



La igualdad,  
un trabajo en equipo



*Programa*  
**ConciliAM**





**CUADERNO INFORMATIVO**



## SUMARIO

<b>1.</b>	Contextualización. ....	5
<b>2.</b>	Elementos básicos para la conciliación. ....	8
	2.1. ¿Qué es Conciliación? .....	8
	2.2. ¿En que nos ayuda la ley a conciliar? ....	9
<b>3.</b>	Programa ConciliAM .....	15
	3.1. Fases del ConciliAM .....	15
<b>4.</b>	¿Qué es un Pacto Local por la Conciliación? .....	18
<b>5.</b>	Glosario.....	19



## CONTEXTUALIZACIÓN

# 1

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es sólo un principio teórico ni una aspiración social, sino que está recogido en el propio ordenamiento jurídico. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, tiene como objetivo, según se desprende de su artículo 1, “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 el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Gobierno de Andalucía ha adoptado numerosas medidas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, algunas pioneras en el conjunto del Estado. Así Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene como fin el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida personal, familiar y laboral más satisfactoria.

Concretamente en su Capítulo II, se habla de forma específica sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores y trabajadoras para contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

El Capítulo III está dedicado a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y recoge el derecho y deber de mujeres y hombres en Andalucía a “compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”.

Además, se especifica que para facilitar la conciliación, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios (Art.37.1)

La vida económica y, en particular, el mundo laboral, es uno de los ámbitos fundamentales de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En nuestras sociedades, el desigual reparto entre los géneros de las responsabilidades familiares y del hogar constituye uno de los principales obstáculos a la participación plena de las mujeres en el mercado laboral, así como a su permanencia y promoción dentro del mismo, al tiempo que consagra la división sexual del trabajo y la segregación de mujeres y hombres en las esferas pública y privada. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una problemática compleja y conflictiva para una parte de la ciudadanía, las mujeres, que viven en primera persona este conflicto, pero también para los varones, las familias, los municipios, las empresas, el mercado laboral y la sociedad en general.

Por ello, las políticas públicas deben partir de éstas premisas para tratar de facilitar a mujeres y hombres dicha conciliación de su vida personal, familiar y laboral a través de la promoción de más y mejores medidas y servicios que apoyen a las familias en la atención a las personas dependientes y el fomento de nuevas formas de organización del trabajo, de nuevas modalidades de gestión de los recursos humanos y de nuevas condiciones laborales en las administraciones y en las empresas.

Sin embargo, de momento las mujeres siguen siendo las principales usuarias de los servicios y recursos para la conciliación. Ello pone de manifiesto que es fundamental impulsar un cambio de mentalidad dirigido a equilibrar el reparto de responsabilidades y tareas en el ámbito doméstico y familiar y un uso más equitativo del tiempo. Es importante tratar de promover debates que permitan superar la idea de que la conciliación es fruto de un conflicto que afecta especialmente y específicamente a las mujeres.

Podemos definir la conciliación como la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y en el mercado de trabajo. Esto supone compartir el trabajo existente (organizando y flexibilizando los usos del tiempo sobre la base de la igualdad), compartir el poder, compartir las responsabilidades públicas y propiciar la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión política y económica.

No se circunscribe, por tanto, al ámbito privado y necesita la implicación de todos los agentes sociales: administraciones públicas, empresas, sindicatos y tejido asociativo.

Las instituciones y los agentes económicos y sociales promueven acciones para tratar de resolver las situaciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres. Existen estrategias a largo plazo, que promueven cambios estructurales, y estrategias a medio y corto plazo, que tratan de responder a las necesidades cotidianas de las personas y de abordar las dificultades que surgen de unas relaciones de género no equitativas.

En definitiva, la conciliación no ha de verse como un problema sino como una necesidad derivada de una nueva situación social que afecta a la ciudadanía, que procede del deseo de hacer compatibles distintas

actividades que aún hoy están asignadas a cada uno de los géneros y que requieren de una planificación y reparto negociado y consensuado por todas las partes implicadas.

El trabajar por y para la **conciliación** requiere de una reflexión sobre el mercado laboral, el modelo educativo, de ciudad, de urbanismo, de servicios... e **incorporar la perspectiva de género de forma transversal** en las políticas que se desarrollen.

Es por todo ello que nuestra Comunidad Autónoma, desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Organismo adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) como representante de los Gobiernos Locales de Andalucía ponemos en marcha **el Programa ConciliAM (2010-2011)** desde el que se llevará a cabo un proceso participativo (IA-P)<sup>1</sup> que contribuirá a la construcción de un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida personal, familiar y laboral, teniendo como marco de referencia el gobierno municipal, ya que, por su proximidad a la vida de la ciudadanía, es un marco idóneo para la promoción y gestión de recursos y servicios para la conciliación, así como para el fomento de la ética del cuidado.

Facilitar la conciliación desde el ámbito local supone contar con la implicación y la participación de la ciudadanía en todas las fases del proceso de establecimiento de recursos y servicios para la conciliación, desde su diseño y organización hasta su gestión y utilización. Supone implicar a las empresas y a otras organizaciones locales en el desarrollo de nuevas formas de trabajar que promuevan la ética del cuidado. También significa promover un proceso ciudadano de debate y de cuestionamiento de actitudes y posicionamientos conducente a un mayor equilibrio en la asunción del reparto del cuidado para facilitar la conciliación.

1 Investigación, Acción, Participación



## 2

## ELEMENTOS BÁSICOS PARA LA CONCILIACIÓN

### 2.1. ¿Qué es Conciliación? ¿Qué es Corresponsabilidad?

**La conciliación** es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo del hogar, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

¿Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo? cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas del hogar y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación.

Existen diferentes estudios que evidencian que el tiempo que dedican los hombres a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de hijas e hijos y mayores es mucho menor que el de las mujeres.

En estos trabajos se pone de manifiesto que las mujeres dedican casi 5 veces más tiempo que los hombres a las labores domésticas y al cuidado de la descendencia, lo que las obliga en la mayoría de los casos a tener una **doble jornada o doble presencia**: la jornada laboral y del hogar y familiar, lo que hace muy complicado su acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos.

De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres.

**¿Cómo llegamos a este reparto?** Es importante que ese reparto se haga de forma **equitativa y justa**.

**¿A qué nos referimos cuando hablamos laboral, familiar y personal?**

**Laboral:** Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre **de trabajo productivo** y se relaciona con el **espacio público**. Es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.

**Familiar:** Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Recibe el nombre de **trabajo reproductivo** y se lleva a cabo en el **espacio doméstico**. Se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres, y se ha considerado **erróneamente** como algo “natural” de ellas.

**Personal:** Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Por tanto, se relaciona con el **espacio privado** aquel en el que tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades... En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico. Esto es lo tradicional, pero lo cierto es que **las mujeres en los últimos años se han incorporado al mercado laboral**, es decir, tienen un trabajo remunerado, además del trabajo doméstico y familiar, es lo que se llama la **doble jornada o doble presencia de la mujer**.

## 2.2. ¿En qué nos ayuda la ley a conciliar?

Conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. Del mismo modo, **la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación te presentamos algunas de las medidas referidas a la conciliación que introduce Ley 3/2007, pero recuerda que para tener una información más detallada y completa debes remitirte al texto completo de la citada normativa ([www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/legislación](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/legislación)) o consultando la Guía de sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Instituto Andaluz de la Mujer ([www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer))

**CUADRO DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESDE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD**

**• SITUACION PROTEGIDA: MATERNIDAD**

<b>DERECHO DEL TRABAJADOR/A</b>	<b>LEY DE IGUALDAD</b>
<b>DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTIA DE LA PRESTACIÓN.</b>	Se amplía en 2 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad
<b>DISFRUTE POR EL PADRE.</b>	El Permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque esta no realizara ningún trabajo remunerado.
<b>EXAMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO.</b>	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora , por el tiempo indispensable.
<b>PARTOS PREMATUROS.</b>	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que se precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
<b>REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN.</b>	Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna.</li> <li>▪ Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.</li> <li>▪ Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral.</li> </ul>
<b>SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA.</b>	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.
<b>PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.</b>	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
<b>RECONOCIMIENTO DE PERIODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE.</b>	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 cotizados por cada parto de 1 solo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

● **SITUACION PROTEGIDA: PATERNIDAD**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	LEY DE IGUALDAD
<b>DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTIA DE LA PRESTACIÓN.</b>	15 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a o 30 si se disfrutara a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora de Trabajador/a.
<b>DISFRUTE POR LA MADRE.</b>	No es posible. Es un permiso exclusivo de los hombres, si no se disfruta se pierde.
<b>REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN.</b>	Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
<b>DESTINATARIOS DEL PERMISO</b>	Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier régimen especial de la seguridad Social.
<b>FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO.</b>	El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

● **SITUACION PROTEGIDA: LACTANCIA**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	LEY DE IGUALDAD
<b>PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.</b>	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del salario de la trabajadora.
<b>DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES.</b>	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.
<b>ACUMULACION.</b>	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca en la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
<b>AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA.</b>	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora cada una, o una reducción en ½ hora de jornada laboral, al principio o al final de la misma.
<b>PARTOS MÚLTIPLES.</b>	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.

### • SITUACION PROTEGIDA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	LEY DE IGUALDAD
<b>ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES.</b>	Se podrá adapta la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral en los términos que establezca la Negociación Colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
<b>PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA.</b>	Los mismos permisos son: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 15 días por matrimonio.</li> <li>▪ 2 días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.</li> </ul>
<b>VACACIONES.</b>	Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que le corresponda.
<b>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.</b>	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mosmos u no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de sonsanguinidad o afinidad. En los casos que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará en la situación del caso anterior.
<b>EXCEDENCIA VOLUNTARIA .</b>	Siempre que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años ( la Ley no recoge el tipo de contrato específico).



• **SITUACION PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES.**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	LEY DE IGUALDAD
<b>NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS.</b>	Será nula la decisión extintiva del empresariado de trabajadoras/es durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo de embarazo, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, mujeres víctimas de violencia de genero por el ejercicio de sus derechos y el de los /as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.
<b>NULIDAD DEL DESPIDO.</b>	Será nulo el despido de trabajadores y trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo de embarazo, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, mujeres víctimas de violencia de genero por el ejercicio de sus derechos y el de los /as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.
<b>DESPIDO DISCIPLINARIO.</b>	Se incluye como nuevo supuesto el acoso sexual y el acoso por razon de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
<b>TUTELA JUDICIAL.</b>	De incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
<b>INDEMNIZACIONES.</b>	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por la lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuanta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

## • SITUACION PROTEGIDA: REPRESENTACIÓN DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	LEY DE IGUALDAD
<p><b>CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.</b></p>	<p>Se establece como nuevo supuesto el “deber de negociar” medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Organica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>A si mismo sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulara el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de mas de 250 trabajadores de las siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.</li> <li>▪ En los convenios colectivos de ambito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a graves de las oportunas reglas de complementariedad.</li> </ul>
<p><b>DERECHOS .</b></p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a que los órganos de representación de los trabajadores/as reciban, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.</p>
<p><b>DEBERES.</b></p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.</p>



Con la puesta en marcha del **Programa ConciliAM**, el Instituto Andaluz de la Mujer y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, persiguen como objetivo principal **dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal.**

Además de este fin principal, se pueden identificar los siguientes objetivos:

- Incidir en la información y sensibilización de la población andaluza en general, y en particular de los ayuntamientos, empresas, asociaciones y agentes sociales, sobre conciliación.
- Responder de forma directa a las realidad social, educativa o económica del territorio en cuestión ya que los proyectos surgirán en el propio ámbito municipal en función de sus características, intereses y demandas.
- Generar una actitud proactiva en todos los agentes sociales implicados que permita la puesta en marcha de iniciativas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Crear un espacio para el intercambio de experiencias y de encuentro entre entidades locales, agentes sociales y empresas andaluzas.

Para el desarrollo del programa se ha creado página web, a la que se podrá acceder desde la web de la FAMP ([www.famp.es](http://www.famp.es)) o desde la web del IAM ([www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer)), de forma que se irá actualizando periódicamente, a medida que surjan elementos que ayuden a la puesta en marcha y ejecución de cada una de las fases de ConciliAM.

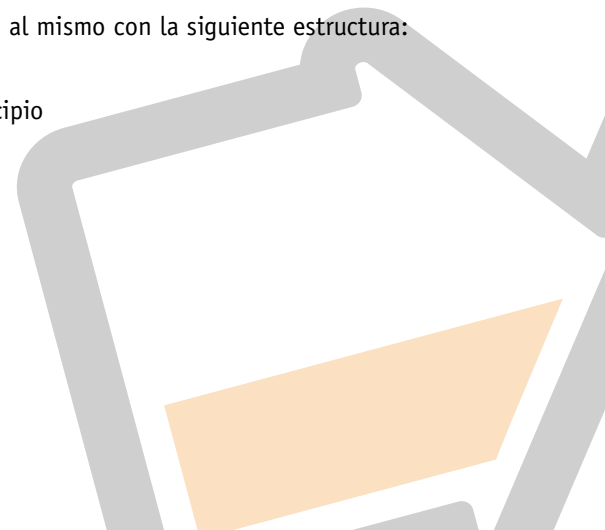


### 3.1.- Fases del ConciliAM

- ✔ Convocatoria por parte del Ayuntamiento a los Agentes económicos y sociales del territorio, para el desarrollo del programa.
- ✔ Organización y creación de Comisiones
  - Una Institucional (identificando Compromisos, Contenidos y Responsabilidades)
  - Otra Técnica (identificando Compromisos, Contenidos y Responsabilidades).
- ✔ Programación de Formación básica en materia de conciliación (a todas las personas implicadas en el proceso).
- ✔ Diagnóstico de situación, en el municipio, en materia de conciliación. Se trata de un análisis desagregado por sexo de la situación sobre conciliación en el municipio, para ello se recogerá información sobre:
  1. Datos poblacionales
  2. Datos de empleo
  3. Estructura Institucional
  4. Tejido económico
  5. Tejido Social
  6. Servicios e infraestructuras
  7. Otros datos de interés
- ✔ Diseño y Negociación de un Pacto Local por la Conciliación:

Documento que han de firmar las Entidades que se adhieren al mismo con la siguiente estructura:

  1. Declaración de principios e intenciones
  2. Síntesis de antecedentes de conciliación en el municipio
  3. Conclusiones del diagnóstico
  4. Componentes del Pacto
  5. Objetivos
  6. Acuerdos
  7. Programa de Trabajo
  8. Hoja de Firmas
- ✔ Se pueden incluir las siguientes áreas de intervención:



1. Acciones de sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad.
2. Acciones de formación (conocimiento y habilidades)
3. Pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad
4. Desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo
5. Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación
6. Plan de Seguimiento y Evaluación



Firma del Pacto



Apoyo Institucional.



## 4 ¿QUÉ ES UN PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN?

El Pacto Local constituye *un compromiso de las entidades firmantes* de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a las ciudadanas y ciudadanos del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y organiza el marco para ir avanzando en la consecución de dichos objetivos, y proyecta hacia la ciudadanía el contenido de los mismos dentro de un marco de estabilidad y compromiso activo y participativo.

El Pacto Local expresa *la concertación local* entre administraciones y agentes económicos y sociales del territorio, y constituye *un valor añadido* que favorece la adecuación y la eficacia de las medidas de conciliación adoptadas, directamente vinculadas a las características específicas de dicho territorio.

Al mismo tiempo, el Pacto Local contribuye al desarrollo de la ciudadanía activa y a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata, a través de este tipo de Pactos, de establecer nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.



**Buenas prácticas:** Experiencia exitosa extrapolable para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras personas.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).

**Corresponsabilidad:** La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

**División sexual del trabajo:** Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

**Doble Jornada:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

**Espacio doméstico:** Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

**Espacio privado:** Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, se confunde con lo doméstico.

**Espacio público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

**Estereotipo:** Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

**Roles:** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

### PARA MÁS INFORMACIÓN PUEDE ACCEDER A LAS WEB DE:



#### **la FAMP**

<http://www.famp.es> (Programa CONCIL-IAM)

e-mail: [igualdad.redes@famp.es](mailto:igualdad.redes@famp.es)



#### **o del Instituto Andaluz de la Mujer**

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

y <http://www.untrabajoenequipo.com>



#### **o contactar con nosotros:**

#### ***Federación Andaluza de Municipios y Provincias***

Avd. San Francisco Javier, 22.

3ª Planta. Módulo 14 (41.018) . Sevilla

Tlf. 954659262 Ext. 144

#### ***Instituto Andaluz de la Mujer***

C/Maria Coronel nº , (41003)

Sevilla. Tlf. 954544910





FEDERACIÓN  
ANDALUZA  
DE MUNICIPIOS  
Y PROVINCIAS



Instituto Andaluz de la Mujer

**CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL**



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo