

PLAN REGIONAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2007-2010

		<p>PO FSE, EJE 1, Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios EJE 2, Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres</p>
<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>PLAN REGIONAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, 2007-2010</p>
	<p>Entidad promotora</p>	<p>Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Castilla La Mancha (SEPECAM)</p>
	<p>Entidades socias</p>	<p>Sin socios</p>

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El Plan Regional de Conciliación de Castilla La Mancha 2007-2010 recoge ordenadamente un conjunto de medidas acordadas entre el Gobierno de la Junta y los agentes económicos y sociales, para promover la conciliación del empleo con las responsabilidades familiares en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, favorecer cambios en la sociedad sobre el reparto equitativo de tareas, y flexibilizar la organización del trabajo en las empresas.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Para el diseño del citado Plan se llevó a cabo un diagnóstico previo que analizaba la situación del mercado laboral con perspectiva de género en Castilla La Mancha, a partir de una serie de indicadores de población y empleo así como en el marco establecido por el Plan Regional de Empleo de las Mujeres, en el Acuerdo para el Empleo y en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad de la Región.

El diagnóstico concluía que la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que las mujeres son, en la mayor parte de los casos, las que asumen la mayor parte de las cargas domésticas, lo que tiene consecuencias perjudiciales en su participación en el mismo. Para combatir esas situación deberían tomarse medidas enfocadas a racionalizar los horarios y a desarrollar nuevos modelos de organización de los tiempos de trabajo, e los servicios y recursos para la conciliación y de un reparto equitativo de las tareas entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS:

El objetivo general de este Plan es ofrecer a la población de esta Comunidad, alternativas para compaginar su vida doméstico-familiar con el empleo.

Este objetivo se materializaba en los siguientes objetivos específicos:

- Conciliar el derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares.
- Fomentar el empleo de las mujeres.
- Favorecer la creación y consolidación de nuevos empleos y nuevas empresas en el área de cuidado a menores y personas dependientes y, en general, servicios relativos a la conciliación.

- Facilitar a las empresas de Castilla-La Mancha, en especial a las pymes, el establecimiento voluntario de estrategias flexibles en la organización del trabajo.
- Aumentar la competitividad de las empresas de Castilla-La Mancha, en especial las pymes.
- Promover cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres.

#### ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

El Plan contemplaba fundamentalmente la concesión de ayudas de conciliación a las empresas y a las personas, así como la realización de **acciones de formación e información**, en concreto:

- Ayudas a las empresas para elaborar e implantar planes de conciliación, así como para suscribir contratos de sustitución. También contempla incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Ayudas para la creación de empleos, empresas o de servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación.
- Ayudas de conciliación a las autónomas.
- Ayudas para el cuidado de personas dependientes y menores, y ayudas asociadas a la reducción de jornada y al disfrute de permisos y excedencias.
- Acciones de información y divulgación del Plan, incluido el desarrollo de cursos de igualdad y conciliación para responsables de las empresas.

Durante la ejecución del Plan **se reformularon las ayudas** para que favorecieran, mediante determinadas primas (mayor facilidad, aumento de las cuantías) la involucración masculina en la conciliación, a través de un incremento en el número de destinatarios masculinos de las mismas.

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

##### ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Este Plan se ha desarrollado en el marco de los **Ejes 1 y 2 de FSE, temas prioritarios 68 y 69**, con el objetivo de equiparar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

##### IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

Según la **evaluación intermedia** de este Plan, entre 2007 y 2009<sup>1</sup> se concedieron 22.122 ayudas (de las 34.642 previstas para el conjunto del Plan) enfocadas a todos los actores del mercado laboral castellano-manchego.

Por lo que se refiere al **impacto** concreto del Plan, las encuestas de satisfacción reflejan el éxito del mismo: el 60% de las personas beneficiarias encuestadas reconoció que las ayudas en materia de cuidado de menores y para la reducción de jornada contribuyeron a mejorar su satisfacción en el puesto de trabajo. El 13% de las personas encuestadas beneficiarias de ayudas para el cuidado de menores afirmó que sin ellas habría tenido que dejar su empleo (el 16% en el caso de las mujeres).

En términos cuantitativos, los indicadores permiten afirmar un impacto limitado del Plan (unas 10.000 intervenciones con personas, 21 intervenciones con empresas), si bien desde SEPECAM se afirma que las medidas incluidas en este Plan han podido tener un impacto positivo en el empleo de la región: la tasa femenina en la región en 2005, con anterioridad a su implantación, era

<sup>1</sup> Datos disponibles en la fecha de recogida de la información, 2011.

del 52,4% mientras que en 2010 esta tasa alcanzaba el 61,2%.

Sea como fuere y ante la imposibilidad de cuantificar este impacto de manera exclusiva, el principal interés de este Plan radica en la repercusión intangible del mismo; así, su mayor valor reside en la implicación de actores muy diversos y su capacidad de penetración entre los diferentes agentes económicos y los sectores productivos, lo que favorece el necesario **cambio de mentalidades** respecto a la distribución de roles en la sociedad de hombres y mujeres.

#### **SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):**

Como en el caso de buena parte de las iniciativas presentes en este catálogo, uno de los principales factores de sostenibilidad o perdurabilidad de esta iniciativa ha sido la **implicación de la población beneficiaria**, de una diversidad de agentes económicos y sociales (fundamentalmente empresas), así como de las propias instituciones de la Junta, que con posterioridad a la elaboración de este Plan lo han tomado como **base para el desarrollo de otros programas relacionados** tales como el *Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla La Mancha 2011-2016* y el Plan Concilia para empleados/as públicos/as de la región.

Asimismo, el **planteamiento plurianual** del proyecto supone un refuerzo y garantiza una cierta continuidad de los resultados alcanzados en lo concerniente al fomento de la igualdad.

Finalmente, otro factor que garantiza el largo alcance del Plan es el desarrollo de **acciones formativas** de igualdad y conciliación dentro de las empresas lo que, desde el cambio de las políticas de Recursos Humanos y la implantación de planes de conciliación y medidas de flexibilidad, se configura como un resorte de mejora interna y de transformación, desde las empresas y el mercado laboral.

#### **TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):**

Los problemas relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres son una de las principales barreras a la igualdad en el mundo del trabajo en nuestro país; se trata por consiguiente de una problemática a la que se ha tratado de dar respuesta con este Plan, que es trasladable a otros contextos. Se ha considerado como uno de los factores clave en el éxito del Plan **el compromiso y la concienciación de todos los actores implicados** en el desarrollo del Plan, sin los cuales sus resultados no hubieran sido tan positivos.

Otro elemento que ha contribuido a los buenos resultados del Plan ha sido **la profesionalidad y los conocimientos técnicos del personal asignado** al desarrollo y ejecución del mismo, sin los cuales su efectividad habría sido menor.

#### **INNOVACIÓN:**

Este Plan resulta innovador en su conjunto, a partir de su planteamiento integral, la diversidad de instrumentos previstos y utilizados para su implantación así como por su flexibilidad para ir ajustándose, a lo largo de su ejecución, a la realidad para conseguir los resultados apetecidos.

En ese sentido, como elementos concretos de innovación puede destacarse el amplio espectro de las actuaciones realizadas, que pretenden incidir simultáneamente en diversos frentes como son las empresas, las personas y en el ámbito doméstico. Dicho planteamiento incrementa las posibilidades de éxito de la iniciativa y multiplica su impacto social.

#### **OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)**

La primera evaluación del Plan demostró que no estaba contribuyendo a la incorporación femenina al mundo laboral en tanto en cuanto seguían siendo las mujeres las que solicitaban y disfrutaban

de las ayudas a la conciliación. En ese sentido, SEPECAM **decidió primar a los hombres** en la solicitud y percepción de las ayudas, lo que ha mejorado estos resultados en términos de participación.

#### DATOS DE CONTACTO:

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha. SEPECAM.		925288000
		Formulación de consultas a través del propio portal.

Web: <https://e-empleo.jccm.es/OVI/>