicada a una actividad por las personas que la realizan, la distribución de actividades en un día promedio por tipo de día y el porcentaje de personas que realizan la misma actividad en el mismo momento del día (ritmos de actividad diaria).

Se trata de una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y cuestionarios de hogar e individuales. Las actividades se codifican según una lista de actividades armonizada de Eurostat, que considera 10 grandes grupos: cuidados personales, trabajo remunerado, estudios, hogar y familia, trabajo voluntario y reuniones, vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación, trayectos y empleo del tiempo no especificado.

Se consideran tres unidades básicas de análisis: los sujetos miembros del hogar de 10 o más años, los hogares privados que residen en viviendas familiares principales, los días de la semana.

En cuanto a variables relacionadas con la persona, los datos se pueden clasificar por sexo, edad, nivel de estudios alcanzado, estado civil, relación con la actividad económica (persona ocupada, parada, jubilada), situación profesional, ocupación, nivel de ingresos y tipo de hogar en el que vive.

Se incluye información: del tiempo medio diario que hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas dedican a los 10 grandes grupos de actividades, del tiempo dedicado a actividades de hogar y familia por tipo de hogar y del tiempo dedicado a actividades de hogar y familia por hombres y mujeres que realizan esta actividad según relación con la actividad económica (ocupados/as, parados/as, inactivos/as).

Definiciones

Tiempo medio diario dedicado a actividades de ocio por las personas que realizan la actividad.

Se detalla el tiempo medio diario que las personas ocupadas y el total de personas activas que realizan la actividad le dedican a las siguientes actividades de ocio: vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, medios de comunicación.

Las actividades de vida social incluyen: visitar y recibir visitas, diversión y cultura, ocio pasivo.

El deporte y las actividades al aire libre incluyen: ejercicio físico, ejercicio productivo, actividades relacionadas con los deportes.

Las actividades de aficiones e informática incluyen: artes y aficiones, informática, juegos.

El conjunto de actividades de medios de comunicación incluyen: lectura, ver televisión, DVD o vídeos, escuchar la radio o grabaciones.

Tiempo medio diario dedicado a vida social y diversión por las personas que realizan la actividad, según tipo de hogar.

Se detalla el tiempo medio diario dedicado a vida social y diversión por las personas que realizan la actividad, según tipo de hogar. Se incluyen los siguientes tipos de hogar: hogar unipersonal, pareja sola, pareja con hijos/as, padre o madre solo (con algún hijo/a), otro tipo de hogar.

Tiempo medio diario dedicado a deportes y actividades al aire libre por las personas que realizan la actividad, según tipo de hogar.

Se detalla el tiempo medio diario dedicado a deportes y actividades al aire libre por las personas que realizan la actividad, según tipo de hogar. Se incluyen los siguientes tipos de hogar: hogar unipersonal, pareja sola, pareja con hijos/os, padre o madre solo (con algún hijo/a), otro tipo de hogar.

Comentarios

Los varones ocupados dedican más tiempo al día a actividades de ocio que las mujeres ocupadas.

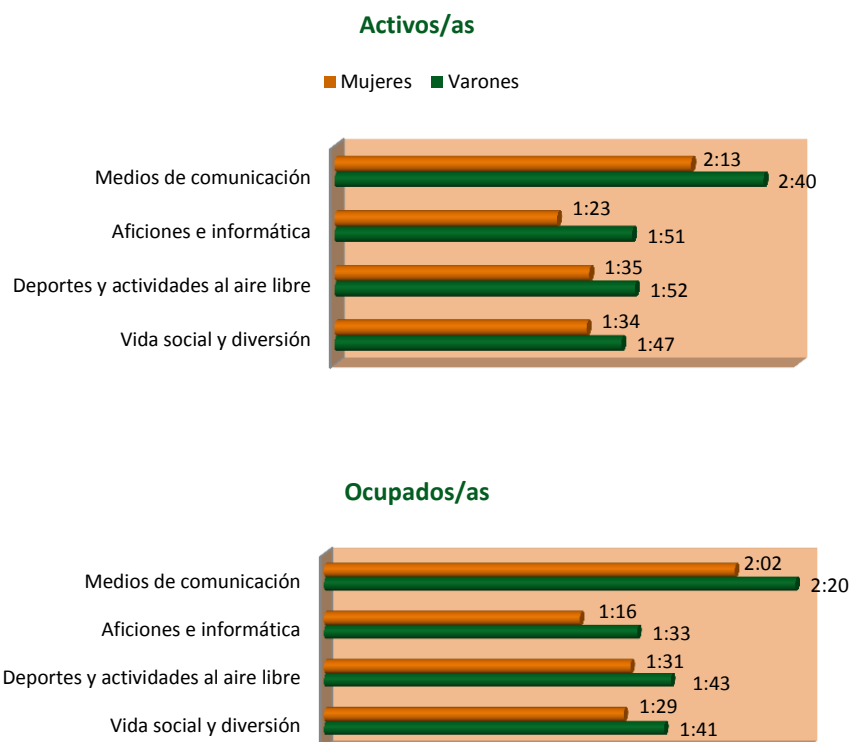
La diferencia entre hombres y mujeres ocupados es ligeramente superior en el tiempo diario dedicado a medios de comunicación (2 horas y 20 minutos los varones y 2 horas y 2 minutos las mujeres) y en el tiempo dedicado a aficiones e informática (1 hora y 33 minutos los varones y 1 hora y 16 minutos las mujeres).

La actividad de ocio a la que dedican más tiempo al día los varones y mujeres ocupados es la de medios de comunicación. Los varones ocupados como segunda actividad de ocio eligen deportes y actividades al aire libre (1 hora y 43 minutos) y como tercera actividad la vida social y diversión (1 hora y 41 minutos). Las mujeres ocupadas también eligen como segunda actividad de ocio los deportes y actividades al aire libre (1 hora y 31 minutos) y como tercera actividad la vida social y diversión (1 hora y 29 minutos).

Duración media diaria dedicada a actividades de ocio por las personas que realizan dicha actividad. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Varones	Mujeres
Activos/as		
Vida social y diversión	1:47	1:34
Deportes y actividades al aire libre	1:52	1:35
Aficiones e informática	1:51	1:23
Medios de comunicación	2:40	2:13
Ocupados/as		
Vida social y diversión	1:41	1:29
Deportes y actividades al aire libre	1:43	1:31
Aficiones e informática	1:33	1:16
Medios de comunicación	2:20	2:02

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Actividades de ocio. 2009-2010. %

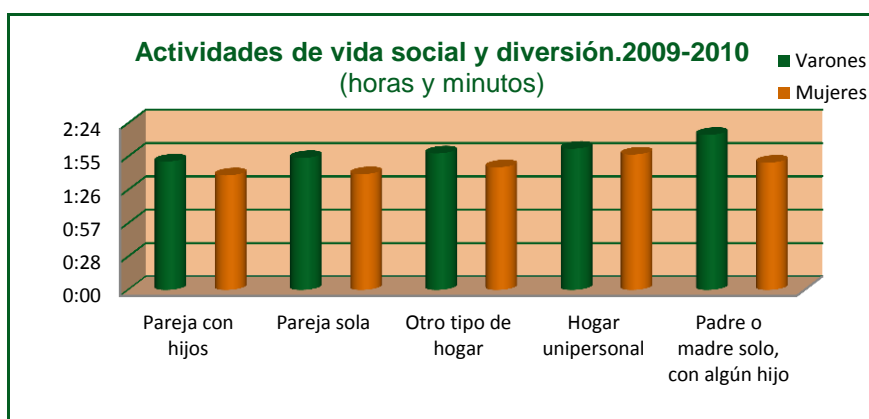


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

En todos los hogares los varones dedican más tiempo al día a vida social y diversión, la diferencia más reducida en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a vida social y diversión corresponde a los hogares unipersonales y la diferencia mayor corresponde a padre o madre sola, con algún hijo/a.

Duración media diaria dedicada a vida social y diversión por las personas que realizan dicha actividad, según tipo de hogar. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Varones	Mujeres
Padre o madre solo, con algún hijo/a	2:14	1:50
Hogar unipersonal	2:02	1:57
Otro tipo de hogar	1:58	1:46
Pareja sola	1:54	1:40
Pareja con hijos/as	1:51	1:39

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

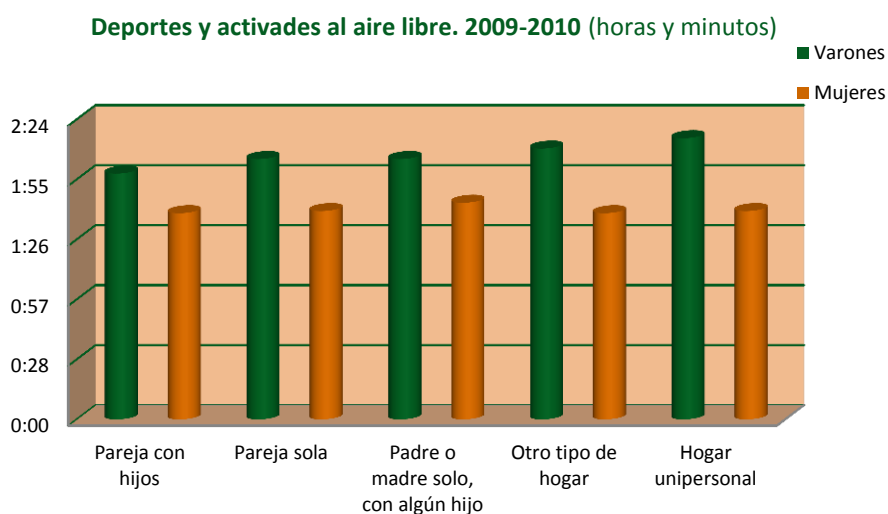


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Los varones dedican más tiempo al día a deportes y actividades al aire libre que las mujeres en todos los tipos de hogar. La diferencia más reducida corresponde a los hogares de pareja con hijos/as y la mayor diferencia a otro tipo de hogar.

Duración media diaria dedicada a deportes y actividades al aire libre por las personas que realizan dicha actividad, según tipo de hogar. 2009-2010 (horas y minutos)		
	Varones	Mujeres
Hogar unipersonal	2:15	1:40
Pareja sola	2:05	1:40
Pareja con hijos/as	1:58	1:39
Padre o madre solo, con algún hijo/a	2:05	1:44
Otro tipo de hogar	2:10	1:39

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

4.2. Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia. Datos en Extremadura con indicadores por CC.AA.

Identificación de las fuentes estadísticas y documentales en materia de conciliación en Extremadura. Indicadores por CC.AA

- 4.2.1. Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo, según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria, por sexo.
- 4.2.2. Personas entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes, por sexo.
- 4.2.3. Asalariados/as entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo.
- 4.2.4. Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo.
- 4.2.5. Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo.

El módulo de 2010 sobre conciliación entre la vida laboral y familiar de la Encuesta de Población Activa (EPA), realizado en colaboración con Eurostat (Oficina estadística de la Unión Europea), tiene como población objeto a cerca de 30.878.700 personas entre 16 y 64 años. Se ha realizado tabulación de las principales características investigadas en el módulo, combinadas con variables que forman parte del cuerpo general de la EPA. Tales tablas se pueden consultar en INEbase.

A continuación se comentan los principales resultados en Extremadura con indicadores por CC.AA.

4.2.1. Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo/a, según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo/a más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria, por sexo.

Resultados por comunidades y ciudades autónomas. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes⁶.

La tabla 4.2.1 facilita información de las personas entre 16 y 64 años con al menos 1 hijo/a (*), según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo/a más pequeña/o, por sexo y comunidad autónoma.

Las comunidades en las que se observa un mayor porcentaje de personas que utilizan servicios para el cuidado de menores son: La Comunidad de Madrid (21,77%), Aragón (19,06%) y País Vasco (18,83%).

Por el contrario, las que tienen los menores porcentajes son: Illes Balears (8,36%) y Cataluña (9,47%).

Los porcentajes de mujeres que utilizan servicios para el cuidado de menores son casi todas las comunidades más elevados que el de los varones. En Extremadura el 11,45% de varones frente a 12,46% de mujeres.

Tabla 4.2.1

Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo/a (*), según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo/a más pequeño o al de su cónyuge durante su jornada diaria, por sexo.

Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes

Ambos sexos	Valor absoluto			Porcentaje		
	Total	Sí	No	Total	Sí	No
Total	9763,2	1432,1	8324,4	100	14,67	85,26
Andalucía	1799,3	234,1	1565,2	100	13,01	86,99
Aragón	247,5	47,2	200,3	100	19,06	80,94
Asturias, Principado de	152,4	25	127,1	100	16,39	83,37
Balears, Illes	264,1	22,1	241,1	100	8,36	91,28
Canarias	421,3	46,7	374,7	100	11,08	88,92
Cantabria	104,6	17,5	86,9	100	16,7	83,08
Castilla y León	463,8	62,4	401,3	100	13,46	86,54
Castilla-La Mancha	464,1	60,6	403,3	100	13,06	86,9
Cataluña	1577,1	149,3	1427,2	100	9,47	90,5
Comunitat Valenciana	1128,8	186,9	941,2	100	16,55	83,38
Extremadura	230	27,5	202,4	100	11,98	88,02

⁶ Fuente INE: la EPA (Encuesta de Población Activa).Módulo año 2010 -de la Conciliación entre la vida laboral y la familiar

Galicia	428,7	72,1	356,5	100	16,82	83,15
Madrid, Comunidad de	1475,9	321,3	1151,7	100	21,77	78,03
Murcia, Región de	359,1	45,1	314	100	12,55	87,45
Navarra, Comunidad Foral de	138,5	23,3	115,2	100	16,84	83,16
País Vasco	406,5	76,6	330	100	18,83	81,17
Rioja, La	63	9,1	53,3	100	14,47	84,49
Ceuta	14	1,4	12,6	100	10,18	89,82
Melilla	24,5	3,9	20,6	100	16,04	83,96
Varones						
Total	4641,9	661,8	3978,2	100	14,26	85,7
Andalucía	843,7	110,8	732,9	100	13,13	86,87
Aragón	117	22,8	94,2	100	19,45	80,55
Asturias, Principado de	73,2	11,6	61,6	100	15,82	84,18
Balears, Illes	127,7	9,8	117,4	100	7,71	91,92
Canarias	192,7	17,7	175	100	9,19	90,81
Cantabria	49,6	8,3	41	100	16,74	82,79
Castilla y León	223,3	28,9	194,4	100	12,95	87,05
Castilla-La Mancha	226,1	27,6	198,3	100	12,22	87,69
Cataluña	755,6	67,7	687,4	100	8,95	90,97
Comunitat Valenciana	537	83,2	453,8	100	15,5	84,5
Extremadura	110,5	12,7	97,8	100	11,45	88,55
Galicia	202,5	33,7	168,6	100	16,65	83,29
Madrid, Comunidad de	701,3	152,5	548,8	100	21,74	78,26
Murcia, Región de	173,9	20,7	153,2	100	11,88	88,12
Navarra, Comunidad Foral de	66,2	11,5	54,6	100	17,45	82,55
País Vasco	193,7	36,3	157,4	100	18,72	81,28
Rioja, La	30,7	4,1	26,2	100	13,42	85,5
Ceuta	6,8	0,6	6,2	100	9,26	90,74
Melilla	10,7	1,4	9,3	100	12,94	87,06
Mujeres						
Total	5121,3	770,2	4346,3	100	15,04	84,87
Andalucía	955,6	123,3	832,3	100	12,91	87,09
Aragón	130,5	24,4	106,1	100	18,71	81,29
Asturias, Principado de	79,2	13,4	65,4	100	16,93	82,61
Balears, Illes	136,4	12,2	123,7	100	8,97	90,68
Canarias	228,6	29	199,6	100	12,67	87,33
Cantabria	55,1	9,2	45,9	100	16,65	83,35
Castilla y León	240,5	33,5	207	100	13,95	86,05
Castilla-La Mancha	238	33	205	100	13,86	86,14
Cataluña	821,4	81,6	739,8	100	9,94	90,06
Comunitat Valenciana	591,8	103,6	487,4	100	17,51	82,36
Extremadura	119,5	14,9	104,6	100	12,46	87,54
Galicia	226,3	38,4	187,9	100	16,97	83,03
Madrid, Comunidad de	774,6	168,8	602,9	100	21,79	77,83
Murcia, Región de	185,2	24,4	160,8	100	13,18	86,82
Navarra, Comunidad Foral de	72,4	11,8	60,6	100	16,27	83,73
País Vasco	212,9	40,3	172,6	100	18,93	81,07
Rioja, La	32,4	5	27	100	15,45	83,53
Ceuta	7,1	0,8	6,4	100	11,06	88,94
Melilla	13,8	2,5	11,3	100	18,44	81,56

Notas: 1.- (*) Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2.2. Personas entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes, por sexo.

Resultados por comunidades y ciudades autónomas. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes.

La tabla 4.2.2 facilita información de personas entre 16 y 64 años, según se hagan cargo o no regularmente del cuidado de personas dependientes (*).

Las comunidades con porcentajes más elevados de personas que cuidan a dependientes son: Comunidad Foral de Navarra (11,83%), País Vasco (11,73%) y Galicia (10,74%).

Cabe destacar que las diferencias en porcentajes entre varones y mujeres que cuidan a personas dependientes, supera en todas las comunidades los tres puntos (siendo mayor el de las mujeres), salvo en el caso de Illes Balears, donde la diferencia es de 1,4 puntos (4,85% varones y 6,28% mujeres).

Los porcentajes de mujeres que cuidan de personas dependientes llegan a alcanzar el 15,41% en caso de la Comunidad Foral de Navarra.

En Extremadura el 12,54% mujeres que cuidan a personas dependientes, frente a 7,09% varones.

Tabla. 4.2.2.

Personas entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes (*), por sexo.

Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes

Ambos sexos	Valor absoluto		Porcentaje	
	Sí	No	Sí	No
Total	2670,6	28208,1	8,65	91,35
Andalucía	500,1	5047,1	9,02	90,98
Aragón	77,5	777,3	9,07	90,93
Asturias, Principado de	63,2	627,9	9,14	90,86
Balears, Illes	41,8	709	5,57	94,43
Canarias	127,4	1332,6	8,72	91,28
Cantabria	31,1	363,1	7,89	92,11
Castilla y León	149,7	1460,1	9,3	90,7
Castilla-La Mancha	132,4	1213	9,84	90,16
Cataluña	292,4	4546,8	6,04	93,96
Comunitat Valenciana	333,3	3055,5	9,83	90,17
Extremadura	68,2	628,5	9,78	90,22
Galicia	192,3	1598	10,74	89,26

Madrid, Comunidad de	321,8	4018,6	7,41	92,59
Murcia, Región de	94,4	898,4	9,51	90,49
Navarra, Comunidad Foral de	48,9	364,4	11,83	88,17
País Vasco	171,1	1288,2	11,73	88,27
Rioja, La	18,8	187,7	9,12	90,88
Ceuta	2,9	43,8	6,23	93,77
Melilla	3,3	48	6,47	93,53
Varones				
Total	943,9	14595,5	6,07	93,93
Andalucía	148,4	2645,9	5,31	94,69
Aragón	28,8	402,9	6,67	93,33
Asturias, Principado de	22,1	318,6	6,47	93,53
Balears, Illes	18,1	354,8	4,85	95,15
Canarias	45,7	676,3	6,33	93,67
Cantabria	9,7	187,8	4,89	95,11
Castilla y León	56,2	773,1	6,77	93,23
Castilla-La Mancha	46,7	649	6,72	93,28
Cataluña	100,9	2333,5	4,14	95,86
Comunitat Valenciana	126,4	1572	7,44	92,56
Extremadura	25	327,4	7,09	92,91
Galicia	67,3	827,9	7,52	92,48
Madrid, Comunidad de	126,6	2047,6	5,82	94,18
Murcia, Región de	32,1	479,8	6,26	93,74
Navarra, Comunidad Foral de	17,7	193,2	8,4	91,6
País Vasco	64,3	659,2	8,89	91,11
Rioja, La	7	100,4	6,51	93,49
Ceuta	0,7	22,5	3,08	96,92
Melilla	0,4	23,7	1,6	98,4
Mujeres				
Total	1726,7	13612,6	11,26	88,74
Andalucía	351,8	2401,2	12,78	87,22
Aragón	48,7	374,4	11,51	88,49
Asturias, Principado de	41,1	309,3	11,74	88,26
Balears, Illes	23,7	354,2	6,28	93,72
Canarias	81,7	656,4	11,06	88,94
Cantabria	21,4	175,2	10,9	89,1
Castilla y León	93,5	687	11,98	88,02
Castilla-La Mancha	85,7	564,1	13,19	86,81
Cataluña	191,5	2213,3	7,96	92,04
Comunitat Valenciana	206,9	1483,5	12,24	87,76
Extremadura	43,2	301,2	12,54	87,46
Galicia	125	770,1	13,96	86,04
Madrid, Comunidad de	195,2	1970,9	9,01	90,99
Murcia, Región de	62,3	418,6	12,95	87,05
Navarra, Comunidad Foral de	31,2	171,2	15,41	84,59
País Vasco	106,8	629	14,52	85,48
Rioja, La	11,8	87,3	11,94	88,06
Ceuta	2,2	21,3	9,35	90,65
Melilla	2,9	24,3	10,78	89,22

Notas: 1.- (*) Se consideran familiares o amigos de edad superior o igual a 15 años que están necesitados de cuidado. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2.3. Asalariados/as entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo.

Resultados por comunidades y ciudades autónomas. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes.

Como podemos observar en la tabla 4.2.3.a, es el empresariado quien mayoritariamente fija el horario de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, siendo tan sólo en Extremadura el 10,72% de trabajadores y trabajadoras quienes tienen la opción de fijar su horario de trabajo (10,09% varones, 11,6% mujeres).

Tabla 4.2.3.a.

Asalariados/as entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo.

Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes

	Valor absoluto		Porcentaje	
	El empresariado en su totalidad	El/la trabajador/a, aunque sea sólo en parte	El empresariado en su totalidad	El/la trabajador/a, aunque sea sólo en parte
Ambos sexos				
Total	13429,2	1809,1	88,13	11,87
Andalucía	2071,6	261,2	88,8	11,2
Aragón	376,6	55,5	87,16	12,84
Asturias, Principado de	289,3	30,9	90,36	9,64
Baleares, Illes	353,1	33,5	91,33	8,67
Canarias	576,5	52,7	91,63	8,37
Cantabria	166,3	23,7	87,53	12,47
Castilla y León	688,8	99,3	87,4	12,6
Castilla-La Mancha	541,3	87,9	86,02	13,98
Cataluña	2422,8	200,5	92,36	7,64
Comunitat Valenciana	1334,6	231,9	85,19	14,81
Extremadura	269,8	32,4	89,28	10,72
Galicia	766,8	86,1	89,9	10,1
Madrid, Comunidad de	2181,2	391,7	84,78	15,22
Murcia, Región de	420,9	49,4	89,49	10,51
Navarra, Comunidad Foral de	190	29,4	86,62	13,38
País Vasco	650,2	122	84,2	15,8
Rioja, La	93	17,8	83,9	16,1
Ceuta	18,9	2,4	88,72	11,28
Melilla	17,4	0,8	95,55	4,45
Varones				
Total	7269,2	900,7	88,98	11,02
Andalucía	1160	119,7	90,65	9,35
Aragón	196,8	24,2	89,05	10,95
Asturias, Principado de	152,6	15,5	90,78	9,22

Balears, Illes	176,7	17,6	90,93	9,07
Canarias	313,1	25,1	92,56	7,44
Cantabria	94	12,3	88,45	11,55
Castilla y León	381,2	49,9	88,42	11,58
Castilla-La Mancha	313	48,5	86,57	13,43
Cataluña	1251,4	99,9	92,61	7,39
Comunitat Valenciana	715	123	85,32	14,68
Extremadura	158,3	17,8	89,91	10,09
Galicia	407,8	44,3	90,21	9,79
Madrid, Comunidad de	1181	197,4	85,68	14,32
Murcia, Región de	232,2	22,7	91,11	8,89
Navarra, Comunidad Foral de	106,3	13,5	88,76	11,24
País Vasco	351,7	60,3	85,36	14,64
Rioja, La	53,9	7,6	87,68	12,32
Ceuta	12,2	1,3	90,18	9,82
Melilla	12,2	0,3	97,9	2,1
Mujeres				
Total	6160	908,4	87,15	12,85
Andalucía	911,7	141,5	86,56	13,44
Aragón	179,8	31,3	85,18	14,82
Asturias, Principado de	136,7	15,4	89,88	10,12
Balears, Illes	176,4	15,9	91,73	8,27
Canarias	263,4	27,5	90,54	9,46
Cantabria	72,3	11,4	86,38	13,62
Castilla y León	307,7	49,4	86,17	13,83
Castilla-La Mancha	228,3	39,4	85,28	14,72
Cataluña	1171,4	100,6	92,09	7,91
Comunitat Valenciana	619,6	109	85,04	14,96
Extremadura	111,5	14,6	88,4	11,6
Galicia	359	41,8	89,56	10,44
Madrid, Comunidad de	1000,2	194,3	83,73	16,27
Murcia, Región de	188,7	26,8	87,58	12,42
Navarra, Comunidad Foral de	83,8	15,9	84,05	15,95
País Vasco	298,5	61,7	82,87	17,13
Rioja, La	39,1	10,3	79,2	20,8
Ceuta	6,8	1,1	86,21	13,79
Melilla	5,2	0,5	90,49	9,51

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Se observa que los porcentajes de asalariados/as que fijan su propio horario es mayor en el caso de que la jornada sea parcial (ver tabla 4.2.3.b), verificando esta característica todas las comunidades. Observamos en esta segunda tabla (4.2.3.b) que el INE no aporta datos desagregados por sexo, siendo el grupo de población de mujeres quienes más se acogen a esta modalidad de contrato, el 26,1% de mujeres, frente al 8,3% varones, como podemos confirmar en la tabla 4.2.3.c, publicada por el INE:

Tabla 4.2.3.b

Asalariados/as entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por tipo de jornada.

Unidades: porcentajes

	El empresariado en su totalidad	El/la trabajador/a, aunque sea sólo en parte
Total		
Total	88,13	11,87
Andalucía	88,8	11,2
Aragón	87,16	12,84
Asturias, Principado de	90,36	9,64
Baleares, Illes	91,33	8,67
Canarias	91,63	8,37
Cantabria	87,53	12,47
Castilla y León	87,4	12,6
Castilla-La Mancha	86,02	13,98
Cataluña	92,36	7,64
Comunitat Valenciana	85,19	14,81
Extremadura	89,28	10,72
Galicia	89,9	10,1
Madrid, Comunidad de	84,78	15,22
Murcia, Región de	89,49	10,51
Navarra, Comunidad Foral de	86,62	13,38
País Vasco	84,2	15,8
Rioja, La	83,9	16,1
Ceuta	88,72	11,28
Melilla	95,55	4,45
Completa		
Total	89,09	10,91
Andalucía	89,83	10,17
Aragón	88,93	11,07
Asturias, Principado de	91,78	8,22
Baleares, Illes	91,57	8,43
Canarias	92,55	7,45
Cantabria	88,76	11,24
Castilla y León	89,2	10,8
Castilla-La Mancha	86,76	13,24
Cataluña	93,05	6,95
Comunitat Valenciana	87,02	12,98
Extremadura	90,74	9,26
Galicia	90,78	9,22
Madrid, Comunidad de	85,33	14,67
Murcia, Región de	90,51	9,49
Navarra, Comunidad Foral de	87,94	12,06
País Vasco	84,21	15,79
Rioja, La	86,63	13,37
Ceuta	89,39	10,61
Melilla	95,21	4,79
Parcial		
Total	82,25	17,75

Andalucía	83,6	16,4
Aragón	77,47	22,53
Asturias, Principado de	80,89	19,11
Baleares, Illes	89,81	10,19
Canarias	85,24	14,76
Cantabria	76,18	23,82
Castilla y León	76,8	23,2
Castilla-La Mancha	80,77	19,23
Cataluña	88,09	11,91
Comunitat Valenciana	75,61	24,39
Extremadura	79,19	20,81
Galicia	83,61	16,39
Madrid, Comunidad de	80,84	19,16
Murcia, Región de	83,64	16,36
Navarra, Comunidad Foral de	79,1	20,9
País Vasco	84,15	15,85
Rioja, La	70,04	29,96
Ceuta	81,08	18,92
Melilla	100	..

Fuente :Instituto Nacional de Estadística

Tabla 4.2.3.c

Ocupados/as por tipo de jornada, sexo. Porcentajes respecto del total de todas las ramas

Unidades: porcentaje

	Jornada a tiempo parcial
Hombres	
TOTAL	8,3
Mujeres	
TOTAL	26,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2.4. Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo.

Resultados por comunidades y ciudades autónomas. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes.

La tabla 4.2.4 analiza las personas asalariadas entre 16 y 64 años, según puedan o no modificar el inicio o finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo y comunidad autónoma.

Por comunidades se aprecia que los asalariados/as con mayores porcentajes en el epígrafe de horario flexible son: Comunitat Valenciana (8,42%), País Vasco (8,22%), Comunidad de Madrid (7,98%) y Aragón (7,84%).

Los porcentajes más elevados entre los que afirman poder modificar el horario generalmente se observa que Illes Balears (50,44%), Comunitat Valencia (45,65% y Canarias (45, 29%).

En Extremadura el 37,26% de las mujeres afirman pueden modificarlo generalmente, frente al 27,71% de los varones.

Tabla 4.2.4

Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo.

Unidades: porcentajes

	Tienen horario flexible	Es posible modificarlo, generalmente	Es posible modificarlo, rara vez	No es posible modificarlo
Ambos sexos				
Total	6,38	40,89	19,26	27,54
Andalucía	6,01	36,73	20,48	30,63
Aragón	7,84	44,97	13,6	27,52
Asturias, Principado de	4,58	40,92	22,51	24,67
Balears, Illes	5,23	50,44	23,91	18
Canarias	4,19	45,29	18,23	26,55
Cantabria	5,68	34,93	23,37	25,78
Castilla y León	5,94	37,32	16,23	31,84
Castilla-La Mancha	7,67	37,55	18,68	28,17
Cataluña	4,56	44,03	26,79	20,98
Comunitat Valenciana	8,42	45,65	15,42	25,06
Extremadura	4,47	31,69	21,46	35,13
Galicia	5,95	39,48	20,26	27,73
Madrid, Comunidad de	7,98	40,07	15,48	30,75

Murcia, Región de	5,64	40,32	18	30,41
Navarra, Comunidad Foral de	5,09	38,13	17,12	30,28
País Vasco	8,22	39,77	13,44	30,32
Rioja, La	6,41	44,67	13,54	28,13
Ceuta	6,04	28,35	28,05	33,05
Melilla	3,01	11,04	14,29	63,72
Varones				
Total	6,13	39,57	20,06	27,96
Andalucía	4,99	35,38	21,94	31,37
Aragón	6,68	43,2	12,54	29,65
Asturias, Principado de	5,35	41,12	22,12	24,28
Balears, Illes	6,09	49,96	23,53	17,87
Canarias	3,73	44,36	18,23	27,82
Cantabria	5,71	35,22	22,94	24,34
Castilla y León	5,84	35,59	16,72	32,8
Castilla-La Mancha	8,46	35,63	19,03	28,98
Cataluña	4,36	41,49	27,65	22,38
Comunitat Valenciana	9,62	43,5	16,3	25,47
Extremadura	4,69	27,71	23,74	35,56
Galicia	5,41	39,87	20,27	27,84
Madrid, Comunidad de	7,26	40,29	17,07	29,03
Murcia, Región de	4,47	39,12	19,43	30,74
Navarra, Comunidad Foral de	4,78	38,05	17,48	30,67
País Vasco	8,04	39,76	13,46	30,39
Rioja, La	5,38	41,49	15,14	29,43
Ceuta	6,37	21,98	31,11	35,65
Melilla	..	12,2	15,99	63,53
Mujeres				
Total	6,67	42,41	18,34	27,05
Andalucía	7,24	38,37	18,71	29,74
Aragón	9,04	46,83	14,7	25,29
Asturias, Principado de	3,73	40,69	22,95	25,09
Balears, Illes	4,36	50,92	24,29	18,14
Canarias	4,73	46,38	18,22	25,08
Cantabria	5,66	34,57	23,9	27,6
Castilla y León	6,05	39,4	15,64	30,67
Castilla-La Mancha	6,6	40,14	18,21	27,06
Cataluña	4,78	46,72	25,87	19,49
Comunitat Valenciana	7,04	48,13	14,41	24,58
Extremadura	4,15	37,26	18,28	34,52
Galicia	6,55	39,05	20,24	27,61
Madrid, Comunidad de	8,8	39,81	13,64	32,72
Murcia, Región de	7,03	41,74	16,3	30,03
Navarra, Comunidad Foral de	5,46	38,23	16,69	29,82
País Vasco	8,42	39,79	13,41	30,24
Rioja, La	7,69	48,62	11,55	26,5
Ceuta	5,47	39,25	22,82	28,61
Melilla	9,51	8,54	10,6	64,13

Fuente :Instituto Nacional de Estadística

4.2.5. Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo.

Resultados por comunidades y ciudades autónomas. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes.

En la tabla 4.2.5 se presentan resultados sobre asalariados/as entre 16 y 65 años, según puedan o no organizar su jornada laboral para tomar días libres por razones familiares. Todo ello clasificado por sexo y comunidad autónoma.

Se observa que las comunidades en las que las personas asalariadas pueden organizar generalmente su jornada, en mayor medida (en términos porcentuales) son: Illes Balears (53,19%), Comunitat Valenciana (50,71%) y Aragón (49,38%).

Por sexo y de nuevo en términos porcentuales, son las mujeres las que pueden organizar más, generalmente su jornada laboral, para tomar días libres, salvo en el País Vasco (con 42,21% de varones que pueden organizar generalmente su jornada frente a un 36,97% de mujeres que pueden hacerlo) y en el principado de Asturias (con un 41,89% de varones frente a un 38,03% de mujeres).

En Extremadura el 39,14% de mujeres afirman poder organizarla generalmente, frente al 32,62% de los hombres.

Asalariados/as entre 16 y 64 años según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo.

Unidades: porcentajes

	Es posible organizarla, generalmente	Es posible organizarla, rara vez	No es posible organizarla
Ambos sexos			
Total	42,71	19,72	31,48
Andalucía	39,74	21,1	32,64
Aragón	49,38	14,54	30,07
Asturias, Principado de	40,06	27,33	26,77
Balears, Illes	53,19	23,75	20,11
Canarias	46,98	16,83	29,45
Cantabria	39,93	25,51	25,43
Castilla y León	38,21	16,69	36,63
Castilla-La Mancha	41,11	16,65	34,48
Cataluña	46,54	27,1	22,53
Comunitat Valenciana	50,71	16,16	28,21
Extremadura	35,34	19,98	37,65

Galicia	42,76	22,84	27,04
Madrid, Comunidad de	38,01	15,49	40,7
Murcia, Región de	42,54	17,59	33,3
Navarra, Comunidad Foral de	34	16,07	39,75
País Vasco	39,77	14,99	36,27
Rioja, La	42,38	17,76	32,86
Ceuta	30,45	26,04	39,13
Melilla	18,17	20,37	51,16
Varones			
Total	41,54	20,25	31,54
Andalucía	38,13	21,81	33,21
Aragón	49,02	14,22	29,79
Asturias, Principado de	41,89	26,29	25,87
Balears, Illes	52,84	23,54	20,39
Canarias	45,33	18,43	28,71
Cantabria	39,81	26,55	23,01
Castilla y León	37,57	16,7	36,64
Castilla-La Mancha	40,82	18,46	33,16
Cataluña	44,19	27,22	24,13
Comunitat Valenciana	48,1	17,87	28,92
Extremadura	32,62	21,71	37,55
Galicia	42,2	23,17	26,81
Madrid, Comunidad de	37,71	15,62	40,09
Murcia, Región de	41,67	20,05	30,54
Navarra, Comunidad Foral de	32,91	18,41	38,89
País Vasco	42,21	14	34,04
Rioja, La	41,42	18,71	31,39
Ceuta	28,56	28,7	36,58
Melilla	17,51	21,97	50,49
Mujeres			
Total	44,07	19,12	31,4
Andalucía	41,69	20,23	31,94
Aragón	49,76	14,88	30,37
Asturias, Principado de	38,03	28,47	27,76
Balears, Illes	53,54	23,97	19,84
Canarias	48,89	14,97	30,31
Cantabria	40,08	24,18	28,5
Castilla y León	38,99	16,68	36,62
Castilla-La Mancha	41,5	14,2	36,27
Cataluña	49,04	26,97	20,84
Comunitat Valenciana	53,7	14,2	27,39
Extremadura	39,14	17,55	37,78
Galicia	43,39	22,48	27,29
Madrid, Comunidad de	38,36	15,34	41,39
Murcia, Región de	43,57	14,69	36,57
Navarra, Comunidad Foral de	35,31	13,27	40,78
País Vasco	36,97	16,13	38,81
Rioja, La	43,57	16,59	34,68
Ceuta	33,68	21,48	43,49
Melilla	19,6	16,91	52,59

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 en Extremadura)

- 4.3.1. Jornada de trabajo
- 4.3.2. Permisos retribuidos
- 4.3.3. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada
- 4.3.4. Vacaciones
- 4.3.5. Excedencias

La información de este apartado ha sido extraída de un informe elaborado por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura⁷, que ha tenido por objeto analizar, desde la perspectiva de género, los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, que se han firmado en Extremadura durante el primer semestre de 2012.

Este estudio centra su atención en la importancia en los usos del tiempo, por lo tanto hemos considerado de especial interés conocer los datos reflejados en el citado informe en cuanto a “Tiempo de Trabajo”, donde podemos comprobar como la actual organización del trabajo sigue girando en torno a un modelo androcéntrico de los usos del tiempo.

Esta información identifica qué contemplan los textos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con ello conocer el estado de la Negociación Colectiva en Extremadura respecto a la igualdad de género y para orientar a los agentes sociales responsables de la misma, ya que la negociación colectiva es una herramienta para mejorar las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras, así como un instrumento corrector de las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, siempre que se fomente la adopción de medidas que faciliten el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres.

Para más información, el informe completo puede verse en el siguiente enlace:

http://www.extremadura.ccoo.es/comunes/recursos/10/pub86943_La_Igualdad_de_Genero_de_la_Negociacion_Colectiva_en_Extremadura_%282012%29.pdf

⁷ Fuente: “La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en Extremadura”. Informe del primer semestre de 2012 elaborado Ana Latas García y Teodora Castro Hernández (Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura). Financiado por el IMEX

4.3.1. Jornada de trabajo

Destacar en este sentido los **convenios colectivos de Aqualia S.A. y el del Campo de Extremadura**, que recogen, en su artículo dedicado a la igualdad de oportunidades o en el preámbulo respectivamente, la promoción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

Por su parte el **convenio colectivo de SERVEX S.A.**, contempla “(...) *que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.*” En este caso, a diferencia de los anteriores, no parece querer promover la conciliación, sino la no discriminación en los aspectos mencionados.

El **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo, así como el de la empresa Deutz Diter S.A.**, contemplan:

- El primero, en su *Artículo 16. Jornada laboral*, flexibilizar la jornada laboral en un máximo de dos horas para aquellas personas que tengan a su cargo personas mayores o dependientes o personas con discapacidad.
- El segundo, en su *Artículo 30. Cuadrantes*, se les permite a los y las trabajadoras realizar cambios en sus cuadrantes, siempre que no afecte al funcionamiento de la empresa, con el objetivo de garantizar la conciliación.

En contraposición, el *Artículo 33. Medidas de flexibilidad interna*, del **convenio colectivo de la empresa Deutz Diter**, señala la posibilidad de hacer *cambios en los cuadrantes* con el objetivo de “(...) *favorecer una posición competitiva en el mercado* (...)”.

En general, la *duración de la jornada* establecida en los convenios colectivos que se han firmado en Extremadura en el primer semestre de 2012, es de 39 ó 40 horas semanales, salvo en el **convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de Badajoz** que se establece una jornada laboral de 37 horas y 45 minutos; y de 35 horas semanales en el **convenio del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes, en el de SERVEX y en el del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres.**

Otra de las cuestiones que se contemplan en los convenios es la *distribución de la jornada*. En nuestro caso, el **convenio de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito y el del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes**, establecen como sistema de trabajo la jornada continua, organización que favorece la conciliación de la vida laboral y personal.

En segundo lugar, tenemos un grupo de convenios (4 de empresa y 1 de Administración Pública) en los que se establecen *distintos tipos de jornadas en función de los servicios que presta la empresa*, así, se distinguen la jornada continua, partida o a turnos.

Por su parte, el **convenio colectivo del Campo de Extremadura, el de Aqualia S.A. y el del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres**, establecen la *jornada continua, o bien un horario especial*, durante los meses de verano.

El resto de convenios no especifica la distribución de la jornada, aunque se contempla la elaboración del calendario laboral.

Si bien la *distribución de la jornada, o la organización del tiempo de trabajo*, se explicita ser facultad de la empresa, en el caso del **convenio de la Comunidad de Regantes de Embalse Borbollón y Rivera de Gata o en el del Campo de Extremadura**, el horario de trabajo se establecerá de común acuerdo entre las y los trabajadores y la empresa.

No favorecen la conciliación por su parte los **Artículos 14 y 15 del convenio de Alimentación de la provincia de Badajoz**, en los que se permite la apertura de los comercios durante 3 festivos al año y durante los días laborables afectados por las fiestas locales respectivamente.

Por último, tan sólo dos convenios *hacen referencia a la reducción de jornada por motivos de conciliación*, concretamente, por el cuidado de hijos/as, familiares o lactancia.

4.3.2. Permisos retribuidos

Podríamos decir que *este es el apartado en el que es más habitual encontrar mejoras de la legislación vigente.*

Tras el análisis de los convenios además, no podemos establecer diferencias significativas en función del ámbito del convenio, exceptuando la regulación de los convenios para el personal de los Ayuntamientos, que en ocasiones se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público, con las mejoras que comporta.

De esta forma, los convenios colectivos analizados contemplan los derechos que detallamos a continuación.

Permisos por nacimiento hijos o hijas, fallecimiento, hospitalización de familiares.

- Por nacimiento de hijos o hijas se contemplan desde 3 días en algunos casos hasta 6 (**convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres**). Este derecho en ocasiones se ve ampliado hasta en 5 días cuando se tiene que realizar un desplazamiento, como es el caso del **convenio colectivo de la Comunidad de regantes Canal de Badajoz – Canal de Montijo y del convenio de Hispanomoción S.A.**
- El **convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Villagonzalo, de Aqualia S.A. y de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito** añaden la posibilidad de disfrutar de 5 días, 2 horas al día o bien 1 hora al día, respectivamente, en caso de nacimiento prematuro o de nacimientos con complicaciones.
- En el caso del **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito** encontramos un error en la redacción del Artículo 20. 8. relativo a permisos y licencias, que aparece redactado de la siguiente manera:
8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del trabajo.

Como vemos, en la última línea señalan la disminución proporcional del trabajo en caso de reducir la jornada, cuando debería reducirse el salario, puesto que la reducción del trabajo está implícita en la reducción de jornada.

- El **convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A.**, contempla además 1 día por nacimiento de nietos o nietas.
- En cuanto a los casos de adopción o acogimiento, los **convenios colectivos del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz**, así como el del **Ayuntamiento de Sierra de Fuentes**, contemplan el disfrute de 5 y 3 días respectivamente.
- No son pocos los convenios que mejoran la normativa vigente para los casos de enfermedad o fallecimiento de familiares, siendo su regulación variable, por una parte al otorgar permisos diferentes si se trata de fallecimiento o de enfermedad, y por otra, al contemplar el grado de consanguinidad⁸. De esta forma:
 - Los permisos por enfermedad de parientes de primer grado van desde 2 días (con un máximo de 6 días más si el trabajador o trabajadora tiene que desplazarse fuera de la localidad) hasta 10 días (**convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito**).

El **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo** por su parte, que contempla el disfrute de 4 días, más 2 por desplazamiento, regula también la posibilidad de ampliar este permiso hasta 15 días en los siguientes términos:

“(...) Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.”

- Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad se regulan hasta 5 días de permiso retribuidos, como es en el caso del **convenio de Alimentación de la provincia de Badajoz**, que además incluye como pariente de primer grado a los o las hermanas.

⁸ Los grados de consanguinidad que habitualmente se establecen en los convenios colectivos son los siguientes:

- Primer grado: padre – madre, suegro – suegra, hijos e hijas, yernos y nueras.
- Segundo grado: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as.
- Tercer grado: bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as.
- Cuarto grado: primos/as.

- En cuanto a los permisos por enfermedad de parientes de segundo grado los días retribuidos van desde 2 hasta 10 (**convenio de Alimentación de la provincia de Badajoz**).
 - Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad los días de permiso retribuidos se encuentran entre 2 y 4. En el caso del **convenio colectivo de Hispanomoción S.A.** por ejemplo, se podrá disponer de 4 días más 5 por desplazamiento.
 - En el caso de enfermedad o fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad, los convenios recogen 1 ó 2 días de permiso retribuido, con un máximo de 2 días por desplazamiento.
 - Por último, el **convenio colectivo de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz**, contempla 1 día de permiso, más uno si es necesario desplazamiento, por enfermedad o fallecimiento de parientes de cuarto grado de consanguinidad.
- Otro de los aspectos que regulan algunos convenios tiene que ver con los días de permiso retribuido en caso de intervención de familiares con hospitalización, que van desde 2 días hasta 5 en el caso del **convenio colectivo del Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz**.

Permisos para asistir a consultas médicas.

Siete convenios colectivos hacen referencia a la posibilidad de disponer del tiempo necesario para acudir a consulta médica. En este sentido, el **convenio colectivo de INPRALSA** limita este permiso a 8 horas cuando se trata de visitas de atención primaria.

Por otra parte, los convenios **colectivos del Comercio de la provincia de Cáceres, del Ayuntamiento de Villagonzalo y de SERVEX S.A.**, recogen la posibilidad de disponer del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, según lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, el **convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz** regula en su Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral, el derecho de la mujer embarazada a asistir a técnicas de preparación al parto.

Con respecto al acompañamiento a consulta médica de hijos o hijas, 7 convenios colectivos facilitan esta posibilidad:

- Dos convenios regulan la disponibilidad de acompañar a las y los hijos menores (**convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz, convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes**) por el tiempo indispensable, un convenio a hijos o hijas menores de 16 años (**convenio colectivo de Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz**) y otro a los y las menores de 14 (**convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo**).
- Por su parte, el **convenio colectivo de SERVEX S.A.**, contempla el acompañamiento a hijos o hijas menores o con minusvalía un máximo de 7 días al año.
- El **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito** por su parte contempla la posibilidad de acompañar a consulta médica a familiares de primer y segundo grado de afinidad o consanguinidad.
Mientras que el **convenio de la empresa Deutz Diter S.A.** regula este mismo permiso para familiares de primer grado de afinidad.
- El **convenio colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura** contempla *“Los trabajadores tendrán permiso para acompañar a sus hijos a consulta médica para recibir asistencia sanitaria. Dicho permiso no será retribuido, excepto cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso, uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa, (...)”*.
- Por último el **convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes** contempla también la posibilidad de acompañar a consulta médica por el tiempo necesario a familiares mayores de 60 años con enfermedad grave o discapacidad.

Permiso de lactancia.

El disfrute del permiso de lactancia se regula en 8 convenios colectivos. De los cuales 5 de ellos (2 sectoriales y 3 de empresa) se limitan a citar o transcribir la normativa legal vigente.

Los convenios colectivos del personal laboral de la Administración Pública se rigen, en este caso, por el Estatuto Básico del Empleado Público, que incrementa el disfrute del permiso de lactancia hasta los doce meses del bebé. Esta mejora la encontramos también en el **convenio colectivo de SERVEX S.A.**

Tan sólo el **convenio de Industrias vinícolas, alcohólicas y sus derivados de Extremadura** regula la posibilidad de acumular la lactancia en 14 jornadas completas.

Otros permisos.

Otras mejoras de la legislación vigente las encontramos en el incremento de días por matrimonio, para asistir al matrimonio de familiares, a bautizos, comuniones o por el nacimiento de nietos y nietas.

Es habitual también encontrar en los convenios colectivos mejoras respecto a los días por traslado de domicilio: **convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz** (4 días), **convenio colectivo del Campo de Extremadura** (3 días), **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo** (2 días más otros dos en caso de suponer desplazamiento), **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito** (2 días), **convenio colectivo de SERVEX S.A.** (2 días), **convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A.** (2 días).

Y asuntos propios: **convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz** (3 días), **convenio colectivo del Comercio de la provincia de Cáceres** (2 días), **convenio colectivo del Campo de Extremadura** (1 día), **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo** (8 días), **convenio colectivo de SERVEX S.A.** (4 días), **convenio colectivo de LAINSA** (5 días), **convenio colectivo de INPRALSA** (8 horas).

En este sentido, el **convenio colectivo del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres** regula la posibilidad de disfrutar de 10 días de permiso no retribuido para aquellas personas que tengan en la empresa una antigüedad de 2 años.

Destacar por otra parte el **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo**, que establece la posibilidad, para los y las trabajadoras que tengan a su cargo algún hijo o hija con discapacidad, de ausentarse por el tiempo necesario a las reuniones de coordinación de su centro educativo, de integración o de educación especial.

Por último, el **convenio colectivo del Ayuntamiento de Sierra de Fuentes** contempla 3 días de **permiso no retribuido** en caso de interrupción voluntaria del embarazo y 5 días, ampliables el **colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo**.

Parejas de hecho.

Siete convenios colectivos (2 sectoriales, 1 de Administración Pública y 4 de empresa) regulan los permisos anteriormente analizados no sólo en caso de matrimonio, sino también en situaciones de pareja de hecho.

El **convenio colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura** por su parte, puntualiza que estos permisos se extienden a los matrimonios de personas del mismo sexo. Este aspecto, si bien manifiesta el compromiso de la empresa con los derechos de las personas homosexuales, no supone avance ninguno respecto a la legislación vigente.

4.3.3. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada

Tan sólo dos convenios incluyen en su articulado mención a esta materia.

El **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo** se rige, a la hora de regular la suspensión del contrato por maternidad, por el Artículo 48.4. del Estatuto de los trabajadores. Al que le añade el siguiente párrafo:

“(...) La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. (...)”

“Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán verse obligados a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.”

Este convenio a su vez contempla el permiso por paternidad de 15 días.

El otro convenio que regula esta materia es el **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito**, que en su Artículo 20 referente a permisos y licencias retribuidas se ciñe al Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la reducción de jornada por la guarda legal de algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. Y al Artículo 48 en lo que respecta a la suspensión del contrato en los casos de adopción o acogimiento.

Este mismo convenio por su parte, contempla la suspensión del contrato por paternidad en los términos previstos por el Estatuto de los trabajadores en su Artículo 48.bis.

4.3.4. Vacaciones

Las vacaciones son también uno de los aspectos que la negociación colectiva suele mejorar, de hecho, gran parte de los convenios colectivos (2 sectoriales, 2 de administración Pública y 7 de empresa) mejora lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

Estas mejoras van desde los 31 días naturales hasta los 50 (**convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito**), o bien desde los 22 días laborables a los 26 (**convenio colectivo del Colegio de Farmacéuticos de Cáceres**).

Es interesante **destacar la mejora que regula el convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito** con el objetivo de promover la conciliación de los y las trabajadoras:

“Atendiendo a los criterios de conciliación familiar y teniendo en cuenta el estado de desarrollo de la campaña de riegos, la empresa puede poner a disposición de su personal Oficial 1º Acequero las fechas comprendidas entre el 15 y 30 de junio y el 1 y 15 de septiembre, para que dos de estos trabajadores por cada anualidad puedan disfrutar de esta convivencia familiar.”

Por su parte, el **convenio colectivo de Alimentación de la provincia de Badajoz** regula en su Artículo 35. Conciliación de la vida familiar y laboral el derecho de la mujer embarazada a priorizar su turno vacacional en la confección del calendario laboral.

Por último, seis convenios colectivos (3 sectoriales, 1 de Administración Pública y 2 de empresa) explicitan lo regulado en el Estatuto de los trabajadores en cuanto al disfrute de las vacaciones en un periodo distinto al establecido como consecuencia de la incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.

4.3.5. Excedencias

Cinco convenios colectivos (2 sectoriales y 3 de empresa) hacen referencia a las excedencias voluntarias remitiéndose al Estatuto de los trabajadores.

Llama la atención el **convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz**, que establece una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses, *lo cual contrasta con la norma que establece las excedencias voluntarias en un mínimo de 4 meses*. Lo mismo sucede con el **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de Badajoz - Canal de Montijo** que establece la duración mínima de esta excedencia en 2 años.

Respecto a las excedencias por cuidado de hijos o hijas los convenios que las regulan se ciñen a lo contemplado en el Estatuto de los trabajadores y en la ley de Igualdad, según se puntualiza en el **convenio colectivo de la empresa Deutz Diter S.A.**

De nuevo en el **convenio colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Badajoz** encontramos una irregularidad, al establecer para la excedencia por cuidado de familiares una duración máxima de un año.

Como aspecto positivo, el **convenio colectivo de SERVEX S.A.** regula en su Artículo 15. Excedencias:

“Cuando el trabajador que disfrute de una excedencia haya finalizado esta, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo cuando así lo solicite a la empresa con al menos un mes de antelación.”

Entendemos que la empresa conserva al trabajador o trabajadora su puesto de trabajo independientemente de la duración de la excedencia.

4.4. La corresponsabilidad como una herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres.

El modelo de relación entre los poderes públicos, las familias y el mercado se ha venido basando de forma tradicional en la división sexual del trabajo, de ahí la importancia que tiene la **corresponsabilidad**, que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes. Implica, en definitiva, olvidarnos de la dicotomía público/privado, donde el espacio público es un espacio para los hombres y el espacio privado para mujeres.

Para que esto sea haga posible, es vital impulsar medidas que favorezcan una mayor organización de los tiempos de trabajo, remunerado y no remunerado, y creando estructuras de apoyo al cuidado de personas dependientes, tanto en la esfera pública como privada.

El modelo tradicional del trabajo es discriminatorio para las mujeres, pero también lo es para muchos hombres que asumen responsabilidades familiares y que entienden que la corresponsabilidad es una de las principales acciones que nos permite a hombres y mujeres compartir y distribuir equitativa y responsablemente nuestros deberes y obligaciones, para facilitarnos el acceso a todos los planos de la vida en igualdad de condiciones. Esto implica que cada vez son más las personas que viven o experimentan el conflicto entre trabajo, familia y ocio o tiempo personal, con las consecuencias negativas que esto tiene tanto para las empresas como para las trabajadoras y trabajadores: *menor rendimiento, baja productividad, mayor absentismo, insatisfacción laboral, desmotivación, fuga de personas cualificadas, etc.*

Muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo, se relacionan con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal. Los cambios experimentados en los últimos años en la sociedad y en las familias españolas (incremento de la esperanza de vida, aumento del número de hogares donde trabajan los dos miembros, incremento del número de familias monoparentales - monomarentales), los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total...), la escasa cobertura de los servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes, el elevado coste de estos servicios, etc., dificultan a hombres y mujeres, pero

especialmente a las mujeres a hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, al empleo, al ocio...por considerarse socialmente que es "su responsabilidad".

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional. En el caso de la sociedad, suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

Es importante conocer estas consecuencias en la vida de las personas, pero también para la sociedad en su conjunto para ser conscientes del alcance del problema y para buscar soluciones que vayan a la raíz del mismo.

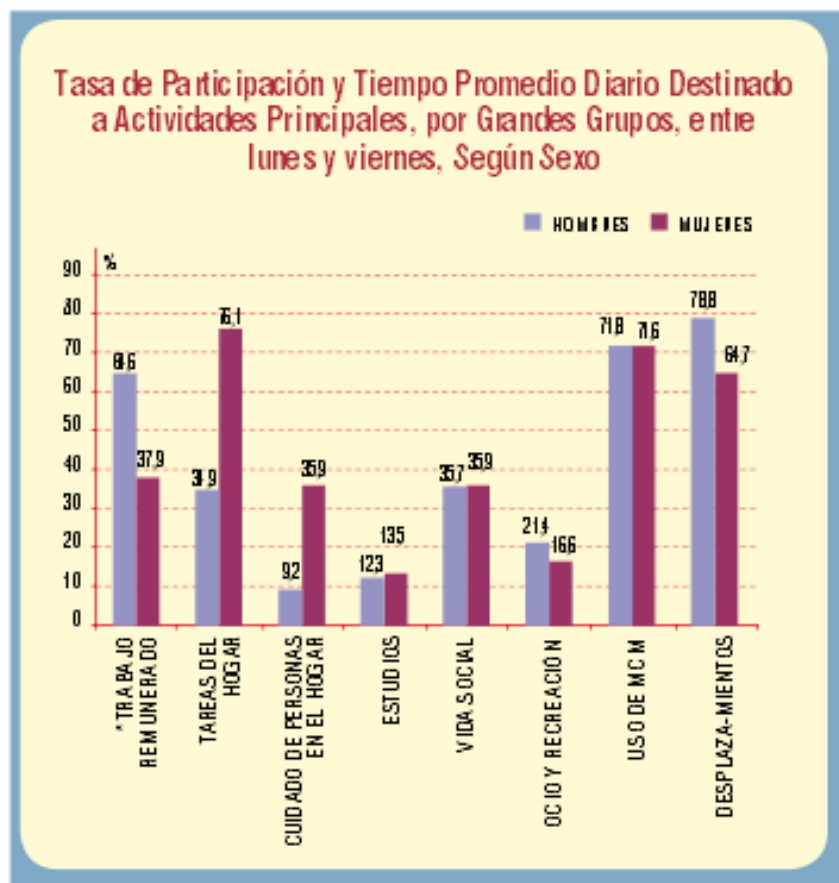
Conciliar no es ayudar o facilitar sólo a las mujeres para que puedan incorporarse al mercado de trabajo y llevar también el hogar responsabilizándolas sólo a ellas de las cargas familiares. **Conciliar y ser corresponsable**, implica repartir tareas y responsabilidad para que tanto hombres como mujeres, disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades para tener las mismas oportunidades en la vida. A continuación se aportan los siguientes datos⁹:

⁹ Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Campaña, "Te corresponde, Nos corresponde"
Mediateca: <http://www.tecorrespondenoscorresponde.org>

Las consecuencias de la ausencia de conciliación en datos

- Hay **1.997.800 mujeres** que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo **130.800 hombres**.
 - La **tasa de actividad** es del **53,41%** en el caso de **las mujeres** y un **67,1%** en el caso de **los hombres**.
 - Cada año **380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo** frente a **14.000 hombres**.
 - El **74.34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres**.
- La creencia social de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace que:
 - **318.598 mujeres** hagan uso del **permiso de maternidad** frente a **5.807 hombres** (98% de los casos).
 - **32.012 mujeres pidan una excedencia** por cuidado de hijos/as frente a **2.116 hombres** (94% de los casos).
- Las **mujeres** dedican **4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico** (actividades de mantenimiento del hogar) frente a **2 horas y 32 minutos que dedican los hombres**. Además las **mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as** frente a **1 hora y 46 minutos los hombres**.
 - **Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral** (40 horas semanales) durante 4-8 años
- **Casi un 80% de familias se queda sin plaza pública de atención** en los primeros años de vida de sus hijos e hijas.
 - Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el **33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio** y el **59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas**.
- La falta de conciliación tiene un **enorme impacto sobre la natalidad**: el **44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as** y el **58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional**.
 - **La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres**. Cuando una mujer no puede conciliar:
 - *cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.*
 - *contrata a otra mujer.*

En la siguiente estadística podemos ver reflejada la situación actual de las mujeres y hombres en relación al diferente uso del tiempo:



ENFOQUE ESTADÍSTICO - USO DEL TIEMPO - Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas

4.5. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.

4.5.1. Atención y cuidado de menores

4.5.1.1. Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios.

4.5.1.2. La Educación infantil. Datos por CC.AA.

4.5.2. Desarrollo de los servicios sociales en Extremadura

4.5.3. Recursos a la dependencia en Extremadura

Uno de los objetivos de este estudio, es conocer el desarrollo de las estructuras de apoyo a la dependencia que aporten un valor positivo a la conciliación, para contribuir a la identificación de las dimensiones claves para la comprensión del problema, facilitar estrategias de resolución y ofrecer medidas de apoyo para conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Pero para saber cuánto, cómo y dónde hay que invertir en desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado de personas dependientes, es necesario conocer el funcionamiento de las estructuras de apoyo a la dependencia en Extremadura, porque esta información es indispensable para el diseño de futuras acciones en la aplicación de medidas de conciliación en el territorio.

La familia es la principal institución que soporta el Estado de Bienestar Social en nuestro país y cuando hablamos de cuidados a personas dependientes, el principal puntal sobre el que se soporta esta institución es principalmente la mujer.

Culturalmente se le ha asignado a la mujer el papel de cuidadora, limpieza, atención, etc., minusvalorando el trabajo vinculado tradicionalmente a lo que nuestras sociedades han considerado el rol femenino.

Pero cuando hablamos del papel que cumple la mujer (como madre, hija, esposa y nuera...) en el entramado socio-económico de la atención de las personas (familiares, casi siempre) que necesitan algún tipo de cuidado, es de tal peso, que se hace imprescindible tener en cuenta esta realidad como objeto de estudio para poner en marcha medidas de igualdad, porque son muchas las mujeres que pagan un gran coste de oportunidades para conseguir una vida emancipada.

En este apartado estudiaremos:

- El desarrollo de las estructuras de atención a la infancia (tasas de escolarización en los niveles educativos no obligatorios (de 0 a 6 años); el tema contiene fichas asociadas a diferentes indicadores, cada ficha consta de introducción, definiciones, comentarios, tablas y gráficos que recogen la fuente de información.
- Datos por CC.AA.
- Conocer como están evolucionando los servicios sociales en Extremadura.
- E Información sobre la cartera de servicios para la atención de personas dependientes.

4.5.1. Atención y cuidados de menores

4.5.1.1 Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios

Fuente¹⁰

Introducción

Se incluye información de las tasas de escolarización por edad en los niveles educativos no obligatorios que son los correspondientes a: educación infantil (de 0 a 6 años).

La educación infantil se extiende hasta los 6 años, edad en la que se produce la incorporación a la educación obligatoria. Se estructura en dos ciclos: el primer ciclo hasta los tres años y el segundo hasta los seis años. La educación preescolar facilita la conciliación entre vida laboral y familiar y su incremento debe ser uno de los objetivos de las políticas educativas. Con la escolarización en edades tempranas se pretende conseguir una escolarización plena del alumnado de 3 a 6 años y aumentar progresivamente la escolarización de los menores de 3 años.

La **Estrategia Europa 2020** en el apartado de educación y formación incluye el objetivo de alcanzar que el 95% de los niños entre 4 años y la edad de escolarización obligatoria participen en educación infantil.

Definiciones

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de esa edad.

Los niveles de educación no obligatorios en Educación Infantil son los siguientes: Educación infantil (LOGSE): dentro de este nivel se imparte la educación infantil regulada por la LOGSE que se estructura en dos ciclos, el primero hasta los 3 años y el segundo desde los 3 hasta los 6 años.

¹⁰ INE. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. (Edición 2013). Ministerio de Educación

Comentarios

Las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (0-2 años) se han elevado significativamente en los últimos años. En este ciclo, el mayor aumento en el curso 2010-11 respecto al curso anterior se produjo en la escolarización de los niños de 2 años, pasando de un valor de la tasa neta de escolarización del 44,8% en el curso 2009-10 a un valor del 48,1% en el curso 2010-11.

Por lo que respecta al segundo ciclo (3-5 años) se está alcanzando una escolarización muy próxima al 100%. La tasa de escolarización a los 3 años ha descendido respecto al curso anterior (99,1% en el curso 2009-10 y 96,6% en el curso 2010-11), a los 4 años alcanza el 100% y a los 5 años el 99,8%.

Tasas netas de escolarización en educación infantil (%)			
		Curso 2010-11	Curso 2009-10
Menores de 1 año		8,6	7,6
1		29,0	27,6
2		48,1	44,8
3		96,6	99,1
4		100,0	99,0
5		99,8	99,1

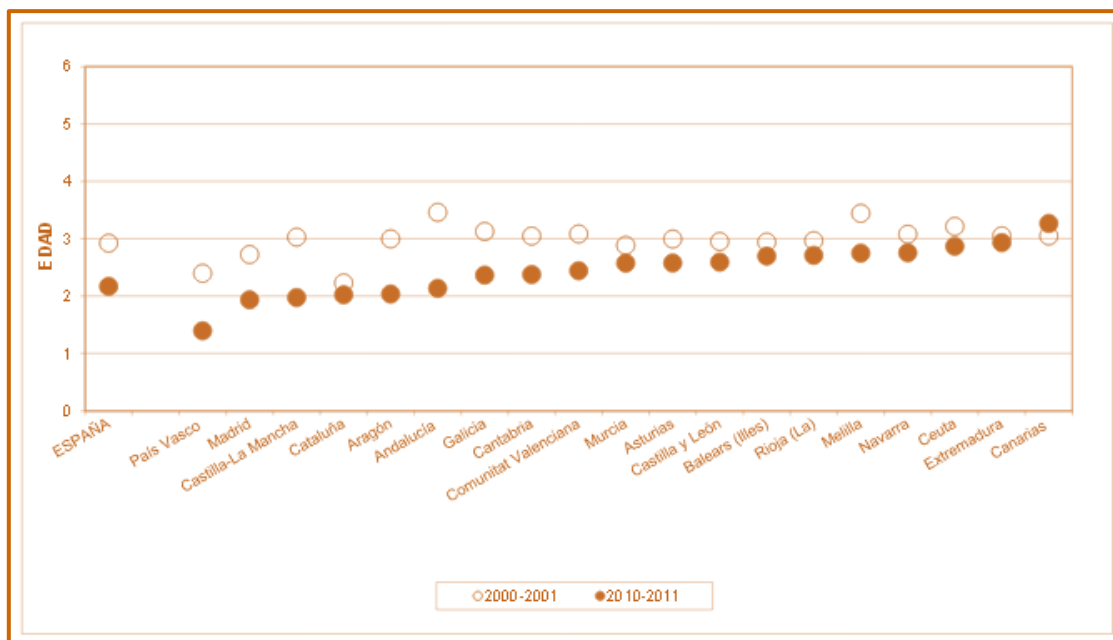
Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2013. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Tasas de escolarización a los 3 y 4 años en la UE. 2010 (%)			
		3 años	4 años
Francia		99,9	100,0
España		99,1	99,0
Bélgica		98,8	99,0
Italia		93,0	96,6
Suecia		90,5	93,6
Alemania		88,9	95,8
Estonia		87,2	89,3
Malta		87,2	89,0
Dinamarca		87,0	97,6
Reino Unido		83,4	65,4
Eslovenia		80,6	87,0
UE-27		78,8	85,9
Portugal		73,4	85,4
Luxemburgo		72,6	96,6
Hungría		71,9	92,8
Letonia		70,2	79,4
Bulgaria		66,0	73,4
Irlanda		65,5	27,0
Rumanía		63,5	78,6
Lituania		62,0	67,4

Austria	61,1	88,9
República Checa	60,4	85,0
Eslovaquia	60,2	72,7
Finlandia	47,2	56,3
Polonia	45,7	59,4
Chipre	43,3	74,7
Países Bajos	..	99,6
Grecia	..	52,9

(..) Dato no disponible. Fuente: Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat

Edad media de acceso a Educación Infantil (curso 2010-2011), por CC.AA.



4.5.1.2. La educación infantil. Datos por CC.AA.

Fuente¹¹

Las siguientes cifras han sido extraídas del anuario estadístico “Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores correspondientes al curso 2010-2011. Elaborado por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes y proporciona una panorámica de la situación de la educación infantil en España, a través de datos e indicadores provenientes de distintas fuentes estadísticas (fecha de publicación: 30 de enero de 2013)

Curso 2010-2011 (último período para el que se dispone de cifras estadísticas completas y con carácter definitivo).

1. Centros que imparten, unidades, alumnado y número medio de alumnos por unidad.
2. Tasas netas de escolaridad en 0, 1 y 2 años y distribución porcentual del alumnado de estas edades por titularidad del centro.
3. Tasa neta de escolaridad en 3 años y del número medio de años de escolaridad en E. Infantil.
4. Asistencia socio-educativa a menores de 3 años: Porcentaje y número medio de horas, por tipo de atención, según actividad y nivel de formación de la madre y grado de urbanización. Año 2011

Se presenta en este apartado la información estadística más relevante de los dos ciclos del nivel de E. Infantil en el curso 2010-2011.

La E. Infantil se extiende hasta los 6 años, edad en la cual se produce la incorporación a la educación obligatoria. Se estructura en dos ciclos, el primer ciclo hasta los 3 años y el segundo hasta los 6 años.

¹¹ Fuentes de Información: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Curso 2010-2011. S.G. de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
- Encuesta de Condiciones de Vida. I.N.E. (operación estadística armonizada de la Unión Europea) (Tabla 4).
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/>

1. Centros que imparten, unidades, alumnado y número medio de alumnos por unidad (1)

Tabla1

	CENTROS QUE IMPARTEN			UNIDADES ESCOLARES			ALUMNADO			Nº MEDIO ALUMNOS UNIDAD		
	TOTAL	De ellos, Primer Ciclo	De ellos, Segundo Ciclo	TOTAL	Primer Ciclo	Segundo Ciclo (2)	TOTAL	Primer Ciclo	Segundo Ciclo	TOTAL	Primer Ciclo	Segundo Ciclo
TODOS LOS CENTROS												
TOTAL	21.140	8.195	14.350	97.278	31.206	66.072	1.872.829	431.905	1.440.924	19,1	13,4	21,7
Andalucía	4.206	1.679	2.616	19.201	6.510	12.691	375.451	88.002	287.449	19,4	13,5	22,5
Aragón	694	326	386	2.816	998	1.818	50.351	12.546	37.805	17,9	12,6	20,8
Asturias (Principado de)	367	65	310	1.451	253	1.198	27.165	3.335	23.830	18,7	13,2	19,9
Balears (Illes)	446	132	325	2.090	592	1.498	40.872	7.146	33.726	19,6	12,4	22,4
Canarias	827	96	758	3.182	344	2.838	65.567	4691	60.876	20,6	13,6	21,5
Cantabria	222	135	205	1.030	245	785	19.876	3.876	16.000	19,3	15,8	20,4
Castilla y León	977	151	860	3.751	616	3.135	70.151	8.623	61.528	18,7	14,0	19,6
Castilla-La Mancha	1.235	469	781	5.109	1.762	3.347	88.605	22.567	66.038	17,3	12,8	19,7
Cataluña	3.745	1.595	2.343	17.111	6.577	10.534	332.686	88.615	244.071	19,3	13,5	23,0
Comunitat Valenciana	1.954	613	1.440	9.686	2.595	7.091	192.251	36.364	155.887	19,8	14,1	22,0
Extremadura	493	28	473	1.734	71	1.663	32.612	1.038	31.574	18,8	14,6	19,0
Galicia	1.323	276	1.047	3.503	..	3.503	80.324	14.561	65.763	18,8	..	18,8
Madrid (Comunidad de)	2.736	1.575	1.408	15.914	7.133	8.781	298.955	94.399	204.556	18,8	13,2	23,3
Murcia (Región de)	651	162	509	3.097	690	2.407	63.491	9.601	53.890	20,5	13,9	22,4
Navarra (Comunidad Foral de) (3)	252	34	219	1.173	164	1.009	21.614	1.835	19.779	18,4	11,2	19,6
País Vasco	860	824	550	5.600	2.519	3.081	94.818	32.943	61.875	16,9	13,1	20,1
Rioja (La)	105	25	82	522	96	426	10.613	1.097	9.516	20,3	11,4	22,3
Ceuta	25	3	22	147	10	137	3.611	147	3.464	24,6	14,7	25,3
Melilla	22	7	16	161	31	130	3.816	519	3.297	23,7	16,7	25,4
CENTROS PÚBLICOS												
TOTAL	14.095	3.844	10.708	62.768	15.413	47.355	1.206.775	217.953	988.822	19,0	13,4	20,9
Andalucía	2.683	632	2.055	13.177	2.925	10.252	262.525	37.385	225.140	19,9	12,8	22,0
Aragón	479	186	294	1.856	545	1.311	32.780	6.488	26.292	17,7	11,9	20,1
Asturias (Principado de)	300	54	246	1.092	212	880	19.001	2.712	16.289	17,4	12,8	18,5
Balears (Illes)	293	78	215	1.371	394	977	26.415	4.907	21.508	19,3	12,6	22,0
Canarias	672	42	630	2.359	204	2.155	47.496	2.797	44.699	20,1	13,7	20,7
Cantabria	161	108	152	744	173	571	13.956	2.812	11.144	18,8	16,3	19,5
Castilla y León	732	63	669	2.569	319	2.250	45.603	4.505	41.098	17,8	14,1	18,3
Castilla-La Mancha	949	283	666	3.970	1.115	2.855	68.497	14.156	54.341	17,3	12,7	19,0
Cataluña	2.572	849	1.723	11.206	3.806	7.400	217.606	52.307	165.299	19,4	13,7	22,3
Comunitat Valenciana	1.213	204	1.010	6.023	912	5.111	121.286	13.165	108.121	20,1	14,4	21,2
Extremadura	408	0	408	1.377	0	1.377	24.619	0	24.619	17,9	-	17,9
Galicia	1.065	221	844	2.603	..	2.603	57.310	11.847	45.463	17,5	..	17,5
Madrid (Comunidad de)	1.248	464	810	7.781	2.898	4.883	151.634	40.077	111.557	19,5	13,8	22,8
Murcia (Región de)	455	58	397	2.127	357	1.770	42.745	4.988	37.757	20,1	14,0	21,3

Navarra (Comunidad Foral de) (3)	198	28	170	843	144	699	14.020	1.594	12.426	16,6	11,1	17,8
País Vasco	575	568	333	3.133	1.381	1.752	49.363	17.829	31.534	15,8	12,9	18,0
Rioja (La)	62	4	58	313	14	299	6.453	156	6.297	20,6	11,1	21,1
Ceuta	16	0	16	107	0	107	2.654	0	2.654	24,8	-	24,8
Melilla	14	2	12	117	14	103	2.812	228	2.584	24,0	16,3	25,1
CENTROS PRIVADOS												
TOTAL	7.045	4.351	3.642	34.510	15.793	18.717	666.054	213.952	452.102	19,1	13,4	23,9
Andalucía	1.523	1.047	561	6.024	3.585	2.439	112.926	50.617	62.309	18,4	14,1	24,6
Aragón	215	140	92	960	453	507	17.571	6.058	11.513	18,3	13,4	22,7
Asturias (Principado de)	67	11	64	359	41	318	8.164	623	7.541	22,7	15,2	23,7
Balears (Illes)	153	54	110	719	198	521	14.457	2.239	12.218	20,1	11,9	23,2
Canarias	155	54	128	823	140	683	18.071	1.894	16.177	22,0	13,5	23,7
Cantabria	61	27	53	286	72	214	5.920	1.064	4.856	20,7	14,8	22,7
Castilla y León	245	88	191	1.182	297	885	24.548	4.118	20.430	20,8	13,9	23,1
Castilla-La Mancha	286	186	115	1.139	647	492	20.108	8.411	11.697	17,7	13,0	23,8
Cataluña	1.173	746	620	5.905	2.771	3.134	115.080	36.308	78.772	19,1	13,1	24,4
Comunitat Valenciana	741	409	430	3.663	1.683	1.980	70.965	23.199	47.766	19,4	13,9	24,1
Extremadura	85	28	65	357	71	286	7.993	1.038	6.955	22,4	14,6	24,3
Galicia	258	55	203	900	..	900	23.014	2.714	20.300	22,6	..	22,6
Madrid (Comunidad de)	1.488	1.111	598	8.133	4.235	3.898	147.321	54.322	92.999	18,1	12,8	23,9
Murcia (Región de)	196	104	112	970	333	637	20.746	4.613	16.133	21,4	13,9	25,3
Navarra (Comunidad Foral de)	54	6	49	330	20	310	7.594	241	7.353	23,0	12,1	23,7
País Vasco	285	256	217	2.467	1.138	1.329	45.455	15.114	30.341	18,4	13,3	22,8
Rioja (La)	43	21	24	209	82	127	4.160	941	3.219	19,9	11,5	25,3
Ceuta	9	3	6	40	10	30	957	147	810	23,9	14,7	27,0
Melilla	8	5	4	44	17	27	1.004	291	713	22,8	17,1	26,4

(1) Se refiere a centros autorizados por la Administración Educativa.

(2) También se incluyen las unidades mixtas de primer y segundo ciclo.

(3) En esta Comunidad, adicionalmente funcionan 60 centros públicos de primer ciclo de infantil con 3.533 alumnos en proceso de comprobación de requisitos por parte del Departamento de Educación.

Como nos indica la tabla 1, en Extremadura hay un total de 493 centros que imparten Educación Infantil, de los cuales 28 son de primer ciclo y 473 de segundo, que atienden a un total de 32.612 alumnos/as (de los cuales 1.038 son menores de primer ciclo y 31. 574 de segundo ciclo).

De los 493 centros que imparten Educación Infantil, 408 son públicos y 85 privados. Los centros públicos atienden a un total de 24.619 alumnos/as de segundo ciclo, siendo 0 el total de alumnos/as de primer ciclo.

De los 85 centros privados que imparten Educación infantil en Extremadura, atienden a un total de 7.993 alumnos/as, de los cuales 1.038 corresponde a alumnado de primer ciclo y 6.995 de segundo ciclo.

2. Tasas netas de escolaridad en 0, 1 y 2 años y distribución porcentual del alumnado de estas edades por titularidad del centro

Tabla 2

titularidad del centro (1)						
	Tasa neta de escolaridad				% Alumnado de Primer Ciclo	
	0-2 años	0 años	1 año	2 años	Centros Públicos	Centros Privados
TOTAL	28,6	8,6	29,0	48,1	50,5	49,5
Andalucía	29,7	7,4	30,7	50,6	42,5	57,5
Aragón	31,8	9,1	32,4	54,8	51,7	48,3
Asturias (Principado de)	14,0	6,1	13,5	22,7	81,3	18,7
Baleares (Illes)	19,4	5,6	21,1	31,1	68,7	31,3
Canarias	7,6	2,5	6,9	13,0	59,6	40,4
Cantabria	23,0	2,9	7,9	57,6	72,5	27,5
Castilla y León	14,0	4,2	13,9	23,8	52,2	47,8
Castilla-La Mancha	34,0	9,5	35,1	57,9	62,7	37,3
Cataluña	34,3	9,9	36,1	56,5	59,0	41,0
Comunitat Valenciana	21,8	4,8	23,0	37,1	36,2	63,8
Extremadura	3,3	1,4	2,8	5,8	0,0	100,0
Galicia	21,8	9,6	20,8	34,8	81,4	18,6
Madrid (Comunidad de)	41,7	14,7	43,7	67,0	42,5	57,5
Murcia (Región de)	16,7	3,2	16,7	30,0	52,0	48,0
Navarra (Comunidad Foral de)	9,0	4,2	9,4	13,4	86,9	13,1
País Vasco	53,5	20,2	43,5	96,7	54,1	45,9
Rioja (La)	11,0	3,3	11,0	18,5	14,2	85,8
Ceuta	4,3	0,6	4,7	7,9	0,0	100,0
Melilla	14,5	1,3	9,0	35,2	43,9	56,1

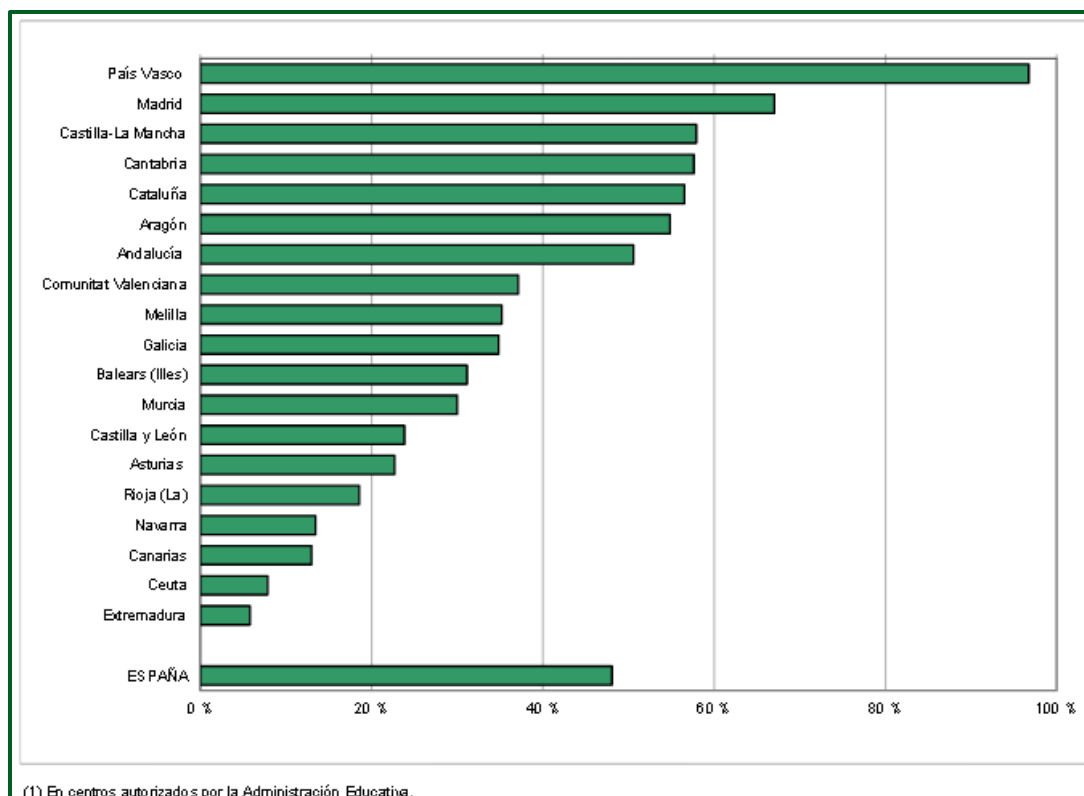
(1) En centros autorizados por la Administración Educativa. Comprende E. Infantil y E. Especial de estas edades.

Como nos indica la tabla 2, la tasa de escolaridad en Extremadura de 0 a 2 años es del 3,3%, frente al 28,6% de la media nacional de escolarización, correspondiendo el 1,4%, frente al 8,6% nacional (de 0 años), el 2,8%, frente al 29% nacional (de 1 año) y de 5,8%, frente al 48,1% nacional (de 2 años).

El 100% del alumnado atendido en Extremadura es en centros privados, frente al 50,5% (media nacional) de alumnado de primer ciclo atendido en centros públicos y 49,5% en centros privados.

Como podemos comprobar en la gráfica siguiente Extremadura es una de las Comunidades Autónomas con menor tasa de escolaridad de niños/as en Educación Infantil de 0 a 2 años.

Tasa neta de escolaridad en 2 años (1). Curso 2010-11



3. Tasa neta de escolaridad en 3 años y número medio de años de escolaridad en E. Infantil

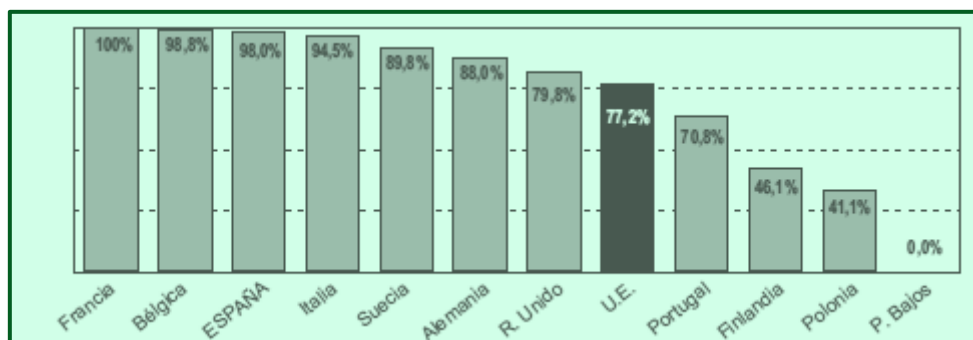
Tabla 3

	Tasa neta de 3 años (1)			Número medio de años de escolaridad en Educación Infantil		
	2000-01	2005-06	2010-11	2000-01	2005-06	2010-11
TOTAL	89,7	96,2	96,6	3,1	3,4	3,8
Andalucía	67,5	97,7	97,8	2,5	3,1	3,9
Aragón	97,6	100,0	100,0	3,0	3,8	4,0
Asturias (Principado de)	96,3	97,2	100,0	3,0	3,0	3,4
Baleares (Illes)	95,0	89,6	94,0	3,1	3,1	3,3
Canarias	91,0	93,7	94,0	3,0	2,8	2,7
Cantabria	93,5	95,1	94,0	3,0	3,2	3,6
Castilla y León	100,0	100,0	98,8	3,0	3,3	3,4
Castilla-La Mancha	97,1	100,0	100,0	3,0	3,1	4,0
Cataluña	100,0	96,4	95,2	3,8	3,9	4,0
Comunitat Valenciana	87,9	92,6	91,8	2,9	3,2	3,6
Extremadura	94,2	99,7	100,0	2,9	3,0	3,1
Galicia	90,3	98,4	98,1	2,9	3,4	3,6
Madrid (Comunidad de)	95,3	91,6	95,3	3,3	3,7	4,1
Murcia (Región de)	92,7	97,8	96,1	3,1	3,3	3,4
Navarra (Comunidad Foral de)	97,2	97,2	100,0	2,9	3,7	3,2
País Vasco	100,0	100,0	100,0	3,6	4,2	4,6
Rioja (La)	100,0	97,5	96,1	3,0	3,1	3,3
Ceuta	76,8	98,3	100,0	2,8	3,1	3,1
Melilla	81,1	100,0	99,5	2,6	3,3	3,3

(1) Se incluye el alumnado de E. Infantil y el de E. Especial de esta edad escolarizado en centros y unidades específicas de E. Especial.

Como nos indica la tabla 3, la tasa de escolaridad en Extremadura hasta los 3 años (2010-2011) es del 100%, siendo el número medio de años de escolaridad en Educación infantil de 3,1 años; frente al 96,6% (de la tasa neta nacional de escolaridad en 3 años), siendo 3, 8 (número medio de años de escolaridad en Educación Infantil). Como podemos comprobar en la gráfica siguiente España se encuentra entre los países con mayor tasa de escolaridad de niños/as en Educación Infantil a los 3 años.

Tasa neta de escolarización a los 3 años. Países Unión Europea. Curso 2008-2009



Fuente: Eurostat.

4. Asistencia socio-educativa a menores de 3 años: Porcentaje y número medio de horas, por tipo de atención (1), según actividad, nivel de formación de la madre y grado de urbanización. Año 2011

Tabla 4

	TOTAL (nº de niños en miles)	E. Infantil Primer ciclo y otros centros (1)		Cuidadores profesionales y otras personas sin remunerar	
		% de niños atendidos	Nº medio de horas semanales	% de niños atendidos	Nº medio de horas semanales
TOTAL	1.520,4	45,9	27,7	18,4	24,2
Por Actividad de la madre					
Trabajando	819,8	56,2	29,0	23,8	23,1
No trabajando	670,1	32,6	25,9	11,9	25,2
No consta	30,5	58,4	17,3	17,3	47,4
Por Nivel de formación de la madre					
Educación primaria o inferior	128,3	24,2	27,6	7,1	23,5
Educación secundaria primera etapa	329,8	38,1	26,0	20,6	22,2
Educación secundaria segunda etapa	331,7	44,1	27,7	18,1	23,7
Educación superior	700,1	53,7	28,9	19,7	24,5
No consta	30,5	58,4	17,3	17,3	47,4
Por grado de urbanización					
Zona muy poblada	773,1	48,4	29,3	16,1	21,6
Zona media	318,1	39,3	25,0	20,7	25,2
Zona poco poblada	429,3	46,0	26,5	21,0	27,0

(1) Además del primer ciclo de E. Infantil en centros autorizados por las Administraciones Educativas, se incluye también la atención regular a niños en otros centros socio-educativos, públicos o privados, no autorizados por la Administración educativa.

Como podemos deducir de la tabla 4, el 18,4% de menores, son atendidos por cuidadores profesionales y otras personas sin remunerar, dedicando una media de 23,1 horas semanales por madres que trabajan, frente a 25,2 horas semanales por madres que no trabajan. El mayor número de horas de atención de las madres para el cuidado de menores de 3 años se encuentra en zonas poco pobladas (27 horas semanales), a diferencia de las zonas muy pobladas (con una media de 21,6 horas semanales). En cuanto a este último dato, podemos entender que la diferencia dependiendo del grado de urbanización de la zona, puede ser debido a la existencia de recursos para el cuidado de menores en las zonas con mayor población.

Los datos extraídos de esta tabla han sido elaborados por la Encuesta de Condiciones de Vida (INE) y un dato significativo, es que no existen los mismos datos según actividad y nivel de formación del padre para comparar el grado de implicación en el cuidado de menores con los mismos indicadores.

4.5.2. Desarrollo de los servicios sociales en Extremadura

Fuente¹²

Existen diversos estudios que miden y valoran la pobreza y la desigualdad, o determinados aspectos relacionados con las necesidades sociales de la población. El Índice de Desarrollo de los Servicios sociales (en lo sucesivo: Índice DEC) es el único estudio que trata de medir y evaluar el desarrollo de las estructuras y presupuestos de un Sistema, los Servicios Sociales que atienden las necesidades de más de 8 millones de personas en España, y que adquiere una extraordinaria importancia en momentos como los actuales. El Índice DEC, herramienta elaborada por la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales, se aplicó por primera vez en 2012; la información que se detalla a continuación es su segunda aplicación y **en este apartado se valoran los resultados de la aplicación del índice DEC 2013 en Extremadura.**

Los Servicios Sociales son competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, existen pocos datos que permitan conocer la realidad resultante del desarrollo desigual que produce la práctica llevada a cabo por 17 gobiernos autonómicos. Faltan instrumentos de medida para la valoración y la comparación.

La realidad social e institucional de los 17 gobiernos autonómicos son realidades distintas, con diferentes fuentes de información, esto dificulta y hace más complejo el estudio. Pese a todas las dificultades, empieza a haber datos suficientes en el sistema como para poder hacer una valoración del grado de madurez existente en las diferentes CC.AA.

La inexistencia de una norma de carácter estatal ha provocado esta realidad. Se trata de medirla y de ponerla en evidencia. De ahí que en el año 2012 se decidiera elaborar y aplicar un Índice para valorar esta situación, con tres grandes áreas de referencia que reflejan tres aspectos o dimensiones esenciales en el desarrollo de todo Sistema de Protección Social:

¹² Índice DEC (Índice de desarrollo de los servicios sociales -2013). Asociación estatal de directores y gerentes en servicios sociales. **Ver documento completo:**

<http://www.directoressociales.com>

Toda la información que se ha utilizado para elaborar los indicadores que configuran el Índice DEC proviene de fuentes oficiales y públicas, las cuales vienen señaladas siempre junto al correspondiente dato. Siempre que existan, se utilizan fuentes oficiales centralizadas. Y sólo en su ausencia se solicita información directamente a las diferentes Comunidades Autónomas

- **D. de derechos y decisión política** (hasta **2 puntos** sobre la valoración global)
- **E. de relevancia económica** (hasta **3 puntos** sobre la valoración global)
- **C. de cobertura de servicios a la ciudadanía** (hasta **5 puntos** sobre la valoración global)

Cada uno de estos aspectos se desglosa en diversos ítems o indicadores, a los que se asigna una determinada puntuación cuya suma determina el resultado que cada Comunidad obtiene en el correspondiente aspecto y en el total. Así mismo se establecen condiciones para alcanzar la excelencia en cada uno de estos 3 aspectos.

La conjunción de la excelencia alcanzada en cada uno de los tres aspectos definidos y de la puntuación total, determina la calificación otorgada al desarrollo del Sistema de Servicios Sociales en cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con la siguiente Escala:

ASPECTOS NUCLEARES	PUNTUACIÓN TOTAL	CALIFICACIÓN
DEC	7,5 puntos o más	EXCELENTE
DEC	Inferior a 7,5 puntos	ALTO
DEc	7,5 puntos o más	MEDIO ALTO
DeC	Entre 5 y 7,5 puntos	MEDIO
dEC	Inferior a 5 puntos	MEDIO BAJO
Dec	5 puntos o más	MEDIO BAJO
dEc	Inferior a 5 puntos	DÉBIL
deC		
dec	5 puntos o más	DÉBIL
dec	Inferior a 5 puntos	IRRELEVANTE

Este es el detalle de cada uno de los tres aspectos que contempla el Índice DEC:

D. Derechos y decisión política

En este apartado, al que se otorgan **2 puntos** de la valoración global (10), repartidos del siguiente modo:

- Si tiene una **Ley** que reconoce derechos subjetivos y establece la obligatoriedad de concretarlos en una cartera o catálogo: **0,5 puntos**.

- Si ha publicado el **catálogo o cartera** que desarrolla esos derechos en forma de norma en Boletín Oficial: **0,5 puntos**.
- Si el Sistema de Atención a la Dependencia está integrado en el sistema de servicios sociales y cuenta para ello con los servicios de atención básica o comunitaria: **0,5 puntos**.
- Si se ha desarrollado y tiene vigente un **Plan estratégico** o un **Mapa de cobertura** con aprobación expresa en forma de norma o habiendo pasado por el Parlamento, y que incluya memoria económica: **0,2 puntos**.
- Si el **Estatuto de Autonomía** recoge el sistema de servicios sociales como un derecho reconocido a la ciudadanía en algún artículo más allá de los dedicados a materia competencial: **0,2 puntos**.
- Si la Consejería o **Departamento** que gestiona esta materia se llama de Servicios Sociales y su principal competencia es la gestión del Sistema: **0,1 puntos**.

Es condición para alcanzar la excelencia en este apartado de Derechos y decisión política que se cumplan los dos primeros ítems: tener una Ley que reconozca derechos subjetivos, y haber publicado el Catálogo o Cartera que los desarrolla.

E. Relevancia Económica

A este apartado se otorgan **3 puntos** repartidos de la siguiente manera:

- **Gasto consolidado en materia de servicios sociales por habitante y año:** hasta **1,5 puntos**.
- **Porcentaje de gasto en servicios sociales con respecto al PIB regional:** hasta **0,8 puntos**.
- **Porcentaje de gasto en materia de servicios sociales en proporción del gasto total ejecutado por la Comunidad Autónoma:** hasta **0,7 puntos**.

Es condición para alcanzar la excelencia en materia de relevancia económica, alcanzar al menos 1,1 puntos en Gasto consolidado en materia de servicios sociales por habitante y año (sobre los 1,5 posibles), y al menos 0,5 puntos sobre el total de 0,8 posibles en el porcentaje de gasto en servicios sociales con respecto al PIB regional.

C. Cobertura

La efectiva disposición de centros, servicios y prestaciones económicas materializa la realidad de los servicios sociales. Por ello se otorga a este apartado 5 puntos sobre el total de 10 en la escala. Los aspectos que se valoran son los siguientes:

- **Estructuras Básicas.** Trabajadores de plantilla en los centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida (ratio por habitante): hasta **0,6 puntos**.
- **Dependencia:** hasta **0,8 puntos**.
 - **Cobertura.** Porcentaje de beneficiarios del SAAD sobre el total de la población: hasta **0,4 puntos**.
 - **Limbo.** Porcentaje de personas con dictámenes que dan derecho a prestación en el SAAD y están pendientes de PIA, sobre el total de personas evaluadas con derecho: hasta **0,4 puntos**.
- **Rentas Mínimas de Inserción:** hasta **0,8 puntos**.
 - **Cobertura.** Ratio de perceptores (miembros dependientes) de rentas básicas de inserción por habitantes: hasta **0,5 puntos**.
 - **Cuantía.** Porcentaje que supone el gasto medio por titular de rentas mínimas de inserción, en relación con la renta media por hogar en la Comunidad Autónoma: hasta **0,3 puntos**.
- **Plazas residenciales para personas mayores.** Hasta **0,6 puntos**.
 - **Cobertura.** Ratio de plazas en servicios residenciales por cada 100 personas mayores de 65 años: hasta **0,4 puntos**.
 - **Responsabilidad pública.** Ratio de plazas residenciales públicas por cada 100 personas mayores de 65 años: hasta **0,2 puntos**.
- **Ayuda a domicilio:** hasta **0,6 puntos**.
 - **Cobertura.** Porcentaje de cobertura por personas mayores de 65 años: hasta **0,3 puntos**
 - **Intensidad.** Intensidad horaria mensual (tareas + cuidados): hasta **0,3 puntos**
- **Infancia.** Porcentaje de acogimientos familiares sobre el total de acogimientos a menores: hasta **0,4 puntos**.
- **Discapacidad:** hasta **0,4 puntos**.
 - **Residencial.** Porcentaje de plazas residenciales para personas con discapacidad sobre el total de personas con discapacidad: hasta **0,2 puntos**.
 - **Centros ocupacionales y centros de día.** Porcentaje de plazas en centros ocupacionales y centros de día sobre el total de personas con discapacidad: hasta **0,2 puntos**
- **Mujer.** Ratio de plazas en centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género por solicitud de orden de protección a los juzgados: hasta **0,4 puntos**.

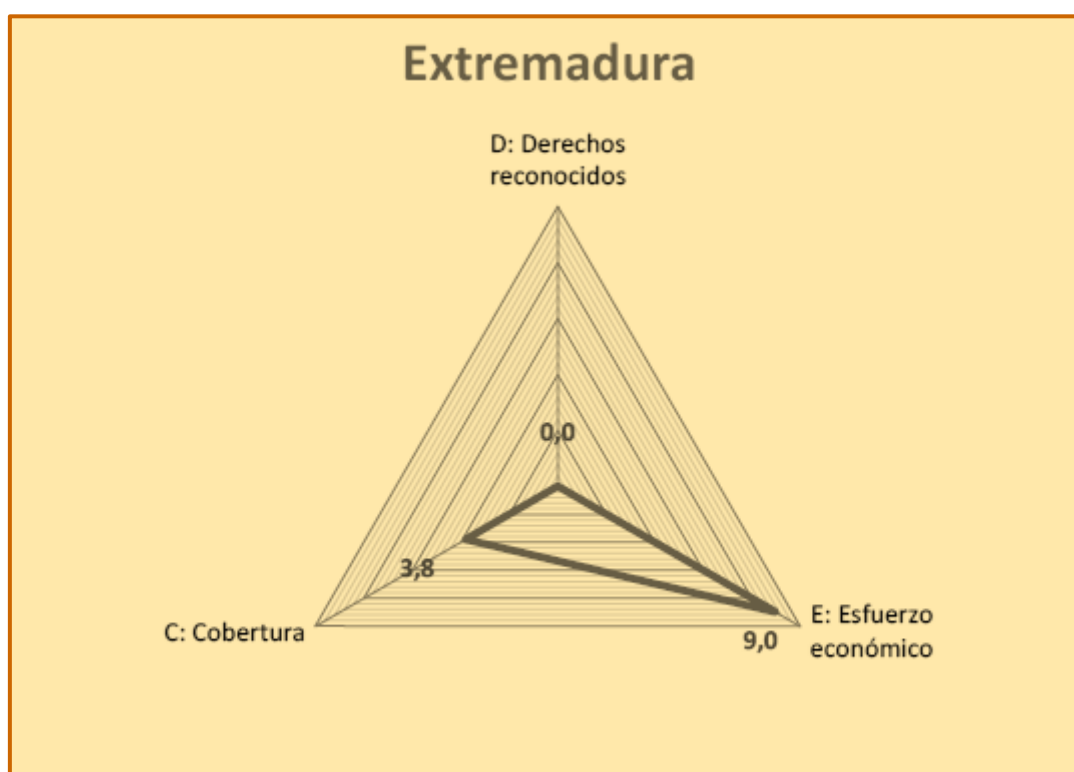
- **Personas sin hogar.** Ratio de plazas de alojamiento por cada 100.000 habitantes: hasta **0,4 puntos**.

Es condición para alcanzar la excelencia en cobertura de servicios sociales, alcanzar al menos la puntuación media en 6 de los 9 aspectos valorados, y al menos en 3 de ellos alcanzar la puntuación máxima.

Valoración de los resultados de la aplicación del índice DEC 2013 en Extremadura.

Calificación global: **DÉBIL (dEc-4,60)**

Extremadura ocupa el **puesto nº 10** en la clasificación de las Comunidades Autónomas en el desarrollo de su Sistema de Servicios Sociales, con un total de 4,6 puntos, los mismos que en la anterior aplicación.



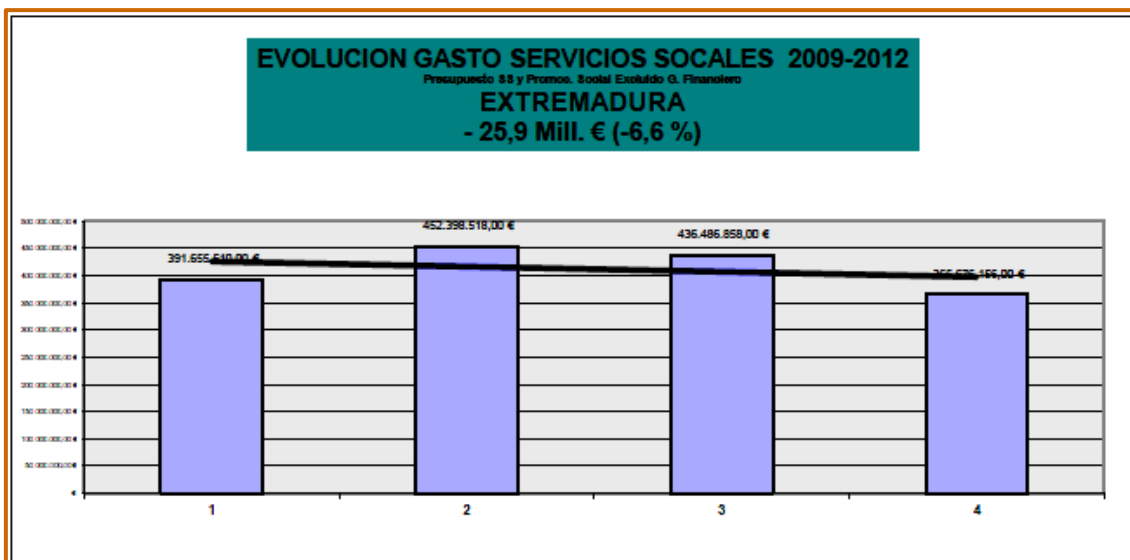
Cada uno de los tres ejes del triángulo refleja, en base 10, la puntuación obtenida por la Comunidad Autónoma de Extremadura en una de las tres dimensiones del Índice DEC. El mayor tamaño de la figura resultante, representa un mayor desarrollo del Sistema. La proporción de sus tres lados representa, a su vez, el equilibrio entre las

tres dimensiones de este desarrollo (Derechos y decisión política / Relevancia económica / Cobertura); por el contrario, la desproporción de alguno de sus lados evidencia un desequilibrio en el aspecto correspondiente.

En materia de **Derechos y decisión política**, Extremadura sigue adoleciendo de un marco legislativo que reconozca derechos subjetivos en materia de servicios sociales, así como de planificación. Es, en este sentido, una de las dos únicas Comunidades que no obtiene ni un solo punto en este apartado.

En cuanto a **relevancia económica**, Extremadura **reduce su presupuesto en servicios sociales un 6,63% entre 2009 y 2012**, pasando de 391.655.510 € en 2009 a 365.676.156 € en 2012 que, en términos absolutos, son casi 26 millones de euros menos al año. Esta reducción se refleja también en términos relativos, pasando de 353,73 € por habitante y año en 2009 a 338,18 € en 2012 (15,55 € menos por habitante y año). **El porcentaje del PIB que Extremadura dedica a servicios sociales apenas sufre variación**, ya que en 2009 era el 2,19% en 2009, y en 2012 es el **2,20%**. Por último, el **porcentaje que representa el gasto en servicios sociales en Extremadura sobre el total de gasto de la Comunidad es de 8,67% en 2012**, 46 décimas más que en 2009, que era del 8,21%. **A pesar de la reducción del gasto en términos absolutos y relativos, Extremadura continúa muy por encima de la media estatal en este aspecto**: un gasto por habitante y año de 338,18 €, frente a 275,13 de media estatal (63,05 € más por habitante y año en Extremadura); el porcentaje del PIB que Extremadura dedica a servicios sociales es del 2,20%, 0,99 décimas más que la media estatal, que es del 1,21%; y por último, el porcentaje del gasto total de la Comunidad Autónoma que Extremadura dedica a servicios sociales es del 8,67%, 0,92 décimas por encima de la media estatal que es del 7,75%.

Poniendo en relación este mayor esfuerzo presupuestario de Extremadura con los resultados de cobertura que obtiene, por debajo de la media estatal en sus totales, se pone de manifiesto que **el modelo de organización y gestión de los servicios sociales en esta Comunidad no es el más eficiente**.



Así, en materia de **Cobertura** Extremadura obtiene sólo 1,9 puntos sobre 5, seis décimas más que los obtenidos en 2012 (1,3 puntos). Los aspectos en los que Extremadura **mejora** respecto a la anterior aplicación son los siguientes:

- ⇒ **Ratio de trabajadores/as de plantilla por habitante en la red básica de servicios sociales**, que pasan de uno por cada 5.150 habitantes en 2009 a uno por cada 1.855 en 2010 (3.295 habitantes menos por profesional); una reducción de tales dimensiones no se explica por un incremento real –no se ha multiplicado por 2,5 el número de trabajadores/as de la red básica entre 2009 y 2010-, por lo que sin duda alguna, este incremento ha de ser achacable a algún tipo de cambio en el criterio a la hora de ofrecer los datos con los que se nutren las estadísticas del Plan Concertado.
- ⇒ **Extensión del Sistema de Atención a la Dependencia**, que a finales de 2011 beneficiaba al 1,68% de los habitantes de la Comunidad, y a finales de 2012 a un 1,75% (+0,07), y **reducción del Limbo de la Dependencia** (personas con derecho reconocido a recibir prestaciones y servicios del Sistema de Atención a la Dependencia, que no los reciben), que pasa de un 32,3% a final de 2011, a un 28,0% a final de 2012 (4,3 puntos menos).
- ⇒ **Plazas residenciales para personas mayores**, con 5,40 plazas por cada 100 personas mayores de 65 años en 2010, y 5,71 en 2011 (+0,31).
- ⇒ **Intensidad horaria del Servicio de Ayuda a Domicilio**, que era de 16,94 horas mensuales en 2008, y pasa a ser de 17,0 horas en 2011.

Por el contrario, Extremadura **empeora** respecto a la anterior aplicación en los siguientes aspectos de cobertura:

- ⇒ **Extensión de sus Rentas Mínimas de Inserción**, que en 2010 recibía uno de cada 284,3 habitantes en Extremadura, y en 2011 las perciben uno de cada 337,6 habitantes. Así mismo, se reduce la **cuantía que estas Rentas representan**, ya que en 2010 la cuantía media por perceptor representaba el 7,08% de la renta media por hogar en Extremadura, y en 2011 representa sólo el 5,82% (1,26 puntos menos). Extremadura es en este sentido, la Comunidad cuyas rentas mínimas representan una menor cuantía relativa.
- ⇒ **Extensión del Servicio de Ayuda a Domicilio**, que pasa de atender a 9,9 personas mayores de 65 años en 2008, a 5,55 en 2011 (-4,35 personas).
- ⇒ **Acogimientos familiares a menores**, que en 2009 eran un 55,2% del total de acogimientos, y en 2011 el 51,93% (-3,27 puntos).

No existen referencias de Extremadura en la anterior aplicación en cobertura de plazas residenciales y de día para personas con discapacidad, ni de plazas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género, por lo que no es posible establecer la comparación entre una y otra aplicación en estas materias; tampoco se puede establecer comparación en plazas de alojamiento para personas sin hogar, ya que no existen datos nuevos.

Con todas estas mejoras y retrocesos, la situación de Extremadura en cuanto a cobertura de centros y servicios sociales está **por encima de la media estatal** en las siguientes materias:

- ⇒ **Ratio de trabajadores/as de plantilla por habitante en la red básica de servicios sociales**, que es de uno por cada 1.855 en Extremadura, frente a uno por cada 2.942 de media estatal.
- ⇒ **Extensión del Sistema de Atención a la Dependencia**, que beneficiaba al 1,75% de los habitantes de la Comunidad, frente al 1,62% a nivel estatal.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas mayores**, con 5,71 por cada 100 personas mayores de 65 años, frente a 4,66 que hay a nivel estatal (1,05 puntos superior en Extremadura). De la misma manera, Extremadura destaca por encima de la media estatal en **plazas residenciales de titularidad pública**, siendo la Comunidad que

ostenta mayor porcentaje, con 2,97 por cada 100 personas mayores de 65 años, mientras que la media estatal es de 1,15.

- ⇒ **Cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio**, que alcanza a 5,55 de cada 100 personas mayores de 65 años en Extremadura, frente al 4,4 de media estatal.
- ⇒ **Centros de día y ocupacionales para personas con discapacidad**, con una plaza por cada 35,12 personas con discapacidad reconocida, y en el conjunto del Estado una por cada 39,05 personas.

Los aspectos en los que Extremadura está **por debajo de la media estatal** son:

- ⇒ **Limbo de la Dependencia** (personas con derecho reconocido a recibir prestaciones y servicios del Sistema de Atención a la Dependencia, que no los reciben), que en Extremadura alcanza al 28%, 4,8 puntos más que la media del conjunto de Comunidades, que es del 23,2%.
- ⇒ **Extensión de sus Rentas Mínimas de Inserción**, que en Extremadura recibe uno de cada 337,6 habitantes y en el conjunto del Estado uno de cada 84,3, lo que representa una diferencia de uno a cuatro. De la misma manera, la **cuantía de estas Rentas**, es en Extremadura muy inferior a la media del conjunto de Comunidades, ya que su gasto medio por perceptor representa un 5,82% de la renta media por hogar en esa Comunidad, menos de la mitad que en el conjunto del Estado, que es un 13,23%. Extremadura es la Comunidad cuya Rentas Mínimas de Inserción son las de menor cuantía en relación con su propia renta media por hogar.
- ⇒ **Intensidad horaria del Servicio de Ayuda a Domicilio**, con 17,0 horas mensuales de media en Extremadura, frente a 19,32 de media que hay en el conjunto del Estado.
- ⇒ **Acogimientos familiares a menores**, que en Extremadura suponen el 51,93% del total de acogimientos, 8,42 puntos menos que en el conjunto del Estado el 60,35%.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas con discapacidad**, con una plaza por cada 72,02 personas con discapacidad reconocida, mientras que en el conjunto del Estado es de una por cada 61,95 personas.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas sin hogar**, con 20,16 por cada 100.000 habitantes, frente a las 35,26 de media estatal.

DETALLE DE LA APLICACIÓN DEL ÍNDICE

D. DERECHOS Y DECISIÓN POLÍTICA

Existe una Ley de servicios sociales que reconoce nuevos derechos subjetivos y establece la obligatoriedad de concretarlos en una cartera o catálogo.

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,5

Ha publicado el Catálogo o Cartera que desarrolla esos derechos, en forma de norma en Boletín Oficial.

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,5

El Sistema de Atención a la Dependencia está integrado en el Sistema de Servicios Sociales y cuenta para ello, de manera efectiva, con los servicios sociales de atención básica o comunitaria.

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,5

Ha elaborado y tiene vigente un Plan Estratégico o Mapa de Cobertura de Servicios Sociales, con aprobación expresa en forma de norma o habiendo pasado por el Parlamento, que incluya memoria económica.

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,2

El Estatuto de Autonomía recoge el Sistema de Servicios Sociales como un derecho reconocido a la ciudadanía en algún artículo, más allá de los dedicados a materia competencial.

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,2

La Consejería o Departamento que gestiona la materia de servicios sociales tiene esa denominación y su principal competencia es la gestión del Sistema (supone que el gasto en servicios sociales es por lo menos el 50 % del presupuesto gestionado).

NO
Puntuación:
0 puntos sobre 0,1

E. RELEVANCIA ECONÓMICA

Presupuesto consolidado en materia de Servicios Sociales por habitante y año.

Fuente del dato: **Datos consolidados de liquidación de presupuesto 2012 de las CCAA** (datos depurados IFL y PAC). Se ha considerado el GASTO NO FINANCIERO (Capítulos 1 a 7) del funcional 23: SERVICIOS SOCIALES Y PROMOCIÓN SOCIAL:

**Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.**

338,18 €
Media estatal año de referencia 2009: 280,03 €
Puntuación en el Índice:
1,3 puntos sobre 1,5

Porcentaje de gasto en materia de servicios sociales respecto al PIB regional.

Fuente del dato: Fuente del dato del gasto en servicios sociales:

**Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.**

Fuente del dato del PIB regional: Producto Interior Bruto a precios de mercado. **Instituto Nacional de Estadística, Datos de la Contabilidad Regional de España. BASE 2008 (CRE-2008). (INE) 1ª Estimación 2012.**

2,20%
Media estatal: 1,21%
Puntuación en el Índice
0,8 puntos sobre 0,8

Porcentaje de gasto en materia de servicios sociales sobre el gasto total ejecutado de la Comunidad Autónoma.

Fuente del dato: **Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.**

Fuente del dato del gasto total de la Comunidad Autónoma: Datos consolidados de liquidación de presupuesto 2012 de las CCAA (datos depurados IFL y PAC). Se ha considerado el GASTO NO FINANCIERO (Capítulos 1 a 7) de todos los funcionales (1, 2, 3, 4, y 9). **Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.**

Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local.

8,67%
Media estatal: 7,75%
Puntuación en el Índice
0,6 puntos sobre 0,7

C. COBERTURA

Estructuras básicas. Trabajadores de plantilla en los centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida -ratio por habitante-. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Memoria del Plan Concertado, año 2010-2011**

1 por 1.855
Media estatal: 1 por 2.942
Puntuación en el Índice **0,6 puntos** sobre 0,6

Dependencia (cobertura). Porcentaje de beneficiarios del Sistema de Atención a la Dependencia, sobre el total de la población. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Estadísticas SAAD, 1 de enero de 2013 (datos correspondientes a diciembre 2012)**

1,75%
Media estatal: 1,62%
Puntuación en el Índice **0,2 puntos** sobre 0,4

Dependencia (limbo). Personas con dictamen que da derecho a prestación o servicio en el SAAD, y están pendientes de PIA, sobre el total de personas evaluadas con derecho. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Estadísticas SAAD, 1 de enero de 2013 (datos correspondientes a diciembre 2012).**

28,0%
Media estatal: 23,2%
Puntuación en el Índice **0,05 puntos** sobre 0,4

Rentas Mínimas de Inserción. Cobertura. Ratio de perceptores/as de Rentas Mínimas por habitantes. Fuente del dato del número de perceptores: **Informe de rentas mínimas de inserción, 2011. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia.**

337,6
Media estatal: 84,3
Puntuación en el Índice **0 puntos** sobre 0,5

Rentas Mínimas de Inserción. Cuantía. Porcentaje que supone el gasto medio por titular en relación con la renta media por hogar en la Comunidad Autónoma. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia. Informe de Rentas Mínimas de Inserción, año 2011.**

5,82%
Media estatal: 13,23%
Puntuación en el Índice **0 puntos** sobre 0,3

Plazas residenciales para personas mayores de 65 años. Porcentaje de plazas residenciales para personas mayores (plazas residenciales + plazas en viviendas para mayores) por cada 100 personas mayores de 65 años. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Espacio Mayores. Estadísticas sobre residencias: distribución de centros y plazas de residencia por provincias. Noviembre 2011.**

5,71%
Media estatal: 4,59%
Puntuación en el Índice **0,3 puntos** sobre 0,4

Plazas residenciales públicas para personas mayores de 65 años. Ratio de plazas residenciales de titularidad pública por cada 100 personas mayores de 65 años. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Espacio Mayores. Estadísticas sobre residencias: distribución de centros y plazas de residencia por provincias. Noviembre 2011.**

2,97%
Media estatal: 1,15%
Puntuación en el Índice **0,2 puntos** sobre 0,2

C. COBERTURA (continuación)

Ayuda a Domicilio (Cobertura). Porcentaje de personas mayores de 65 años que reciben el servicio. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Espacio Mayores. Servicio Público de Ayuda a Domicilio en España. A 31 de diciembre de 2011.**

5,55%
Media estatal: 4,40%
Puntuación en el Índice **0,25 puntos** sobre 0,3

Ayuda a Domicilio (Intensidad). Promedio de horas mensuales del Servicio de Ayuda a Domicilio (tareas + cuidados). Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. IMSERSO. Espacio Mayores. Servicio Público de Ayuda a Domicilio en España. A 31 de diciembre de 2012.**

17,00
Media estatal: 19,32
Puntuación en el Índice **0,05 puntos** sobre 0,3

Acogimientos familiares a menores. Porcentaje de acogimientos familiares sobre el total de acogimientos a menores. Fuente del dato: **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Observatorio de la Infancia. Boletín Estadístico nº 14 (datos correspondientes al año 2011).**

51,93%
Media estatal: 60,35%
Puntuación en el Índice **0,1 puntos** sobre 0,4

Personas con discapacidad (residencial). Ratio de plazas residenciales para personas con discapacidad sobre el total de personas con discapacidad. Fuente del dato: del nº de personas con grado de discapacidad reconocido igual o mayor al 33%. IMSERSO. **Base Estatal de datos de personas con discapacidad (Informe 31/12/11).** Del nº de plazas residenciales: **Información directa de 15 Comunidades Autónomas** (Universo considerado para el cálculo de la media, sólo los correspondientes a las CC.AA. que aportan datos).

72,02
Media estatal: 61,95
Puntuación en el Índice **0 puntos** sobre 0,2

Personas con discapacidad (diurno y ocupacional). Ratio de plazas en centros ocupacionales y centros de día para personas con discapacidad sobre el total de personas con discapacidad. Fuente del dato del nº de personas con grado de discapacidad reconocido igual o mayor al 33%. IMSERSO. **Base Estatal de datos de personas con discapacidad (Informe 31/12/11).** De plazas residenciales: **información proporcionada por 15 Comunidades Autónomas.**

35,12
Media estatal: 39,05
Puntuación en el Índice **0,15 puntos** sobre 0,2

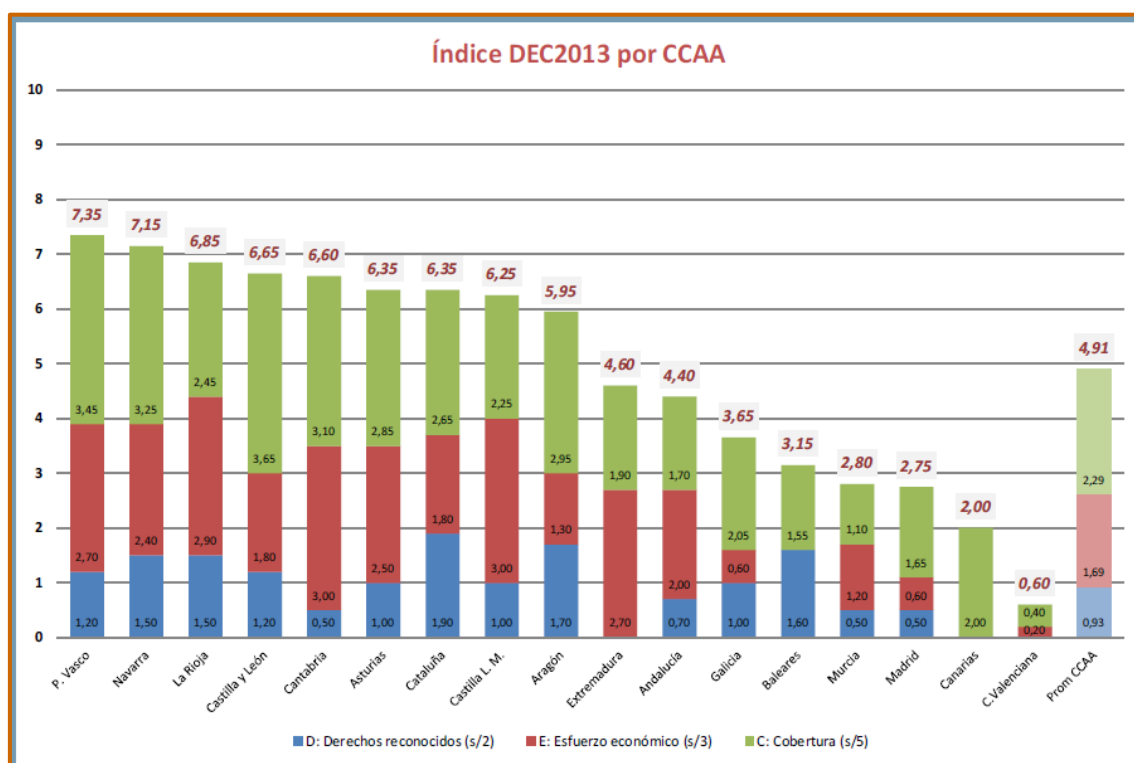
Mujeres víctimas de violencia de género. Ratio de plazas en centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género sobre por solicitud de orden de protección a los juzgados Fuente del dato: de las órdenes de protección: **CGPJ. Datos anuales de 2012.** De las plazas de acogida: **información proporcionada por 14 Comunidades Autónomas (año 2011)** (Universo considerado para el cálculo de la media sólo los correspondientes a las CC.AA. que aportan datos).

SIN DATOS
Media estatal: 6,57
Puntuación en el Índice **0 puntos** sobre 0,4

Personas sin hogar. Ratio de plazas de alojamiento para personas sin hogar por 100.000 habitantes. Fuente del dato: **INE. Personas sin hogar. Centros, 2010.**

20,16
Media estatal: 35,26
Puntuación en el Índice **0 puntos** sobre 0,4

Índice de Desarrollo de los Servicios Sociales por CC.AA.



La **puntuación media** que obtienen el conjunto de las Comunidad Autónoma en la aplicación del Índice DEC en 2013 es de **4,92 puntos**, dos décimas más que en 2012 (4,72). Un incremento que no refleja un mayor desarrollo de los servicios sociales, sino que es imputable a la existencia de mayor información, lo que hace que muchas Comunidades puntúen en 2013 en aspectos que en 2012 no puntuaron por esta falta de información. La **puntuación ponderada por el nº de habitantes** sólo alcanza **4,35 puntos**.

En 2013 sólo una Comunidad Autónoma alcanza un nivel de desarrollo ALTO de sus servicios sociales: **Navarra**.

Dos alcanzan un nivel MEDIO de desarrollo: **País Vasco y La Rioja**.

Seis alcanzan un nivel MEDIO BAJO: **Castilla y León, Cantabria, Asturias, Cataluña, Castilla-La Mancha y Aragón**.

Dos obtienen una calificación de DÉBIL en el desarrollo de sus servicios sociales: **Extremadura y Baleares**.

El desarrollo de los servicios sociales en las seis restantes se califica de IRRELEVANTE: **Andalucía, Galicia, Murcia, Canarias, Madrid y Valencia.**

Existe una extraordinaria disparidad no sólo en la configuración del Sistema entre unas y otras Comunidad Autónomas, sino también en su evolución en los momentos actuales.

Comunidades Autónomas que reducen su gasto en servicios sociales Periodo 2009 / 2012. Ordenadas de mayor a menor reducción porcentual			
	En euros	En porcentaje	En euro por habitante y año
Baleares	-48.233.647€	-36,39%	-43,41€
Castilla-La Mancha	-262.397.011€	-26,74%	-115,35€
Galicia	-133.635.027€	-18,65%	-41,83€
Canarias	-61.076.949€	-18,51%	-29,28€
Navarra	-49.413.401€	-15,89%	-67,98€
Castilla y León	-66.138.928€	-8,60%	-15,11€
Extremadura	-25.979.354€	-6,63%	-15,55€
Andalucía	-84.509.979€	-3,61%	-7,86€
País Vasco	-4.773.254€	-2,93%	-22,92€
Aragón	-8.154.826€	-2,26%	+1,36€

Otro aspecto que confirman los resultados de la aplicación del Índice DEC en 2013, es que el éxito en el desarrollo de los servicios sociales no solo tiene que ver con el mayor o menor esfuerzo económico que realizan los correspondientes Gobiernos Autónomos. Salvo el País Vasco, que dedica un elevado porcentaje de su PIB a servicios sociales, ni Navarra ni La Rioja que son las dos Comunidades que comparten con ella los mejores resultados, destacan por destinar a los servicios sociales un elevado porcentaje de su PIB. **El caso de Extremadura sigue siendo emblemático: con un porcentaje del 2,20 de su PIB regional destinado a los servicios sociales** (el segundo más elevado después del País Vasco), **presenta resultados mucho más pobres en cobertura de prestaciones, centros y servicios**, que estas Comunidades y otras como Castilla y León o Asturias, que dedican entre el 1,28 y el 1,59% de su PIB respectivamente.

¿Dónde está la clave de estas diferencias? Sin duda alguna, y como evidencian los resultados de la aplicación del Índice DEC de manera palpable, tanto en eficacia como en eficiencia, la descentralización y el protagonismo local son los aspectos determinantes. Así, las 4 Comunidades con mejores resultados (Navarra, País Vasco,

La Rioja y Castilla y León), tienen un alto nivel de descentralización y un gran protagonismo local en la gestión de los servicios sociales. Pero además, las Comunidades con mayor eficiencia en servicios sociales (mejor relación entre el gasto que realizan y las prestaciones y servicios que ofrecen) son aquellas con mayor descentralización y mayor protagonismo local, mientras que las menos eficientes son las que menos protagonismo local tienen en sus servicios sociales. Como ya hemos dicho, resulta ilustrativo como **Extremadura o Castilla-La Mancha, con un gasto por habitante y año de 338,18 € y 352,23 € respectivamente, tienen menor cobertura de prestaciones y servicios que otras como Castilla y León**, cuyo gasto por habitantes y año es sensiblemente inferior: 285,19 € por habitante y año. La diferencia más significativa en el modelo de organización de sus servicios sociales entre Extremadura y Castilla-La Mancha respecto a Castilla y León es precisamente el carácter más descentralizado y el mayor protagonismo local de esta última, frente a las estructuras más centralizadas de Extremadura, especialmente en la gestión de su Sistema de Atención a la Dependencia, y Castilla-La Mancha, con la gestión autonómica directa, única en España, de buena parte de las estructuras básicas de servicios sociales (PRASS).

Recomendaciones

Se reitera la recomendación de **dar prioridad a una nueva legislación en materia de servicios sociales, que garantice nuevos derechos subjetivos y que obligue a concretarlos en un Catálogo o Cartera**, y que incorpore al Sistema de Servicios Sociales, Cuarto Pilar del Estado del Bienestar, los contenidos del Sistema de Atención a la Dependencia.

A pesar de las extraordinarias dificultades presupuestarias del momento actual, Extremadura debe **mantener el esfuerzo presupuestario en materia de servicios sociales, evitando mayores recortes que los que se han registrado en los tres últimos años.**

A la vista del desfase que sigue existiendo entre el esfuerzo económico que realiza Extremadura en materia de servicios sociales, y sus limitados resultados en su oferta de servicios y prestaciones, es imprescindible un replanteamiento de sus modalidades de organización y gestión en este sector. Especialmente necesario resulta este replanteamiento en su modelo de gestión de la Atención a la Dependencia que, al no estar integrado en los Servicios Sociales, conlleva una menor eficiencia que en el resto de Comunidades.

La mejora de la gestión de sus Servicios Sociales, particularmente en materia de Atención a la Dependencia, debe permitir que Extremadura realice un **esfuerzo en desatascar la actual situación que mantiene en el “Limbo” a un porcentaje muy elevado de sus beneficiarios reconocidos (28%)** y por encima de la media estatal, sin percibir las prestaciones o servicios a las que tendrían derecho. Una situación que además afecta negativamente el potencial de empleo de este sector.

Incrementar la cobertura y la cuantía de sus Rentas Mínimas de Inserción. Resulta muy preocupante que en una situación tan crítica como la actual para decenas de miles de personas y familias en Extremadura, ésta sea una de las pocas Comunidades que ha retrocedido en materia de Rentas Mínimas de Inserción, el último recurso para estas familias, y se aleja todavía más de la media estatal en esta materia. Por ello el Gobierno de Extremadura debería asumir el compromiso de duplicar, al menos, el número de sus beneficiarios, y la cuantía de las prestaciones, acercándose así a la media estatal.

Incrementar el número de plazas de alojamiento para personas sin hogar, ya que en este sentido Extremadura es la Comunidad con menor cobertura, muy alejada de la media estatal.

4.5.3. Recursos de atención a la Dependencia en Extremadura

En este apartado informamos sobre la cartera de servicios correspondientes a las provincias de Cáceres y de Badajoz, donde se pueden consultar los recursos de atención a la dependencia tanto en el ámbito de personas mayores como de personas con discapacidad actualizada a fecha de 1 de julio de 2013.

Así mismo se facilita una relación de empresas de ayuda a domicilio acreditadas en el Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD)¹³.

Ver Anexo 1

¹³ Fuente: Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD)

CAPÍTULO V. BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA EMPRESA PÚBLICA Y PRIVADA.

La introducción de prácticas de responsabilidad social en las estrategias de desarrollo de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas, constituye para las Administraciones Públicas, las Organizaciones Empresariales y Sindicales un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso.

Las empresas pueden favorecer y facilitar la conciliación incluyendo en la gestión de su organización la igualdad de oportunidades, esto implica poner en marcha actuaciones relacionadas en¹⁴:

- **Las jornadas y tiempo de trabajo**, introduciendo medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo para adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y trabajadoras a sus necesidades familiares y personales. Se pueden introducir medidas sobre la distribución de las horas de la jornada de trabajo: márgenes de entrada y salida, semana laboral comprimida, bancos del tiempo, jornada intensiva en meses de verano, elección libre de turnos e intercambios; y las que afectan al número de horas de trabajo: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, trabajo compartido, etc....
- **El espacio de trabajo**, introduciendo medidas que no requieren una presencia física permanente en los lugares ordinarios de trabajo. Llevan implícito una autogestión del tiempo de trabajo y por tanto, gran autonomía y libertad para el cumplimiento de los objetivos que requiere el puesto de trabajo. Entre las más habituales se encuentran el trabajo a distancia/tele-trabajo, el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia, las videoconferencias, etc....
- **Los permisos y excedencias**, introduciendo mejoras a la normativa que los regula (Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral), ampliando los permisos legales retribuidos para atender las responsabilidades familiares: permisos de maternidad/paternidad, lactancia, por nacimiento, acogida o adopción de hijo/a, por otros asuntos familiares, etc., y mejorando las condiciones de las

¹⁴ Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, del SEXPE (programa de promoción de las igualdad de oportunidades en las empresas) y elaborado por Fundación Mujeres.

reducciones de jornada y las excedencias para el cuidado de familiares en situación de dependencia.

- **Los servicios para el cuidado de personas dependientes**, introduciendo medidas que permitan aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, personas con discapacidad, enfermas, mayores dependientes) bien mediante información, financiación de centros de atención (total o parcial), reserva de plazas en centros especializados, compensación económica, etc., con el fin de reducir la carga extra-laboral del personal con responsabilidades familiares.
- **Otras medidas** que tienen que ver con la cultura de la empresa que considera la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como aspecto clave en la gestión de los recursos humanos. Son medidas que las empresas regulan internamente y que aportan una mejora en la calidad laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores. Entre otras se pueden destacar: sustitución en períodos de ausencia de un trabajador o trabajadora por motivos familiares, acercamiento de distintas personas a la unidad familiar, formación interna en horario laboral, elección preferente de vacaciones para personas con responsabilidades familiares, etc....

El objetivo de este capítulo, es la de compartir experiencias, transferir y difundir buenas prácticas para impulsar compromisos sobre la responsabilidad social.

A continuación enunciamos algunos ejemplos de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

5.1. Ejemplos de Buenas Prácticas en el ámbito de la empresa privada y pública en Extremadura

Los siguientes ejemplos de buenas prácticas están recogidos en la “Guía de experiencias de incorporación de medidas de conciliación en las organizaciones laborales en la provincia de Cáceres”, del proyecto CONFIO en la aplicación del método GEMS¹⁵. Enumeramos dos ejemplos uno del ámbito de la empresa privada y otro del ámbito de la empresa pública extremeña.

Empresa ámbito privado:

Autoescuela Placentina, S.A.

La autoescuela Placentina, con sede social en Plasencia se constituyó hace más de cinco décadas. Desarrolla su actividad en el sector servicios, ofreciendo un amplio abanico de servicios de formación y asesoramiento en los ámbitos de la conducción y la seguridad vial industrial.

Una de las características de la Autoescuela Placentina es su carácter innovador, situándose entre las veinticinco mejores empresas en premios EUROWARDS (Premio Europeo 2006); entre las cincuenta mejores empresas en los premios “Empresario del Año 2007” (organizado por el “Periódico Extremadura”); y recibiendo el premio “Máster de Popularidad Año 2000). Ostenta el certificado de calidad de la norma ISO 9001:2000, implantando la norma ISO 14001 de Medioambiente.

En el momento en el que se aplicó el método GEMS, la plantilla estaba compuesta por 30 personas más diez colaboradores/as externos, con una media de edad de 40 años, correspondiendo el 28% a mujeres y representando el 25% de mujeres en cargos de dirección. Las relaciones laborales se rigen por el convenio colectivo de autoescuelas.

Es una empresa con interés en mejorar e innovar en lo que se refiere a calidad y gestión de las personas que componen la empresa. La sensibilización de la dirección respecto a temas como la igualdad la conciliación contribuye en la decisión de aplicar

¹⁵ El método GEMS es una herramienta de diagnóstico y propuesta, es de origen sueco y adaptado a la conciliación, incorpora fichas de trabajo que cada organización cumplimenta facilitando una revisión de los procedimientos internos para integrar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad de oportunidades en las prácticas de recursos humanos

el método GEMS en su organización, continuando su participación en proyectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades.

La aplicación del método GEMS, les ha permitido:

- ⇒ Obtener una información adecuada en materia de conciliación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y continuar ampliando conocimientos a través de acciones formativas en estos temas.
- ⇒ Crear un departamento de Igualdad y Conciliación, nombrando a una persona responsable del mismo.
- ⇒ Contemplar la conciliación en la política de la empresa, incorporando a su objeto social la promoción y el establecimiento de políticas de igualdad y conciliación en el manual de calidad de la empresa.
- ⇒ Elaborar encuestas sobre las necesidades de conciliación de la plantilla y su satisfacción y evaluar resultados.
- ⇒ Poner en marcha procedimientos de recogida y seguimiento sobre las necesidades de conciliación en la plantilla y adecuación de las mismas a las necesidades de la empresa.
- ⇒ Elaborar soportes como vía de información de la plantilla donde queden recogidos el compromiso de la empresa en materia de conciliación e igualdad de oportunidades y la normativa actual vigente.
- ⇒ Aplicar algunas medidas de conciliación relacionadas con la flexibilización en los tiempos.
- ⇒ Reconocer como medidas de conciliación, aquellas que ya se estaban aplicando y que constituían una mejora de condiciones para el personal.
- ⇒ Realizar reuniones periódicas entre el equipo directivo como medida de seguimiento y evaluación de los temas relativos a la conciliación.

La sensibilización provocada en el equipo directivo por la aplicación del método GEMS, ha tenido como resultado la a, que ha culminado en la creación de un Departamento de Igualdad y Conciliación, cuyo objetivo es seguir trabajando en esta materia con la consolidación de medidas de conciliación puestas en marcha.

De igual manera, la implantación de medidas de conciliación en la empresa, ha tenido un efecto directo en la gestión de las personas de su organización, reforzando el nivel de satisfacción y fidelización de las mismas.

Por otra parte, se ha producido un gran impacto en cuanto a la proyección externa, con el reconocimiento público de organización comprometida con la conciliación, habiendo participado en foros relacionados con la igualdad y conciliación en empresas, y afianzando una posición aventajada en el mercado y en sus futuras relaciones con la Administración Pública.

Empresa ámbito público:

OADL-Organismo Autónomo de Desarrollo Local. Diputación de Cáceres.

El Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Diputación de Cáceres, tiene su sede en Cáceres, y es una entidad de servicio público cuya finalidad es garantizar que los municipios y mancomunidades de Cáceres mantengan las capacidades básicas del desarrollo, configurándose como un servicio de asesoría y acción directa en materia de empleo y desarrollo.

En el momento en el que se aplicó el método GEMS en el Organismo Autónomo de Desarrollo Local, estaba compuesto por 69 personas, de las cuales 12 eran de estructura y 57 de proyectos, con una edad entre 35 y 45 años.

El personal del organismo no es objeto de aplicación del convenio colectivo de la Diputación de Cáceres, regulándose su relación laboral por defecto, por la Ley de la Función Pública. En cualquier caso, a pesar de no ser objeto de convenio, pueden acogerse a las distintas medidas contempladas en el mismo.

La motivación para participar en la aplicación del método GEMS, ha sido la búsqueda de fórmulas que permitan una flexibilidad para la atención de las responsabilidades familiares sin que repercuta en el desempeño laboral, así como eliminar los desequilibrios todavía existentes entre mujeres y hombres, todo ello en el marco de un aprendizaje sobre la metodología para implantar medidas de conciliación en la organización laboral que puedan trasladarse a empresas de la provincia.

La aplicación del Método GEMS, les ha permitido:

- ⇒ Revisar la redacción del convenio colectivo, bases de contratación y documentación, evitando un uso sexista del lenguaje.

- ⇒ Adaptar las bases de datos existentes desde una perspectiva de género, para incluir todo lo referente a permisos, ausencias de trabajo por motivos personales y/o laborales.
- ⇒ Celebrar reuniones entre el personal, representación sindical, personal político y equipo directivo, así como la inclusión de la conciliación en todos los aspectos de la política de gestión de personas como mecanismo de optimización de recursos humanos.

La participación del Organismo Autónomo de Desarrollo Local, ha supuesto de forma interna, la toma de conciencia respecto a la importancia de la conciliación y los beneficios de integrarla en la gestión de la organización, dando continuidad al proceso iniciado con el diagnóstico de género y posterior aprobación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Cáceres.

Ha supuesto un cambio en la concepción de medidas que inicialmente fueron consideradas como “buen trato” o mejora de condiciones laborales para pasar a formar parte de una voluntad política cuyo objetivo es eliminar el desequilibrio existente entre mujeres y hombres.

A nivel externo, su intervención evidencia el compromiso de la Diputación de Cáceres, como Administración Pública con la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

5.2. Otros Ejemplos de Buenas Prácticas, ámbito nacional:

Fuente¹⁶

- **En Danone** se ofrecen tickets/guardería para las hijas y los hijos del personal de plantilla, precios reducidos en gimnasios que se han establecido mediante convenio entre esta organización y los centros deportivos. De forma más concreta, Danone paga la matrícula y la cuota de cada empleado/a y éstos/as deben abonar un euro cada vez que acuden al gimnasio.
- Los **Laboratorios Lilly**, de Alcobendas en Madrid, disponen de un servicio de autobuses para el traslado de las personas que integran su plantilla. Además, ofrecen un servicio de comedor a precio reducido que trabajadores y trabajadoras pagan en función de su categoría profesional. Por último la empresa ofrece acceso gratuito a un polideportivo.
- En cada uno de los centros logísticos de **Mercadona**, empresa de supermercados de ámbito estatal, está ubicada una guardería para las hijas y los hijos de las personas que integran su plantilla. La primera guardería se instaló en la plataforma logística de Sant Sadurní D'Anoia, en la provincia de Barcelona, y, tras comprobar la gran aceptación que tuvo, la empresa decidió dotar de una guardería a todos sus centros logísticos. Así, en 2003 entró en funcionamiento la guardería de su centro logístico de Albaterra (Alicante).
- En **Caja Madrid** se ofrecen descuentos para guarderías, gimnasios y agencias de viajes al personal de plantilla. Además, a través de su Obra Social, esta entidad ha creado guarderías propias y centros especiales para hijos e hijas de empleados/as con discapacidades. Así mismo, Caja Madrid dispone de una empresa, Cohabita, en la que se integran iniciativas relacionadas con centros de día, transportes, teleasistencia y revisiones médicas periódicas dirigidas a personas mayores y dependientes.
- En las oficinas centrales de **Novartis Farmacéutica S.A.** en Barcelona se ofrece información sobre las guarderías que están ubicadas en el mismo distrito que la sede de la empresa.

Además, se añade en la nómina de trabajadores y trabajadoras un plus por gastos de guardería de hasta 71 euros al mes y una beca de estudios para hijas e hijos de

¹⁶ Guía de buenas prácticas sobre mainstreaming de género en la empresa: conciliación de la vida laboral y familia. Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.

Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, del SEXPE (programa de promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas) y elaborado por Fundación Mujeres.

hasta 18 años de 458 euros por año. La única restricción existente para acceder a estos beneficios es el nivel salarial de la persona empleada: las personas con mayores niveles salariales no pueden beneficiarse del plus y de la beca. Además, se ofrecen descuentos en los productos de la empresa para todo el personal. Para las personas que trabajan en la fábrica de Novartis, situada en la zona metropolitana de Barcelona, la empresa ofrece un servicio de transporte gratuito. Así, los empleados y empleadas disponen de autocares fletados por la empresa para trasladarse a su centro de trabajo.

- **La Universidad Pablo Olavide**, de Sevilla, abre una guardería para las hijas y los hijos de los miembros de su comunidad educativa: alumnado, profesorado y personal administrativo y de servicios. La guardería está ubicada en de las instalaciones de la universidad y para su creación se ha firmado un convenio con la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
- **Nestlé**, creación y difusión de un documento “Conciliación vida familiar y profesional”, en el que se incluye todas las medidas que promueve la empresa. Semana comprimida (viernes 15:00h). Posibilidad de vacaciones fraccionadas. Horario flexible para el personal técnico. Reducción de jornadas adaptadas a cada persona.
- **IBM**, previsión de un fondo para guarderías o canguros en caso de viaje durante el fin de semana.
- **Banesto y Caja Madrid**, sustitución de bajas maternales.
- **FAECTA**, estudio e inclusión en el convenio colectivo: el incremento al 100% del salario en caso de embarazos con riesgo y la equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios.
- **Banesto**, realiza una entrevista para detectar las dificultades de conciliación y ofrece distintas alternativas en función de cada puesto (tele-trabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes, reducción de jornada, período de menor responsabilidad..).
- **DANA Automoción-Industrias SERVA**, campaña de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades.
- **DANA Automoción-Industrias SERVA, Vodafone**, prolongación en dos semanas de la baja por maternidad respecto al período legalmente establecido.
- **Santander Central Hispano**, primera entidad financiera española en instaurar un servicio de guardería propio en sus instalaciones.

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS DE LOS DATOS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Naciones Unidas señala la importancia de introducir los usos del tiempo como indicador para evaluar las políticas de conciliación considerando, “a priori”, la existencia de un tiempo personal, al que las mujeres tienen poco o ningún acceso, lo que puede impedirles ejercer parte de sus derechos de ciudadanía. Así, la conciliación adquiere un carácter instrumental dentro de contenidos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El tiempo se convierte en el eje articulador o vertebrador de la **conciliación corresponsable**, como recurso vital que es.

6.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia. (Datos generales en España)

Se ha realizado una selección de los indicadores más relevantes que permiten analizar la situación de hombres y mujeres en el área de conciliación de trabajo y familia (en base a los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 que realiza el INE):

Por lo que respecta al tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades del hogar y familia, se destaca:

- Las mujeres dedican en promedio 1 hora y 57 minutos diarios más al conjunto de estas actividades que los varones.
- El 38,7% de los varones trabaja de forma remunerada y le dedican una media diaria de 7 horas y 55 minutos, frente al 28,2% de las mujeres que le dedican 6 horas y 43 minutos.
- El 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños/as, ancianos/as y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los varones que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos.
- La dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos/as, casi duplica la dedicación del varón (4 horas y 37 minutos la mujer, 2 horas 34 minutos el varón).

En cuanto al tiempo medio diario dedicado a las distintas actividades por las personas con empleo, tenemos:

- Los varones dedican 8 horas y 19 minutos diarios a un trabajo remunerado y 6 horas y 55 minutos diarios las mujeres.
- A las actividades de hogar y familia, las mujeres ocupadas le dedican 3 horas y 46 minutos diarios, frente a las 2 horas y 21 minutos de los varones.
- El tiempo diario que los varones ocupados dedican a vida social y diversión, deportes, aficiones e informática o medios de comunicación es siempre superior al que dedican las mujeres.

En relación a las actividades de trabajo no remunerado:

Las personas que realizan actividades de trabajo no remunerado, dentro del conjunto de hogar y familia, son el 74,7% de los varones y el 91,9% de las mujeres. Dentro de este conjunto destaca la participación más elevada de las mujeres en las siguientes actividades:

- actividades culinarias (80,5% de mujeres y 46,4% de hombres)
 - mantenimiento del hogar (64,2% de mujeres y 31,8% de hombres)
 - compras y servicios (47,2% de mujeres y 31,6% de hombres)
 - cuidado de menores (22,2% de mujeres y 16,7% de hombres)
- Es superior el tiempo diario que las mujeres dedican a actividades de hogar y familia (4 horas y 29 minutos las mujeres, 2 horas y 32 minutos los hombres).
 - Por nivel de estudios, la participación más alta es de hombres con estudios universitarios de primer ciclo (84,4%) y la de las mujeres a enseñanzas profesionales de grado superior (94,4%).
 - Según edad, el porcentaje más alto en los hombres corresponde al grupo de 25 a 44 años (79,2%) y en las mujeres al grupo de 45 a 64 años (97,0%).

La duración media diaria dedicada por las personas que realizan actividades de hogar y familia según diferentes variables es:

- En los hogares con menores de 10 años, los hombres dedican 3 horas y 3 minutos, y las mujeres 5 horas y 37 minutos.
- Según edad, los hombres de 65 o más años son los que dedican más tiempo a estas actividades y en las mujeres las del grupo de edad de 45 a 64 años.

Atendiendo al cuidado de menores para la conciliación entre la vida laboral y familiar:

Sobre la utilización del servicio de cuidado de menores se destaca:

- 14,3% de los varones y el 15,0% de las mujeres entre 16 y 64 años con un hijo/a ha utilizado servicios de cuidado de menores.
- Si están ocupados/as estos porcentajes se elevan al 16% los hombres y al 21,1% las mujeres.
- El 60,4% de los varones y el 59,4% de las mujeres alegan que los servicios son muy caros como la **principal razón para trabajar a tiempo parcial o no trabajar**.
- En general, sin tener en cuenta la relación con la actividad económica la falta de servicios de cuidados de menores es alegada por un 17,1% de mujeres y un 16,2% de hombres.

En cuanto a la reducción del número de horas trabajadas por cuidado de hijos/as, llama la atención:

- Un 2,1% de varones y un 21,1% de mujeres ha reducido el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de hijo/a menor de 8 años.
- Un 95,8% de varones y un 77,0% de mujeres no han reducido el número de horas trabajadas por el cuidado de hijos/as

Por lo que respecta a las personas que han dejado el trabajo sin considerar la excedencia por un periodo determinado, los datos reflejan:

- Menos 6 meses: es superior el porcentaje de varones, pero para periodos más largos el porcentaje de mujeres es mucho más elevado, el 24,7% de hombres y el 19,8% de mujeres para periodos de 1 a 3 meses.
- Superior a un año, un 7,4% de varones ocupados y un 38,2% de mujeres ocupadas han dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo/a.

El porcentaje y número de horas semanales de menores (hasta 12 años) que reciben cuidados o asisten a centros es:

En España, es ligeramente superior el porcentaje de menores de 3 años (20%) que asisten a centros, una media de 1 a 29 horas semanales, en comparación con el porcentaje de la UE-27, un 14% de los menores de esta edad. Lo mismo sucede para 30 o más horas semanales de asistencia a centros, un 18% en España y un 14% en la UE-27.

Para el cuidado de personas dependientes para la conciliación entre la vida laboral y familiar, los datos más relevantes son:**Se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes:**

- Personas ocupadas: un 6,1% de varones entre 16 y 64 años y un 10,1% de mujeres.
- Personas paradas: un 6,1% de hombres y un 9,9% de mujeres.

Las personas que no trabajan o que tienen empleo a tiempo parcial, en ambos casos por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes es:

- El 41,9% de los varones y el 37,2% de mujeres ocupados/as, consideraban que la razón para trabajar a tiempo parcial era que los servicios son muy caros, y el 30,8% y el 24,3% respectivamente alegan que es por la falta de servicios de cuidado de dependientes.
- Para el 64% de mujeres y el 44,1% de hombres desempleados/as dicen que los servicios son muy caros como la principal razón para no trabajar.
-

En cuanto a las personas asalariadas según quien fija su horario de trabajo, tenemos:

- Que un 12,9% de mujeres asalariadas y un 11% de hombres pueden fijar su horario de trabajo, aunque sea sólo en parte.

Si tenemos en cuenta el tiempo dedicado a actividades de ocio, a vida social y diversión, a deportes y actividades al aire libre, destaca:

- Los varones ocupados dedican más tiempo al día a actividades de ocio que las mujeres ocupadas.
- Los varones dedican más tiempo al día a deportes y actividades al aire libre que las mujeres en todos los tipos de hogar.

6.2. Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia en Extremadura.

Las personas entre 16 y 64 años con al menos un menor, según que utilicen o no servicios de cuidado para atender a su hijo/a durante su jornada diaria, por sexo, nos encontramos con:

Los porcentajes de mujeres que utilizan servicios para el cuidado de menores son en casi todas las comunidades más elevados que el de los varones.

- Las comunidades que más utilizan los servicios son: La Comunidad de Madrid (21,77%), Aragón (19,06%) y País Vasco (18,83%).
- Las que tienen los menores porcentajes son: Illes Balears (8,36%) y Cataluña (9,47%).
- **En Extremadura** el 11,45% de varones frente a 12,46% de mujeres.

Los datos más relevantes de las personas de entre 16 y 64 años según se hagan o no cargo regularmente de la atención de personas dependientes, por sexo, son:

- Las comunidades con los porcentajes más elevados son: Comunidad Foral de Navarra (11,83%), País Vasco (11,73%) y Galicia (10,74%).
- Las diferencias en porcentajes entre varones y mujeres que cuidan a personas dependientes, superan en todas las comunidades los tres puntos las mujeres, salvo en el caso de Illes Balears, donde la diferencia es de 1,4 puntos.
- **En Extremadura** el 12,54% mujeres que cuidan a personas dependientes, frente a 7,09% varones.
-

Según quien fija su horario de trabajo, por sexo, para las personas asalariadas entre 16 y 64 años, destacan estos datos:

- Tan sólo en Extremadura el 10,72% de trabajadores y trabajadoras tienen la opción de fijar su horario de trabajo (10,09% varones, 11,6% mujeres).
- En la jornada sea parcial el porcentaje para fijar el horario es mayor, siendo las mujeres quienes más se acogen a esta modalidad de contrato, el 26,1% de mujeres, frente al 8,3% varones.

Según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral en al menos una hora por razones familiares, por sexo, las personas asalariadas entre 16 y 64 años, destacamos lo siguiente:

- Destacan la Comunitat Valenciana (8,42%), País Vasco (8,22%), Comunidad de Madrid (7,98%) y Aragón (7,84%).
- En **Extremadura** el 37,26% de las mujeres afirman pueden modificarlo generalmente, frente al 27,71% de los varones.

Según puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares, por sexo, las personas asalariadas entre 16 y 64 años, se distingue lo siguiente:

- Por CCAA: Illes Balears (53,19%), Comunitat Valenciana (50,71%) y Aragón (49,38%).
- Las mujeres pueden generalmente organizar más su jornada laboral, para tomar días libres, salvo en el País Vasco (con 42,21% de varones frente a un 36,97% de mujeres) y en el principado de Asturias (con un 41,89% de varones frente a un 38,03% de mujeres).
- En **Extremadura** el 39,14% de mujeres afirman poder organizarla generalmente, frente al 32,62% de los hombres.

6.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 en Extremadura)

Se ha considerado de especial interés conocer los datos reflejados en cuanto a “Tiempo de Trabajo”, donde podemos comprobar como la actual organización del trabajo sigue girando en torno a un modelo androcéntrico de los usos del tiempo:

Jornada de trabajo

TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA DE TRABAJO				
CONVENIOS COLECTIVOS	Jornada de trabajo	Duración	Distribución	Organización
Aqualia S.A.	Recoge la promoción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal		Jornada continua/horario especial, los meses de verano.	
Campo de Extremadura	Recoge la promoción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal		Jornada continua/horario especial, los meses de verano.	Horario de trabajo, de acuerdo entre las y los trabajadores y la empresa
SERVEX S.A	Promueve la no discriminación, no la conciliación			
Ayuntamiento de Villagonzalo	Art. 16: flexibiliza la jornada laboral en un máximo de dos horas para cuidar a personas dependientes.			
Deutz Diter S.A.,	Art. 30:se permite realizar cambios en los cuadrantes para garantizar la conciliación			
Limpieza de edificios y locales de Badajoz		37 horas y 45 minutos		
Ayuntamiento de Sierra de Fuentes		35 horas semanales	Jornada continua	
SERVEX		35 horas semanales		
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres		35 horas semanales	Jornada continua/horario especial, los meses de verano.	
Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito			Jornada continua	
Comunidad de Regantes de Embalse Borbollón				Horario de trabajo, de acuerdo entre las y los trabajadores y la empresa
Rivera de Gata				Horario de trabajo, de acuerdo entre las y los trabajadores y la empresa

Fuente: "La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en Extremadura. Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura.

Permisos retribuidos

	TIEMPO DE TRABAJO: PERMISOS RETRIBUIDOS				
CONVENIOS COLECTIVOS	Nacimiento hijos/hijas, fallecimiento, hospitalización familiares	Permisos para consultas médicas	Permiso de lactancia	Otros permiso	Parejas de hecho
Aqualia S.A.	Nacimiento:5 días y hasta 2 h/día prematuros				
Campo de Extremadura				3 días por traslado de domicilio 1 día de asunto propio	
SERVEX S.A		Acompañamiento a hijos/as menores o con minusvalía, hasta 7 días/año	Incrementa el permiso de lactancia hasta los doce meses del bebé	2 días por traslado de domicilio 4 días de asuntos propios	
Ayuntamiento de Villagonzalo	Nacimiento:5 días y hasta 2 h/día prematuros Enfermedad 1º grado:4 días + 2 con desplazamiento	Acompañamiento a hijos/as, el tiempo indispensable		2 días por traslado de domicilio +2 días con desplazamiento. 8 días de asuntos propios	
Deutz Diter S.A.,	Contempla 1 día por nacimiento de nietos/as	Acompañamiento a familiares de 1º		2 días por traslado de domicilio	
Limpieza de edificios y locales de Badajoz		Acompañamiento a hijos/as, el tiempo indispensable		4 días por traslado de domicilio 3 días de asuntos propios	
Ayuntamiento de Sierra de Fuentes	Adopción/acogimiento: 3 días	Acompañamiento a hijos/as, el tiempo indispensable Acompañamiento a familiares mayores de 60 años con enfermedad grave o discapacidad		3 días de permiso no retribuido para interrupción voluntaria del embarazo	

NUEVOS MODELOS PARA CONCILIAR

SERVEX		Tiempo para exámenes prenatales y preparación al parto			
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres				10 días de permisos no retribuidos, con 2 años de antigüedad	
Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito	Nacimiento: 5 días y hasta 2 h/día prematuros	Acompañamiento a familiares de 1º y 2º		2 días por traslado de domicilio	
	Enfermedad 1º grado: hasta 10 días				
Comercio de la provincia de Cáceres	Nacimiento: 6 días	Tiempo para exámenes prenatales y preparación al parto		2 días de asuntos propios	
Comunidad de regantes Canal de Badajoz – Canal de Montijo	Nacimiento: 5 días con desplazamiento				
Hispanomoción S.A.	Nacimiento: 5 días con desplazamiento				
	Fallecimiento 2º grado: 4 días +1 desplazamiento.				
Alimentación de la provincia de Badajoz	Adopción/acogimiento: 5 días	Derecho a asistir a técnicas de preparación al parto			
	Fallecimiento: 5 días				
	Enfermedad: desde 2 hasta 10 días				
	Hospitalización familiares: desde 2 a 5 días				
Pompas fúnebres de la provincia de Badajoz	Enfermedad/fallecimiento 4º grado: 1 día	Acompañamiento a hijos/as, el tiempo indispensable			
INPRALSA		Límite de 8 horas en visitas de atención primaria		8 horas de asuntos propios	
Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura		Acompañamiento a hijos/as menores	Regula la acumulación de la lactancia en 14 jornadas completas		Extiende los permisos de matrimonio a parejas del mismo sexo.
LAINSA				5 días de asuntos propios	

Fuente: “La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en Extremadura. Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura.

Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y reducciones de jornada

Tan sólo dos convenios incluyen en su articulado mención a esta materia:

- El **convenio colectivo del Ayuntamiento de Villagonzalo**, que a su vez contempla el permiso por paternidad de 15 días.
- El **convenio colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito**.

Vacaciones y excedencias

Gran parte de los convenios colectivos mejora lo regulado en el Estatuto de los trabajadores en cuanto a vacaciones.

Cinco convenios colectivos hacen referencia a las excedencias voluntarias remitiéndose al Estatuto de los trabajadores.

Respecto a las excedencias por cuidado de hijos o hijas los convenios que las regulan se ciñen a lo contemplado en el Estatuto de los trabajadores y en la ley de Igualdad.

	TIEMPO DE TRABAJO: VACACIONES Y EXCEDENCIAS
CONVENIOS COLECTIVOS	Vacaciones
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cáceres	26 días laborables
Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano Rosarito	50 días naturales Dispone de fechas para conciliar la vida familiar
Comercio de alimentación de la provincia de Badajoz	Derecho de la mujer embarazada a priorizar su turno vacacional

Fuente: "La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en Extremadura. Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura.

6.4. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.

En cuanto a la atención y cuidados de menores se destacan los siguientes datos:

- Las tasas netas de escolaridad del primer ciclo de educación infantil (0-2 años) se han elevado. El mayor aumento se produjo en la escolarización de los niños de 2 años, pasando del 44,8% en el curso 2009-10 a un valor del 48,1% en el curso 2010-11.
- En el segundo ciclo (3-5 años) se está alcanzando una escolarización muy próxima al 100%.

En lo que respecta a la educación infantil, los datos en Extremadura son:

- 493 centros que imparten Educación Infantil, de los cuales 28 son de primer ciclo y 473 de segundo, que atienden a 32.612 alumnos/as (de los cuales 1.038 son de primer ciclo y 31.574 de segundo ciclo).
- De los 493 centros que imparten Educación Infantil, 408 son públicos y 85 privados.
- Los centros públicos atienden a 24.619 alumnos/as de segundo ciclo, siendo 0 los alumnos/as de primer ciclo.
- Los 85 centros privados atienden a un total de 7.993 alumnos/as, de los cuales 1.038 corresponde a alumnado de primer ciclo y 6.995 de segundo ciclo.
-

La tasa de escolaridad en Extremadura de 0 a 2 años es del 3,3%, frente al 28,6% de la media nacional, correspondiendo el 1,4% frente al 8,6% nacional (de 0 años), el 2,8%, frente al 29% nacional (de 1 año) y de 5,8%, frente al 48,1% nacional (de 2 años).

El 100% del alumnado atendido en Extremadura es en centros privados, frente al 50,5% (media nacional) de alumnado de primer ciclo atendido en centros públicos y 49,5% en centros privados.

Extremadura es una de las Comunidades Autónomas con menor tasa de escolaridad de niños/as en Educación Infantil de 0 a 2 años.

La tasa de escolaridad en Extremadura hasta los 3 años (2010-2011) es del 100%. Según datos generales en España, el 18,4% de menores, son atendidos por cuidadores profesionales y otras personas sin remunerar, dedicando una media de 23,1 horas semanales por madres que trabajan, frente a 25,2 horas semanales por madres que no trabajan. El mayor número de horas de atención de las madres para el cuidado de menores de 3 años se encuentra en zonas poco pobladas (27 horas semanales), a diferencia de las zonas muy pobladas (con una media de 21,6 horas semanales).

Desarrollo de los servicios sociales en Extremadura:

Atendiendo a la valoración de los resultados de la aplicación del índice DEC 2013 en Extremadura, se exponen los datos más destacados:

- Extremadura ocupa el **puesto nº 10** en la clasificación de las Comunidades Autónomas en el desarrollo de su Sistema de Servicios Sociales, con un total de 4,6 puntos.
- En materia de **Derechos y decisión política**, Extremadura adolece de un marco legislativo que reconozca derechos subjetivos en materia de servicios sociales. Es una de las dos Comunidades que no obtiene ni un solo punto en este apartado.
- En cuanto a **relevancia económica**, Extremadura **reduce su presupuesto en servicios sociales un 6,63% entre 2009 y 2012**, en términos absolutos, son casi 26 millones de euros menos al año.
- El porcentaje del PIB que Extremadura dedica a servicios sociales apenas sufre variación.
- **El porcentaje que representa el gasto en servicios sociales en Extremadura sobre el total de gasto de la Comunidad es de 8,67% en 2012.** A pesar de la reducción del gasto en términos absolutos y relativos, **Extremadura continúa muy por encima de la media estatal** en este aspecto: un gasto por habitante y año de 338,18 €, frente a 275,13 de media estatal (63,05 € más por habitante y año en Extremadura).

Poniendo en relación este mayor esfuerzo presupuestario de Extremadura con los resultados de cobertura que obtiene, por debajo de la media estatal en sus totales, se pone de manifiesto que **el modelo de organización y gestión de los servicios sociales en esta Comunidad no es el más eficiente.**

- En materia de **Cobertura** Extremadura obtiene sólo 1,9 puntos sobre 5, seis décimas más que los obtenidos en 2012 (1,3 puntos).

Con todas estas mejoras y retrocesos, la situación de Extremadura en cuanto a cobertura de centros y servicios sociales está **por encima de la media estatal** en las siguientes materias:

- ⇒ **Ratio de trabajadores de plantilla por habitante en la red básica de servicios sociales**, que es de uno por cada 1.855 en Extremadura, frente a uno por cada 2.942 de media estatal.
- ⇒ **Extensión del Sistema de Atención a la Dependencia**, que beneficiaba al 1,75% de los habitantes de la Comunidad, frente al 1,62% a nivel estatal.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas mayores**, con 5,71 por cada 100 personas mayores de 65 años, frente a 4,66 que hay a nivel estatal (1,05 puntos superior en Extremadura). De la misma manera, Extremadura destaca por encima de la media estatal en **plazas residenciales de titularidad pública**, siendo la Comunidad que ostenta mayor porcentaje, con 2,97 por cada 100 personas mayores de 65 años, mientras que la media estatal es de 1,15.
- ⇒ **Cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio**, que alcanza a 5,55 de cada 100 personas mayores de 65 años en Extremadura, frente al 4,4 de media estatal.
- ⇒ **Centros de día y ocupacionales para personas con discapacidad**, con una plaza por cada 35,12 personas con discapacidad reconocida, y en el conjunto del Estado una por cada 39,05 personas.

Los aspectos en los que Extremadura está **por debajo de la media estatal** son:

- ⇒ **Limbo de la Dependencia** (personas con derecho reconocido a recibir prestaciones y servicios del Sistema de Atención a la Dependencia, que no los reciben), que en Extremadura alcanza al 28%, 4,8 puntos más que la media del conjunto de Comunidades, que es del 23,2%.
- ⇒ **Extensión de sus Rentas Mínimas de Inserción**, que en Extremadura recibe uno de cada 337,6 habitantes y en el conjunto del Estado uno de cada 84,3, lo que representa una diferencia de uno a cuatro. De la misma manera, la **cuantía de estas Rentas**, es en Extremadura muy inferior a la media del conjunto de Comunidades, ya que su gasto medio por perceptor representa un 5,82% de la renta media por hogar en esa Comunidad, menos de la mitad que en el conjunto del Estado, que es un 13,23%. Extremadura es la Comunidad cuya Rentas Mínimas de Inserción son las de menor cuantía en relación con su propia renta media por hogar.

- ⇒ **Intensidad horaria del Servicio de Ayuda a Domicilio**, con 17,0 horas mensuales de media en Extremadura, frente a 19,32 de media que hay en el conjunto del Estado.
- ⇒ **Acogimientos familiares a menores**, que en Extremadura suponen el 51,93% del total de acogimientos, 8,42 puntos menos que en el conjunto del Estado el 60,35%.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas con discapacidad**, con una plaza por cada 72,02 personas con discapacidad reconocida, mientras que en el conjunto del Estado es de una por cada 61,95 personas.
- ⇒ **Plazas residenciales para personas sin hogar**, con 20,16 por cada 100.000 habitantes, frente a las 35,26 de media estatal.

Extremadura con un 2,20% de su PIB regional destinado a los servicios sociales (el segundo más elevado después del País Vasco), presenta resultados más pobres en cobertura de prestaciones, centros y servicios, que Castilla y León o Asturias, que dedican entre el 1,28 y el 1,59% de su PIB respectivamente.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente estudio hemos pretendido verter datos de los indicadores que consideramos más significativos para analizar la situación actual en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre hombres y mujeres en Extremadura, tanto en el ámbito de la empresa privada como pública. El propósito es que se convierta en un instrumento de consulta y reflexión para pensar en el diseño, la organización y ejecución de acciones que faciliten el ejercicio de los derechos de conciliación y romper con la percepción de la misma como problema que sufren mayoritariamente las mujeres, apostando por su reconsideración como problema social.

En nuestra sociedad, es de justicia valorar el trabajo doméstico y modificar las relaciones sociales que provocan la indefensión, la dependencia y la inseguridad económica de muchas mujeres que dedican una gran parte de su tiempo a los cuidados de personas dependientes. Para ello, la Administración, junto con los agentes económicos y sociales deben comprometerse a defender la corresponsabilidad en las tareas familiares de hombres y mujeres y la equiparación del uso de los tiempos, creando estructuras de apoyo mediante el impulso de medidas que favorezcan mayor organización de los tiempos de trabajo.

Aún existe una alta vinculación de las de las mujeres, casi en exclusividad, al cuidado de personas dependientes y a la realización de las tareas domésticas, que obstaculizan su integración en el mundo del trabajo en condiciones de igualdad. Es importante destacar, que las sociedades están cambiando, de manera que los hombres empiezan a asumir parte de las capacidades específicas en el ámbito privado. Pero la situación actual aún distingue entre categorías sexuales, donde ubica al hombre en el ejercicio de una actividad laboral (trabajo productivo) y a las mujeres en el lugar de reproducción de las fuerzas de trabajo (trabajo reproductivo).

Las estrategias a desarrollar en materia de conciliación deberían procurar avanzar en la corresponsabilidad dentro del ámbito familiar y en el laboral, incidir en la defensa de un nuevo sistema de organización de los tiempos de trabajo. Entendemos que estas medidas son necesarias ya que como queda demostrado en este estudio, las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas casi exclusivamente por mujeres.

En el ámbito laboral, las propuestas se concretan en mayor flexibilidad de la jornada de trabajo, fórmulas más eficaces de permisos para atención de familiares, reducción de los efectos de las jornadas irregulares, pactos en torno a la movilidad geográfica, reducción del tiempo de trabajo,... Todo esto entendiendo que deben optar por estas medidas los trabajadores y trabajadoras y que en cada empresa se debe negociar las medidas que más interesen y plasmarse en los convenios colectivos.

Los datos extraídos muestran su verdadero valor desde una perspectiva de género, se han ofrecido por un lado, contrastados con los datos referidos a la población masculina y femenina, por otro, con cifras referentes a la población nacional o europea, en algunos casos. La comparación nos ayuda a constatar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres a la hora de poder conciliar vida laboral, familiar y personal.

Así pues, los contenidos de este estudio nos revelan tanto la desigualdad real de las mujeres extremeñas, como la necesidad de poner en marcha estrategias para luchar contra la discriminación.

La conciliación (armonización de tiempos) adquiere un carácter instrumental dentro del conjunto de contenidos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en consecuencia, el tiempo se convierte en el eje articulador o vertebrador de la **conciliación corresponsable**, como recurso vital que es.

La información que nos proporcionan los datos extraídos, nos lleva a extraer las conclusiones siguientes, que a modo de resumen se citan como *algunas recomendaciones como fuente de éxito empresarial y social*:

Recomendaciones:

Conocer las actuales medidas de conciliación y su ámbito de aplicación en la empresa pública y privada, para que nos sirva de análisis y reflexión en la elaboración de nuevas propuestas como medidas de conciliación y posibles mejoras de los servicios y recursos existentes.

Disponer de datos estadísticos desde una perspectiva de género con indicadores relevantes en el momento actual, que permitan analizar la situación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.

Desde los diferentes agentes que intervienen en el desarrollo de la conciliación, contribuir a la formulación de políticas y medidas de apoyo a las familias y de igualdad entre géneros.

La necesidad de poner en marcha políticas que promuevan, por un lado, el valor social del trabajo como fuente de derechos y, por otro, la incorporación de la mujer al mercado laboral para superar la situación actual.

Crear servicios para la atención y cuidado de dependientes (menores, personas mayores, personas con discapacidad...) accesible a la economía de las familias, también implica facilitar la participación de las mujeres al mercado de trabajo.

Lanzar campañas de sensibilización a la sociedad sobre la importancia del uso equilibrado del tiempo, para que hombres y mujeres logren alcanzar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal. Para hacer su trabajo, disfrutar y atender a la familia, para la atención en lo personal, el ocio, para el descanso, etc. en igualdad de condiciones. En definitiva, se trata de mejora en la planificación, organización y gestión del tiempo, impulsando la corresponsabilidad entre géneros. Porque la falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional. En el caso de la sociedad, suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

Recomendaciones:

Estas acciones deben ir acompañadas de la revalorización del cuidado de dependientes y de la gestión del hogar para el mantenimiento de nuestra sociedad de bienestar. Y con ello, no sólo se reconoce la participación de las mujeres en una actividad cuya finalidad no es nada más y nada menos que el mantenimiento de la vida humana, sino la urgencia de potenciar la corresponsabilidad del varón en el ámbito doméstico.

Implicación de los agentes sociales y económicos para facilitar y considerar la negociación colectiva como una herramienta fundamental en la regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores desde una perspectiva de género.

Se hace necesario promover políticas de flexiseguridad para que los mercados laborales sean más abiertos, más flexibles y accesibles, para que supongan un acceso igual a puestos de trabajo y de calidad para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar. Poner en marcha medidas de apoyo a la flexibilidad laboral, combinadas con una buena definición de los puestos de trabajo.

Difundir y transferir buenas prácticas de empresas tanto del ámbito público como privado, porque la conciliación es una estrategia fundamental para la mejora de la gestión de los recursos humanos, de rentabilidad personal y motivación, que se traducen en cuentas de resultados de las empresas. Contar en igualdad de condiciones con hombres y mujeres, es tener un personal más estable, más satisfecho, capaz de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado....

Identificar y promover ámbitos de interlocución entre las organizaciones empresariales y sindicales en materia de responsabilidad social de las empresas.

A modo de reflexión y teniendo en cuenta, por la manera en la que se nos enseñan las imágenes que nos muestran los medios de comunicación, tenemos que considerar la importancia para influir también en el cambio de actitudes, comportamientos y conductas sociales, porque lo cierto es que los datos nos siguen alejando mucho de la imagen del “hombre nuevo” ya que siguen siendo las mujeres (madre, hermana, esposa, compañera) quienes siguen asumiendo la carga del conjunto de las tareas cotidianas y este reparto desigual del trabajo doméstico influye en la disponibilidad de las mujeres en la esfera profesional.

Por lo tanto, conciliar la vida laboral y familiar es un beneficio para toda la sociedad, para los trabajadores y trabajadoras y también para la empresa. En resumen, invertir en conciliación, es invertir en calidad de vida, en productividad empresarial, en rentabilidad económica y por lo tanto en bienestar social.

Recomendaciones para intervenir desde los diferentes agentes:

Atendiendo al papel que desempeñan los diferentes actores que tienen capacidad para intervenir en el ámbito político, social y económico, a continuación enumeramos algunas recomendaciones para trabajar en la puesta en marcha de medidas de acción para facilitar el desarrollo de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Administraciones públicas:

- Impulsando políticas de fomento del empleo y promulgando leyes que establezcan medidas de conciliación.
- Desarrollando estrategias para eliminar los estereotipos sexistas.
- Ofreciendo medidas de apoyo a las familias creando y promoviendo infraestructuras, servicios, recursos y facilitando el acceso a los mismos, tanto económica como físicamente.
- Promoviendo acciones de sensibilización y de educación en igualdad, dirigidas a la población en general, dedicando una especial atención al entorno escolar para
- Promoviendo medidas de flexibilización de los servicios públicos y privados y reorganizando los tiempos del trabajo.
- Colaborando con los agentes económicos y sociales para la defensa e implementación de medidas de conciliación en el ámbito de la empresa pública y privada, etc.

Empresas:

- Estableciendo horarios más flexibles, jornadas más reducidas o comprimidas, organizando turnos en función de las necesidades del personal...
- Creando servicios de escuelas infantiles y para el cuidado de otras personas dependientes o desarrollando medidas de ayuda para acceder a estos servicios.
- Colaborando y negociando con los sindicatos para el desarrollo de medidas que mejoren la normativa para la conciliación del personal empleado en las organizaciones laborales.
- Negociar con sindicatos, trabajadoras y trabajadores, el desarrollo e implementación de planes de igualdad que incorporen medidas de conciliación, etc.

Los sindicatos, como agentes sociales:

- Desarrollando acciones de información y sensibilización entre trabajadoras y trabajadores principalmente.
- Negociando con las empresas el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad que incorporen medidas de conciliación.
- Negociando con la empresa la incorporación de cláusulas de igualdad que permitan la conciliación entre vida familiar, laboral y personal, en el ámbito de la negociación colectiva y promoviendo la reorganización del trabajo para que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas.

Otros agentes sociales (Asociaciones, fundaciones, ONG,s...):

- Haciendo propuestas en materia de conciliación tanto a la Administración, como al empresariado, sindicatos y comunidades.
- Desarrollando acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía.
- Creando servicios de atención para personas dependientes.

Los hombres y las mujeres

- Reclamar y hacer uso de sus derechos legales para el cuidado y atención de personas dependientes
- Negociar y compartir de manera equitativa las responsabilidades de la esfera privada

FUENTES

Apartado 2.1. Beneficios y posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones laborales:

- Cruz Roja: Medidas de apoyo a las familias y a la flexibilidad laboral.

Apartado 2.2. Recorrido por la normativa que regula los derechos de la conciliación.

- Una parte de la información del desarrollo normativo ha sido extraída de la Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003.

Apartado 2.3. Derechos laborales para la conciliación:

- Cuaderno informativo de la Secretaría de la Mujer de CC.OO Extremadura: “Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal”. Proyecto ELOISA.

Apartado 4.1. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia. Datos Generales

- Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.
- Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación de la vida laboral y familiar. INE.
- Encuesta europea de Ingresos y Condiciones de Vida (EU-SILC). Eurostat.

Apartado 4.2. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia. Datos en Extremadura. Indicadores por CC.AA

- Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación de la vida laboral y familiar. INE.

Apartado 4.3. Tiempo de trabajo (análisis de los convenios colectivos firmados en el primer semestre de 2012 en Extremadura):

- “La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en Extremadura”. Informe del primer semestre de 2012 elaborado la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura).
- Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social

Apartado 4.4. La corresponsabilidad como una herramienta facilitadora de una mayor participación social y laboral de las mujeres.

- Boletín informativo del INE.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Campaña, “Te corresponde, Nos corresponde”.

Apartado 4.5. Desarrollo de la red de atención y cuidado de menores y personas dependientes en Extremadura, que aporten un valor positivo a la conciliación.

- INE. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. (Edición 2013). Ministerio de Educación Cultura y Deporte.
- Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat.
- Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Curso 2010-2011. S.G. de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Encuesta de Condiciones de Vida. I.N.E.
- Índice DEC (Índice de desarrollo de los servicios sociales -2013). Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales.

CAPÍTULO V. Conocer buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito de la empresa pública y privada.

- Guía de experiencias de incorporación de medidas de conciliación en las organizaciones laborales de la provincia de Cáceres. Proyecto CONFIO.
- Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas, del SEXPE (programa de promoción de las igualdad de oportunidades en las empresas) y elaborado por Fundación Mujeres.
- Guía de buenas prácticas sobre mainstreaming de género en la empresa: conciliación de la vida laboral y familia. Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura.

Anexos

- Anexo 1: Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SEPAD).
- Anexo 2: Cuaderno informativo de la Secretaría de la Mujer de CC.OO Extremadura: “Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal”. Proyecto ELOISA.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ⇒ Actitudes
- ⇒ Androcentrismo
- ⇒ Patriarcado
- ⇒ Creencias
- ⇒ Cultura
- ⇒ Dignificación
- ⇒ Estereotipos
- ⇒ Valores
- ⇒ Techo de cristal
- ⇒ Profesiones feminizadas
- ⇒ Sensibilización
- ⇒ Conciliación
- ⇒ Transversalidad o mainstreaming
- ⇒ Discriminación
- ⇒ Acción positiva
- ⇒ Igualdad

ACTITUDES:

Regularidad en los sentimientos, pensamientos y predisposiciones del individuo para actuar en relación con algún aspecto del ambiente.

Disposiciones de ánimo manifestadas de algún modo.

ANDROCENTRISMO:

En palabras de Victoria Sau: “enfoque unilateral que toma al varón/hombre como medida de todas las cosas”. Se refiere a todo pensamiento, acción, actitud o idea que considera el valor masculino como prototipo.

El androcentrismo es la visión de mundo desde lo masculino y consiste en tomar al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. A veces esta forma de sexismo degenera en misoginia, que, como su raíz latina lo indica, es el odio o desprecio a lo femenino, la imposibilidad de ver lo femenino; o de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino.

PATRIARCADO:

El patriarcado es un término que se utiliza de distintas maneras para definir la ideología y estructuras institucionales que mantienen la opresión de las mujeres. Es un sistema que se origina en la familia dominada por el padre, estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil, orientada hacia la promoción del consenso en torno a un orden social, económico, cultural, religioso y político que determina que el grupo, casta o clase compuesto por mujeres siempre está subordinado al grupo, casta o clase compuesto por hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder (hasta mucho poder, como las reinas y primeras ministras), o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como es el poder, que ejercen las madres sobre los hijos y las hijas.

CREENCIAS:

Es la convicción que se tiene sobre hechos o cosas teniéndolas por ciertas y aceptándolas como verdad.

CULTURA:

Resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos.

Conjunto de modos de vida y costumbres de una época o grupo social.

La cultura es el rasgo distintivo de la especie humana.

Se entiende por cultura el modo en que los grupos humanos aprenden a organizar su comportamiento y su pensamiento en relación con el entorno físico en que habitan.

El comportamiento es uno de los principales elementos de la cultura y se refiere a la forma en que las personas se relacionan entre sí.

Otro de estos elementos es el factor cognitivo, que se refiere a los modos de representación del mundo por parte de los distintos grupos humanos.

Finalmente, la cultura tiene un componente material, que consiste en los objetos físicos producidos por las sociedades humanas.

DIGNIFICACIÓN:

Paso a una situación de mayor dignidad.

Acción de dignificar, ennoblecer, engrandecer, elevar o enaltecer.

ESTEREOTIPOS:

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia, sexo, edad, etnia, salud, etc.

Idea simplificada y comúnmente admitida que se tiene acerca de alguien o de algo.

Término introducido en 1922 por W. Lippman. Hace referencia a las opiniones preconcebidas, imagen mental simplificada sobre un individuo, un grupo o un objeto, o situaciones no suficientemente fundamentadas en la experiencia. El sujeto, ante otro individuo, grupo o situación le atribuye una serie de rasgos o cualidades sin percatarse de las diferencias (raciales, étnicas, socioeconómicas, de sexo, etc.).

VALORES:

Bienes descubiertos y elegidos libre y conscientemente, que buscan ser realizados por la persona con el reconocimiento de los demás.

Principios ideológicos o morales por los que se guía una persona o una sociedad.

TECHO DE CRISTAL:

Se denomina techo de cristal a la teoría según la cual existen barreras invisibles que impiden a las mujeres desarrollarse profesionalmente y ocupar cargos directivos. Es la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a los puestos de decisión

demostrando la eficacia de la aplicación del criterio de diversidad de género en equipos directivos. Es la barrera casi infranqueable que tienen que romper las mujeres para acceder desde los puestos intermedios de la empresa a las esferas de alta dirección.

PROFESIONES FEMINIZADAS:

Presencia mayoritaria de mujeres en profesiones que tradicionalmente han sido desempeñadas por ellas, en donde se reflejan los estereotipos laborales al considerar que son profesiones exclusivas de mujeres como la sanidad, la enseñanza y la limpieza.

SENSIBILIZACIÓN:

Comunicación persuasiva y acciones destinadas a apoyar una causa o asunto que persigue un cambio en las políticas, las opiniones y los programas.

CONCILIACIÓN:

Conciliar, desde términos de igualdad entre hombres y mujeres, quiere decir compartir, distribuir equitativamente y responsablemente las oportunidades en todos los ámbitos de la vida: familiar, laboral, social y económico.

La conciliación persigue conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan desarrollarse en las diferentes facetas de sus vidas.

TRANSVERSALIDAD O MAINSTREAMING:

Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de las políticas, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la elaboración de las políticas. Definición del Consejo de Europa 1998. El mainstreaming es la integración de las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres y hombres en todas las políticas y actividades con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres y a movilizar todas las políticas con el propósito de alcanzar la igualdad teniendo en cuenta durante la fase de planificación, sus efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres durante la ejecución, el asesoramiento, el control y la evaluación.

DISCRIMINACIÓN:

Situación de marginación que incide sobre ciertos colectivos. Existen dos tipos de discriminación: la directa, cuando existe un tratamiento formalmente desigual, y la indirecta o encubierta, que se da cuando no existe un tratamiento formalmente desigual o no tiene por causa formal uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, pero resulta perjudicial para alguno de los colectivos que éste pretende proteger de manera específica.

Es consecuencia de la aplicación de una medida neutra, en cuanto que es idéntica para ambos sexos, pero cuyas consecuencias resultan perjudiciales o no favorecen a las mujeres.

ACCIÓN POSITIVA:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Son estrategias temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios y comportamientos o prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

IGUALDAD:

Condición de ser uno/a igual a otro/a. Implica haber paridad e identidad. La igualdad de oportunidades es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión o etnia.

Ausencia de toda barrera sexista para la participación cultural, económica, política y social.

Principio de igualdad de derechos y de trato entre mujeres y hombres.

ANEXOS

Fuente¹⁷ Anexo I: Recursos de Atención a la Dependencia en Extremadura

¹⁷ SEPAD

Anexo 1: Recursos de Atención a la Dependencia en Extremadura.

GOBIERNO DE EXTREMADURA
Consejería de Salud y Política Social

CARTERA DE SERVICIOS DEL SEPAD Y PLAZAS EN CENTROS ACREDITADOS PARA VINCULADAS AL SERVICIO
(Actualizada a fecha 01 de julio de 2013)

GERENCIA TERRITORIAL DEL SEPAD EN BADAJOZ

CENTROS DE MAYORES

R.G.D (Residencia Gestión Directa), P.C.M (Plazas Conveniadas Municipales), P.C.P (Plazas Concertadas Privadas), T2 (Plazas Sociosanitarias T2), T3 (Plazas Sociosanitarias T3), CDG.D.(Centros de Día Gestión Directa), PVS (Plazas Vinculadas al Servicio en Centros Privados Acreditados).

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ CDGD		FCM		PCP		Plazas Sociosanitarias		PVS	
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD
ACCESO AL SISTEMA	R.M VIRGEN DEL CARMEN	ALBUQUERQUE			18D						8	
	C.D. AFA TIERRA DE BARROS	ALMENDRALEJO										30
	FUNDACION SAN JUAN DE DIOS EXTREMADURA	ALMENDRALEJO					36					
	COMSER, s.l. (Gerovitalia)	ALMENDRALEJO							60	70	40	
	C.R. NTRA ^a SR ^a DE LA PIEDAD	ALMENDRALEJO	40A+15D									
	R.M. BARCARROTA	BARCARROTA			30D						28	10
	C.R. HERNANDO DE SOTO	JEREZ DE LOS CABALLEROS	42 A									
	CENTRO SOCIOSANITARIO LA ALBUERA (Las Caleñas)	LA ALBUERA			38D						15	
	RESIDENCIA DE MAYORES LA ALBUERA C/ Manuel Díaz Escobar	LA ALBUERA			50 D							
	C.D. DE LOBON	LOBON				10D						
	R.M.VIRGEN DE BARBAÑO	MONTUJO					10				16	
	C.R. EUGENIA DE MONTUJO	MONTUJO	28 A									
	C.R.EL VALLE (CAD DE MONTUJO)	MONTUJO	96 Dm	20 Dm								
	R.C. OLIVENZA	OLIVENZA			70 D							
	CASER RESIDENCIAL (C/E BA. SERVIC SOCIOSA, S.A.) OLIVENZA	OLIVENZA							20	60	68	
	FUNDACION HOSPITAL STA CASA DE LA MISERICORDIA	OLIVENZA									14	
	C.D. DE PUEBLA DE LA CALZADA	PUEBLA DE LA CALZADA				20D						
	C.D. STA MARTA DE LOS BARROS	SANTA MARTA DE LOS BARROS				*5D						10
	R.M. SAN VICENTE DE ALCANTARA	SAN VICENTE DE ALCANTARA			28D						32	40
	R.M. Y C.D TORRE DE MIGUEL SESMERO	TORRE DE MIGUEL SESMERO									30	22
	C.D VALDELACALZADA	VALDELACALZADA										15
	C.D. VALVERDE DE LEGANES	VALVERDE DE LEGANES										19
	R.M. VILLALBA DE LOS BARROS	VILLALBA DE LOS BARROS			19 D	10D					1	10

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGG/ CDGD		PCM		PCP		Plazas Sociosanitarias		PVS	
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD
	R.M. ARROYO DE SAN SERVAN	ARROYO DE SAN SERVAN			5 D	15D						
	CASA SAN JOSE Y PADRE LEOCADIO	CALAMONTE									12	
	PUENTE REAL I	BADAJOS								40	5	
	PUENTE REAL II (Geriatricos Extremeños, S.A.)	BADAJOS							20	20	80	45
DEPENDENCIA II	R.M. VIRGEN DE LA SOLEDAD, S.L.	BADAJOS									90	10
	C.D. VITALIA	BADAJOS										77
	MAFRE QUAVITAE, S.A.	BADAJOS							20	40	90	30
	LA GRANADILLA	BADAJOS	112 A + 68 D									
	C.D. AFAEK VIRGEN DE GUADALUPE	BADAJOS										30
	C.D. DE GUADIANA	GUADIANA				*7D						3
	C.R. EL PRADO	MERIDA	146 A + 102 D	26 Dm								
	RESIDENCIAL ROSALBA (Inverblon, S.L.)	MERIDA							30	60	160	65
	LOS OLIVOS DE MERIDA, S.L.	MERIDA					20			40	9	
DEPENDENCIA III	C.D. DE ALANGE	ALANGE				*7D						
	RESIDENCIA HOGAR SAN JOSE	AZUAGA									52	
	C.R. FUENTE ATENOR	AZUAGA	30A+40D									
	R.M. BERLANGA	BERLANGA			5 D							
	C.D. DE BURGUILLOS DEL CERRO	BURGUILLOS DEL CERRO				20D						
	NUESTRA SRA DEL AMPARO	BURGUILLOS DEL CERRO									18	
	R.M. FUENTE DE CANTOS	FUENTE DE CANTOS			35D							
	R.M. FUENTE DEL ARCO	FUENTE DEL ARCO			8 D							
	R.M. GUAREÑA	GUAREÑA			25D						13	
	C.D. HORNACHOS	HORNACHOS										15
	R.M. LA ZARZA	LA ZARZA			35D						1	15
	C.D. AFENAD	LLERENA										30
	R.M. LOS SANTOS DE MAIMONA	LOS SANTOS DE MAIMONA			83 D	14D						
	R.M. MEDINA DE LAS TORRES	MEDINA DE LAS TORRES			16 D							
	C.R. SAN JUAN MACIAS	RIBERA DEL FRESNO									22	
	C.R. PRESIDENTE J.C RODRIGUEZ IBARRA	VILLAFRANCA DE LOS BARROS	72 D + 30 Dm	10 Dm + 10 F								
	C.R. LA CORONADA	VILLAFRANCA DE LOS BARROS	40 A + 25 D									
	CARE EXTREMADURA (Residencia SENIR, S.L.U.)	VILLAFRANCA DE LOS BARROS									81	10
	S.C.D. DEMENCIAS "FUNDACION ASMI"	ZAFRA										65
	LAS MERCEDES R.M. SIERRA PINAR (Giamex, s.l.)	ZAFRA					10			20	90	55
R.M. ZAFRA	ZAFRA			60D	20D							

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ COGD		PCM		PCP		Plazas Sociosanitarias		PVS		
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD	
	RES. JESUS DE NAZARENO	CABEZA DEL BUEY										40	
	R.M. CABEZA DEL BUEY	CABEZA DEL BUEY			10 D								
	C.DIA. DE CAMPANARIO	CAMPANARIO				20D							
	C.NOCHE. DE CAMPANARIO	CAMPANARIO				10D							
	R.M CASAS DON PEDRO (MANUEL LABRADOR CALDERON)	CASAS DE DON PEDRO			9D							9	12
	R.M. M. CASTILBLANCO	CASTILBLANCO			5 D	10						20	10
	R.M. CASTUERA	CASTUERA			89D	20D							
	C.D. DE ALZHEIMER	DON BENITO											16
	FUNDACION HOSPITAL SAN ANTONIO	DON BENITO							20	20		20	
	RES. STA TERESA DE JORNET	DON BENITO										54	
	RES. ENCINAR DE LAS CRUCES	DON BENITO								60		65	60
	C.R. ALONSO DE MENDOZA	DON BENITO	50 A										
DEPENDENCIA IV	C.R. LA SIBERIA	HERRERA DEL DUQUE	44 A + 20 D										
	C.D. DE LA CORONADA	LA CORONADA				10D							
	C.D. DE LA HABA	LA HABA				*5D							
	RESIDENCIA EL BALCÓN	MAGACELA										30	
	C.D. DE MEDELIN	MEDELIN				*5D							
	R.M. PEÑALSORDO	PEÑALSORDO			10 D								
	C.D. PERALEDA DEL ZAUCEO	PERALEDA DEL ZAUCEO											25
	R.M. SAN ANTON	PUEBLA DE ALCOCER			5D							1	
	R.M. QUINTANA DE LA SERENA	QUINTANA DE LA SERENA			10D								
	ABELLANES RESID DE MAYORES	SANCTI SPIRITUS										6	7
	R.M. SANTA AMALIA	SANTA AMALIA			40D	10D							
	C.D. DE SIRUELA	SIRUELA				5D							
	Centro Geriátrico NTRA.SRA.GUADALUPE (San Roque)	TALARRUBIAS								20		14	15
	C.D. DE TAMUREJO	TAMUREJO				5D							
	R.M. VALLE DE LA SERENA	VALLE DE LA SERENA			10 D								
	LA SALUD	VILLANUEVA DE LA SERENA										20	
	C.R. FELIPE TRIGO	VILLANUEVA DE LA SERENA	254 D	13 Dm									
	C.R. SAN FRANCISCO	VILLANUEVA DE LA SERENA	28A+35D										
	C.D. DE ALZHEIMER	VILLANUEVA DE LA SERENA				30Dm							35
	C.D VICTORIA MARTOS	VILLANUEVA DE LA SERENA				15D							15
R.M.M. ZARZA CAPILLA	ZARZA CAPILLA			5 D									

* Centros de día cuyo acceso a las plazas se realiza a través de la UGRDS. Los centros sin asterisco solamente se puede ofrecer mantenimiento de recurso

A = Plazas personas autónomas	Nota: Las plazas A no pueden ser concedidas a personas dependientes
D = Plazas personas dependientes	
Dm = Plazas personas con demencia	
F = Plazas personas funcionales	

CENTROS DE DISCAPACIDAD											
R.A.E. (Residencia Apoyo Extenso), R.A.L. (Residencia Apoyo Limitado), V.T. (Vivienda Tutelada), CO (Centro Ocupacional), C.D. (Centro de Día), A.T. (Atención Temprana), H.F. (Habilitación Funcional), M.F. (Módulo Familiar).											
SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RAE	RAL	VT	CD	CO	AT	HF	MF	PVS
ACCESO AL SISTEMA	ADIFISA	Alburquerque						5			
	Ayuntamiento de Alburquerque	Alburquerque					15				
	APROSUBA-2	Almendralejo				41	63	39	33		
	APROSUBA-5	Jerez de los Caballeros				22	41	15	48		
	APROSUBA-8	Montijo			12	40	65	40	52		
	APROSUBA-14	Olivenza				11	29	30	33		
	"NTRA.SRA.DE LA LUZ"	Badajoz	18	12	24	20	92				
	CADEX	Badajoz						49	X		
	ADABA	Badajoz						20	10		
	AEXPAINBA	Badajoz			6		50		27		
	IBERDOWN	Badajoz						10	15		
DEPENDENCIA II	DOWN- Extremadura-	Badajoz						21	24		
	COCEMFE	Badajoz							120		
	ASPACEBA	Badajoz	12			44		10	126		
	APNABA	Badajoz	11			15		45	130		
	APROSUBA-3	Badajoz	23	12	4	22	56	56	47		
	DOWN-Extremadura-	Mérida						20	39		
	IBERDOWN	Mérida						10	15		
	APROSUBA-7	Mérida	23			26	61	50	72		
	ROSALBA	Mérida									18 RAE + 18 RAL
DEPENDENCIA III	APROSUBA-10	Azuaga		12		17	41	10	11		
	AYUNTAMIENTO FUENTE DE CANTOS	Fuente de Cantos					23				
	APROSUBA-6	Llerena			9	24	36	18	47		
	LA PROVIDENCIA	Ribera del Fresno	46	26			24				
	APROSUBA-13	Villafraanca de los Barros	14			18	25	34	34		
	APROSUBA-1	Zafra	18	16		24	56				
	DOWN-Extremadura-	Zafra						21	54		
ASPACEBA	Zafra						20	20			
DEPENDENCIA IV	APROSUBA-11	Cabeza del Buey	28	12		14	27	10	15		
	MANCOMUNIDAD DE LA SERENA	Castuera						12	19		
	APROSUBA-4	Don Benito				34	60	40	48		
	NTRA.SRA.DE LAS CRUCES	Don Benito	120	60						14	
	SOPEMI	Navalvillar de Pela					14				
	APROSUBA-12	Puebla de Alcocer			4	17	25	17	30		
	APROSUBA-9	Villanueva de la Serena	40	14	8	64	94	50	52		
	DOWN-EXTREMADURA	Don Benito							30		
APROSUBA-15	Herrera del Duque						5	14			

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RAE	RAL	VT	CD	CO	AT	HF	MF	PVS
TOTALES ACCESO AL SISTEMA			0	0	12	114	213	129	166		
TOTALES DEPENDENCIA II			87	24	36	127	259	291	625 + X	0	18 RAE + 18 RAL
TOTALES DEPENDENCIA III			78	56	9	83	205	103	166		
TOTALES DEPENDENCIA IV			188	86	12	129	220	134	217	14	
TOTALES GERENCIA TERRITORIAL DE BADAJOZ			353	166	69	333	627	637	1173 + X	14	18 RAE + 18 RAL

SECCIÓN DEPENDENCIA		NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	CRR	PT
CENTROS DE SALUD MENTAL CRR (Centro Residencial de Rehabilitación), PT (Pisos Tutelados)					
DEPENDENCIA II		CENTRO RESIDENCIAL DE REHABILITACIÓN	BADAJOZ	38	0
		PISO TUTELADO	MÉRIDA	0	16
DEPENDENCIA IV		PISO TUTELADO	DON BENITO	0	12

SECCIÓN DEPENDENCIA		TIPO DE SAD	LOCALIDAD	Nº HORAS
SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO SAD del SAAD (Servicio de Ayuda a Domicilio del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia)				

ACCESO AL SISTEMA	SAD del SAAD	ALBURQUERQUE	9.774
	SAD del SAAD	ACEUCHAL	9.536,40
	SAD del SAAD	MONTIJO	27.043,20
	SAD del SAAD	OLIVENZA	19.893,60
	SAD del SAAD	PUEBLA DE LA CALZADA	9.666
	SAD del SAAD	SAN VICENTE ALCANTARA	10.065,60
	SAD del SAAD	TALAVERA LA REAL	8.856
DEPENDENCIA II	SAD del SAAD	CALAMONTE	10.508,40
DEPENDENCIA III	SAD del SAAD	AZUAGA	14.752,80
	SAD del SAAD	GUAREÑA	12.700,80
	SAD del SAAD	LLERENA	10.087,20
	SAD del SAAD	VILLAFRANCA DE LOS BARROS	22.561,20
	SAD del SAAD	ZAFRA	27.140,40
DEPENDENCIA IV	SAD del SAAD	CABEZA DEL BUEY	9.601,20
	SAD del SAAD	CAMPANARIO	9.504,00
	SAD del SAAD	CASTUERA	11.480,40
	SAD del SAAD	NAVALVILLAR DE PELA	8.240,40
	SAD del SAAD	QUINTANA DE LA SERENA	8.920,80
	SAD del SAAD	SANTA AMALIA	7.624,80

CARTERA DE SERVICIOS DEL SEPAD Y PLAZAS EN CENTROS ACREDITADOS PARA VINCULADAS AL SERVICIO
(Actualizada a fecha 01 de julio de 2013)

GERENCIA TERRITORIAL DEL SEPAD EN CÁCERES

CENTROS DE MAYORES

R.G.D (Residencia Gestión Directa), P.C.M (Plazas Conveniadas Municipales), P.C.P (Plazas Concertadas Privadas), T2 (Plazas Socio-sanitarias T2), T3 (Plazas Socio-sanitarias T3), CDG.D.(Centros de Día Gestión Directa), PVS (Plazas Vinculadas al Servicio en Centros Privados Acreditados).

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ CDGD		PCM		PCP		Plazas Socio-sanitarias		PVS		
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD	
CACERES NORTE	R.M. ACEITUNA	ACEITUNA			4D								
	RESIDENCIA MADRE FC	AZABAL									43		
	RESIDENCIA BANIAM	BAÑOS DE MONTEMAYOR								20	48	20	
	NTRº SRº DE GUADALUPE (Jupema, S.L.)	BOHONAL DE IBOR								60	18		
	R.M CALZADILLA	CALZADILLA			18D								
	C.R. CARRASCALEJO	CARRASCALEJO									38	10	
	R.M CASAR DE PALOMERO	CASAR DE PALOMERO			6D						2	10	
	R.M.M. CASARES DE HURDES	CASARES DE HURDES			25 D								
	R.M.M. CASAS DEL CASTAÑAR	CASAS DEL CASTAÑAR			4 D								
	R.M. CASATEJADA	CASATEJADA			15 D								
	R.M y C.D LA HERMANDAD	CEDILLO									4	7	
	C.D. DIVINA JUVENTUD	CORIA										15	
	RESIDENCIA CLUB ANCIANOS CORIA	CORIA			88D								
	R.M DELEITOSA	DELEITOSA			18D							2	
	C. R. SIERRA DE GATA	GATA		40 A									
	C.R. Con C.D HERNAN PEREZ	HERNAN PEREZ										24	3
	R.M. HERVAS	HERVAS			46D								
	C-D JARAIZ DE LA VERA	JARAIZ DE LA VERA					*12D						
	C.R. DE JARAIZ DE LA VERA	JARAIZ DE LA VERA		63 A									
	R.M LA PESGA	LA PESGA			14D		*7D					14	7
	R.M BUENAVISTA	LOSAR DE LA VERA										37	
	R.M LOSAR DE LA VERA(SERVIMAYOR)	LOSAR DE LA VERA										40	
	R.M. MADRIGAL DE LA VERA	MADRIGAL DE LA VERA			48D								
	RESIDENCIA Y C.D. MAJADAS DE TIETAR	MAJADAS DE TIETAR										12	3
	Ntra.SRº DE LA LUZ	MALPARTIDA DE PLASENCIA							20		20	36	
	R.M SAN BLAS (GRANADO ALCON)	MORALEJA										12	
	R.M. VIRGEN DE LA VEGA	MORALEJA										28	
	C. DIA DE MORALEJA (Demencia y Funcional)	MORALEJA			15 Dm + 15 F								
	R.M. NAVAONCEJO	NAVAONCEJO				15 D							
	C.R. Mº ANGELES BUJANDA	NAVALMORAL DE LA MATA		70 A									
R.M. SAN MIGUEL (La Zarzuela, S.L.)	NAVALMORAL DE LA MATA									40		10	

REAL DE MAYORES. S.A.	NAVALMORAL DE LA MATA									40	50	30
CD CONDE DE ALYO	NAVALMORAL DE LA MATA											80
R.M PERALES DEL PUERTO	PERALES DEL PUERTO			15D							15	
C.D. DE PESQUEZA	PESQUEZA					*7D						3
R.M PINOFRANQUEADO	PINOFRANQUEADO			14D							18	
C.D. ARCO IRIS	PIORNAL											15
C.R. LOS PINOS	PLASENCIA	96 DM	20 Dm									
C.D. AFADS- NORTE DE CACERES	PLASENCIA											12
C.D. LA JARA	PLASENCIA											21
C.R. SAN FRANCISCO	PLASENCIA	55 A + 55 D	10 Dm									
RESIDENCIA HOGAR DE NAZARET	PLASENCIA							5			19	17
R.M. POZUELO DE ZARZON	POZUELO DE ZARZON			4 D								
R.M.M. RIOLOBOS	RIOLOBOS			5 D								
R.M. ROMANGORDO	ROMANGORDO			25 D								
R.M. SAN MARTIN DE TREVEJO	SAN MARTIN DE TREVEJO			30 D								
C.D. SANTIBAÑEZ EL BAJO	SANTIBAÑEZ EL BAJO											15
EL ROMERAL (Residencia R.B., S.L.)	TALAYUELA							7		20	21	
R.M. TORRE DE DON MIGUEL	TORRE DE DON MIGUEL			37 D							11	17
R.M. ILUMINADA MARTIN DE OVELAR	TORRECILLA DE LOS ANGELES			6D							31	2
C.D. DE TORREJONCILLO Mancom. Rivera Fresnedosa	TORREJONCILLO					20D						
R.M. VALDEOBISPO	VALDEOBISPO			5D								
C.R. LAS HURDES	VEGAS DE CORIA	24 A										
R.M VILLA DEL CAMPO	VILLA DEL CAMPO			6D								
R.M. VILLANUEVA DE LA VERA	VILLANUEVA DE LA VERA			28 D	25D							

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ CDGD		PCM		PCP		Plazas Socioasistenciales		PVS	
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD
	RES, LA ESPERANZA	ALBALA									10	20
	RES SAN PEDRO DE ALCANTARA	ALCANTARA			10D						60	
	R.M ALCUESCAR	ALCUESCAR			10D							
	R.M.M. ALDEA DEL CAÑO	ALDEA DEL CAÑO			22D							
	R.M. ALDEA CENTENERA	ALDEACENTENERA			7D							
	R.M. ALISEDA	ALISEDA			14D						18	10
	CENTRO RESIDENCIAL ALMOHARIN	ALMOHARIN									26	
	C.D ARROYO DE LA LUZ	ARROYO DE LA LUZ				10D						
	R.C. VIRGEN DE LA LUZ	ARROYO DE LA LUZ			35D						15	
	R.M. ARROYOMOLINOS	ARROYOMOLINOS			6D						6	5
	R.M.M BROZAS	BROZAS			6D							
	RES CIUDAD PARQUE JARDIN	CACERES									104	10
	CARE EXTREMADURA 2002,S.L.	CACERES							20		74	18
	RES LA CONSOLACION	CACERES									2	
	RESIDENCIA GERYVIDA	CACERES								58	136	30
	RES NTRA SRA DEL ROSARIO	CACERES									22	2
	C.D. CHANCLON	CACERES			30Dm + 30F							
	C.R. EL CUARTILLO	CACERES			320D							
	C.R. CERVANTES	CACERES			136A + 68D	32Dm						
	RESIDENCIA GERIATRICA SAN RAFAEL	CASAR DE CACERES									26	

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ CDGD		PCM		PCP		Plazas Sociosanitarias			PVS		
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD		
CACERES SUR	CENTRO EUROPEA 1 S.L.U	CASAR DE CACERES							10		20	40	70	
	C.D. CASAR DE CACERES	CASAR DE CACERES					20D							
	C.M. SIERRA SA PEDRO-Serv.Geriátrico Cacereno S.L.	CASAS DE DON ANTONIO									40		10	10
	R.M. GARROVILLAS DE ALCONETAR CENTRO NUEVO	GARROVILLAS DE ALCONETAR					39D						45	
	C.D. DE GUADALUPE	GUADALUPE					15D							
	R.M. JARAICEJO	JARAICEJO					15D	10D						
	R.M. LOGROSAN	LOGROSAN					12D							
	R.M. MADROÑERA	MADROÑERA					18D							
	C.D. DE MALPARTIDA DE CACERES	MALPARTIDA DE CACERES					15	30D						10
	R.M. MATA DE ALCANTARA	MATA DE ALCANTARA					5D	*3D						
	R.M. SAN MARTIN DE PORRES	MIAJADAS							11				17	7
	NOVOGER MIAJADAS, S.L.	MIAJADAS											28	
	C.D. MIAJADAS	MIAJADAS						*16D						19
	R.M. BALCON DE EXTREMADURA	MONTANCHEZ					54D							
	R. GERIÁTRICA ASISTIDA PADRE DAMIAN	PLASENZUELA					42D							
	R.M. ROBLEDILLO DE TRUJILLO	ROBLEDILLO DE TRUJILLO					10D						13	
	R.M. SANTIAGO DE ALCANTARA	SANTIAGO DE ALCANTARA					20D							
	RES NTRA SRA DE LA ASUNCION	TORRE DE DON MIGUEL					40D						8	17
	R.M.M TORRECILLA DE LA TIESA	TORRECILLA DE TIESA					18D							
	R.C. BUENOS AIRES	VALENCIA DE ALCANTARA					45D							
R.M. VILLA DEL REY	VILLA DEL REY					5D								

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RGD/ CDGD		PCM		PCP		Plazas Sociosanitarias			PVS	
			RES	CD	RES	CD	RES	CD	T2	T3	RES	CD	
* Centros de día cuyo acceso a las plazas se realiza a través de la UGRDS. Los centros sin asterisco solamente se puede ofrecer mantenimiento de recurso													
A = Plazas personas autónomas		Nota: Las plazas A no pueden ser concedidas a personas dependientes											
D = Plazas personas dependientes													
Dm = Plazas personas con demencia													
F = Plazas personas funcionales													

CENTROS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
R.A.E. (Residencia Apoyo Extenso), R.A.L. (Residencia Apoyo Limitado), V.T. (Vivienda Tutelada), CO (Centro Ocupacional), C.D. (Centro de Día), A.T. (Atención Temprana), H.F. (Habilitación Funcional).

SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	RAE	RAL	VT	CD	CO	AT	HF	PVS
CACERES NORTE	VERA	Jaralíz de la Vera		44			45			
	ASPACE	Jaralíz de la Vera				12		41	80	
	MENSAJEROS DE LA PAZ	Moraleja				12	73			
	ASPACE	Moraleja				8		30	52	
	APTO	Navalmoral de la Mata					40			
	MENSAJEROS DE LA PAZ	Nuñomoral	69							
	M ^a JESÚS LÓPEZ HERRERO	Plasencia	63			24				
	DOWN-Extremadura-	Plasencia					25	25	53	
	ASCAPAS	Plasencia						10	10	
	ASPACE	Plasencia				10		50	120	
PLACEAT	San Gil	5	30							

	PLACEAT	Plasencia		24	16	17	125			
CACERES SUR	ASINDI	Alcántara	24	22		12	32	10	25	
	FRANCISCO DE ASÍS	Aldea del Cano	20							
	AYUNTAMIENTO (V.T.Femenina)	Almoharín			7					
	NACE	Cáceres			7					
	COCEMFE	Cáceres	12			19			50	
	NOVAFORMA	Cáceres	15	12		39	92			
	DOWN-Extremadura-	Cáceres					18	20	72	
	ASPACE	Cáceres	12			21		13	110	
	CADEX	Cáceres						90	X	
	AFTEA	Cáceres						14	82	
	ASPAINCA	Cáceres					18	42	70	
	HNOS. CRUZ BLANCA	Cáceres	29							
	ASDIVI	Guadalupe					12	12	11	
	SOMIMA	Madrigalejo					12			
	"EL EJIDO"	Miajadas					43			
	AYUNTAMIENTO (V.T.Masculina)	Miajadas			11					
ASPYAM	Trujillo				7	20				
TOTALES CACERES NORTE			137	98	16	83	308	156	315	
TOTALES CACERES SUR			112	34	25	98	247	201	420+X	
TOTALES GERENCIA TERRITORIAL DE CÁCERES			249	132	41	181	555	357	735+X	

CENTROS DE SALUD MENTAL				
SECCIÓN DEPENDENCIA	NOMBRE CENTRO	LOCALIDAD	CRR	PT
CACERES NORTE	CENTRO RESIDENCIAL DE REHABILITACIÓN	PLASENCIA	40	0
CACERES SUR	CENTRO RESIDENCIAL DE REHABILITACIÓN	CÁCERES	38	0
SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO				
SAD del SAAD (Servicio de Ayuda a Domicilio del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia)				
SECCIÓN DEPENDENCIA	TIPO DE SAD	LOCALIDAD	Nº HORAS	
CACERES NORTE	SAD del SAAD	CORIA	22.291,20	
	SAD del SAAD	JARAIZ DE LA VERA	11.491,20	
	SAD del SAAD	MORALEJA	13.662,00	
CACERES SUR	SAD del SAAD	ARROYO DE LA LUZ	11.361,60	
	SAD del SAAD	CASAR DE CÁCERES	8.380,80	
	SAD del SAAD	MALPARTIDA DE CACERES	7.646,40	
	SAD del SAAD	MIAJADAS	17.463,60	
	SAD del SAAD	TRUJILLO	16.880,40	
	SAD del SAAD	VALENCIA DE ALCÁNTARA	10.540,80	

ENTIDADES DE AYUDA A DOMICILIO ACREDITADAS EN EXTREMADURA

Ordenado Alfabéticamente por ENTIDAD titular del servicio

Toda la Comunidad Autónoma de Extremadura



Municipio-Sede de Entidad	Entidad Titular del Servicio	Teléfono	Dirección	Código Postal
Aceuchal	CHICOR, Servicios Sociales		C/ Cuartel, 43	06207
Ahillones	ISABEL PÉREZ VENEGAS		C/ Cristóbal Colón, 55	06940
Alagón	FLOR DEL CEREZO, S.L.	927-17 36 55	Finca El Rincón, 6	10690
Alburquerque	SERALBU, Sociedad Cooperativa		Avda. Pablo Lapeña, 13, 1º	06510
Alcuescar	SERVICIOS JUEZ Y GUERRA, S.L.	927-38 46 44	C/ Olivo, s/n	10160
Aldeanueva de la Vera	SERVICA, Servicios Sociales, C.B.	927-02 56 05	C/ Maestro Aparicio, 22	10440
Alía	BIENESTAR LAS VILLUERCAS	927-36 62 60	C/ Camino Pozo de la Moya, 4	10137
Almendralejo	ADIPER, Servicios Sociosanitarios, S.L.U.	902-36 29 27	C/ Hornacho, 8	06200
Almendralejo	AESGERIAL, S.L.		C/ Vicente Aleixandre, 12, 2º	06200
Almendralejo	CUIDAREX, S.C.		C/ Cruz, 7	06200
Almendralejo	DEPENDENCIA EN EXTREMADURA (Rafael Muñoz Claros)	924-53 65 02	Avda. República de Cuba, 25, Portal 1,3ºD	06200
Almendralejo	FRANCISCO J. BENAVENT SÁNCHEZ	924-67 16 23	C/ Los Sauces, 12	06200
Almendralejo	FUNDACIÓN SAN JUAN DE DIOS, Ayuda a Domicilio, Fundación	924-67 00 17	C/ Paseo de la Piedad, 5	06200
Almendralejo	SERVICIOS AUXILIARES DEL FRESNO, S.L.	924-67 77 05	Avda. de la Paz, 18-5 Izq.	06200
Almendralejo	SERVICIOS TIERRA DE BARROS, S.C.		C/ Zacarías de la Hera, 9, Bajo	06200
Arroyo de San Serván	SAN MARTÍN (Antonio Manuel Almeida Manzano)	924-34 32 31	C/ Franco García Sánchez, 12	06850
Badajoz	ADAME Servicios		Plaza Virgen de Botoa, 7, Portal 6, 2º B	06010
Badajoz	AOEX	924-20 77 13	C/ Godofredo Ortega Muñoz 1, local 10	06011
Badajoz	APDEX, S.L.	924-20 03 68	C/ Benegas, 3, Bajo	06002
Badajoz	ASOCIACIÓN CONTIGO		Ctra. de Olivenza, Km 3.100	06011
Badajoz	ASFA 21-Badajoz, S.L.	924-24 80 35	C/ Sor Agustina, 6, B	06002
Badajoz	ASINDE (Rafael Manuel Rivero Núñez)	924-26 22 47	C/ José de Espronceda	06001
Badajoz	CLECE, S.A.	924-24 62 14	C/ Luis Álvarez Lencero, 3, Edificio EURODOM, planta 5ª, puerta 4. CP 06011	06011
Badajoz	DEPENDENCIA EN EXTREMADURA (Rafael Muñoz Claros)	924-53 65 02	C/ América, nº 24-1ºC	06010
Badajoz	EL ÁNGEL, Servicios Asistenciales a Domicilio, S.L.U.	924-26 28 96	C/ República Argentina, 6, D	06005
Badajoz	FEMOEX, Servicios Integrales, S.L.	924-20 12 13	C/ Hierbabuena, 4, Esc 2-3ºC	06010
Badajoz	HERREGLOS, S.L. (EDADES-Badajoz)	924-27 59 85	Avda. Adolfo Díaz Ambrona, 6, Bajo	06006
Badajoz	LOS ÁNGELES, Servicios Médicos, S.L.	924-24 24 25	Fernando Castón, 6	06005
Badajoz	NTRA. SRA. DE LA SOLEDAD, S.L., Residencia-SAD	924-25 55 03	Avda. Díaz Ambrona, 16	06006
Badajoz	REAL HOGAR, S.L.	924-27 95 28	C/ Castillo Puebla de Alcocer, s/n	06006
Badajoz	SADHEA, Servicio de Ayuda a Domicilio	924-28 67 89	Carretera de Cáceres, 86	06008

Badajoz	SADINBA Servicios, S.L.	924-25 63 40	C/ Jacinta García Hernández, 13, Despacho 19	06011
Badajoz	SADINBA Servicios, S.L.	924-42 76 91	Avda. Santiago Ramón y Cajal, 5, Bajo, Local 1A.	06001
Badajoz	SERASCOOP, Servicios Asistenciales, Sociedad Cooperativa	924-25 20 87	C/ Obispo San Juan de la Ribera, 3, PPAL. Derecha	06002
Badajoz	SERVICOOP, Sociedad Cooperativa	924-23 41 93	C/ Menacho, 19, 1º	06001
Badajoz	SUMAN SOCIAL, S.L.	924-20 03 77	C/ Servando González Becerra, 1, 1 J	06011
Badajoz	EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A.	924-22 12 48	C/ Cocotero, 31, Barriada de Llera	06011
Baños de Montemayor	ASISTENCIA DEL AMBROZ		Paraje del Collado de la Gallina, N. 630, Km 429,6	10750
Baños de Montemayor	DEPENDE DE TI	927-22 20 82	C/ Del Baño, 12	10750
Barcarrota	ENCA, C.B.	924-73 66 30	C/ José Sosa Hormigo, 14	06160
Barcarrota	SUROESTE DE SERVICIOS SOCIALES, S.L.		C/ Nuestra Señora de Guadalupe, s/n	06160
Berlanga	LAURA HERNÁNDEZ CORDERO	924-89 42 23	C/ Picota, 29	06930
Bienvenida	TENTUAYUDA, S.L.	924-50 64 82	C/ Juan Muñoz Ortega, 5, A	06250
Cabeza del Buey	CELIA PIEDAD MARTÍN MOYANO PRADA		C/ Nueva, 1	06600
Cabeza del Buey	ISABEL SÁNCHEZ DÍAZ		Plaza de la Magdalena, 2	06600
Cabeza del Buey	SHEREZADE IZQUIERDO DOMÍNGUEZ		C/ Guadiana, 29	06600
Cabezuela del Valle	ETAPAS, Servicio a Domicilio	927-40 60 65	C/ Los Bancales, 2	10610
Cabrero	SERVISOCIAL, S.L.		Paseo del Canchal, 26	10616
Cáceres	ADELANTA		C/ Cabrera, 2	10005
Cáceres	ADIEX Asistencia, S.L.U.	927-20 51 12	C/ Torre de Floripes, 30, Bloque 2, 1ªA	10004
Cáceres	ADIPER, Servicios Sociosanitarios, S.L.U.	902-36 29 27	Avda. Virgen de la Montaña, 23, 1º C	10002
Cáceres	ADOEX		C/ Ávila, 32, 5º E	10005
Cáceres	AIMEKOL, Servicios de Ayuda a Domicilio	927-22 21 43	C/ León Leal, 7, 1º I	10002
Cáceres	ALZHEI-CÁCERES, Asociación	927-22 37 57	Avda. de Cervantes, s/n	10005
Cáceres	ASFA 21-Cáceres, S.L.	927-23 19 05	C/ Amberes, 7	10005
Cáceres	ATENCIÓN SOCIAL DE MAYORES, S.L.U.	927-26 11 75	C/ Clemente Sánchez Ramos, 1, Bajo	10001
Cáceres	AYUDEX		C/ Tomás Pulido, 28	10002
Cáceres	CANAL DEPENDENCIA, S.L.U.		Avda. de la Montaña, 23, 1º C	10002
Cáceres	DEPEND.EX	927-22 15 02	C/ García Plata de Osma, 23, 4º A	10004
Cáceres	DEPENDE DE TI	927-22 20 82	C/ Las Águilas, 2 Bloque 2 I-1ºC	10004
Cáceres	DIVINO MORALES, Residencia-SAD	927-27 01 38	C/ Clemente Sánchez Ramos, 1, Bajo	10001
Cáceres	E24 GERIATRÍA, S.L.		C/ Oaxaca, 38, Bajo	10005
Cáceres	EDADES-Cáceres, Servicios Sociales	927-77 26 05	C/ Colón, 8	10002
Cáceres	EULEN SOCIOSANITARIOS, S.A.	927-62 60 05	Avda. España, 21, 1º	10004
Cáceres	GERASSITANCE, C.B.	927-29 20 44	C/ Doñana, 22	10005
Cáceres	MADIMEX EXTREMADURA, Asociación		Avda. Virgen de la Montaña, 1, 1ª Planta	10002
Cáceres	SÁNCHEZ TOVAR, S.L.	927-22 47 42	C/ Clemente Sánchez Ramos, s/n	10001
Cáceres	SERVICIOS AUXI.IDEL FRESNO, S.L	927-21 50 40	C/ San José, 2, 5º E	10004
Calamonte	CADESA CALAMONTE, Dependencia y Servicios		C/ José María Pereda Pila, 21	06810

	Asistenciales			
Campillo de Llerena	ELEN-ROC Servicios Sociales, S.L.U.	924-68 52 30	C/ López de Ayala, 18	06443
Carcaboso	JÚBILO, Asociación		C/ Real, 74	10610
Casar de Cáceres	PROMOVITAEX	927-29 10 18	C/ Cantarranas, 50	10190
Casar de Palomero	NURIA SÁNCHEZ CALVO	927-43 60 98	C/ Cordero, 19	10640
Castañar de Ibor	TUAYUDED, C.B.		C/ Los Rosales, 18	10340
Coría	ASÁNEX, S.L.	927-50 05 13	C/ Moraleja, 29	10800
Coría	AYUDAS TÉCNICAS Y DEPENDENCIA, S.L.U.	927-50 05 13	C/ Carros, s/n	10800
Coría	M ^a EUGENIA GARCÍA CORRALES		C/ Las Parras, 11, 2 ^o	10800
Coría	ATENCIÓN SOCIAL Y DEPENDENCIA EXTREMEÑA (ASOYDEX)		C/ Navalmoral de la Mata, 18, 1 ^o A	10800
Coría	ULCAYA Servicios, S.L.	927-50 39 68	C/ Canónigo Sánchez Bustamante, 12	10800
Coría	EDITH RODRÍGUEZ RICRA		C/ Navalmoral de la Mata, 1, 2 ^o B	10800
Don Benito	AFAD VEGAS ALTAS-LA SERENA, Asociación	924-80 31 11	Avda. del Pilar, 74	06400
Don Benito	ENSUENTORNO (María Cruz García Contreras)	924-81 26 21	C/ Naranja, 23	06400
Don Benito	FISSEP-VEGAS ALTAS, S.L.	924-81 01 51	C/ Zapateros, 12, Polígono Cepansa	06400
Don Benito	SERVICIOS ASISTENCIALES Y FINANCIEROS, S.L.	924-81 19 76	Avda. de la Constitución, s/n	06400
Don Benito	TE CUIDAN VEGAS ALTAS, S.L.		C/ Juan Aparicio, 2	06400
Fregenal de la Sierra	ABG (Alfredo Blanco González)		Carretera de Sevilla, 4	06340
Fregenal de la Sierra	SERVIFREX, Auxiliares Ayuda a Domicilio, S.C.	924-70 04 56	Barriada Arias Montano, 20	06340
Fuente de Cantos	AZUL, RECUPERACIÓN FUNCIONAL	924-50 03 90	C/ Guadalcanal, s/n	06240
Fuente del Arco	SEDAYA, S.L.		C/ Bastimento, s/n	06980
Fuente del Maestro	DISAEX		C/ Ramón y Cajal, 46	06360
Fuente del Maestro	FENIA DEPENDENCIA, S.C.		C/ Capitán Alonso de Bolaños, 20, Bajo B	06360
Fuente del Maestro	LA FUENTE, Atención Sociosanitaria		Avda. Voluntariado, 9, 1 ^o A	06360
Gata	SIERRA DE GATA, Atención Sociosanitaria, S.L.		Plaza de la Constitución, s/n	10860
Granja de Torrehermosa	SOLUCIÓN INTEGRAL	924-89 54 24	C/ Canalejas, 1	06910
Hervás	DASA		C/ Paraje de la Martina, s/n	10700
Hervás	PREMYSA, Fundación		C/ Tras de Diego, s/n	10700
Hornachos	DEPENDENCIA EN EXTREMADURA (Rafael Muñoz Claros)	924-53 65 02	C/ Los Tomillares, 22	06228
Jerez de los Caballeros	MG SERVICIOS, S.C.	924-73 17 01	C/ Extremadura, 14, A	06380
Llerena	IGUAL (Juliana Abril Murillo)	924-87 06 95	C/ Castillo Viejo, 36	06900
Logrosán	GESTIÓN ÁREAS GERIÁTRICAS, S.L.	927-15 81 78	C/ San Juan, s/n	10120
Losar de la Vera	SERVICA, Servicios Sociales, C.B.	927-02 56 05	Ronda Sur, 107, 2 ^o D	10460
Losar de la Vera	VERAEX, Servicios Sociales (Gregoria Rodríguez Martín)		Travesía de los Molinos, 9	10460
Malpartida de Cáceres	DEMAYOR SERVICIOS, S.L.	927-27 62 57	Avda. de la Constitución, 22	10910
Mérida	ADIEX Asistencia, S.L.U.	927-20 51 12	C/ Arenal de Pan Caliente, 5-1 ^o A	10004
Mérida	ADIPER, Servicios Sociosanitarios, S.L.U.	902-36 29 27	Rambla de la Mártir Santa Eulalia, 7	06800
Mérida	ATENCIÓN SOCIAL DE MAYORES, S.L.U.	924-30 36 86	C/ Calderos, s/n	06800

Mérida	ATESS (María Isabel Ramírez Sánchez)	924-04 79 04	C/ Pio Baroja (Edi.Urban) 7-2º-P.14	06800
Mérida	DEPENDENCIA EN EXTREMADURA (Rafael Muñoz Claros)	924-53 65 02	C/ Antonio de Lebrija, 12	06800
Mérida	EMADEx	924-57 72 25	C/ Berlanga, 28	06800
Mérida	FEDERACIÓN DE ALZHEIMER, Asociación	924-33 09 75	C/ Villafranca de los Barros, s/n. Estadio Municipal Local Fondo Sur, Sala 14	06800
Mérida	INSITU SALUD		C/ Vasco de Gama, 23	06800
Mérida	LA CRUZ AZUL, Ayuda Sociosanitaria	924-31 31 02	C/ José Espronceda, 24, Bajo B	06800
Mérida	SADEX, S.L.		C/ Suárez Somonte, 15, A	06800
Mérida	SERVIEDAD, Asistencia, S.L.	924-31 04 31	C/ Constantino, 15, 1º Izq.	06800
Mérida	TENTUAYUDA, S.L.		C/ Guadalupe Alonso Pozo, 11, 3º	06800
Mérida	SERVICIOS AUXILIARES DEL FRESNO, S.L.	924-09 91 02	C/ Pontezuelas, 74	06800
Miajadas	NOVOGER MIAJADAS, S.L., Residencia-SAD	927-16 11 59	Avda. García Siñeriz, 74	10100
Mohedas de Granadilla	VICTORIA SERVICIOS ASISTENCIALES (Sara Iglesias González)	927-67 38 13	C/ Mayor, 15, 2º	10664
Montehermoso	LINOEX, C.B.		C/ Galapagar, 10	10810
Montehermoso	SERVIDEP	927-43 06 40	C/ La Encina, 6	10810
Montijo	CAJIM, Servicios Asistenciales	924-33 52 39	C/ Valdelacalzada, 27	06480
Montijo	EL ÁNGEL, Servicios Asistenciales a Domicilio, S.L.U.	924-45 36 81	C/ Huerta de los Frailes, 11, A	06480
Moraleja	EDAD DORADA, MENSAJEROS DE LA PAZ, Asociación	927-66 40 37	C/ Dehesa Boyal, s/n	10840
Moraleja	ESTEFANÍA PÉREZ VALIENTE		C/ Miguel Delibes, 20	10840
Moraleja	GRANADO ALCÓN, S.L.	927-51 53 44	C/ Tomás y Valiente, 26-28	10840
Moraleja	MENSAJEROS DE LA PAZ, Asociación	927-66 40 37	C/ Dehesa Boyal, s/n	10840
Navalmoral de la Mata	ARAVERA, Servicios Sociales	927-53 22 13	C/ Pablo Luengo, 1-1ºB	10300
Navalmoral de la Mata	CONDADO DE JULIA, S.L.	927-99 50 05	C/ Puerto Despeñaperros, 7	10300
Navalmoral de la Mata	JUAN JOSÉ MORÁN SÁNCHEZ		C/ Garganta de Cuartos, 2, 2º H	10300
Navalmoral de la Mata	LA ZARZUELA, Servicios Asistenciales, S.L.	927-53 83 10	Ctra. Nacional V, Km 181,700	10300
Navalvillar de Pela	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO HORIZONTES, S.L.	924-86 18 19	Poligono Industrial N-430, P-36	06760
Nuñomoral	ABRO AYUDA A DOMICILIO, S.L.	927-43 32 27	C/ Francisco Panadero Domínguez, s/n	10626
Oliva de la Frontera	ANTONIO SANCHO, Ayuda a Domicilio		C/ Francisco de Montiel, 17	06120
Olivenza	CUIDE (Alicia Paredes Márquez)		C/ Lituania, 34	06100
Olivenza	SAMUR EXTREMADURA, Asociación	924-10 29 10	C/ Manolo Mira, 4 (Apto. de Correos en Badajoz capital 30.247)	06100
Olivenza	SERVIOL, Sociedad Cooperativa		Avda. Villanueva del Fresno, s/n	06100
Pasarón de la Vera	ADEX		Ctra. Virgen de la Blanca, 24	10411
Pescueza	AMIGOS DE PESQUEZA, Asociación	927-14 07 68	C/ Arriba, 27	10882
Pinofrankeado	ATENCIÓN PERSON@S DEPENDIENTES		C/ Miguel de Unamuno, 1, 3º	10630
Pinofrankeado	LAS HURDES, Servicios Geriátricos Asistenciales		C/ Triana, 11	10630
Plasencia	ASISTENCIA DOMICILIARIA PLACENTINA		C/ Sor Valentina Mirón, 41, 1º G	10600
Plasencia	EDADES-Plasencia	927-42 42 69	Avda. de Salamanca, 30, Local 2	10600
Plasencia	GABINETE DE ANÁLISIS Y ESTUDIOS SÉNECA, S.L.	902-09 07 68	C/ Vasco Núñez de Balboa, 9	10600

Plasencia	JÚBILO, Asociación	927-41 66 79	C/ Sor Valentina Mirón, 88, 1º, Bajo A	10600
Plasencia	LINOEX, C.B.		C/ Viriato, 4, 1º B	10600
Plasencia	SERVICIOS ASISTENCIALES EL PUERTO, S..L		C/ Bajada del Colmernar nº 6-2º	10600
Plasencia	(TE ASISTO) MARÍA LUISA HORNERO FLORES		C/ Sor Valentina Mirón, 106,4ºA	10600
Puebla de la Calzada	L.A. PUEBLA, Servicios Asistenciales, S.L	924-45 72 54	C/ Arenales, 1	06490
Ribera del Fresno	SERVICIOS AUXILIARES DEL FRESNO, S.L.	924-53 67 67	C/ Camisón, 19	06225
Robledillo de la Vera	ARAVERA, Servicios Sociales	927-53 22 13	C/ Fuente Vieja, 6	10493
Salvaleón	MAGLOSA SERVICIOS, C.B.		C/ Granada, 58	06174
Santa Amalia	SERCODEX, S.L.	924-83 00 73	Avda. Valdehornillos, 29	06410
Santa Marta de los Barros	ELISABETH GÓMEZ MARABEL		C/ Fernando Pérez Márquez, 20	06150
Santiago de Alcántara	RESIGEX, S.L.	927-59 21 35	Plaza de Extremadura, 7	10510
Santibáñez el Bajo	IFAR FORMACIÓN, S.L.	927-67 00 67	C/ Domingo Miguel, 8	10660
Solana de los Barros	MANUELA DELGADO AMAYA		C/ García Lorca, 25	06209
Talayuela	SERVICA Servicios Sociales, C.B.	927-02 56 05	C/ Nuestra Señora de la Asunción, 32	10310
Torrecilla de la Tiesa	SERVYGEX, S.L.	927-33 83 88	Avda. de los Emigrantes, 110	10252
Torrejuncillo	ALAMO, Servicios Asistenciales, S.C.		C/ Encina, 5	10830
Torre de Miguel Sesmero	CORMER (Antonio Miguel Cortés Salazar)		C/ Mártires, 36	06172
Trujillo	DATEVIDA, Extremeña de Servicios Sociales	927-09 71 40	Avda. Miajadas, 19, Apart. 65	10200
Trujillo	CUIDADOS COMARCA TRUJILLO		C/ Gabriel y Galán, 85	10200
Trujillo	NTRA. SRA. DE LA VICTORIA	927-32 24 63	Ctra. De Madrid Lisboa, s/n	10200
Trujillo	T-KUIDAMOS	927-32 13 53	C/ Margarita Iturralde, 40	10200
Valencia de Alcántara	ALCANTARA SERVICIOS DEL FRESNO	927-58 20 86	C/ Ramón y Cajal, 4	10500
Valencia de Alcántara	SERVICIOS AUXILIARES DEL FRESNO, S.L.	927-58 20 86	C/ Ramón y Cajal, 46	10500
Valencia del Ventoso	NTRO. SR. DEL GRAN PODER, S.C.L.T.A.	924-56 22 28	C/ San José, 76	06330
Villafranca de los Barros	ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA EXTREMEÑA, S.L.	647-61 37 31	C/ Nueva, 20	06208
Villafranca de los Barros	DEPENDENCIA EN EXTREMADURA (Rafael Muñoz Claros)	924-53 65 02	C/ Tetuán, 4	06208
Villanueva de la Serena	FORAYUDEX (Carmen Guadalupe Fortuna Pérez)		Urb. Nazareno	06700
Villanueva de la Serena	CRUZ ELENA QUINTERO RODAS		Travesía Bravo Murillo, 32	06700
Villanueva de la Serena	GESAYUDEX (Francisco Chamizo García)	924-84 10 31	C/ San Francisco, 51, Bajo	06700
Villanueva de la Serena	JOSÉ BERMEJO GARCÍA	924-82 18 18	C/ Hernán Cortés, 67, 3º A	06700
Villanueva de la Serena	LA SERENA, Ayuda a Domicilio	924-95 01 03	C/ Sierra Nevada, 8, 3º B	06700
Villanueva de la Serena	SERVIEDAD, Asistencia, S.L.	924-84 07 93	C/ Alonso Muñoz, 3, A, 2º C	06700
Villanueva del Fresno	ALQUEVA GESTIÓN DE SERVICIOS		C/ Universidad de Extremadura, 67	06110
Villanueva del Fresno	PATRONATO DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL (ámbito municipal)	924-42 70 00	Plaza de España, 1	06110
Villanueva del Fresno	SADESMA	924-42 70 79	C/ Joaquín Manuel Chávez Díaz, 16	06110
Villanueva del Fresno	SADINBA Servicios, S.L.	924-25 63 40	C/ Nueva, 47	06110
Vivares	CERUJOVI, Asociación	924-85 34 56	C/ Juan XXIII, 1	06410
Zafra	GIAMEX, S.L.	924-56 32 00	Ctra. Los Santos de Maimona, s/n	06300

Zafra	TENTUAYUDA, S.L.		Avda. de los Cameranos, s/n. Edificio Río Bodión	06300
Zalamea de la Serena	MANROS SERVICIOS SOCIALES, C.B.		C/ Juan Grimau, 9	06430
Zarza de Granadilla	LEIRE CORREDOR GÓMEZ		Travesía del Olivo	10710
Zarza de Granadilla	MAYORES, C.B.		Hogar del Pensionista	10710

SERVICIOS SOCIOSANITARIOS DE REHABILITACIÓN

CENTROS/SERVICIOS DE FISIOTERAPIA				
Municipio-Sede	Entidad Titular	Teléfono	Dirección	C.P.
Mérida	Emérita Neuro	924-98 57 66	Avda. Emérita Neuro, 6 Local 2ªA	06800
Navalmoral de la Mata	Oliver Garrido Peño (Kinesis)		C/ García de Paredes, 1	10300
Plasencia	Clínica Laconte	927-42 50 90	C/ Luís de Toro, s/n	10600
Trujillo	Centro de Fisioterapia José Mª Sanguino Saneiro		C/ Emilio Martínez, 15	10200
Villafranca de los Barros	Rafael Muñoz Claros Dependencia en Extremadura	924-53 65 02	C/ Tetuán, 4	06220
Villafranca de los Barros	Atención a la Dependencia Extremeña, S.L.		C/ Nueva, 20	06220

CENTROS/SERVICIOS DE LOGOPEDIA				
Municipio-Sede	Entidad Titular	Teléfono	Dirección	C.P.
Mérida	Emérita Neuro	924-98 57 66	Avda. Emérita Neuro, 6 Local 2ªA	06800
Villafranca de los Barros	Rafael Muñoz Claros Dependencia en Extremadura	924-53 65 02	C/ Tetuán, 4	06220
Villafranca de los Barros	Atención a la Dependencia Extremeña, S.L.		C/ Nueva, 20	06200

CENTROS/SERVICIOS DE TERAPIA OCUPACIONAL				
Municipio-Sede	Entidad Titular	Teléfono	Dirección	C.P.
Cáceres	Revital Clínica Neurológica	927-22 55 30	Avda. Moctezuma, Residencia Moztez. Bajo 3	10003
Fuente de Cantos	Centro de Terapia Ocupacional "Azul"	924-50 03 90	C/ Guadalcanal, s/n	06240
Villafranca de los Barros	Rafael Muñoz Claros Dependencia en Extremadura	924-53 65 02	C/ Tetuán, 4	06220
Villafranca de los Barros	Atención a la Dependencia Extremeña, S.L.		C/ Nueva, 20	06220

CENTROS/SERVICIO DE HABILITACIÓN PSICOSOCIAL Y ESTIMULACIÓN COGNITIVA				
Municipio-Sede	Entidad Titular	Teléfono	Dirección	C.P.
Villafranca de los Barros	Rafael Muñoz Claros Dependencia en Extremadura	924-53 65 02	C/ Tetuán, 4	06220

Anexo 2: La importancia de los Planes de Igualdad. Orientaciones básicas en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La importancia de los planes de igualdad. Orientaciones básicas.

En este anexo se ofrecen unas orientaciones básicas sobre:

- Las preguntas que debemos hacernos en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Como podemos elaborar tablas en relación a los datos disponibles.
- Argumentos que podemos utilizar para interpretar las tablas
- Algunos ejemplos de medidas de actuación en torno a esta materia.

A pesar de los cambios experimentados en los últimos años donde tanto hombres como mujeres aspiran a formar parte del mercado laboral, lo cierto es que aún no se han provocado las suficientes modificaciones en la tradicional organización del trabajo, porque sigue girando en torno a la experiencia personal de los hombres, sin compensar la mayor dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada, generándose así una diferencia de tiempos en la vida de hombres y mujeres, que penaliza a estas últimas claramente.

Como hemos explicado a lo largo de este trabajo, las mujeres tienen mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar, ya que en mayor medida siguen asumiendo más que los hombres las responsabilidades familiares y del cuidado de las personas dependientes y, por tanto la conciliación sigue considerándose socialmente un “problema de mujeres”.

Y en esta tesitura, las medidas de conciliación, se han dirigido hasta ahora, casi exclusivamente hacia las mujeres y siempre en la misma dirección. Puesto que el problema ha surgido de la incorporación al trabajo remunerado, y no puede intervenir en el ámbito familiar para que los hombres asuman una mayor parte del trabajo no remunerado, el problema se “resuelve” permitiéndolas a ellas, abandonar, temporal y o parcialmente, el trabajo remunerado, a través de las reducciones de jornadas, excedencias, etc. Es decir, son ellas las que deben renunciar en mayor o en menor medida al trabajo remunerado y aceptar las consecuencias que de ello se derivan.

Además, otra importante barrera para el empleo femenino son los elevados costes que el cuidado infantil puede comportar, y es evidente que esta barrera será tanto más difícil de franquear mientras menos sea el ingreso que, con su trabajo, pueden obtener las madres. La conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos sino también de viabilidad económica.

A continuación se ofrecen unas orientaciones básicas sobre las preguntas que debemos hacernos en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y como podemos elaborar tablas en relación a los datos disponibles, así como los argumentos que podemos utilizar para interpretar las tablas y algunos ejemplos de medidas de actuación en torno a esta materia.

Preguntas que debemos hacernos en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar¹⁸

1. ¿Es correcta la redacción del convenio colectivo, pacto de mejora o acuerdo similar, de todos los derechos regulados por la ley, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, etc.?
2. En caso negativo ¿cuáles son los derechos no recogidos o mal regulados?; ¿se producen discriminaciones en el uso de esos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada?
3. ¿Se han acordado mejoras en relación a estos derechos? En caso afirmativo ¿para cuáles de ellos y en qué sentido?
4. En la práctica diaria ¿se hacen efectivos estos derechos sin ninguna cortapisa por parte de la empresa?
5. ¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes? ¿Qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional?
6. ¿Son utilizadas las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para contratar a personas desempleadas en sustitución de quienes tengan

¹⁸ Cuaderno informativo "Conciliación de la vida familiar, laboral y personal" de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Extremadura en colaboración con la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?

7. ¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?
8. ¿Existe flexibilidad para la entrada y salida del trabajo?
9. En el caso de las jornadas partidas ¿existe flexibilidad en el tiempo de comida?
10. Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias ¿son compensados con tiempo libre? En caso afirmativo ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? Y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?
11. ¿Tiene la plantilla determinados días retribuidos al año de libre disposición?
12. ¿Cabe la posibilidad de coger días adicionales no retribuidos?

Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles

TIPO DE JORNADA	TOTAL	HOMBRES	HOMBRES %	MUJERES	MUJERES %
Continua					
Partida					
TOTAL					

UTILIZACIÓN DE PERMISOS	TOTAL	HOMBRES	HOMBRES %	MUJERES	MUJERES %
PERMISOS RETRIBUIDOS					
Suspensión de maternidad					
Suspensión de paternidad					
Cesión de maternidad al padre					
Riesgo durante el embarazo					
Riesgo durante la lactancia					
Reducción por lactancia					
Acumulación de permiso de lactancia					
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes					

UTILIZACIÓN DE PERMISOS	TOTAL	HOMBRES	HOMBRES %	MUJERES	MUJERES %
PERMISOS NO RETRIBUIDOS					
Reducción de jornada por cuidado de hija o de hijo					
Reducción de jornada por cuidado de familiares					
Excedencia por cuidado de hija o de hijo					
Excedencia por cuidado de familiares					
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependiente					

Interpretación de las tablas

La conciliación entre vida laboral y vida personal y familiar se logrará cuando consigamos equilibrar adecuadamente los tiempos que dediquemos a cada uno de los ámbitos. El aumento de este espacio temporal para la esfera personal y familiar no requiere necesariamente la reducción del tiempo dedicado a la esfera laboral, en parte se lograría si toda la plantilla fuera más estricta en el cumplimiento de la jornada legalmente establecida y, sobre todo, si se introdujeran algunos cambios en la misma que la hicieran más respetuosa con el derecho a una vida privada.

En este sentido, la jornada continua frente a la partida ofrece evidentes ventajas. Si los datos constatan diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al tipo de jornada deberemos intentar esclarecer, por una parte, la razón de estas diferencias y, por otra, las consecuencias que de ellas se derivan. Si las mujeres tienen en mayor medida que los hombres jornada continuada puede ser debido a múltiples factores: *están contratadas en mayor proporción a tiempo parcial, están haciendo uso en mayor medida del derecho a la reducción de jornada por cuidado de personas dependientes; son contratadas para determinados puestos de trabajo que se realizan en jornada continua, etc.*

En relación a las posibles consecuencias deberemos valorar si esta “ventaja” en el tipo de jornada, tiene consecuencias en relación a las posibilidades de promoción en los niveles salariales, en el acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales, etc.

La segunda tabla nos va a proporcionar una idea del nivel de sensibilización que la empresa y los hombres de la plantilla tienen en relación a la conciliación. Hay

determinados derechos relativos a la maternidad de los que únicamente pueden hacer uso las mujeres, tales como las suspensiones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, en este caso el grado de utilización podría ser un indicio de si la dirección entorpece o no la realización de tales derechos.

El resto de los permisos, incluida la suspensión por maternidad de la que los padres también podrían hacer uso, nos indicarán el diferente nivel de implicación de mujeres y hombres en los cuidados de las personas dependientes y, por tanto, la necesidad mayor o menor de poner en marcha campañas de sensibilización o medidas concretas en relación a este tema.

Posibles medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Informar a toda la plantilla de los derechos reconocidos por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc.
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de una hora diaria de reducción de la jornada personal, ampliable en caso de parto o adopción múltiple; y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:
 - Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
 - Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes a cargo.
 - En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.
 - Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Dar preferencia en la obtención de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.

- Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.
 - Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
 - Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, de media hora diaria.
 - Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.
-
- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre hombres a través de una campaña específica de información.
 - Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.
 - Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
 - Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las personas víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
 - Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.