

AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

	 FONDO SOCIAL EUROPEO <i>"O FSE inviste no teu futuro"</i> UNIÓN EUROPEA	PO FSE, EJE 2, Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres
GALICIA	Denominación del proyecto	<i>AYUDAS PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD</i>
	Entidad promotora	Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.
	Entidades socias	Sin socios

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

Esta intervención es una **convocatoria anual de ayudas para aquellos trabajadores que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o de una hija.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Esta intervención tiene su origen en la realización de una encuesta sobre usos del tiempo y fomento de la corresponsabilidad, elaborada en esta Comunidad Autónoma en el año 2006.

De ella se desprendía que las mujeres asumen mayoritariamente en el ámbito doméstico, las tareas relativas al cuidado y a la atención de los/as hijos/as, lo que provoca una menor disponibilidad para el acceso al trabajo remunerado.

Ligado a este fenómeno, las empresas prefieren contratar hombres por su mayor disponibilidad y su menor tendencia a acogerse a las medidas de conciliación de que disponen.

OBJETIVOS:

Con la perspectiva de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida personal, familiar y profesional de los/as trabajadores/as, esta intervención pretende **apoyar la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres y contribuir a la desaparición de los estereotipos de género, el reparto desigual de roles entre mujeres y hombres y la asignación de papeles en lo relativo al cuidado de las y los menores.**

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

En el año 2007 la Secretaría Xeral da Igualdade elaboró el "Plan de Fomento de la corresponsabilidad". Este plan contempla dentro de su área 2. "Conciliación de los tiempos personales y sociales" la sub-área 2.1 "Fomento del uso responsable de las medidas de conciliación", en la cual se enmarca la Ayuda para la reducción de la jornada (Acción 2.1.2).

- Las ayudas suponen una **prestación parcial compensatoria** de los ingresos dejados de percibir por el acogimiento del trabajador/a a una reducción de jornada, bajo la forma de pago único, según 3 condiciones: porcentaje de reducción de la jornada laboral, duración de la jornada laboral y número de menores a cargo de la persona solicitante.
- La **cuantía** de la ayuda oscila entre los 1.600€ (en caso de reducción de hasta un 15% de la jornada, para el cuidado de un/una menor, durante 8 meses), hasta 3.600€ (en caso de

reducción de la jornada superior al 33,33%, para el cuidado del/de la tercer/a menor durante 8 meses).

- En cuanto a los **destinatarios** de las ayudas, aunque éstas se dirigen de manera general a toda la población, sus destinatarios concretos son aquellos hombres que sean trabajadores por cuenta ajena o socios de sociedades cooperativas (siempre que pertenezcan al régimen general de la seguridad social) que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o una hija.

También tienen derecho a estas ayudas las familias monoparentales en las que la persona solicitante, hombre o mujer, sea trabajadora por cuenta ajena. En el caso de familias no monoparentales, el otro miembro de la unidad familiar deberá ser trabajador/a por cuenta ajena y mantener esta situación durante todo el período subvencionado. Se entiende cumplido este requisito, cuando habiendo períodos no trabajados, la suma de estos no supere el 5% del período subvencionado.

Bajo esta línea de ayudas se han presupuestado hasta el momento 3 millones de Euros, a razón de una cuantía media anual de 600.000€ (en 2012 esta cifra se redujo a 375.295€), prestaciones de las que se han beneficiado 920 hombres y 450 mujeres.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta práctica se incardina, como buena parte de las actuaciones descritas en este compendio, en el tema prioritario 69 del Eje 2 de FSE, destinadas a mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y posibilitar la reconciliación de la vida personal, familiar y profesional.

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

Los indicadores muestran que hasta el pasado año **920 hombres y 420 mujeres** se habían acogido a estas ayudas, lo cual apunta a un impacto directo de esta intervención en la igualdad entre mujeres y hombres que necesariamente hay que poner en valor.

Sin embargo, es difícil medir el impacto intangible de esta actuación en la igualdad entre mujeres y hombres en Galicia, porque sus resultados positivos se miden, en mayor medida, en el cambio de actitudes y percepciones sociales, y en la modificación de estereotipos y roles de género que han de tener una repercusión profunda y a largo plazo en la conducta y la psicología social. Este cambio de actitudes puede ser más importante en hombres, pero también tendrá su influencia en las mujeres y en sus propias creencias ligadas al género. Se espera, en ese sentido, que esta iniciativa tenga un efecto ejemplarizante y de alguna manera, un efecto multiplicador en el entorno.

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

Varios son los elementos que favorecen la continuidad del proyecto y sus resultados:

- En primera instancia, el planteamiento de continuidad del proyecto, establecido con vocación de aplicación durante varios años.
- En segundo lugar, los recursos económicos destinados al mismo, que ejemplifican el compromiso y la convicción de la Secretaría Xeral con este tipo de medidas.
- La demanda creciente de estas ayudas y el interés social suscitado por las mismas puede considerarse un elemento con influencia en la continuidad del programa: año a año, excepto en la anualidad de 2009 (afectada por la crisis) se han incrementado las peticiones, un 9% en

2008, un 14% en 2010 y un 11% en 2011.

- Esto se vincula a un cambio de actitudes, en sentido positivo, de los hombres, cada vez más favorables a la corresponsabilidad. Pero no sólo de los hombres, porque es previsible que esta actuación influya positivamente en las percepciones y actitudes de toda la sociedad en general. También se espera un impacto razonable en las empresas, que tiendan con proyectos como este a hacer más visible la corresponsabilidad en sus trabajadores de sexo masculino.

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

Se considera que con carácter general esta práctica puede ser replicada, por temática, características y metodología de la misma, en condiciones similares en otros contextos y por otros agentes.

En ese sentido es importante tener en cuenta que poner en marcha una iniciativa similar puede requerir de un estudio previo de diagnóstico que permita definir y acotar la población potencialmente destinataria (en particular los hombres que han solicitado dichas reducciones de jornada y que potencialmente puedan acogerse a ellas, así como las familias monoparentales, conforme a las premisas anteriormente expuestas) en el lugar o ámbito de que se trate; así como un análisis de los requisitos de las solicitudes a establecer, así como de las cuantías de acuerdo a las particularidades del lugar donde se pretenda aplicar.

INNOVACIÓN:

El planteamiento de una convocatoria de ayudas al disfrute de la reducción de jornada destinada prioritariamente a hombres, supone dar una *vuelta de tuerca* en las actuaciones que fomentan la conciliación de la vida personal y profesional. En este sentido, la formulación de esta medida de discriminación positiva contribuye a la ruptura de estereotipos en torno al cuidado, supone un estímulo al acogimiento por parte de los hombres a medidas a las que tienen derecho, así como indirectamente, favorecen una mayor y mejor incorporación femenina al mercado laboral.

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

La ejecución de esta actividad ha sido una fuente de grandes aprendizajes para sus responsables:

- Por un lado, se ha puesto de manifiesto la necesidad, más que nunca, de seguir trabajando conjuntamente con mujeres y hombres para lograr una sociedad más igualitaria y la modificación de roles y estereotipos de género. Este trabajo ha de incluir la sensibilización de los hombres sobre la necesidad de compartir el cuidado de sus hijos e hijas.
- Asimismo, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es una exigencia legal que integra un genuino derecho de las mujeres. Pero también es un factor de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuye al desarrollo económico y al aumento del empleo.
- En su vertiente más operativa, se han encontrado resistencias a la ejecución de esta intervención en la propia sociedad y en particular de un sector de mujeres que no han entendido que las ayudas se dirijan sólo a hombres.

Asimismo, la Secretaría Xeral hubo de proceder a modificar la convocatoria en 2011 en lo relativo a los períodos de disfrute de la reducción de jornada, pues en las ediciones anteriores habían surgido problemas administrativos en la justificación de dichas reducciones de jornada y por tanto, en la gestión de las ayudas.

DATOS DE CONTACTO:

Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia.
Subdirección Xeral de Promoción da Igualdade.



981 957 691 - 981 545 351



promocion.igualdade@xunta.es

Web: <http://igualdade.xunta.es/es>