



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Análisis de recursos para la conciliación personal, familiar
y laboral. Conciliar en Aragón

Analysis of resources for personal, family and work
conciliation. Conciliar in Aragon

Autor/es

Elena Moreno Naval

Director/es

M^a Dolores De Pedro Herrera

Facultad de Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

CURSO 2019-20

RESUMEN

Están sucediendo en las últimas décadas cambios sociales, económicos, culturales, y tecnológicos importantes, que afectan de lleno a las relaciones entre las personas, las familias y el mundo laboral. La incorporación masiva de la mujer al trabajo ha sido uno de los hitos más relevantes de estos cambios, y ha implicado la necesidad de encontrar un ajuste, un “nuevo equilibrio” en estas relaciones. Es indispensable tomar medidas, crear recursos y realizar acciones encaminadas a conseguir este equilibrio y generar, al mismo tiempo, un cambio de mentalidad, de pensamiento, individual y colectivo, que comprenda la importancia del reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, y de la igualdad de oportunidades en el trabajo, la formación y el desarrollo profesional y personal. Se están consiguiendo avances, de los que se da cuenta en este trabajo, pero la conciliación y la corresponsabilidad, siguen siendo un reto.

Palabras clave: Conciliación, corresponsabilidad, familias, recursos, políticas, Aragón

ABSTRACT

In the last few decades there have been important social, economic, cultural and technological changes having an impact on people, families and labour relations. Among them, the incorporation of women into the labour market has been one of the greatest highlights and has brought to the forefront the need to adjust to this new scenario.

There is an urge to make decisions, provide funding and take action in order to find solutions that help with this adjustment while it is also essential to change individual and group attitudes in order to find a more balanced sharing of family responsibilities between men and women, more equal opportunities at work, training and personal and professional development. Some slow changes, which are being described in this work are taking place, but conciliation and co-responsibility are still found challenging.

Key words: conciliation, co-responsibility, families, resources, politics, Aragon

Índice

1. Introducción.....	4
1.1. Contextualización del tema.....	4
1.2. Conceptos clave para el análisis.....	6
2. Justificación del interés del análisis y propósito general del trabajo.....	7
2.1. Objetivo general.....	8
3. Metodología.....	8
4. Estado de la cuestión.....	10
4.1. Legislación Europea, Estatal y de la Comunidad Autónoma de Aragón. Recursos legales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	10
4.2. Políticas en materia de conciliación en España y Aragón.....	16
5. Análisis.....	18
5.1. Marco teórico: Conceptos centrales.....	18
5.2. Marco empírico: Catálogo de medidas y recursos más relevantes en Aragón.....	35
6. Consideraciones finales y propuestas.....	49
7. Bibliografía.....	52
8. Anexo I.....	60

1. Introducción

Los cambios sociales, políticos, económicos, y tecnológicos en la sociedad actual están creando una nueva relación entre el trabajo y las personas, una realidad que afecta directamente a las interacciones entre el ámbito laboral y la vida familiar, generándose necesidades para conciliar ambos espacios de vida.

Este trabajo se va a centrar en la identificación de qué normativas legales en la Unión Europea y en España recogen medidas sobre conciliación en el trabajo, y en qué tipo de políticas sociales se encaminan en nuestro país y en Aragón, a posibilitar recursos que faciliten la conciliación personal, laboral y familiar. Una vez identificados, se va a realizar un análisis de los mismos, concretando en qué consisten, qué persiguen, especificando a qué tipo de necesidades de conciliación responden, diferenciando las medidas que la legislación laboral recoge para su aplicación en el desempeño del puesto de trabajo, de los recursos que, a través de diferente tipología de centros, programas, servicios, o prestaciones económicas, van destinados a cubrir necesidades de conciliación de las familias, relacionadas con el cuidado y atención a los menores de 12 años, y a personas mayores o con discapacidad, que tienen algún grado de dependencia para desenvolverse con autonomía en su vida cotidiana.

1.1. Contextualización del tema

Estos cambios o transformaciones que se han ido sucediendo en las últimas décadas, ponen de manifiesto esta nueva relación, con una modificación sustancial de los roles que regían la sociedad tradicional. Históricamente la relación laboral funcionó con un modelo de familia de hombre proveedor y mujer cuidadora, dándose una división rígida de roles y responsabilidades en función del sexo, siendo las mujeres las que asumían las tareas domésticas y de cuidado a familiares, mientras que el rol productivo se centraba en los hombres, que debían sustentar económicamente a la familia con su trabajo. Este tipo de familia fue mayoritaria durante gran parte del siglo XX (Domínguez Folgueras, 2012).

Este modelo tradicional está desapareciendo en las sociedades avanzadas, también en España. La proporción de parejas de 30 a 45 años en las que el hombre es el único proveedor económico, ha pasado del 48% en 1999, al 26% en 2017, y ya hay un 37% de los hogares donde la mujer aporta el 50% o más de los ingresos familiares (Martín, 2019). En la diversidad de familias de hoy, el modelo del “hombre sustentador” ha dejado de ser mayoritario y está siendo sustituido por el modelo del “doble sueldo”.

Otra de las circunstancias a destacar en este cambio de realidad, es el “sorpasso educativo femenino”. El porcentaje de mujeres entre 30 y 34 años con estudios superiores en España, es hoy del 47%, 13 puntos más que los hombres (Martín, 2019). Este hecho está unido a una progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Pero, tener hijos e hijas conlleva fuertes costes laborales para las mujeres, ya que todavía suelen ser la mayoría de ellas las que modifican sus condiciones laborales para asumir tareas de cuidados

para los miembros de la familia, lo que tiene repercusiones negativas para las mujeres en relación con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y también en su calidad de vida personal.

De bibliografía consultada sobre el tema se deduce que sigue habiendo una mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado. Las madres dedican una media de 37,3 horas a la semana de trabajo no remunerado, tareas domésticas y de crianza, frente a un 20,8 de horas de los padres (Martín, 2019). Este hecho es un elemento central en el mantenimiento de los niveles de discriminación laboral de las trabajadoras, que se manifiesta en tres aspectos fundamentales, en el acceso a:

- El empleo
- La formación y promoción laboral
- El reconocimiento profesional y retributivo

Familia y trabajo son dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres. Los dos ámbitos más importantes en el desarrollo personal y social de la ciudadanía (Marín, Infante y Rivero, 2002), y las dos redes sociales más significativas de relación entre las personas y la sociedad (Navarro Ardoy, 2004). En estos dos ámbitos pasan las personas la mayor parte de su tiempo.

Desde hace años se viene observando y diversas investigaciones lo siguen evidenciando que, la incorporación de las mujeres al mercado laboral, los nuevos modelos o estructuras de familia, el aumento de la esperanza de vida, junto a otros factores como la globalización y el rápido desarrollo de la tecnología, están provocando una situación compleja que necesita ser abordada de forma urgente, la relación entre la vida familiar, personal y laboral.

Otro aspecto a destacar en las dificultades para la conciliación en las familias está relacionado con su estructura. Aunque los problemas para conciliar pueden afectar por igual a cualquier familia, hay algunas que por su propia configuración son especialmente sensibles y tienen dificultades mucho mayores para la conciliación, son en especial las familias monoparentales, que, en un alto porcentaje, están formadas por una mujer que tiene exclusivamente los hijos/as a su cargo, junto con las numerosas y las familias socioeconómicamente vulnerables, factores que a veces se suman haciéndolas más frágiles.

La conciliación existe y ha de existir porque es necesario e imprescindible armonizar los diferentes espacios en los que nos desenvolvemos las personas en el día a día: familia, trabajo, tiempo libre y de ocio. Sólo esta armonía es capaz de generar salud y bienestar personal y social.

Por tanto, dar respuesta a la conciliación requiere de la articulación de medidas concretas y recursos diversos que resulten eficaces para que se pueda dar esta armonización entre la vida profesional, la vida en la familia y la vida personal o el tiempo libre y de ocio.

Perseguir y conseguir la armonización de estos tres ámbitos de vida es la conciliación.

1.2. Conceptos clave para el análisis

Hay tres factores o conceptos clave íntimamente unidos a la conciliación y que son fundamentales para que ésta se dé, para que las respuestas sean eficaces. Son:

- La igualdad de oportunidades
- La corresponsabilidad
- La gestión eficaz de tiempos

La conciliación es un concepto inseparable de la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.

Esta igualdad de oportunidades es el reconocimiento de que las mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres para educarse, trabajar, formar núcleos familiares y participar en las decisiones políticas y económicas. Es un hecho social que se ha ido conquistando a lo largo del siglo XX y en lo transcurrido del XXI, gracias al desarrollo de principios como justicia, libertad e igualdad y a las demandas de las propias mujeres.

En nuestro país, la promulgación de la Constitución Española (CE) el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico.

Sin embargo, la práctica sigue evidenciando que, para conseguir esta igualdad, además de las medidas propuestas a través de desarrollo normativo, es preciso cambiar mentalidades, actitudes y comportamientos, formas de vida y estructuras sociales.

La conciliación requiere de la implicación de hombres y mujeres en el reparto y asunción de tareas dentro de la familia. Es decir, ha de ir unida inevitablemente a la **corresponsabilidad**. Conciliación y corresponsabilidad son dos términos inseparables.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lejos de distanciarla de su rol tradicional como persona cuidadora de la familia, ha promovido la doble carga en una jornada dual, dividida entre su papel doméstico de cuidados y de tareas en el hogar, y su rol productivo en el mercado laboral.

Este hecho ha tenido y tiene consecuencias para las mujeres. Ha derivado en una segregación en el mercado de trabajo, con la brecha salarial entre hombres y mujeres, un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial para ellas, y asumir y percibir que, por lo general, hay una doble jornada solo para las

mujeres, lo que genera dificultades para la conciliación y tiene consecuencias negativas para su desarrollo como persona, su salud y conlleva una pérdida de derechos laborales, entre otras muchas cuestiones.

La corresponsabilidad en las familias es compartir la crianza y los cuidados de los menores, y de aquellos miembros de la familia que lo requieren. Cuando hombres y mujeres se implican en las tareas domésticas y familiares, hay efectos positivos en las relaciones familiares y también en otros factores tan importantes como la natalidad.

Otro concepto clave unido a la conciliación, es la **gestión de tiempos**. Los usos del tiempo y las familias.

La buena gestión del tiempo tiene múltiples y buenos efectos sobre la vida de las personas y las familias. La compleja realidad familiar de hoy, no cabe duda que requiere de la adopción de medidas específicas en la racionalización de horarios para facilitar la conciliación, para hacerlos convergentes y que posibiliten conjugar la atención a la familia con el desarrollo profesional y la productividad en el ámbito laboral, y la necesidad del “tiempo propio” para el cuidado y bienestar personal.

Cualquier medida y recurso dirigido a responder a las necesidades de conciliación y al fomento de la corresponsabilidad, requiere de la implicación de administraciones e instituciones, agentes sociales, empresas y entidades, de las personas como individuos y la sociedad en su conjunto.

2. Justificación del interés del análisis y propósito general del trabajo

Encontrar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral requiere de aproximación, conocimiento y análisis sobre qué medidas y recursos se han ido tomando en esta materia. Cualquiera de ellas debería de tener repercusión y retorno positivo en el incremento de la calidad de vida y bienestar de las personas y las familias, y además también, en el beneficio de las empresas, entidades e instituciones como organizaciones en las que se trabaja.

La conciliación personal, familiar y laboral se aborda desde muchos ámbitos, lo que hace que sea complejo abordar el conocimiento de todas las medidas y recursos que hay a disposición de las personas y familias.

Además, dentro de estos recursos, los hay que se han creado con el objetivo principal de facilitar la conciliación, como todas las medidas que se contemplan en la legislación laboral, pero hay otros recursos que no teniendo la conciliación como finalidad principal, como por ejemplo es el caso de los centros educativos y centros de día, que tienen como fin o misión educar, y cuidar para favorecer el mantenimiento del mejor nivel de autonomía a personas con dependencia, son recursos igual de valiosos e importantes para facilitar la conciliación en las familias, y por tanto, forman parte de un sistema de recursos para conciliar.

La finalidad de este trabajo es conocer y hacer un análisis de todas estas medidas y recursos que dan respuesta a necesidades de conciliación, integrando todas, las que existen a través de regulación normativa para las personas en su desempeño laboral, las medidas que se impulsan a través de políticas sociales, y los recursos que, a través de centros, programas, servicios, prestaciones u otro tipo de acciones, en Aragón, facilitan la conciliación personal, familiar y laboral de las personas y las familias.

Identificando y conociendo los recursos que existen, se podrán realizar después otros trabajos sobre aspectos tan importantes como:

- Si son conocidos por la ciudadanía en general.
- Su adecuación o eficacia como respuesta a las necesidades de conciliación.
- Si hay diferencias y adecuación de los recursos para la conciliación en territorio, diferenciando entre el medio urbano o rural.
- Si hay diferencias y adecuación entre los recursos que se implementan en Administraciones o instituciones públicas, y entidades o empresas en el ámbito privado.

Este trabajo de análisis ha de servir como punto de reflexión para evaluar, ordenar, reformular o proponer nuevas medidas que mejoren las respuestas para la conciliación.

2.1. Objetivo general

El objetivo general es identificar y analizar las medidas de conciliación personal, familiar y laboral que existen para la ciudadanía, a través de disposiciones normativas y políticas públicas.

Objetivos específicos:

- Identificar medidas legales para la conciliación que se recogen en la regulación normativa del ámbito laboral.
- Estudiar políticas y medidas de conciliación que se adoptan a partir de planes impulsados desde diferentes ámbitos y sectores de las Administraciones Públicas.
- Identificar recursos o actuaciones que facilitan la conciliación personal, familiar y laboral en Aragón a través de centros, programas, servicios, prestaciones, subvenciones etc.

3. Metodología

En la realización de este trabajo se ha recurrido a fuentes primarias y secundarias de información, para dar soporte y establecer el estado de la cuestión sobre los recursos y medidas para la conciliación.

Se ha recurrido a la búsqueda y selección de regulación normativa más relevante en esta materia, y a la consulta de bibliografía, artículos de revistas científicas, noticias, páginas web de diferentes instituciones públicas y privadas, y estudios de investigación.

A través de la búsqueda y el estudio de estas fuentes, se ha llevado a cabo un trabajo de identificación y análisis del tipo de medidas en materia de conciliación personal, familiar y laboral, que se recogen en normativas y legislación laboral, y la aproximación a otras medidas relacionadas con la conciliación, que se desarrollan a partir de políticas sociales nacionales y de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Otra fuente de información importante para este trabajo, han sido las fuentes primarias a través de entrevistas semiestructuradas y abiertas con informantes clave de los Departamentos de Ciudadanía y Derechos Sociales, y Educación, Cultura y Deporte, del Gobierno de Aragón.

El contacto con estas personas para fijar la realización de estas entrevistas, se ha hecho través del establecimiento de cita previa. La información que se ha solicitado se ha estructurado en base a unas dimensiones y tipología de recursos establecidos previamente.

Las dimensiones sobre las que se sustentado la tipología de los recursos para la conciliación que ha servido de base para obtener la información, ha sido la siguiente para ambos departamentos:

- A. Centros o establecimientos que facilitan la conciliación.
- B. Servicios y programas que facilitan la conciliación para familias.
- C. Prestaciones económicas, ayudas o subvenciones que promueven acciones para la conciliación de las familias.
- D. Otro tipo de medidas o acciones.

La tipología de recursos en función de estas dimensiones, que se han solicitado al Departamento de Educación, Cultura y Deporte han sido, los recursos dirigidos a menores de 12 años, con la siguiente especificación para las dos primeras dimensiones:

- A. Tipología de centros o establecimientos que facilitan la conciliación para menores de 0-3 años.
- B. Servicios y programas que facilitan la conciliación para familias con menores de 12 años.

La tipología de recursos en función de estas dimensiones, que se han solicitado al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales han sido, los recursos dirigidos a personas mayores o con discapacidad, que tienen algún grado de dependencia para desenvolverse con autonomía en su vida cotidiana.

Se han solicitado datos cualitativos y, para alguna tipología de recursos, datos cuantitativos en ambos Departamentos.

4. Estado de la cuestión:

4.1. Legislación Europea, Estatal y de la Comunidad Autónoma de Aragón. Recursos legales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos reconocidos en los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea constituyen un deber para los poderes públicos. Estos artículos citados se refieren, de forma específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, y a la conciliación de la vida familiar y a la profesional.

En España, la legislación en materia de conciliación tiene una dimensión constitucional puesto que se fundamenta en los derechos de conciliación entendidos como derechos de igualdad y no discriminación por razón de sexo o de las circunstancias personales, y desde el mandato de protección a la familia y a la infancia.

Por tanto, la necesidad de garantizar la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, ha sido ya planteada a nivel internacional, comunitario, y nacional, como una condición vinculada al compromiso de los poderes públicos en el desarrollo de medidas y acciones a través de regulación normativa.

La Unión Europea y los gobiernos nacionales, se han encargado en las últimas décadas, de regular esta materia a través de legislación y normativa que obliga a Administraciones públicas y empresas o entidades laborales del ámbito privado.

Legislación Europea (Directivas):

En la Unión Europea son varias las Directivas que a lo largo del tiempo han ido dando pasos inspiradores de las reformas legislativas en los distintos estados miembros, entre ellos España, para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal que está reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, ratificada por España en 1983, y en avances introducidos por Conferencias mundiales monográficas: Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En la Unión Europea, es un principio fundamental desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999). Es un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. Con amparo en el Tratado de Roma, se ha ido desarrollando un importante acervo sobre igualdad de sexos.

Directivas como la 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Esta directiva de 1992 se fijó en los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles, y se consideró que la trabajadora era, por muchos motivos, un grupo expuesto especialmente a riesgos y por ello se debían tomar medidas de salud y protección.

La Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, tuvo como objetivo aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE¹, el CEEP² y la CES³). Este Acuerdo establecía las disposiciones mínimas cuyo objetivo era facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan. Se aplicaba a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Este permiso se concedía como derecho individual por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Tuvo como objetivo crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios, con vistas a que entrara en vigor en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, es un trabajo de refundición, que sobre esta materia se fue haciendo y promulgando en Directivas de décadas anteriores, y deroga algunas de ellas. Tenía como finalidad garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres poniendo el acento en el establecimiento de procedimientos adecuados para su eficacia, haciendo referencia a:

- El acceso al empleo, la promoción y la formación profesional.

¹ Unión de Industrias de la Comunidad Europea

² Centro Europeo de Empresas Públicas

³ Consejo Económico y Social

- Las condiciones de trabajo y la retribución.
- Los regímenes profesionales de seguridad social.

La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental de 1995, que establecía los requisitos mínimos para este permiso. Era considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares, y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, este Acuerdo y su revisión, representó una actuación importante en el ámbito europeo en materia de conciliación. Esta Directiva deroga la del 96/34/CE.

El Acuerdo revisado, enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación.

Esta Directiva ha sido derogada recientemente por la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) el 12 de julio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. En ella se establecen los requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en relación con las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores, la conciliación de la vida familiar y profesional.

Se inició con la finalidad de preparar un paquete de medidas para abordar la infrarrepresentación femenina en el empleo, y respaldar la trayectoria profesional de las mujeres a través de la mejora de las condiciones para conciliar sus tareas profesionales y privadas. Mejora los derechos existentes y añade otros nuevos, tanto para las mujeres como para los hombres, abordando de este modo la igualdad de trato y las oportunidades en el mercado de trabajo de hoy en día. A efectos de su aplicación, en el artículo 3 se recogen estas definiciones:

- **“Permiso de paternidad:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados.
- **Permiso parental:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o adopción de un hijo, para cuidar de este.
- **Permiso para cuidadores:** ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que

el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro.

- **Cuidador:** trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro.
- **Familiar:** hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional.
- **Fórmulas de trabajo flexible:** la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo”.

Esta Directiva se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con un contrato de trabajo o relación laboral en cualquier ámbito público o privado, y centra su actuación en estos aspectos:

1. El permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores.
2. Fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.
3. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor.
4. Remuneración o prestación económica.

Con relación a su aplicación, aun habiendo entrado en vigor el 1 de agosto de 2019, los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para su cumplimiento, como fecha límite el 2 de agosto de 2022. No obstante, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental, los Estados miembros, pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias, como fecha límite, el 2 de agosto de 2024.

Esta Directiva está marcando el camino a seguir acerca de la necesidad de avanzar en la promoción de medidas adecuadas y eficaces para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad.

Legislación Estatal:

Todas estas Directivas europeas, han ido inspirando en las últimas décadas las reformas legales en España relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En España, desde la promulgación de la Constitución Española de 1978 como punto de partida para superar la desigualdad que venía existiendo entre hombres y mujeres, han sido muchos los avances que se han ido

dando en materia de incorporación de la mujer al mundo laboral, y en el establecimiento de medidas para compatibilizar y equilibrar las responsabilidades laborales con las familiares.

En diciembre de 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que se ratificó en España en 1983.

En el sistema jurídico español, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se contempla como un derecho de igualdad tendente a alcanzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, y a erradicar las discriminaciones de la mujer en el mercado laboral. Este hecho debe informar todas aquellas medidas normativas que tiendan a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo, o por razón de las circunstancias personales.

Todo ello permite reafirmar la consideración de este derecho, como un derecho fundamental, y otorgarle la máxima protección constitucional con el fin de que sea protegido normativamente e informe la praxis judicial en el Estado español. A partir de aquí, se van a recoger normas que son referencia en relación con avances legislativos en esta materia para nuestro país.

En 1999 se promulgó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y posteriormente, en 2007, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta última, bajo una dimensión y visión transversal, proyectará su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y especialmente en las esferas política, económica y social.

La Ley 39/1999, tras subrayar en su exposición de motivos que “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo”, buscaba configurar un sistema que permitiese el reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada, basado en las nuevas relaciones sociales surgidas y en un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres.

Esta ley tiene como objetivo la transposición al ordenamiento jurídico español de dos Directivas comunitarias, aunque ampliando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas, pero se centra exclusivamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que impulse por ejemplo el papel de los servicios públicos en el cuidado de personas dependientes, que es una cuestión central para el desarrollo de la conciliación.

La Ley Orgánica 3/2007, es un paso definitivo en la consolidación de los fines y valores de la ley anterior. Actualiza, consolida y desarrolla las iniciativas adelantadas por la Ley 39/1999, con el fin de corregir la desigualdad en especial poniendo la atención en el ámbito de las relaciones laborales.

- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Esta ley estipula que los planes de igualdad deberán integrar un capítulo específico dedicado a fomentar la conciliación.

Sitúa la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para la asunción de obligaciones familiares, como la medida más innovadora para favorecer la conciliación. Se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas que garantizan esta igualdad, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en el ámbito laboral privado, las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (Caridad et al., 2007).

Como instrumentos básicos en el ámbito de la Administración General del Estado recoge:

- Un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
- La creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, elaboración de informes de impacto de género y evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad.

Prevé un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Para el logro de la igualdad real y efectiva, no requiere solo el compromiso de los poderes públicos, sino también de la promoción decidida en las empresas privadas y en las relaciones entre particulares, por lo que insta a las Administraciones públicas y las empresas a ampliar los derechos que reconoce la ley, para proporcionar a las personas unas condiciones laborales mejores a través de convenios colectivos o acuerdos.

Posteriormente a esta ley de 2007, en 2009, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, amplió el permiso de paternidad. Simbólicamente representó un avance considerable en la apuesta por la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos, pero su entrada en vigor fue en enero de 2017.

Y por último en cuanto a normativas que afectan de lleno a las medidas de conciliación, recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha incorporado novedades de gran relevancia en la regulación de los derechos laborales dirigidos a favorecer la conciliación.

La novedad más importante es que recoge que cualquier persona trabajadora podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo este derecho. Se puede solicitar una adaptación de la jornada laboral en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o trabajo a distancia, sin necesidad de reducir horas ni, por tanto, salario, aunque estas adaptaciones han de ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas de la empresa u organismo empleador.

Ya no se trata de un derecho condicionado a lo que establezca el convenio colectivo o el acuerdo con la empresa, sino de un derecho efectivo de la persona trabajadora, solo limitado por acreditadas razones organizativas o productivas de la empresa. Además, en la mayoría de los casos, se utiliza para el cuidado de hijos menores, evitando así una petición de reducción de jornada por guarda legal que suponía una reducción salarial proporcional a la jornada solicitada, en la mayoría de los casos.

Otra de las novedades que incorpora afecta al permiso por lactancia, que se reconoce como derecho de ambos progenitores. Se materializa el reconocimiento para ambos progenitores del derecho personal e intransferible a disfrutar de 16 semanas por el nacimiento y la adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de los hijos. Se prevé una aplicación paulatina hasta su íntegra aplicación en el año 2021.

En España, toda la legislación laboral es de ámbito y competencia estatal, y es el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁴ la norma que va incorporando y actualizando en su texto aquellas medidas que afectan al ámbito laboral, que se han ido regulando a lo largo del tiempo⁵, por tanto, incorpora también de forma actualizada, un catálogo de recursos o medidas legales en España para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.

Para los empleados públicos y para los trabajadores autónomos, estas regulaciones normativas que afectan a la conciliación se van incorporando en los textos de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015), y la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007), respectivamente.

4.2 Políticas en materia de conciliación en España y Aragón

Aunque las acciones en materia de conciliación dentro del ámbito laboral se han centrado principalmente en desarrollo legislativo, es imprescindible que estas se acompañen de otras medidas impulsadas a través de políticas públicas. Políticas que han de tener un enfoque integral y más amplio, que permita potenciar la

⁴ El Estatuto de los Trabajadores fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980.

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, es el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

creación de recursos y servicios públicos para el cuidado de los menores y de personas dependientes, planes de apoyo a las familias, planes de igualdad de oportunidades etc. Son necesarias políticas de acción desde diversos ámbitos y perspectivas.

Estas políticas se enmarcan en un contexto de transformaciones demográficas, laborales y sociales de las últimas décadas. Van de la mano de la nueva situación social y laboral de las mujeres, y de la modificación de valores culturales en relación con el reparto de roles entre mujeres y hombres en las familias. Es imprescindible que sean políticas transversales, porque la conciliación, como fenómeno complejo que es, requiere de la necesaria implicación de muchos agentes, públicos y privados: Administraciones Públicas europeas, estatales y autonómicas, empresas y organizaciones sindicales, entidades sociales y toda la ciudadanía.

En primer lugar, las instituciones comunitarias de la Unión Europea han desarrollado una tarea continua de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de un enfoque más amplio del fomento de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, tarea que se ha ido concretando en diversos instrumentos, como Directivas y recomendaciones, así como otras iniciativas de diverso tipo, que han ido contribuyendo en conformar un marco básico de referencia amplio para la adopción de políticas en esta materia en Europa por cada uno de los Estados miembros, pero la traslación de las orientaciones comunitarias a las políticas nacionales, a través de la transposición de Directivas, es un paso necesario pero insuficiente.

Son necesarias otro tipo de actuaciones dirigidas a la puesta en marcha de centros, servicios de cuidado y atención a menores y a personas dependientes, así como el apoyo a programas, servicios y proyectos sociales cuya finalidad sea facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.

El fomento de la conciliación en nuestro país, al igual que en Europa, está recibiendo una progresiva atención en los últimos años por parte de la Administración Pública desde diferentes ámbitos de actuación. Una atención de carácter tanto sectorial, al tener que contar con la implicación de distintos Ministerios, como territorial, al ser políticas que afectan a las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. Al mismo tiempo, destacar también la relevancia que tienen en las políticas de conciliación los agentes sociales, con el impulso de acuerdos y acciones orientadas a reforzar el fomento de la conciliación en las empresas, a través de la negociación colectiva (Argüelles, A.R., Martínez, C. y Menéndez, P., 2004).

Toda la articulación de estrategias, servicios y programas en materia de conciliación, se recogen en Planes de ámbito estatal y autonómico en España, que se conciben como instrumentos eficaces de políticas activas.

Para su elaboración es necesaria la realización de un diagnóstico previo basado en documentos de instituciones solventes, y una vez concluidos es imprescindible una evaluación. Como se ha apuntado, tienen vocación transversal porque recogen propuestas o acciones que implican a diferentes ámbitos o sectores como sanidad, educación, empleo, servicios sociales, etc. Y requieren además de compromisos de financiación y de claridad en la implicación de las Administraciones Públicas en función de su ámbito de competencias (Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales), así como de la implicación, cooperación, coordinación y el apoyo de agentes sociales, empresas e instituciones privadas, entidades sociales y la ciudadanía.

5. Análisis

Tras la exposición y selección de medidas y normativas dirigidas a la conciliación, a partir de aquí se va a realizar un análisis de cómo su aplicación tiene efectos, y se pueden ir generando cambios sociales para dar respuestas a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad.

5.1. Marco teórico: Conceptos centrales

Hay dos hechos clave en el origen de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral que son:

- La incorporación de la mujer al mundo laboral.
- La modificación de roles dentro de la estructura familiar.

La participación visible de la mujer en el mercado laboral es un hecho que se remonta en España al último tercio del siglo XX. Los antecedentes de la conciliación se pueden encontrar en las primeras respuestas contra la desigualdad socioeconómica de las mujeres, en movimientos sociales de los años 60. Posteriormente, a partir de los años 70, **la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral supuso una ruptura en el equilibrio armónico que tenía la sociedad patriarcal** en relación a las dos esferas, la privada, en el que las mujeres asumían los cuidados en el ámbito familiar, y la social y la del trabajo, donde los hombres eran en gran mayoría, los únicos agentes de producción.

Además, después de la lectura de diferentes trabajos y publicaciones, **es evidente que este desplazamiento de las mujeres al mundo laboral no ha venido acompañado de un reequilibrio, a través del desplazamiento de los hombres al ámbito familiar**, por lo que las mujeres siguen manteniendo en menor o mayor medida, la doble jornada, que supone una carga extra de tareas en el día a día, con las consecuencias negativas de esta situación para su salud, bienestar y desarrollo personal.

A esta situación, se ha de añadir otra que viene provocada por una cada vez mayor longevidad de las personas, pero que no siempre va acompañada de calidad de vida, habiendo cada vez mayor población dependiente en las familias, que requieren, además, de cuidados muy especiales.

Las respuestas que se han ido dando a las necesidades de conciliación han sido de carácter político-jurídico, como se ha ido exponiendo en este trabajo, mediante un **extenso desarrollo normativo** impulsado por la Unión Europea, el Estado y las Comunidades Autónomas.

De todo el volumen de **medidas de conciliación dentro del ámbito laboral**, y del análisis de la normativa que recoge medidas en esta materia que se han analizado, **es evidente que hay un importante avance**, ya que estas medidas se recogen como auténticos derechos de alcance general, y así aparecen en las normas marco en esta materia que, en nuestro país, son el Estatuto de los Trabajadores, y para las personas que trabajan en Administraciones Públicas, en el Estatuto Básico del Empleado Público. Las medidas de conciliación son promotoras de la igualdad, y la igualdad hace posible la conciliación.

Pero es de **destacar en este tipo de medidas de carácter laboral, un giro o evolución importante**. Inicialmente eran concebidas como herramientas destinadas en exclusividad a las mujeres trabajadoras para favorecer el mantenimiento del puesto de trabajo, paralelo al ejercicio de la maternidad; pero, al observar las últimas medidas en esta materia, se puede ver una modificación en esta concepción, y **se da una tendencia clara a que muchas de estas medidas que tenían a las mujeres como únicas beneficiarias, se vayan extendiendo a los trabajadores varones**. De esta forma se va desmontando uno de los factores de la desigualdad, al eximir a la mujer trabajadora del monopolio exclusivo de las responsabilidades familiares que pasan por la asunción de tareas y el cuidado familiar, y caminar hacia la corresponsabilidad.

Considero que es imprescindible que hombres y mujeres han de participar en estas dos esferas en su día a día, y es necesario articular el equilibrio entre ambas para beneficio personal, de las familias y las empresas, aquellos lugares donde, mujeres y hombres, desarrollamos nuestra faceta laboral.

Además de estas medidas que se impulsan a través del desarrollo normativo, hay otras igual de importantes que se consiguen mediante la puesta en marcha de políticas en materia de conciliación personal, familiar y laboral. En el estado de la cuestión de este trabajo, en relación con las políticas públicas en materia de conciliación en España y Aragón, se exponía la importancia de la puesta en marcha de **Planes de ámbito estatal y autonómico en España, que se conciben como instrumentos eficaces de políticas activas**.

Para realizar un análisis de estos Planes, se van a presentar y analizar dentro de diferentes ámbitos de las políticas públicas a partir de esta clasificación:

1. Políticas de apoyo a las familias
2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
3. Políticas en el ámbito laboral y del empleo
4. Políticas de sensibilización social en materia de conciliación

5. Políticas para la creación de centros, programas, prestación de servicios y otras actuaciones que facilitan la conciliación personal, familiar y laboral

En los diferentes apartados se reseñarán también aquellas normativas de interés, tanto de ámbito estatal como autonómico, que han amparado el ejercicio de las diferentes políticas.

1. Políticas de apoyo a las familias

Las políticas sociales familiares en España son relativamente recientes. “La política familiar es un conjunto de medidas de políticas públicas en las que interviene la Administración Pública en el ámbito nacional, autonómico o local, destinadas a aportar recursos a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñar en las mejores condiciones posibles las tareas y actividades derivadas de ellas, en especial las de atención a sus hijos menores dependientes” (Lluís Flaquer, 2000)⁶.

Evolucionan y están obligadas a adaptarse a los cambios de una sociedad globalizada, que afecta de lleno a las familias que se encuentran en una etapa de grandes transformaciones en su estructura o configuración, y a la dinámica familiar en relación a los roles que se desempeñan en su seno. Cambios motivados en especial por el creciente acceso de las mujeres a la educación y al empleo remunerado, generándose la necesidad de una modificación de los roles que hombres y mujeres desempeñan en el ámbito familiar, y laboral, y donde se sustentan las políticas dirigidas a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La puesta en marcha de políticas y acciones para las familias se fundamenta en primer lugar en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 39.1, dentro de los principios rectores de la política social y económica, recoge que: “Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia”.

En segundo lugar, **estas políticas se enmarcan en orientaciones y exigencias internacionales que tienen su base en convenios, reglamentos y recomendaciones de Naciones Unidas, Unión Europea, Consejo de Europa y otros niveles supranacionales**, así como en los compromisos que derivan del contenido de dictámenes o informes emitidos por distintos organismos. Todas ellas ponen de manifiesto la necesidad de políticas de familia coherentes, transversales y que vayan dirigidas a todas las familias, en especial a aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica.

Las políticas públicas se instrumentalizan, como ya se ha apuntado, a través de Planes que definen políticas específicas y explícitas en una materia, y se plantean como un conjunto de acciones de apoyo a las necesidades familiares, entre ellas, la de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. Dentro de estas políticas para las familias, **en España se han elaborado dos Planes de Apoyo Integral a la Familia**.

⁶ 1 Lluís Flaquer (2000). Las políticas familiares en una perspectiva comparada. Colección de Estudios Sociales nº 3. Barcelona: Fundación la Caixa

El Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015-2017)⁷ sustituye al primer y único Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004) aprobado por el Gobierno en España.

Este Plan contiene líneas estratégicas con objetivos y medidas, siendo la Línea 2, la que se centra en materia de conciliación y corresponsabilidad. Contiene medidas relacionadas con:

- El mercado de trabajo y la actividad laboral
- Apoyo económico y prestación de servicios
- Formación, información y sensibilización

Este Plan perseguía:

- Reducir obstáculos que se encuentran las familias para lograr la conciliación, apoyando y promoviendo actuaciones desde los ámbitos público y privado.
- Consolidar una oferta de servicios diversificada y de calidad para la atención socioeducativa y de ocio a menores de 3 años que, además de atender sus necesidades, facilite la conciliación.
- Sensibilizar a las Administraciones Públicas, agentes sociales (empresas y organizaciones sindicales), y a la ciudadanía, sobre los beneficios de una mayor conciliación personal, familiar y laboral, y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Promover acciones para la generación de una cultura del trabajo que permita la conciliación y corresponsabilidad.
- Fomentar acciones de sensibilización y formación en igualdad a las familias, centros educativos y empresas, para crear mayor conciencia de la necesidad de corresponsabilidad familiar.

Si analizamos las políticas de apoyo a las familias en Aragón, el órgano que tiene actualmente la competencia en materia de familias según el Decreto 24/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, de estructura orgánica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales⁸, en su artículo 3, como uno de los órganos directivos de este Departamento, es la Dirección General de Igualdad y Familias. En su artículo 15.1b) aparece de forma explícita como una de sus funciones, el impulso de actuaciones que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En normativa aragonesa en relación con medidas de apoyo a las familias, sigue vigente la Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón, publicada en el BOA de 5 de noviembre de 2014⁹. En esta norma el concepto de conciliación personal, familiar y laboral se recoge a lo largo de todo el texto en un

⁷ <https://www.mscbs.gob.es/novedades/docs/PIAF-2015-2017.pdf>

⁸ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1109858724545&type=pdf>

⁹ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=819273422424&type=pdf>

número importante de ocasiones. Es de carácter transversal como los planes estatales a los que se ha hecho referencia.

Recoge en los principios rectores que “Las administraciones públicas aragonesas establecerán e impulsarán la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de que puedan atender sus responsabilidades familiares, progresar profesionalmente y desarrollarse en todos los ámbitos vitales”. Y apunta la necesidad de fomentar la sensibilización en esta materia por sus beneficios en el ámbito laboral, familiar y personal. El Capítulo I del Título I, está dedicado a medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se concretan acciones de carácter administrativo para llevar a cabo desde el Gobierno de Aragón, como el compromiso en relación a la contratación pública y las subvenciones.

En materia de contratación, apunta que se podrá señalar la preferencia en la adjudicación de los contratos a las proposiciones presentadas por empresas públicas o privadas que establezcan a favor de sus trabajadores medidas de conciliación continuadas en el tiempo, y en relación con la concesión de subvenciones, en su artículo 8 dice que: “El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral cuyos destinatarios finales sean las familias, especialmente aquellas que por su situación económica más lo precisen”.

Recoge actuaciones en materia de conciliación dentro de los ámbitos de la educación, el empleo, en el que se hace diferencia entre los sectores privado y público, y los servicios sociales.

Por último, apuntar que, desde la Dirección General de Igualdad y Familias, se está tramitando en 2020 la modificación de esta Ley 9/2014, de 23 de octubre. La modificación está pendiente de la toma en consideración por el Consejo de Gobierno, para poder comenzar con su tramitación parlamentaria. En el Anteproyecto se potencia especialmente la conciliación y la corresponsabilidad familiar y contiene un capítulo exclusivo a esta materia.

2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Las políticas de igualdad de oportunidades tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, y en la toma de decisiones. Están encaminadas a promover la plena integración de mujeres y hombres en la vida política, social y económica favoreciendo así que la igualdad formal se convierta en igualdad real.

Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, se da publicidad en España al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres¹⁰, y se establecen actuaciones para contribuir a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana. **Estas políticas se han ido implementando en España a través de diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades**, que han supuesto el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El primer plan se desarrolló en los años 1988-1990, el segundo entre el año 1993-1995, el tercero del año 1997-2000 y el cuarto entre 2003-2006, pero es la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la que ha supuesto un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.**

Con esta ley orgánica se han ido poniendo en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones que aún existen de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. De acuerdo a la estructura territorial del Estado español y, al amparo de sus competencias, esta Ley Orgánica afecta a todas las políticas públicas de España, tanto estatales como autonómicas y locales.

En su artículo 17 establece que, “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Son dos los **Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** que se han ido realizando en España:

- I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2011¹¹
- II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016¹²

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 está en proceso de elaboración.

El II Plan, tiene tres objetivos generales, siendo el segundo de ellos la conciliación y la corresponsabilidad. Para alcanzarlos plantea siete ejes de actuación. El cuarto eje se centra en el tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Una de las causas que apunta este último Plan en relación con la menor participación laboral de las mujeres en relación con los hombres, es que este hecho está asociado a una mayor dificultad para lograr la

¹⁰ <https://www.boe.es/boe/dias/2005/03/08/pdfs/A08111-08114.pdf>

¹¹ <https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>

¹² <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

conciliación, y hace referencia también a la corresponsabilidad, como factores más influyentes en el mantenimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

El objetivo de este cuarto eje, es fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres, para contribuir a reducir las diferencias entre ambos sexos. Incluye medidas de carácter transversal, al afectar a toda la Administración General del Estado (AGE) y a diferentes Ministerios. Se va a hacer referencia a continuación a algunas de estas medidas:

- Procurar que las personas con hijas o hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.
- Elaborar y difundir una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE.
- Desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante el uso de tecnologías en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos para favorecer la conciliación y mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- Estudiar e implantar en su caso, medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir en períodos concretos motivados por necesidades de conciliación debidamente acreditados, su jornada semanal, recuperándose ese tiempo en la semana o semanas siguientes.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación en los hombres mediante acciones de información y sensibilización.
- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción del personal que trabaja en el ámbito del Plan, sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes.

En relación con el ámbito privado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

Las empresas pueden estar obligadas a elaborar e implantar planes de igualdad por el número de personas trabajadoras de la plantilla o por el cumplimiento del convenio colectivo. En el marco de la negociación colectiva, el artículo 85 apartado primero del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala el deber general de negociar medidas de igualdad.

El artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, extendiendo la exigencia de

elaboración y aplicación de un plan de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores, y además el precepto 6 modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y –sanciones en el orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto¹³, determinando el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Se establece además en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, un periodo transitorio para la adopción de medidas de igualdad en las empresas, desde la publicación de la misma. Así las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras han contado con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad; las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, disponen de un periodo de dos años, y las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras, disponen de un periodo de tres años. Para las demás empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

En España, se han promovido ayudas a la pequeña y mediana empresa (PYMES), y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Las PYMES son fundamentales para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por ello, se ha potenciado desde el Gobierno de la nación, la adopción voluntaria de planes de igualdad para aquellas empresas que no están obligadas a ello, y se facilita apoyo económico a través de convocatorias anuales de subvenciones de concurrencia competitiva desde el año 2008. Pero **tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas de 50 o más personas en plantilla tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan de igualdad que ha de ser objeto de negociación**, por lo que ya no pueden solicitar ayudas de esta convocatoria.

En Aragón, en el artículo 26 de Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (BOA nº 47, de 23 de abril de 2007)¹⁴, dice que: “Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral”.

En el año 2018 se promulga la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (BOA 10 de julio de 2018)¹⁵, en su artículo 20 hace referencia al Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y dice que será el Gobierno de Aragón, a propuesta del departamento competente en materia de igualdad de género, el que aprobará cada cuatro años el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Aragón. El plan contendrá las líneas prioritarias de actuación y las

¹³<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

¹⁴ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=192031363131&type=pdf>

¹⁵ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1030177444141&type=pdf>

medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de género. Será el Instituto Aragonés de la Mujer (IAM) quien presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón”, para ello en su artículo 1 sobre el objeto de la misma:

- Establecer los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en esta materia.
- Prever medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de género.
- Incorporar medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida en Aragón.
- Desarrollar medidas para hacer transversal el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.

La conciliación y corresponsabilidad están presentes a lo largo de todo el texto normativo como materia clave y estratégica para la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. **Se ha elaborado ya el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)**¹⁶, y se ha realizado una Evaluación Intermedia (2017-2018)¹⁷. Este Plan se estructura en torno a cuatro ejes estratégicos:

- Eje 1: Coordinación institucional
- Eje 2: Transformación social
- Eje 3: Estado de Bienestar con perspectiva de género
- Eje 4: Empleo y economía

En el Eje 2, el primer objetivo hace referencia a realizar acciones de sensibilización social, y una de ellas va dirigida a promover campañas y acciones de sensibilización social en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre incluyendo las múltiples realidades existentes donde tenga cabida las nuevas feminidades y masculinidades en nuestra sociedad, lo que sin duda es indispensable para el cambio de mentalidad que requiere la corresponsabilidad.

¹⁶ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan_estrategico_final_aragon.pdf/e95b3c36-24e2-8f49-160d-60ca0a07d424

¹⁷ <https://www.aragon.es/documents/20127/22328185/evaluaci%C3%B3n-intermedia-plan-estrat%C3%A9gico-igualdad.pdf/8636fc91-8a1f-a575-11bb-b377b0dcacb1?t=1589792907486>

El Eje 4, sobre empleo y economía, tiene un objetivo exclusivo para la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal. Se concretan acciones relacionadas directamente con esta materia que implican a distintos organismos del Gobierno de Aragón:

- Avanzar en estudios y análisis de la economía del cuidado atendiendo a las características de nuestra población que avance en nuevos servicios y empresas.
- Aumento de aulas en la red de centros públicos de 0-3 años, centros de mayores, centros cívicos abiertos en verano, campamentos con especial mención al medio rural.
- Fortalecimiento de medidas de negociación colectiva y promoción de convenios colectivos con cláusulas de género que garanticen la igualdad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Desarrollo de la competencia de gestión del tiempo de forma compartida entre género y el fomento de creación de espacios que contribuyan al desarrollo de medidas de conciliación y corresponsabilidad dentro de las empresas.

Además de este I Plan Estratégico y su evaluación, **se han ido realizando planes más sectoriales** como por ejemplo, el I Plan para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Sector Deportivo Aragonés para el periodo 2018-2019¹⁸, el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017¹⁹.

También se está trabajando, aunque muy despacio, **en el I Plan de Igualdad para las personas que trabajan en la Función Pública del Gobierno de Aragón, en la Administración General**. En la pasada legislatura se fue avanzando en el diagnóstico previo. En este momento hay un documento borrador que se está revisando para su posterior presentación por la Dirección General de la Función Pública, pero sí se ha avanzado en la elaboración de Planes sectoriales para personas que trabajan en el Gobierno de Aragón, por ejemplo en materia sanitaria, el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud (2019-2022)²⁰.

No obstante se ha ido avanzando desde mayo de 2017, al ratificarse sendos acuerdos de la Mesa General²¹ y de la Mesa Sectorial²² de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, sobre

¹⁸ <http://deporte.aragon.es/actualidad/2018/mayo/i-plan-promocion-igualdad-oportunidades-entre-mujeres-y-hombres-en-el-deporte-aragones/id/1821>

¹⁹ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan_accion_sociedad_2014_2017.pdf/7fd9ba07-a11b-c5c7-2b40-2fe774d26007

²⁰ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan_salud.pdf/1647128b-5a25-65cd-558b-d7ae15669cce

²¹ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=964481124141&type=pdf>

²² <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=964483144141>

medidas en materia social, de promoción de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de reforma de la Función Pública.

Estos acuerdos han supuesto un avance importante en relación con los recursos previstos del denominado **Plan Concilia**²³, que se diseñó con el objetivo de adoptar medidas de conciliación para los empleados públicos, tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas, y al que Aragón se sumó en el año 2006, con medidas como mejoras en horarios, permisos por paternidad, bajas maternas, excedencias por cuidado de familiares y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

Con relación a la promoción del principio de igualdad en el ámbito privado, al ser la materia laboral competencia del Estado, en Aragón se articulan diversas acciones para dar cumplimiento a lo que la normativa estatal recoge con relación a la igualdad de oportunidades y la conciliación personal, familiar y laboral. Entre ellas, al igual que sucede para el resto del territorio en nuestro país, **se han ido promovido a través de convocatorias anuales, ayudas para que la pequeña y mediana empresa (PYMES), y otras entidades u organizaciones empresariales, elaboren y pongan en marcha planes de igualdad**, siendo de 2019 la última convocatoria²⁴. Estas ayudas son subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuya plantilla se encuentre entre 25 y 49 personas trabajadoras, con centro de trabajo abierto en la Comunidad Autónoma de Aragón, para elaborar o implantar, por primera vez, planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La financiación de estas subvenciones se ha realizado con fondos propios de la Comunidad Autónoma de Aragón con cargo a partida denominada “Plan Igualdad PYMES”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, plantea la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente, y hace referencia a la **creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, en el que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

La realidad de cuántas empresas, fundaciones, administraciones, etc., tienen planes de igualdad es difícil de conocer con precisión, al no existir todavía este registro oficial de planes de igualdad. A falta de una regulación específica de este registro, sí que existe²⁵ una guía de pasos a seguir, para el procedimiento de inscripción de los planes de igualdad ante la autoridad laboral competente. Concretamente, el Real Decreto

²³ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=964481124141&type=pdf>

²⁴ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1079022360808>

²⁵ http://www.mites.gob.es/itss/web/eu/Documentos/BIE_47_Neg_colect_regt_planes.pdf

713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo²⁶ regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, donde se han de incluir los planes de igualdad.

En el Boletín Igualdad en la Empresa XLVII de septiembre de 2018, sobre “Negociación colectiva y registro de planes de igualdad²⁷”, publicado por la Administración General del Estado, en su apartado 4, se especifica el procedimiento para el registro y depósito de los planes de igualdad, en base al Anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, además de especificarse la denominación del acuerdo y el nombre de la empresa, se recoge un código específico para los actos inscribibles correspondientes a los acuerdos sobre planes de igualdad.

3. Políticas en el ámbito laboral y del empleo

Las políticas de empleo son medidas que tienen entre sus objetivos, el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo, y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Las Administraciones Públicas tienen entre otros instrumentos, los **Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE)**, que contienen acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen para llevar a cabo en las Comunidades Autónomas.

En España, estos Planes están regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, siendo el último, **el Plan Anual de Política de Empleo 2019** (en adelante Plan 2019)²⁸, que se aprueba por Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019.

Estos Planes, se financian a través de fondos estatales, que se distribuyen de acuerdo con criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como recursos económicos propios de las Comunidades Autónomas. También incluyen acciones y medidas a desarrollar desde los Servicios Públicos de Empleo Estatal (SEPE) a través de su ámbito de competencia. Tienen carácter anual y han de concretar los objetivos de la “Estrategia Española de Activación para el Empleo”.

Esta Estrategia se articula en torno a una serie de Ejes que se refieren a políticas de activación para el empleo, siendo el eje 4, el de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y comprende, entre otras

²⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/12/pdfs/BOE-A-2010-9274.pdf>

²⁷ https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_47_Negociacion_colectiva_y_registro_de_planes_de_igualdad.pdf

²⁸ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

acciones, las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Plan 2019 concreta los objetivos a alcanzar en ese año en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la Estrategia de Activación para el Empleo 2017-2020, estableciendo actuaciones dirigidas a promover tanto la igualdad entre mujeres y hombres jóvenes en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, como para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las Comunidades Autónomas pueden optar por realizar servicios y programas de ámbito estatal regulados en la normativa estatal vigente (servicios y programas comunes) o bien realizar servicios y programas de políticas activas de empleo propias, adaptadas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial. En relación con la conciliación, Aragón participa en este Plan con ayudas a la conciliación de la vida familiar con la participación en programas para el fomento del empleo.

4. Políticas de sensibilización social en materia de conciliación

La sensibilización es un elemento clave en las políticas o acciones en materia de conciliación personal, familiar y laboral. Sensibilizar responde a una estrategia a largo plazo de educación en valores de igualdad y de respeto a la diferencia, por ello debe ser objeto político en sí mismo. La sensibilización entendida como la toma de conciencia para la creación de movimiento para el cambio social.

La conciliación y corresponsabilidad tienen una parte muy importante de necesidad de educación en valores y de cambio de mentalidades, por lo que las acciones de sensibilización han de formar parte de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y de conciliación personal, familiar y laboral.

En este sentido, como los planes son un instrumento de las Administraciones Públicas para concretar acciones y medidas, y sensibilizar en la conciliación y corresponsabilidad, además de los planes expuestos en los apartados anteriores, se pueden encontrar otros con referencias a actuaciones de sensibilización que afectan de lleno esta materia y van dirigidos a políticas sociales amplias, como los **Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social (PNAin)**.

Estos planes se empiezan a realizar siguiendo la Estrategia Europea de Lucha contra la Exclusión Social, la búsqueda de una mayor equidad, a través de la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Este hecho ha sido una constante en el proceso de construcción europea, tal y como se constata en los diversos compromisos adquiridos al respecto por los Estados miembros, que se plasman en acuerdos como

la Carta Social Europea (1961), la Carta de los Derechos Sociales de los Trabajadores (1989), el Tratado de Maastricht (1993) o el Tratado de Ámsterdam (1999).

Desde que se pusiera en marcha el **Primer Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social en España en 2001-2003**, el desarrollo e implementación de estos planes ha supuesto un nuevo modo de hacer en materia de política social y de lucha contra la pobreza, estimulado una nueva forma de trabajo entre los agentes institucionales, territoriales y sociales, que participan en la configuración y gestión de las políticas de inclusión social, favoreciendo la colaboración entre todos ellos y el desarrollo de un esfuerzo conjunto.

En el **II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010** recoge como una de sus acciones la promoción del empleo femenino para reducir las desigualdades, desarrollando la ley de Igualdad y favoreciendo la conciliación. Dentro de estas actuaciones concreta que se ha de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a través de una serie de acciones:

- Aumentar y mejorar la oferta de servicios de calidad a menores de 3 años.
- Impulsar medidas para extender prácticas empresariales familiarmente responsables, especialmente en relación con la flexibilidad laboral y las necesidades de atención a hijos y otros familiares.

El último de ellos, el **Plan para la Inclusión Social 2013-2016**, tiene como uno de los tres pilares clave en los que descansa la lucha contra la pobreza infantil, el acceso a recursos adecuados y apoyo a los hogares, incluyendo el apoyo a la participación de las madres y los padres en el mercado laboral, permitiendo la conciliación entre el trabajo y la familia.

En su objetivo operativo 6, se persigue “facilitar a las personas con responsabilidades familiares, especialmente aquellas con mayores necesidades (familias con menores de tres años, monoparentales, numerosas o con personas dependientes a cargo), el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de condiciones mediante la articulación de medidas de apoyo a la conciliación, el fomento de la corresponsabilidad empresarial y la racionalización y flexibilización de los horarios”.

Además de estos planes, **otras acciones importantes en materia de sensibilización** sobre conciliación y corresponsabilidad, se concretan a través de **campañas divulgativas** de difusión sobre medidas y recursos para la conciliación a través de **medios de comunicación, páginas web, redes sociales o cualquier otra forma de difusión a través de las tecnologías de la información** etc., realización de **jornadas y actividades de formación, etc.**

En relación con la celebración de jornadas, cursos de formación, Guías de Buenas Prácticas, etc., apuntar la realización en Zaragoza de las “Jornadas Nacionales de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en

los medios de comunicación”, durante los años 2009, 2010 y 2011²⁹. Y para dar publicidad a las mejores prácticas empresariales en materia de flexibilidad y conciliación, distinguidas con el Premio Nacional Empresa Flexible en sus distintas ediciones y modalidades, se llevan a cabo Jornadas de difusión y se editan periódicamente Guías de Buenas Prácticas³⁰ que están disponibles en la web:

- IV Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”
- V Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”
- VI Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”

En Aragón en los últimos años, desde su Gobierno, se han ido realizando acciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad. Desde el año 2015, y promovidas por la Dirección General de Igualdad y Familias del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, se han realizado jornadas en diferentes lugares del territorio, sobre temas relacionados con la conciliación personal, familiar y laboral, y abiertas a toda la ciudadanía, a entidades públicas y privadas:

- Jornada de “Conciliación y corresponsabilidad de las familias en el ámbito rural”, en Alcañiz (Teruel)
- Jornada sobre “La gestión de tiempos para el bienestar”, llevada a cabo en la ciudad de Huesca.
- Jornada sobre “Conciliación y Corresponsabilidad. ¿Dónde estamos?, ¿Hacia dónde vamos?”, que se celebró en Zaragoza en el mes de noviembre de 2019, y contó con la participación de personal del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Otra de las actuaciones en materia de sensibilización, ha sido la realización de **cursos de formación organizados desde el Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP)** a propuesta de esta Dirección General, como el curso de “Conciliación Familiar y Personal: una visión integral e integradora” para personal que presta servicios en la Administración del Gobierno de Aragón en las tres provincias aragonesas.

Destacar igualmente como acciones relacionadas con la sensibilización y divulgación de materias de conciliación, la **publicación de Guías de Buenas Prácticas desde diferentes entidades y organizaciones sociales, así como la realización de estudios e investigaciones.**

En este sentido, estudios realizados por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA) como “Productividad y Empleo I, Organización del trabajo, conciliación y absentismo³¹”, dirigido por Jesús Clemente López Universidad de Zaragoza. Y el estudio de investigación elaborado por el Laboratorio de

²⁹ <https://www.aragon.es/-/publicaciones-9>

³⁰ <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/conciliacion.htm>

³¹ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/PRODUCTIVIDAD_1.pdf/0c244d60-32bb-36ba-1096-c89fd7a060ba

Sociología Jurídica de la Universidad de Zaragoza, en 2017, "Recursos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón³²".

Otro tipo de acciones de sensibilización social importantes, son **el reconocimiento mediante distintivos o Sellos que avalan el compromiso de las empresas y organizaciones públicas y privadas** con la implantación y aplicación de prácticas socialmente responsables, y que fomentan aspectos relacionados con la igualdad, conciliación, voluntariado y apoyo a la cultura.

Hay una iniciativa del Gobierno de España que es la convocatoria anual del **distintivo de igualdad en la empresa (DIE)**. En este momento es el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes, a través del Instituto de la Mujer, quien reconoce la excelencia de las empresas y otros tipos de entidades en la implantación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, creándose la RED DIE y el Registro de empresas DIE³³.

En este tipo de iniciativas de sensibilización, Aragón tiene el Sello RSA. A través del Instituto Aragonés de Fomento (IAF) del Gobierno de Aragón, conjuntamente con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE Aragón), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME Aragón), las organizaciones sindicales UGT Aragón y CC.OO Aragón, firmaron en Noviembre de 2015 en marcha **el Plan de Responsabilidad Social de Aragón (RSA)**, cuyo objetivo era promover la Responsabilidad Social Empresarial en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implantasen prácticas socialmente responsables.

El Plan de Responsabilidad Social se ha creado partiendo de varios conceptos en los que se hace hincapié con los participantes: sensibilización, compromiso, formación y transparencia. Adherirse a este plan implica la adquisición de un conjunto de compromisos de diverso orden, económico, social y ambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas, lo que constituye un valor añadido al cumplimiento de la legislación aplicable y de los convenios colectivos, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco del desarrollo sostenible. Esta adhesión se visibiliza a través del sello RSA.

En nota de prensa del Gobierno de Aragón de 28 de mayo de 2020, 213 organizaciones recibieron el Sello RSA en 2017, 374 organizaciones recibieron el Sello RSA en 2018, 585 organizaciones recibieron el Sello RSA

32

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/RecursosMedidasConciliacionVidaPersonalFamiliarLaboralCCAA.pdf/f0ea2c04-9148-add7-0248-babfa0e453b6>

³³ Normativa básica del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) • REAL DECRETO 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE de 13/10/2015) • Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE de 21/5/2011) • Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa» (BOE de 27/11/2009) • REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". (BOE de 03/11/2009)

en 2019, y a fecha de junio de 2020 son un total de 855 organizaciones en Aragón las que han obtenido el Sello, entre autónomos, empresas y entidades³⁴.

Además, en el mes de noviembre de 2017, se celebró Mesa de Responsabilidad Social de Aragón que coordina la implantación del Plan RSA en la que se acordó la creación del Sello RSA+ como el Sello más avanzado en esta Comunidad, con cuatro aspectos a valorar, entre ellos la Conciliación, y se acordó la puesta en marcha de un grupo técnico de expertos para trabajar en su desarrollo.

5. Políticas para la creación de recursos y prestación de programas y servicios de apoyo que faciliten la conciliación

Como complementarias a las medidas recogidas en la legislación laboral que favorecen la conciliación, y a los diversos planes, acciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad etc.; resulta necesaria la creación y prestación de recursos y servicios, para la atención y cuidado de menores, mayores y personas dependientes, que poder compaginar el ámbito laboral y familiar sin que ninguno de los dos se resienta. Estos recursos son diversos y se ponen en marcha a través de políticas públicas, y de iniciativas en el ámbito empresarial.

Algunos de estos recursos para Aragón se van a presentar en el siguiente apartado de este trabajo, relativo al Catálogo de Medidas y Recursos más relevantes en Aragón. Se presentará agrupados en función de las dimensiones que se han establecido en la metodología de este trabajo, y atienden a estas características.

Los centros, son establecimientos creados para conciliar o facilitar la conciliación. Son espacios físicos que atienden a menores de 12 años, y a personas mayores y/o dependientes. Estos centros pueden tener como finalidad la conciliación, como sería el caso de las Guarderías Infantiles, o pueden tener una finalidad principal distinta, educativa o de cuidados, pero facilitar al mismo tiempo la conciliación, como son los centros educativos o los centros de día.

Servicios o Programas, son recursos que ayudan o permiten conciliar a través de la prestación de un servicio o el desarrollo de un programa. Al igual que ocurre con los Centros, en Programas y Servicios, no todos tienen como finalidad principal la conciliación, pero sí la facilitan.

Las prestaciones, son ayudas económicas o subvenciones que se dan a entidades, para la realización de proyectos o acciones dirigidos a facilitar la conciliación. Se gestionan a través de convocatorias de Administraciones Públicas y tienen como finalidad poner en marcha actuaciones o iniciativas que pueden ser la creación de espacios para la conciliación con menores, becas para las familias como las de comedor

³⁴https://www.aragonempresa.com/descargar.php?a=50&t=paginas_web&i=830&f=ca141a3f525018a05ab4c53030c2ce03

en los centros escolares, o rebajas en las cuotas para el acceso a Guarderías o Escuelas Infantiles, actividades de tiempo libre etc.

Además de estos recursos, reseñar también que existen otro tipo de actuaciones impulsadas por las Administraciones Públicas para favorecer la conciliación, como son otorgar una mayor puntuación para familias monoparentales y numerosas en el acceso a Centros Educativos de Infantil y Primaria, Guarderías Infantiles, etc., puesto que, con esta medida se favorece la conciliación familiar. Este tipo de medida también se aplica algunas veces para la participación en actividades de ocio y tiempo libre en época estival.

Y como último recurso para la conciliación en las familias, es la posibilidad de contar con personas, para el cuidado y la atención en el domicilio familiar, de los menores y personas mayores y/o dependientes.

En nuestro país es muy habitual que este cuidado recaiga en algún miembro de la familia, siendo la mujer la que asume este rol de cuidadora en un porcentaje muy alto de los casos, ya que contratar a personas para la atención en el domicilio, supone un elevado coste económico para las familias. Esto implica que mujer en muchos casos, tiene que dejar total o parcialmente la actividad laboral con las implicaciones económicas y de promoción profesional que esta decisión tiene para ella en el presente y para su futuro.

Si se contrata esta atención domiciliaria puede hacerse a través de la prestación de un servicio como el servicio de ayuda a domicilio, o teniendo recursos económicos suficientes, a través de la contratación de personal directamente por la familia o utilizando empresas o entidades que prestan este tipo de servicios de cuidados a domicilio.

Otra realidad importante en los cuidados a domicilio, es el **apoyo de los abuelos y abuelas para el cuidado de menores**. Esto en ocasiones, si se convierte en una obligación, puede llegar a ser una situación estresante y delicada para estos mayores.

En relación con la atención y cuidado de las necesidades de conciliación a través de la prestación de servicio o contratación de personal en el domicilio, es muy difícil tener un conocimiento de cuántas familias se apoyan en este tipo de recursos para poder conciliar, por lo que no se podrán aportar datos de este tipo en el siguiente apartado del trabajo.

5.2. Marco empírico: Catálogo de medidas y recursos más relevantes en Aragón

La exposición de medidas y recursos para conciliación más relevantes en Aragón, se va a estructurar en dos apartados, el primero recogerá los recursos legislativos generales en materia de trabajo o empleo, y medidas concretas para las personas empleadas en la Administración Pública del Gobierno de Aragón (apartado A), y el segundo apartado se concretarán recursos en Aragón (apartado B), siguiendo la clasificación de recursos recogida en el punto 5 del apartado anterior.

- A. Recursos legislativos generales relacionados con el empleo o puesto de trabajo.
 - a. Permisos retribuidos
 - b. Permisos no retribuidos
 - c. Flexibilidad o adaptación de la jornada de trabajo
 - d. Medidas de conciliación para las personas empleadas en la Administración Pública Aragonesa: personal de la Administración General y de los sectores Sanitario y Educativo.
- B. Centros, Servicios o Programas, prestaciones, ayudas económicas o subvenciones, así como otras actuaciones que, en Aragón, facilitan la conciliación personal, familiar y laboral.

A. Recursos legislativos generales relacionados con el empleo o puesto de trabajo.

Son medidas de carácter general, por lo que se pueden acoger a ellas todos los trabajadores y trabajadoras con independencia del ámbito en el que trabajen, público o privado. No obstante, la aplicación de estas normativas no es impedimento para que cada sector llegue a acuerdos concretos por medio de convenios colectivos, o para que cada empresa particular establezca sus propias medidas para la conciliación laboral y familiar.

a. Permisos retribuidos:

- **Maternidad:** es un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, durante las cuales la madre tiene derecho a percibir el 100% de su sueldo. En ciertos supuestos puede verse ampliado, como en el caso de parto múltiple, adopción de varios niños o discapacidad del recién nacido.
- **Paternidad:** este permiso se ha modificado recientemente, aumentándose hasta las 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica, a partir del 1 de enero de 2021. Este permiso hasta abril de 2019 era de 5 semanas, y pasó a 8 semanas hasta el 1 de enero del 2020, que es de 12 semanas, y será desde el 1 de enero del 2021 que llegue hasta las 16, es decir que, a partir de esta fecha, ambos progenitores tendrán derecho al mismo tiempo de ausencia para cuidar a sus hijos/as.
- **Lactancia:** Permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses. Todos los trabajadores tienen derecho al permiso de lactancia, los dos progenitores, pero no es posible transferir este derecho de uno a otro progenitor. Únicamente se podrá limitar cuando soliciten ambos trabajadores este derecho y trabajen en la misma empresa.

Este permiso otorga a los progenitores una hora diaria libre de trabajo para asistir al lactante. Se podrá dividir en dos fracciones, pero este derecho también se puede disfrutar acumulado. La lactancia acumulada permite sumar todas las horas a las que tiene derecho la persona trabajadora desde que se reincorpora hasta que el lactante cumple nueve meses. También existe la opción de

entrar media hora después y salir media hora antes. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- **Riesgo durante el embarazo:** Este derecho se produce cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o actividad, por otro compatible con su estado, no resulte técnica u objetivamente posible este cambio. Produce la suspensión del contrato de trabajo, dura hasta que se inicie el permiso por maternidad o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.
- **Embarazo durante el periodo de prueba:** Con la nueva normativa, la madre tiene derecho a un periodo de protección desde que comienza el embarazo hasta que nace el bebé, aunque se encuentre dentro del periodo de prueba, que es el que permite a una empresa el derecho a finalizar un contrato de trabajo.
- **Riesgo por lactancia natural:** Consiste en considerar como situación protegida, el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad, en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo, cuando el desempeño del mismo puede influir en su salud o en la del hijo debido a la existencia de determinados riesgos o patologías, dicho cambio no resulte objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Estos riesgos o patologías, han de estar relacionados con agentes, procedimientos o condiciones del puesto de trabajo, o actividad desempeñados. La prestación se mantiene hasta que el/la lactante cumpla nueve meses o cese la situación de riesgo.
- **Disfrute de vacaciones:** En los supuestos de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión del contrato de trabajo en los permisos de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Otros permisos que se recogen en el ET:

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos, de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes pertinentes previos a la declaración de idoneidad.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Permisos de dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo la persona trabajadora debe hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. El permiso de dos días por nacimiento de hijo/a al que se tenía derecho, se elimina, pero si están recogidos en convenio colectivo, no se perderían.

b. Permisos no retribuidos:

Reducciones de jornada (implica una disminución del salario a percibir de forma proporcional a la reducción de jornada). Pueden solicitarse para:

- Cuidado de hijos/as menores de 12 años.
- Cuidado de hijos/as menores que necesite atención hospitalaria directa o permanente. Podrá solicitarse hasta que el hijo/a cumpla los 18 años.
- Cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad, por motivos de edad, enfermedad o accidente que impida a estas personas valerse por sí mismas.

Excedencias:

- Excedencia por cuidado de hijo/a, de duración no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Excedencia por cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Será no superior a dos años de duración, salvo que se establezca una duración mayor en la negociación colectiva.

c. Flexibilidad o adaptación de la jornada de trabajo³⁵

Adaptar la jornada de trabajo y hacerla más flexible es muy importante para la conciliación, ya que permite atender obligaciones familiares sin reducir ni la jornada ni por tanto el salario.

Esto ha sido posible con la nueva redacción del artículo 34.8 del ET, motivada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a “solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral hasta que el o la menor tenga 12 años. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa”.

³⁵ Distribución u ordenación del tiempo de trabajo

Dentro de la flexibilidad o adaptación de la jornada de trabajo, está el trabajo a distancia o Teletrabajo.

Aunque ya se recogía como medida para facilitar la conciliación en los textos legales del ámbito laboral, ha sido muy recientemente, con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia³⁶, como se ha regulado esta modalidad de trabajo en nuestro país.

Esta regulación se ha visto acelerada por la situación de la pandemia como se indica en su exposición de motivos, al comprobar como el uso de tecnologías para el trabajo, han sido una herramienta clave para poder afrontar la situación de grandes dificultades para la conciliación y poder reducir al mismo tiempo, el impacto de las medidas de contención y restricciones a la actividad económica en este año 2020.

Esta ley plantea el concepto de trabajo remoto y flexible, superando el concepto de trabajo a domicilio. Este concepto de trabajo a distancia permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Y una de las grandes ventajas que trae es una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos, y mayores posibilidades de auto-organización que son positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d. Medidas de conciliación para las personas empleadas en la Administración Pública Aragonesa: personal de la Administración General y de los sectores Sanitario y Educativo.

Las medidas legales recogidas en normativa básica del ET, para el personal que trabaja en el Gobierno de Aragón, se complementan con lo dispuesto en la normativa autonómica sobre función pública, desarrollos normativos e instrucciones sobre conciliación de la vida familiar y laboral, tanto los que se dirigen al personal de la Administración General, como al personal de ámbitos sectoriales, en el caso del personal de Sanidad y Educación.

En Aragón, la Ley de Función Pública de Aragón de 1991 (Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero), no abordaba el tema de la conciliación, pero existe un Anteproyecto de Ley de la Función Pública de Aragón, que introduce como novedad importante la incorporación a su texto legal en la exposición de motivos XI, las situaciones administrativas denominadas de tercera generación, esto es, aquellas que están dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este momento, con base a la normativa básica, y como se apunta en el Estudio de “Recursos y Medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón” realizado por el Laboratorio de Sociología Jurídica de la Universidad de Zaragoza³⁷, se contemplan diversos permisos retribuidos y no retribuidos como los siguientes:

³⁶ <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

³⁷ <https://www.aragon.es/documents/20127/674325/RecursosMedidasConciliacionVidaPersonalFamiliarLaboralCCAA.pdf/f0ea2c04-9148-add7-0248-babfa0e453b6>

“Permisos retribuidos: fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar; preparación al parto y técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción; parto; funcionarias en estado de gestación; adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; lactancia; nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados; cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave; cuidado de familiar por enfermedad muy grave; violencia de género; paternidad; matrimonio; deber inexcusable; traslado de domicilio; realización de exámenes; licencia y permisos por estudios; asuntos particulares; vacaciones; flexibilidad horaria.”

“Permisos no retribuidos: Reducción de jornada por guarda legal (cuidado directo de: menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida; familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida); otras reducciones de jornada (por interés particular, por violencia de género.); Licencias (licencia por asistencia a cursos, excedencia voluntaria por interés particular); Excedencias (excedencia por cuidado de hijo, excedencia por cuidado de familiar, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia voluntaria por interés particular)”.

Recientemente, en relación con el teletrabajo, se ha aprobado por unanimidad en la Mesa Sectorial de la Administración General (MSAG) con fecha 23 de octubre, el procedimiento que regula el teletrabajo.

El teletrabajo tiene carácter voluntario y reversible, la Administración tendrá que proporcionar los medios tecnológicos necesarios, y las personas que trabajen a distancia tendrán los mismos derechos y deberes individuales y colectivos que el resto del personal que trabaje de forma presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales. La Administración compensará mensualmente los gastos derivados del teletrabajo (mobiliario, conexión telefónica, gastos de energía), y el texto acordado garantiza plenamente que la responsabilidad de la prevención de riesgos laborales recae sobre la Administración.

B. Centros, Servicios o Programas, prestaciones, ayudas económicas o subvenciones, así como otras actuaciones que, en Aragón, facilitan la conciliación personal, familiar y laboral.

Para la presentación de estos recursos en Aragón, se va a seguir la estructura presentada en la metodología de este trabajo. Los datos cuantitativos de estos recursos se presentan en el Anexo I de este trabajo.

B.1 Recursos para menores de 12 años:

B.1.1 Centros o establecimientos

- B.1.2 Servicios y programas
- B.1.3 Prestaciones económicas o subvenciones
- B.1.4 Otras medidas o actuaciones

B.2 Recursos para el cuidado de personas en situación de dependencia:

- B.2.1 Centros o establecimientos
- B.2.2 Servicios y programas
- B.2.3 Prestaciones económicas o subvenciones
- B.2.4 Otras medidas o actuaciones

B.1 Recursos para menores de 12 años:

B.1.1 Centros o establecimientos

En relación con los centros que atienden a estos menores y dan respuesta a las necesidades de conciliación de las familias, se va a hacer una diferenciación entre los centros que atienden a menores de 0 a 6 años que no tienen una escolarización obligatoria, y los de 6 a 12 años que están escolarizados en los centros educativos de Infantil y Primaria en Aragón.

No se van a presentar datos cuantitativos de estos últimos ya que la relación de los mismos se puede encontrar completa en el Portal de Centros Educativos³⁸. Sin duda alguna su finalidad es educativa, además se trata de una escolaridad obligatoria, pero la asistencia a los centros escolares contribuye completamente a dar respuesta a las necesidades de conciliación de las familias.

Pero sí se van a recoger datos cualitativos y cuantitativos, de los centros que atienden a menores de 0 a 6 años, y de servicios complementarios que se ofrecen en los centros escolares para atender las necesidades de conciliación de las familias.

Tipología de centros que atienden a menores de 0 a 6 años:

Guarderías Infantiles
Escuelas de Educación Infantil y Centros de Educación Infantil
Aulas de escolarización anticipada a los dos años.

³⁸ <https://www.centroseducativosaragon.es/Public/default.aspx>

Guarderías Infantiles:

Las Guarderías Infantiles nacieron con la finalidad exclusiva de conciliar, no nacieron como centros educativos. Fueron transferidas al Departamento de Educación³⁹, y han tenido que transformarse en centros de educación infantil, etapa que se reguló a nivel estatal y después autonómico⁴⁰. Desde este momento las Guarderías debían adaptarse a los requisitos exigidos para los centros de primer ciclo de educación infantil.

En el momento actual, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte cuenta con 11 Guarderías Infantiles de las que es titular.

Escuelas de Educación Infantil y Centros de Educación Infantil: Estos centros están autorizados para impartir el primer ciclo, el segundo o ambos de la Educación Infantil⁴¹.

Aulas de escolarización anticipada a los dos años. Son Centros Educativos de Infantil y Primaria que ofrecen aulas para la escolarización de alumnado de 2 años.

B.2.2 Servicios y programas:

Programa de Apertura de Centros Educativos para periodos intersesiones, antes y después del horario lectivo, en los Centros Públicos de Infantil y Primaria, y Centros Públicos de Educación Especial.
Servicios de guardería o madrugadores del Programa de Apertura de Centros
Programa Abierto por Vacaciones en los Centros Públicos de Infantil y Primaria, y de Educación Especial en periodos no lectivos
Programa de Organización de Tiempos Escolares en los Centros sostenidos con fondos públicos de Infantil y Primaria
Servicios de comedor escolar en los Centros Públicos de Infantil y Primaria
Servicios de ocio y tiempo libre para menores en época estival: campamentos, colonias y otras actividades de tiempo libre, que pueden realizarse a partir de iniciativas públicas o privadas.

³⁹ Decreto 234/1994, de 28 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, se atribuyen las competencias en materia de Guarderías Infantiles al Departamento de Educación y Cultura (B.O.A nº155, de 30 de diciembre de 1994).

⁴⁰La adecuación a la legislación educativa era necesaria. En el año 2005, en Aragón, se publica la ORDEN de 25 de agosto de 2005, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se establecen los requisitos mínimos e instrucciones técnicas de los centros que impartan el primer ciclo de la educación infantil en la Comunidad Autónoma de Aragón.

⁴¹ En la Orden de 25 de agosto de 2005, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, se establecen los requisitos mínimos e instrucciones técnicas de los centros que impartan el primer ciclo de la educación infantil en la Comunidad Autónoma de Aragón, y la Orden de 28 de marzo de 2008, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, aprueba el currículo de la Educación infantil y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Programa de Apertura de Centros Educativos para periodos intersesiones, antes y después del horario lectivo, en los Centros Públicos de Infantil y Primaria, y Centros Públicos de Educación Especial.

La última convocatoria que se ha hecho en Aragón ha sido para el curso 2018/19⁴², ya que este programa no se convocó para el curso 2019/20. Va dirigido a centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón que imparten Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Especial.

Las actividades que se desarrollan a través de este Programa pueden contemplar la ampliación del horario de apertura del centro y el uso de las instalaciones para el desarrollo de actividades que pueden consistir entre otras en:

- Servicio de guardería realizado con anterioridad al horario lectivo (Servicio de madrugadores).
- Actividades desarrolladas en el horario de comedor escolar.
- Actividades complementarias y extraescolares realizadas después del horario lectivo y/o en fines de semana y/o festivos (a excepción de los períodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano) que tengan una continuidad a lo largo del curso.

Servicios de Guardería o Madrugadores en los Centros Educativos de Infantil y Primaria: Son servicios de cuidado y atención a los menores antes del inicio del horario lectivo, para que los progenitores puedan llevar a sus hijos e hijas a los centros escolares antes del inicio de su jornada laboral.

Aunque este servicio puede prestarse en cualquier tipo de centro educativo, como el Programa de Apertura de Centros que contiene el Servicio de Madrugadores va dirigido exclusivamente a los centros públicos, los datos a los que se hace referencia en la siguiente tabla, no contienen información de servicios similares a este que se presten en los centros privados concertados o en los centros privados, como tampoco de aquellos centros públicos que no participan en el Programa de Apertura de Centros.

Programa Abierto por Vacaciones en los Centros Públicos de Infantil y Primaria, y de Educación Especial en periodos no lectivos: Este programa impulsa la realización en los centros educativos de actividades dirigidas al alumnado durante los periodos vacacionales de Navidad, Semana Santa y verano, facilitando que los centros estén abiertos y se pueda hacer uso de sus instalaciones para el desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre, de contenido sociocultural e intercultural, biblioteca y animación a la lectura, tecnologías de la información y el conocimiento, y prácticas comunicativas de idiomas.⁴³ Los datos hacen

⁴² ORDEN ECD/34/2019, de 23 de enero, por la que se convoca el programa “Apertura de Centros” para los centros públicos dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte durante el curso 2018-2019

⁴³ ORDEN ECD/1654/2019, de 28 de noviembre, sobre participación de los centros docentes públicos en el programa “Abierto por Vacaciones”.

referencia al curso 2018/19, ya que en el curso 2019/20 el programa no se desarrolló con normalidad por motivos de la pandemia Covid_19.

Al igual que sucede con el servicio de madrugadores dentro del programa de Apertura de Centros, no se tienen datos de servicios de este tipo para el periodo no lectivo, que se prestan en centros privados con enseñanzas concertadas o no.

Programa de Organización de Tiempos Escolares en los Centros Educativos de Infantil y Primaria⁴⁴: La regulación de la implantación de Proyectos educativos de organización de tiempos escolares en centros de Educación Infantil y Primaria y de Educación Especial sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, se regula en Orden ECD/63/2016, de 16 de febrero publicada en BOA nº 34, de 19 de febrero de 2016.

A través de este programa se dota a los centros la autonomía necesaria para adaptar los tiempos escolares al proyecto educativo del centro, favoreciendo la implantación de metodologías innovadoras. Contempla acciones concretas de modificación del horario lectivo y de apertura del centro por lo que sin duda facilita la conciliación de las familias. Todos estos centros tienen jornada continuada. La última convocatoria para adherirse a este programa se publicó en el mes de noviembre de 2019 para la adhesión en el curso 2020/21⁴⁵.

Servicios de comedor escolar: Este servicio es fundamental para poder conciliar el trabajo de los progenitores y la asistencia a los centros educativos de los menores.

B.2.3 Prestaciones económicas o subvenciones

En Aragón, la Orden ECD/666/2016, de 17 de junio, establece las condiciones de atención y cuidado del alumnado en el servicio de comedor escolar en los Centros Docentes Públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón⁴⁶, y anualmente desde el Departamento con competencias en materia educativa, se convocan becas para facilitar la utilización de este servicio⁴⁷.

De los datos obtenidos del informe realizado en el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, sobre la Resolución definitiva de las prestaciones de comedor del curso 2019/20, se presentaron un total de 16.692 solicitudes, de las que se atendieron positivamente 11.452 solicitudes.

⁴⁴ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=894428823939>

⁴⁵ ORDEN ECD/1485/2019, de 7 de noviembre, por la que se realiza la convocatoria para la implantación de Proyectos educativos de organización de tiempos escolares en centros de Educación Infantil y Primaria, Centros Integrados de Educación Básica y en centros de Educación Especial de la Comunidad Autónoma de Aragón, sostenidos con fondos públicos, para el curso 2020-2021

⁴⁶ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=916785242929&type=pdf>

⁴⁷ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1119536223333&type=pdf>

También existen otro tipo de ayudas económicas a las familias en materia de conciliación, como se realiza a través del establecimiento de cuotas a abonar, en función de la renta, para la asistencia a servicios de conciliación como, por ejemplo, las bonificaciones para las familias que se matriculan en las Guarderías Infantiles dependientes del Gobierno de Aragón⁴⁸, u otros servicios similares de otras entidades públicas para actividades de ocio y tiempo libre en época estival, o la convocatoria de becas para la asistencia al comedor escolar en los centros educativos aragoneses⁴⁹.

B.1.4 Otras medidas o actuaciones:

En relación con otros servicios de atención a menores de 12 años, relacionados con actividades de ocio y tiempo libre en época estival o no lectivas, como campamentos, colonias y diversas actividades que se organizan desde distintas entidades públicas y privadas diferentes a los programas ofertados desde el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, no se pueden tener datos. En esta situación se incluyen también los siguientes servicios:

- Clubs e iniciativas de ocio y tiempo libre para menores por las tardes, fines de semana, ocio infantil.
- Servicio de ludotecas de iniciativas públicas o privadas
- Casas Canguro o servicios e iniciativas similares

B.2 Recursos para el cuidado de personas en situación de dependencia:

B.2.1 Centros o establecimientos

Las familias con personas en situación de dependencia tienen necesidades de conciliación. En Aragón el reconocimiento de la dependencia está regulado en la Orden CDS/456/2019, de 17 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia de las personas y el acceso a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia de la Comunidad Autónoma de Aragón⁵⁰. Los servicios y prestaciones a los que se puede acceder van en función del grado de reconocimiento de la dependencia. Todas las tablas que se incluyen tienen datos a fecha de noviembre de 2020.

⁴⁸ ORDEN ECD/119/2020, de 14 de febrero, por la que se convoca el procedimiento de escolarización de alumnado en centros docentes públicos en el tercer curso de las enseñanzas de primer ciclo de educación infantil, y en centros docentes públicos y privados concertados de las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y bachillerato en la Comunidad Autónoma de Aragón para el curso escolar 2020/2021.

⁴⁹ ORDEN ECD/490/2020, de 24 de junio, por la que se convocan becas que faciliten la utilización del servicio de comedor escolar y el tiempo en el que se desarrolla el servicio por parte del alumnado de centros docentes sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón y las becas de comedor que complementen las becas de comedor escolar durante el periodo estival no lectivo, para el curso 2020/2021.

⁵⁰ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1072452243333>

Centros de Día
Alojamientos residenciales

Centros de Día: son un establecimiento o equipamiento que ofrece una atención integral a las personas dependientes. Su objetivo es mantener el mejor nivel de autonomía personal y cuidado de estas personas, y favorecen que siga viviendo en su domicilio. Estos centros proporcionan un apoyo a las familias dándoles un respiro en las tareas de cuidado y ayudando a la conciliación. Pueden ser Centros de Día para mayores, para menores de 65 años, Centros de Día especializados o Centros de Noche.

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS), cuenta con Centros de Día⁵¹ para mayores dependientes, 4 en la provincia de Huesca y 11 en la provincia de Zaragoza. Además de estos centros, están aquellos cuya titularidad no es del IASS y que están inscritos como tales en el Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales de Aragón (RECSSA). La titularidad puede ser pública (corporaciones locales) o privada, bien de iniciativa social (entidades Tercer Sector), o de empresas⁵².

Centros de Día para Personas con Discapacidad Intelectual: Estos centros atienden a personas con discapacidad intelectual⁵³.

Centros de Día para Personas con Discapacidad Física: Cumplen la misma función que los anteriores, pero atienden a personas con discapacidad física. En la página web del IASS hay 4 centros, uno en Huesca, uno en Teruel y tres en Zaragoza⁵⁴. Recogiendo datos de los Centros de Día inscritos en el RECSSA a continuación se recogen datos de estos centros para personas con discapacidad. En estos datos no se distingue a los centros por tipo de discapacidad que atienden.

Alojamientos residenciales: Son los establecimientos en los que, de forma organizada y profesional, ofrecen alojamiento, manutención y cuidado a las personas usuarias garantizándoles una atención integral, desde un enfoque biopsicosocial, prestando servicios de atención personal y de carácter social o sociosanitario en función de sus requerimientos.

⁵¹ <https://www.aragon.es/-/iass.-centros.-centros-de-dia>

⁵² Las tablas que se incluyen sobre Centros de Día, están realizadas a partir de los datos del RECSSA que no contiene la información de los centros del IASS.

⁵³ <https://www.aragon.es/documents/20127/6347030/CentrosDiaDiscapacidadPsiquica2019.pdf/e8c8977a-468c-735f-55fa-c3813a25db6c?t=1574254089418>

⁵⁴ <https://www.aragon.es/documents/20127/6347030/CentrosDiaDiscapacidadFisica2019.pdf/000f49ac-4772-be9b-b8f8-0b53b90e11d9?t=1574253157604>

B.2.2 Servicios y programas

Servicios de Estancias Diurnas/Nocturnas en centros residenciales
Servicios de Estancias Temporales en centros residenciales
Servicios de Ayuda a Domicilio

Servicio de Estancias Diurnas (SED): La prestación de este servicio puede darse tanto en Centros de Día como en Residencias. Proporciona una atención integral a la persona dependiente y facilita la conciliación familiar.

Las residencias que aparecen como públicas en las dos últimas tablas, tienen como titular a corporaciones locales. A estas plazas hay que añadir la capacidad de todas las residencias públicas cuya titularidad es del IASS, y las plazas de las residencias que están dentro del Acuerdo marco para las tres provincias aragonesas⁵⁵.

Este servicio también se puede ofrecer para la noche en algunos centros.

Servicio de Estancias Temporales en centro residencial: cuando la estancia en el centro residencial tiene un carácter temporal, para atender situaciones de convalecencia, durante vacaciones, fines de semana, enfermedades o periodos de descanso de las personas cuidadoras no profesionales. Este servicio se puede prestar en residencias de mayores y en residencias que atienden a personas con distintos tipos de discapacidad

Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD): Es el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, así como de apoyo a las personas cuidadoras. Dos de las modalidades que puede presentar este servicio es:

- SAD de Cargas Familiares, para aquellas familias que tengan niños menores de 12 años y necesiten un apoyo transitorio, con un máximo de atención de 220 horas anuales.
- SAD por causas sobrevenidas: se dispondrá de un número de horas para que se pueda prestar el servicio de manera urgente.

B.2.3 Prestaciones económicas o subvenciones

Las subvenciones son un instrumento de gestión pública para promover servicios, actividades o proyectos de interés general. Se mueven dentro de un marco jurídico básico que en Aragón es la Ley 5/2015, de 25 de

⁵⁵ <https://www.aragon.es/-/iass.-centros.-residencias>

marzo, de Subvenciones de Aragón⁵⁶, y en concreto en materia de subvenciones para apoyo a las familias en Aragón, la Orden CDS/505/2016, de 23 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de igualdad, integración social de personas de origen extranjero y apoyo a las familias⁵⁷.

El artículo 2.b) de esta Orden hace referencia a líneas subvencionables dirigidas a entidades locales para la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito rural. Y en los artículos 34 y 35, y con esta misma finalidad, se establece otra línea de subvenciones para las entidades sin ánimo de lucro. Se realizan anualmente dos convocatorias desde el Gobierno de Aragón a través de la Dirección General competente en materia de familias, para promover la realización de proyectos y actuaciones en materia de conciliación personal, laboral y familiar, y de corresponsabilidad. Una dirigida a entidades sociales y otra a Comarcas aragonesas y Mancomunidades.

Los proyectos que se subvencionan son la oferta de espacios de ocio y tiempo libre durante las vacaciones estivales o en periodos no lectivos, proyectos para la atención de personas dependientes o con discapacidad, creación de servicios para armonizar horarios escolares o laborales, o servicios de carácter social de atención y cuidado de niños y niñas. En la selección de estos proyectos se valoran especialmente aquellos que van dirigidos a las familias más vulnerables por su tipo de configuración, como son las monoparentales, numerosas, o familias de mujeres víctimas de violencia de género.

También se recoge una línea de subvención específica para proyectos de conciliación personal, familiar y laboral⁵⁸, en las convocatorias anuales de subvenciones del Gobierno de Aragón para la financiación de programas de interés social con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

B.2.4 Otras medidas o actuaciones

Apuntar por último que, en materia de programas y proyectos para facilitar la conciliación, van surgiendo todo tipo de iniciativas promovidas tanto desde el ámbito público como privado: empresas, entidades sociales etc. Desde el ámbito privado, con iniciativas de espacios de atención a los hijos e hijas de las personas trabajadoras dentro de las empresas, y desde el ámbito público la última iniciativa presentada por el Gobierno de Aragón como experiencia piloto en el mes de noviembre de 2020, es un recurso para facilitar la conciliación a las familias que están en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Esta iniciativa pretende paliar las dificultades añadidas para conciliar derivadas del confinamiento de las aulas de uno/a

⁵⁶ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=847747263333>

⁵⁷ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=911476224848>

⁵⁸ <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1118554094040&type=pdf>

de los hijos/as hasta los 14 años de edad, situación que se agrava en determinados tipos de familias como las monoparentales.

En esta línea a nivel estatal y a partir de la crisis sanitaria, fue aprobado por el Gobierno de España al inicio de la misma, el Plan MECUIDA del Ministerio de Trabajo. Este Plan se encuentra regulado en los artículos 5 y 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19⁵⁹, y ha incluido temporalmente una serie de medidas para favorecer la conciliación, como la posibilidad de que la persona trabajadora pueda solicitar la reducción de jornada especial, o la solicitud de teletrabajo.

6. Consideraciones finales y propuestas

No cabe duda que son muchos los avances que se están realizando en los últimos años en esta materia, y los Planes de Igualdad que han de elaborarse por Administraciones, instituciones y empresas son un buen instrumento para concretar y visibilizar las medidas de conciliación.

Pero, del análisis de esta materia también se observa que, dentro del ámbito laboral, a la hora de concretarse alguna de estas medidas en los centros de trabajo se puede encontrar en su aplicación una “letra pequeña”, ya que, si bien se formulan como un derecho general que afecta a cualquier trabajador o trabajadora, éste, para bien o para mal, se puede ampliar o acortar el mismo cuando depende de la negociación colectiva y de los acuerdos con la empresa.

Las medidas y recursos para la conciliación que existen en España y Aragón son variadas, pero resulta compleja la tarea de conocerlas en toda su dimensión y amplitud, ya que se articulan a través de regulación normativa promovida desde diferentes sectores o áreas de la Administración Pública: empleo, función pública, seguridad social, igualdad y servicios sociales, educación etc. Este hecho implica a veces falta de información y conocimiento sobre cuáles son y cómo se aplican.

El desconocimiento o falta de información tiene consecuencias negativas. Puede afectar tanto a medidas legales de conciliación relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo, como a recursos que, en momentos concretos, pueden dar respuesta a necesidades de conciliación de las familias: centros para atender a menores de 0 a 3 años, servicios de estancias temporales, programas de actividades para menores en época estival, etc. Si se desconocen, las personas o las familias no se pueden acoger a ellas cuando son necesarias, por eso creo que resulta necesaria una labor de información y difusión desde las Administraciones Públicas y desde las empresas.

⁵⁹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>

Conocer esta información tiene efectos muy positivos en las familias, y más cuando las necesidades de conciliación, en bastantes ocasiones, vienen provocadas por circunstancias sobrevenidas que requieren respuestas rápidas. Contar con esta información a priori, ayuda a elegir mejor y de forma más eficaz la respuesta más adecuada a la necesidad que surge, además de contribuir a bajar el nivel de estrés que se siente en las familias ante este tipo de situaciones. Este hecho que se ha visto claramente reflejado en las situaciones vividas en muchas familias con hijos e hijas pequeños que, durante la crisis del coronavirus, han tenido dificultades o imposibilidad para conciliar. Muchas han sido las notas de prensa en esta materia.

Apuntar también que, todas las medidas y recursos para la conciliación, requieren no solo de un enfoque planificador sino también de un compromiso presupuestario. Y hay un cierto desequilibrio entre el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral, y carencias que pueden darse en materia de recursos, servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de los menores y personas dependientes. Creo que se han de seguir explorando nuevas vías de recursos para conciliar, en forma de nuevos espacios de conciliación en los centros de trabajo, que ya van surgiendo sobre todo en el mundo empresarial y a partir de iniciativas de familias jóvenes que necesitan conciliar, o también como recursos específicos para la conciliación enfocados a las familias más vulnerables en esta materia, especialmente, las familias monoparentales.

En cuanto a la gestión del tiempo que tan importante es para la conciliación, es necesario seguir trabajando en el equilibrio de “los tiempos de vida”. En este sentido, un avance ha sido la medida para conciliar la vida laboral y familiar, de adaptación de la jornada sin reducirla. Este paso en la gestión de los horarios da la posibilidad de moldear, de adaptar la jornada sin necesidad de recurrir a la reducción de jornada. La buena gestión del tiempo va a venir también de la mano del teletrabajo con la reciente ley de regulación a nivel estatal.

En el fomento de la conciliación corresponsable, hoy por hoy se siguen manteniendo roles tradicionales de género, lo que afecta a nuestro modelo productivo y a la calidad de vida de muchas mujeres que viven la doble jornada. Es imprescindible poner la corresponsabilidad en primer plano, y realizar procesos de sensibilización en corresponsabilidad. Cuando no hay equilibrio no hay salud ni bienestar. La corresponsabilidad implica un cambio de mentalidad y cambio de pensamiento, por lo que sin duda es un espacio clave para aprenderla es a través de la educación, en la familia y en las escuelas.

Considero que es fundamental que se promuevan acciones para educar en la corresponsabilidad utilizando tecnologías de la información. Avanzar de la Coeducación a la Corresponsabilidad. La primera “C” educa para la igualdad, la segunda “C” educa para la corresponsabilidad. La eficacia pedagógica de las leyes ha de estar siempre acompañada de medidas formativas integradas en el sistema educativo, y para las familias,

que impulsen el necesario cambio de las mentalidades a favor de la igualdad real y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Son claros los beneficios que ofrece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las personas y para las organizaciones: aumento de la productividad, retención y captación del talento, reducción del absentismo laboral, mejora del ambiente del trabajo, aumento de la implicación de la plantilla, la mejora de la imagen de las organizaciones, entre otras, por eso es fundamental difundirlos a través de la visibilización de Buenas Prácticas.

La conciliación y la corresponsabilidad requieren de la implicación de muchos actores: la Administración Pública diseñando e impulsando políticas familiares, las empresas aplicando políticas de igualdad e implantando medidas de conciliación, siendo entidades socialmente responsables, los agentes sociales impulsando la inserción de medidas de conciliación en la negociación colectiva, las familias educando en valores de corresponsabilidad, y cada persona ejerciendo y reclamando nuestros derechos de conciliación de una forma responsable. Sigue siendo un reto.

Por ello, es momento de pensar qué queremos y qué necesitamos en materia de conciliación.

Cuando las medidas y recursos para la conciliación forman parte de un sistema integrado de información, son más fáciles de identificar de forma concreta, rápida y eficaz.

Identificando y conociendo los recursos que existen, se podrán realizar después otros trabajos sobre aspectos tan importantes como:

- Si son conocidos por la ciudadanía en general.
- Su adecuación o eficacia como respuesta a las necesidades de conciliación.
- Si hay diferencias y adecuación de los recursos para la conciliación en territorio, diferenciando entre el medio urbano o rural.
- Si hay diferencias y adecuación entre los recursos que se implementan en Administraciones o instituciones públicas, y entidades o empresas en el ámbito privado.

7. Bibliografía

Argüelles, A.R., Martínez,C. y Menéndez,P. (2004). Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002). Consejo Económico y Social.

Bonino, C. y Otaegui, A. (2004). El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, en *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. Tirant lo Blanch

Cánovas, A., Aragón, J., Rocha, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, núm. 1.

Caridad et Al. (2007). Modelización de las políticas activas de empleo femenino, en *Trabajo y Seguridad Social*, vol. 287, Madrid. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008

Casado Aparicio, E.; Gómez Esteban, C. (eds): Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva. 2006.

Cebrián, I., Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. *Economía industrial*, 121-137. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2559060>

Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas Españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología (RIS) Vol.70, nº 1, enero-abril*, 153-179. Doi: 10.3989. Disponible en: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/439>

Ferreira, M.R., 2004. Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales”, en *Papeles de población*, vol. 10, núm. 39.

Gallego, M.J.C., Esteban C.G. y Aparicio E.C., 2013. El techo de cristal en el sistema educativo español. Editorial UNED.

Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *Prisma Social: revista de investigación social*, núm. 6.

Lluís Flaquer (2000). Las políticas familiares en una perspectiva comparada. *Colección de Estudios Sociales* nº 3. Barcelona: Fundación la Caixa. Disponible en: <http://www.ugr.es/~javera/pdf/DOC%205.%20poli.pdf>

Martín García Teresa (2019), científica titular en el Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Ponencia: “El reto de unir conciliación y corresponsabilidad”, en la Jornada de Conciliación y Corresponsabilidad realizada en Zaragoza en noviembre de 2019

Marín, M., Infante, E. y Rivero M, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social* 17(1), 103-112. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347402753408695?journalCode=rrps20#preview>

Millán-Vázquez de la Torre, M., Santos-Pita, M., Pérez-Naranjo, L. (2015). Análisis del Mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, vol. 21. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008

Navarro-Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud* 67, 115-125. Disponible en http://www.injuve.es/sites/default/files/revista67_tema8.pdf

Negociación colectiva y registro de planes de igualdad. *Boletín Igualdad en la Empresa* XLVII, septiembre de 2018. Disponible en: https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_47_Negociacion_colectiva_y_registro_de_planes_de_igualdad.pdf

Prieto, C. (2007). Trabajo, género y tiempo social. Madrid: Editorial complutense.

Productividad y Empleo I. Organización del trabajo, conciliación y absentismo. Estudio dirigido por Jesús Clemente López. Universidad de Zaragoza. CESA (Consejo Económico y Social de Aragón). Zaragoza, 2011. Disponible en: https://www.aragon.es/documents/20127/674325/PRODUCTIVIDAD_1.pdf/0c244d60-32bb-36ba-1096-c89fd7a060ba

Recursos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Comunidad Autónoma de Aragón. Elaborado por el Laboratorio de Sociología Jurídica de la Universidad de Zaragoza. Disponible en: <https://www.aragon.es/documents/20127/674325/RecursosMedidasConciliacionVidaPersonalFamiliarLaboralCAA.pdf/f0ea2c04-9148-add7-0248-babfa0e453b6>

Royo, M.C.R.P., 2012. La responsabilidad social de la empresa en tiempos de reforma laboral, en *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*. Editorial Comares. Disponible en: https://www.comares.com/libro/autonomia-y-heteronomia-en-la-responsabilidad-social-de-la_75724/

Bibliografía legislativa:

Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/1992/348/L00001-00008.pdf>

Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 por la UNICE, el CEEP y la CES. Disponible en: <https://boe.es/doue/1996/145/L00004-00009.pdf>

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2006/204/L00023-00036.pdf>

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Disponible en: <https://boe.es/doue/2010/068/L00013-00020.pdf>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-8444-consolidado.pdf>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-15958-consolidado.pdf>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=819273422424&type=pdf>

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1030177444141>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>

Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/12/pdfs/BOE-A-2010-9274.pdf>

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11431-consolidado.pdf>

Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/13/pdfs/BOE-A-2015-10984.pdf>

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". <https://www.boe.es/boe/dias/2009/11/03/pdfs/BOE-A-2009-17432.pdf>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

Real Decreto 533/1984, de 25 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de guarderías infantiles laborales. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1984/03/21/pdfs/A07726-07727.pdf>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón. Disponible en: <https://www.boe.es/ccaa/boa/1991/025/d00667-00677.pdf>

Decreto 40/1983, de 19 de abril, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba la Reglamentación de Guarderías Infantiles. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=499224313736&type=pdf>

Decreto 234/1994, de 28 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, se atribuyen las competencias en materia de Guarderías Infantiles al Departamento de Educación y Cultura. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=458808454443&type=pdf>

Decreto 111/1992, de 26 de mayo, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las condiciones mínimas que han de reunir los servicios y establecimientos sociales especializados. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=473489974439>

Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/05/21/pdfs/BOE-A-2011-8899.pdf>

Orden ECD/606/2017, de 3 de mayo, por la que se regula la admisión, organización y permanencia de alumnos de primer ciclo de educación infantil en centros públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=961059443333&type=pdf>

Orden ECD/63/2016, de 16 de febrero, por la que se regula la implantación de Proyectos educativos de organización de tiempos escolares en centros de Educación Infantil y Primaria y en centros de Educación Especial de la Comunidad Autónoma de Aragón, sostenidos con fondos públicos, y se realiza su convocatoria para el curso 2016-17. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=894428823939>

Orden ECD/666/2016, de 17 de junio, establece las condiciones de atención y cuidado del alumnado en el servicio de comedor escolar en los Centros Docentes Públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=916785242929>

Orden CDS/505/2016, de 23 de mayo, por la que se establece n las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de igualdad, integración social de personas de origen extranjero y apoyo a las familias. Disponible en: <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=911476224848>

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2005/03/08/pdfs/A08111-08114.pdf>

Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/15/pdfs/BOE-A-2019-3699.pdf>

Otra documentación de referencia: Planes, Guías, Jornadas, Conclusiones.

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020). Disponible en:

https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan_estrategico_final_aragon.pdf/e95b3c36-24e2-8f49-160d-60ca0a07d424

Plan Integral de Apoyo a la Familia (2015-2017). Disponible en:

<https://www.msbs.gob.es/novedades/docs/PIAF-2015-2017.pdf>

II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016. Disponible en:

<https://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016. Disponible en:

<https://www.eapn.es/publicaciones/173/plan-nacional-de-accion-para-la-inclusion-social-2013-2016>. Y

Memoria económica, disponible en: http://www.jzb.com.es/resources/PNIS_2013_2016_mem_econ.pdf

Conclusiones I Jornadas Nacionales de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los medios de comunicación. Disponible en:

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Conclusiones%20I%20Jornadas%20Nacionales.pdf/73aa523d-9b9f-6409-cb0c-cfbf09519c17>

Conclusiones II Jornadas Nacionales de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los medios de comunicación. Disponible en:

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Conclusiones%20II%20Jornadas%20Nacionales.pdf/95493942-ec71-aa14-0dae-84ad0f4ea624>

Conclusiones III Jornadas Nacionales de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los medios de comunicación. Disponible en:

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/Conclusiones%20III%20Jornadas%20Nacionales.pdf/78f0b939-b276-3ec5-847f-ee9bb0163b49>

IV Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014. Disponible en:

<https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/IVguiabuensaspracticas.pdf>

V Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Disponible en:

<https://www.msbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/Vguiabuensaspracticas.pdf>

VI Guía de Buenas Prácticas “Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal”. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Disponible en:

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/conciliacion/docs/VIguiabuenaspracticas.pdf>

Jornada de “Conciliación y corresponsabilidad de las familias en el ámbito rural”. Alcañiz, 2017. Programa disponible en:

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/TripticoJornadaConciliacion.pdf/ad88d915-6182-c013-b893-d23a3c9f4f85>

Jornada: “La gestión de tiempos para el bienestar”. Huesca, 2017. Programa disponible en:

<https://hoyadehuesca.es/es/sev-sociales/960-jornada-comarcal-gestion-de-tiempos-para-el-bienestar-personal-y-familiar-los-usos-del-tiempo-y-las-familias>

Jornada sobre “Conciliación y Corresponsabilidad. ¿Dónde estamos?, ¿Hacia dónde vamos?”. Zaragoza, 2019. Programa disponible en: <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Programa-14.pdf>

8. Anexo I

Relación de tablas del TFG

Tablas de Recursos para menores de 12 años:

Tabla 1

Número de centros que atienden a menores de Educación Infantil en Aragón por provincias y tipo de centro.

Curso 2019/20

TIPO DE CENTRO	ARAGÓN	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA
Centro Privado de Educación Infantil	92	11	6	75
Centro Privado de Educación Infantil Primaria y Secundaria	9	1		8
Centro Privado de Educación Infantil y Primaria	5	2		3
Centro Público Integrado (2 AÑOS)	2			2
Colegio de Educación Infantil y Primaria (2 AÑOS)	22	3	1	18
Escuela de Educación Infantil	205	62	47	96
Guardería del Gobierno de Aragón	11	3	1	7
Total general	346	82	55	209

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 2

Alumnado matriculado en Educación Infantil en Aragón, por provincias y tipo de centro. Curso 2019/20

TIPO DE CENTRO	ARAGÓN	HUESCA	TERUEL	ZARAGOZA
Centro Privado de Educación Infantil	3.909	508	225	3.176
Centro Privado de Educación Infantil Primaria y Secundaria	264	24		240
Centro Privado de Educación Infantil y Primaria	139	43		96
Centro Público Integrado (2 AÑOS)	52			52
Colegio de Educación Infantil y Primaria (2 AÑOS)	364	26	18	320
Escuela de Educación Infantil	5.668	1.479	696	3.493
Guardería del Gobierno de Aragón	891	245	92	554
Total general	11.287	2.325	1.031	7.931

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 3

Centros Públicos de Infantil y Primaria y Educación Especial que participaron en el Programa de Apertura de Centros en Aragón. Curso 2018/19

	Nº Total Centros Públicos	Nº Centros que participaron en el Programa	% de Centros que participaron en el Programa
HUESCA	68	48	70,59
TERUEL	51	32	62,75
ZARAGOZA	178	140	78,65
ARAGÓN	297	220	74,07

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 4

Centros que participaron en el Programa de Apertura de Centros con Servicio de Madrugadores en Aragón. Curso 2018/19

	Nº Centros con Apertura de centros	Nº Centros con Servicio de Madrugadores	% de Centros con Servicio de Madrugadores
HUESCA	48	36	75,00
TERUEL	32	9	28,13
ZARAGOZA	140	111	79,29
ARAGÓN	220	156	70,91

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 5

Centros que participaron en el Programa de Apertura de Abierto por Vacaciones en Aragón. Curso 2018/19

	Nº Total de Centros Públicos	Nº Centros con Programa de Abierto por Vacaciones	% de Centros con Programa Abierto por Vacaciones
HUESCA	68	27	39,70
TERUEL	51	8	15,68
ZARAGOZA	178	78	43,82
ARAGÓN	297	113	38,04

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 6

Centros que participan en el Programa de Organización de Tiempos Escolares en Aragón. Curso 2020/21

	Nº de Centros sostenidos con fondos Públicos de Infantil y Primaria y de Educación Especial	Nº Centros con Programa de Organización de Tiempos Escolares	% de Centros con Programa de Organización de Tiempos Escolares
HUESCA	77	54	70,12
TERUEL	57	57	100
ZARAGOZA	235	165	70,21
ARAGÓN	369	276	74,79

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tabla 7

Solicitudes gestionadas de las becas del servicio de comedor de los centros escolares en Aragón. Curso 2019/20

	Nº total de solicitudes	% por provincias respecto del total
HUESCA	1.752	15,29
TERUEL	1.099	9,59
ZARAGOZA	8.601	75,10
ARAGÓN	11.452	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Educación, Cultura y Deporte

Tablas de Recursos para el cuidado de personas en situación de dependencia

Tabla 8

Distribución de las plazas en Centros de Día inscritos en RECSSA para personas mayores por capitales y provincia

	Nº Total Centros de Día	Nº Total plazas				
		Capital		Provincia		Total
		Nº	%	Nº	%	
HUESCA	7	120	48,00	130	52,00	250
TERUEL	6	57	37,25	96	62,75	153
ZARAGOZA	24	851	82,86	176	17,14	1.027
ARAGÓN	37	1.028	71,89	402	28,11	1.430

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del RECSSA.

Tabla 9

Centros de Día inscritos en RECSSA para personas mayores en Aragón, por titularidad del centro

	Total Centros de Día	CAPITAL		PROVINCIA	
		Nº	%	Nº	%
HUESCA	7	3	42,86	4	57,14
Públicos	2	1		1	
Privados de iniciativa social	3	1		2	
Privados	2	1		1	
TERUEL	6	2	33,33	4	66,67
Públicos	4	1		3	
Privados de iniciativa social	2	1		1	
Privados	0	0		0	
ZARAGOZA	24	18	75,00	6	25,00
Públicos	6	0		6	
Privados de iniciativa social	3	3		0	
Privados	15	15		0	
ARAGÓN	37	23	62,16	14	37,84

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del RECSSA.

Tabla 10

Número total de plazas con las que cuentan los Centros de Día inscritos en RECSSA para personas con discapacidad

	Nº Total Centros de Día	Nº Total plazas				
		Capital		Provincia		Total
		Nº	%	Nº	%	
HUESCA	8	133	44,78	164	65,60	297
TERUEL	8	92	29,87	216	141,18	308
ZARAGOZA	33	1.156	70,02	495	48,20	1.651
ARAGÓN	49	1.381	61,21	875	61,19	2.256

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del RECSSA.

Tabla 11

Nº de Residencias, plazas y plazas de SED, en Residencias de personas mayores de Aragón, inscritas en el RECSSA

	Nº Total Res.	Nº Residencias con SED			%	Nº Total plazas Residencias			Nº Total plazas SED		
		Capital	Prov.	Total		Capital	Prov.	Total	Capital	Provincia	Total
HUESCA	56	5	30	35	62,50	866	2.755	3.621	45	405	450
TERUEL	34	4	19	23	67,65	811	1.590	2.401	83	233	316
ZARAGOZA	181	55	47	102	56,35	6.211	5.501	11.712	479	580	1.059
ARAGÓN	271	64	96	160	59,04	7.888	9.846	17.734	607	1.218	1.825

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del RECSSA

Tabla 12

Nº de Residencias, plazas y plazas de SED, en Residencias de personas con discapacidad de Aragón, inscritas en el RECSSA

	Nº Total Res.	CAPITAL			PROVINCIA			Total plazas	Total plazas SED
		Nº Res.	Plazas	% plazas	Nº Res.	Plazas	% plazas		
HUESCA	10	3	212	41,90	7	294	58,10	506	175
Privadas de iniciativa social	10	3			7				
Privadas	0	0			0				
TERUEL	6	2	22	17,60	4	103	82,40	125	35
Públicas	1	0			1				
Privadas de iniciativa social	5	1			4				
Privadas	0	0			0				
ZARAGOZA	24	15	582	57,00	9	439	43,00	1021	637
Públicas	1	0			1				
Privadas de iniciativa social	22	14			8				
Privadas	1	1			0				
ARAGÓN	40	20	816	49,39	20	836	50,61	1652	847

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del RECSSA.