

LA CORRESPONSABILIDAD COMO EJE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. MARCOS COMPARADOS AUTONÓMICOS

SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

Becaria de Investigación FPU.

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de La Laguna

Extracto:

EL advenimiento a la escena social en los últimos años de la conciliación de la vida laboral y familiar ha constituido un motor de impulso para el desarrollo normativo y de la creación de políticas en esta materia, desde las que se fomenta la igualación de los roles sociales entre hombres y mujeres. Sin embargo, la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como el reparto justo y equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre los miembros de la unidad familiar sigue constituyendo en la actualidad una cuestión social pendiente. En este artículo se realiza un análisis comparado de las políticas autonómicas con el fin de determinar las principales medidas diseñadas por las Comunidades Autónomas para conseguir el objetivo de la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Asumir una orientación moderna en materia de conciliación de la vida familiar y laboral exige desarrollar e implementar políticas integrales de promoción de la corresponsabilidad. En este sentido, se dedica especial atención a aquellos elementos que imprimen un valor añadido a la eficacia de las medidas autonómicas de conciliación: el impulso de un cambio cultural en los usos del tiempo y en la mejora de su gestión, el fomento de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral diseñadas en el ámbito local y el desarrollo de medidas de sensibilización y formación que contribuyan a superar la tradicional asignación de roles sociales y a interiorizar el reparto de responsabilidades entre los miembros de la unidad familiar.

Palabras clave: conciliación vida familiar y laboral, corresponsabilidad, Comunidades Autónomas, políticas, igualdad de trato y no discriminación.

CO-RESPONSIBILITY IN THE WORK-FAMILY RECONCILIATION POLICIES IN THE AUTONOMOUS COMMUNITIES

SARAI RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

*Becaria de Investigación FPU.
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de La Laguna*

Abstract:

IN recent years work and family reconciliation has contributed to the development of a legal framework and to design and implement policies in this field in order to further the equalization of social roles men and women. However, the reconciliation between work and family life and the equitable redistribution of care and domestic responsibilities among the family members remains today an outstanding social issue. This article critically analyzes the reconciliation policies developed in the different Autonomous Communities in order to identify the main measures designed to achieve the goal of co-responsibility in the area of work and family life reconciliation. A modern reconciliation approach requires the development and implementation of integrated policies to promote co-responsibility. In this regard, special attention is given to those elements that contribute to the effectiveness of regional measures: the promotion of a cultural change in the use of time and to improve its management, the development of work-family reconciliation policies implemented at a local level, and the design of campaigns and measures to raise awareness and training in order to make to eliminate gender stereotypes and internalize a more equal distribution of responsibilities among the family members.

Keywords: work-family reconciliation, co-responsibility, Autonomous Communities, reconciliation policies, equal opportunities and non discrimination.

Sumario

Introducción.

- I. La actuación de las Comunidades Autónomas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
 1. La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de empleo.
 2. La conciliación de la vida familiar y laboral en el marco de las políticas autonómicas de empleo, igualdad y familia.
 3. La promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito local.
- II. La recepción de la corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación.
 1. Aportaciones a la definición de corresponsabilidad en la normativa autonómica.
 2. La corresponsabilidad como objetivo de las políticas autonómicas de conciliación.
 3. La organización del tiempo como impulso de la corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación: tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar.
- III. El fomento de la corresponsabilidad en el uso de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
 1. Medidas autonómicas para promover la corresponsabilidad: ayudas económicas e incentivos a la contratación.
 2. El fomento de la corresponsabilidad: la delimitación de los beneficiarios de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
 3. El fomento de la corresponsabilidad: la delimitación de la cuantía y límites temporales de las acciones subvencionables.
 4. La necesaria formación y sensibilización social de la corresponsabilidad.
- IV. Conclusiones.

Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La configuración del mercado laboral en función de trabajos reproductivos y productivos (segregación horizontal) se justifica en la existencia de un sistema hegemónico masculino que ha ido consolidándose a lo largo de los siglos y que ha situado a las mujeres en una posición estructural de subordinación. Dicha segregación se traduce en un proceso de proyección en el ámbito laboral de los papeles asignados histórica y patriarcalmente a las mujeres con la consecuente consolidación de los roles de género, provocando, entre otros efectos, la división sexual del trabajo y la perpetuación de los privilegios masculinos.

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo se produce sin desvincularse del trabajo doméstico y las labores de cuidado¹. Ello deriva en la asunción por parte de las mujeres de la doble jornada (jornada interminable) y la doble presencia/doble carga de las mujeres². El modelo normativo existente en el contexto descrito no buscaba la conciliación de la vida familiar y laboral, sino facilitar que las mujeres complementaran las labores domésticas y el trabajo fuera de casa³. Y es que durante muchos años la conciliación de la vida familiar y laboral ha sido considerada un problema eminentemente femenino, por ello, la mayoría de medidas adoptadas en este terreno han estado dirigidas a facilitar la incorporación de la mujer al trabajo y a tratar de evitar que las cargas familiares sean un obstáculo para ello⁴.

Desde otro punto de vista, la incorporación de las mujeres al trabajo productivo no ha ido acompañada de una equivalente implicación de los hombres en el ámbito doméstico o familiar (trabajo reproductivo) lo que ha provocado situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en ambos espacios. Existe, por tanto, un desequilibrio entre hombres y mujeres en el reparto de la carga total de trabajo. Esta situación de desigualdad ha evidenciado la necesidad de establecer marcos legales

¹ Ello obedece a una cultura muy arraigada en todos los ámbitos sociales que hacía recaer, en exclusiva, sobre las mujeres la responsabilidad de atender las tareas domésticas, así como el cuidado de los menores y de las personas dependientes, colocándolas ante la encrucijada de elegir entre aspiraciones laborales –en un mercado de trabajo que le demanda disponibilidad y flexibilidad, sin garantizarle estabilidad– o cumplimiento de las responsabilidades familiares. Vid. PÉREZ DEL RÍO, T.: «Tiempo de trabajo: una óptica de género», en AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., coords.), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, pág. 276.

² La incorporación de las mujeres al trabajo productivo se hace sin redefinir la esfera doméstica, por lo que ésta sigue identificándose con la mujer, único sujeto encargado de satisfacerlas. En este sentido, AÑÓN ROIG, M.J.: «¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA.VV. (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete, 2009, pág. 19. Un estudio sobre el concepto, origen histórico, causas y consecuencias de la doble jornada femenina en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.^a B.: «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Navarra, 2006, págs. 120 y ss.

³ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *Actum Social*, núm. 11, Monográfico XI Jornadas de Outono 2007 «La igualdad y la discriminación. Retos y problemas», 2007, pág. 17.

⁴ Vid. AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: «Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo», *Tribuna Social*, núm. 134, 2002, pág. 18.

que permitan la puesta en marcha de políticas económicas y sociales con las que se consiga reajustar esta estructura social desigualitaria ⁵.

Una de las principales causas de este desequilibrio radica en que el trabajo doméstico y de cuidado no tiene el mismo valor ni prestigio social que otras formas de trabajo remunerado. Se hace necesario encontrar, por ello, soluciones de fondo, negociadas, acordadas y consensuadas por los agentes sociales desde las que se impulse un cambio social. Asimismo, se considera imprescindible la revalorización social de las tareas domésticas y de cuidado, así como la adopción de medidas específicas para que ese trabajo sea asumido de manera equitativa por hombres y mujeres.

La conciliación de la vida familiar y laboral se convierte, a partir de mediados de la década de los noventa, en un tema relevante y objeto de las políticas sociales, lo cual se refleja en su presencia en los planes y proyectos de actuación de partidos políticos y Administraciones Públicas, en convenios colectivos e, incluso, en las acciones en el marco empresarial ⁶.

En la última década, frente a la tradicional división de roles entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, se ha asistido a un proceso de transición del modelo familiar basado en la división de roles de género a otro en el que mujeres y hombres comparten las responsabilidades de la provisión económica, mantenimiento del hogar y cuidado de los dependientes. Abandonando la tendencia culturalmente asumida de que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar constituye un problema específico e individual de las mujeres, la conciliación pasa a ser considerada una cuestión social de carácter colectivo. En definitiva, se tiende a la superación de la estricta división funcional entre hombres y mujeres, tratando de hacer compatible para los dos sexos tanto la participación en sendos espacios como el ejercicio de ambos tipos de responsabilidad ⁷.

El presente trabajo se centra en el análisis de forma comparada sobre los principales aspectos de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Comunidades Autónomas haciendo especial hincapié en el reparto de responsabilidades entre los miembros de la unidad familiar.

Se trata de determinar los ámbitos sobre los que ejercen influencia las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral para analizar de qué modo las Comunidades Autónomas proyectan la corresponsabilidad en los ámbitos laboral, social, de prestación de servicios comunitarios, educativo y de sensibilización social. En este sentido, se analizan los principales instrumentos a través

⁵ La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas exige una reacción de manera global por parte del ordenamiento y de los poderes públicos que incluya un conjunto de políticas que fomenten la integración social, la calidad en el empleo de las mujeres, y con las que se luche contra las discriminaciones tanto en el mercado de trabajo como en su acceso al mismo. *Vid.* CARDONA RUBERT, M.B.: «Introducción», en AA.VV. (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *óp. cit.*, pág. 9.

⁶ *Vid.* FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOCÍO SOLER, C.: «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales», Documento de trabajo 79/2005, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas, 2006, pág. 8.

⁷ La protección del derecho de los miembros de la unidad familiar a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores obliga a superar el tradicional planteamiento de la conciliación por el de la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Sin embargo, «persiste una perspectiva a penas modificada que considera la conciliación, en última instancia, una cuestión de mujeres, siendo éstas las que deben asumir la responsabilidad en el ámbito doméstico, laboral, reproductivo y productivo». *Vid.* AÑÓN ROIG, M.J.: «¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *óp. cit.*, pág. 20.

de los cuales las Comunidades Autónomas inciden en la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito de sus competencias. Así, en primer lugar, se aborda la regulación normativa –en materia de igualdad de oportunidades y protección a la familia– que fija un marco y/o promueve medidas en materia de conciliación. En segundo lugar, se efectúa un análisis de las actuaciones referidas a la conciliación contenidas en los planes de empleo, de igualdad de oportunidades y de apoyo a la familia.

A partir del análisis comparado de las políticas de conciliación se extrae una tipología de medidas utilizadas por las Comunidades Autónomas para promover la conciliación de la vida familiar (principalmente ayudas económicas, subvenciones e incentivos a la contratación), y se determinan los mecanismos empleados para conseguir el objetivo de la corresponsabilidad. Esta investigación no responde a un análisis meramente descriptivo, sino que, por el contrario, trata de poner de manifiesto los puntos débiles de las disposiciones autonómicas, al tiempo que se proponen los cambios de *lege ferenda* que debieran introducirse para dar acogida a nuevos modelos de familias, como las homosexuales o las monoparentales, y para evitar contenidos de carácter discriminatorio.

Se dedica especial atención al valor social de la organización y distribución del tiempo como uno de los principales recursos para la conciliación de la vida personal y laboral, abordando la necesidad de impulsar un cambio cultural en los usos del tiempo y en la mejora de su gestión. Asimismo, se hace referencia a la necesidad de fomento por parte de las Comunidades Autónomas de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral diseñadas en el ámbito local, por tratarse de un marco próximo a la ciudadanía y en el que se cuenta con la implicación de los agentes sociales y económicos, elementos que imprimen valor añadido a la eficacia de las medidas que se implanten en este ámbito.

Asimismo, teniendo en cuenta que la corresponsabilidad no depende exclusivamente de las medidas que se adopten a nivel europeo, estatal, autonómico o local, sino que su eficacia se vincula a un cambio social profundo a través del cual se interiorice el reparto de responsabilidades, se hace un estudio de las medidas autonómicas orientadas a tal fin. En este sentido, se analizan las medidas de sensibilización y formación orientadas hacia la corresponsabilidad adoptadas en los ámbitos social, empresarial y laboral, educativo, de la formación profesional y de los medios de comunicación.

Por último, el trabajo se cierra con un apartado dedicado a las conclusiones, en el que se exponen de forma sintética las valoraciones extraídas a partir del análisis realizado.

I. LA ACTUACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de empleo

La Constitución Española (CE) atribuye de manera exclusiva al Estado la competencia en materia de legislación laboral y legislación básica de Seguridad Social en los apartados 7 y 17 del

artículo 149 de la misma, limitando el papel de las Comunidades Autónomas a la ejecución de la legislación laboral estatal, así como a la legislación no básica de Seguridad Social y ejecución de la básica emanada de los poderes del Estado con capacidad normativa para ello, siempre que éstas hayan asumido en sus Estatutos de Autonomía competencias en la materia ⁸.

La atribución al Estado de la competencia exclusiva en materia legislativa y reglamentaria laboral ⁹ garantiza la uniformidad en la ordenación jurídica de la materia en todo el territorio del Estado exigida por el artículo 139.1 de la CE —según el cual «todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado»—, evitando la diversificación de la legislación laboral ¹⁰. En consecuencia, a las Comunidades Autónomas les corresponde el ejercicio de competencias ejecutivas de la legislación laboral del Estado, para lo cual pueden valerse de actos normativos siempre que no excedan de la esfera competencial de ejecución ¹¹.

El núcleo normativo de regulación de las relaciones laborales (individuales y colectivas) constituye el objeto básico de la reserva constitucional a favor del Estado, restringiéndose por tanto las posibilidades de intervención de las Comunidades Autónomas para regular los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral ¹². Pese a ello, las Comunidades Autónomas pueden asumir competencias normativas respecto a materias que no pertenecen al núcleo central de las relaciones de

⁸ En la concreción del término «ejecución» de la legislación laboral ha desempeñado un papel esencial el Tribunal Constitucional, que ha aclarado en numerosas sentencias (SSTC 18/1982, 360/1993 y 195/1996) que dicho concepto se refiere a la aplicación de la legislación laboral (excluyendo el desarrollo reglamentario de leyes laborales estatales). Así, la STC 7/1985, en su f.j. 9, señala que «en materia laboral la competencia autonómica es de ejecución», es decir, de gestión, que se concreta en «actos de aplicación de una norma estatal» del «Derecho del Estado» en los territorios autonómicos (STC 102/1985, f.j. 2). Las competencias ejecutivas, tal como señala la STC 196/1997, «son por regla general aplicativas, llevando a la práctica lo establecido por las disposiciones normativas (f.j. 7)». En la actualidad, todas las Comunidades Autónomas disponen estatutariamente de competencias ejecutivas de la legislación laboral del Estado. Vid. «La Constitución como fuente del Derecho del Trabajo», en MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo (18.ª ed.)*, Tecnos, Madrid, 2009, págs. 106 y ss.; y CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis», *Anales de Derecho*, n.º 23, Universidad de Murcia, 2005, págs. 103 a 128. Igualmente, DE LA VILLA GIL, L.E.: «Potestades normativas de las Comunidades Autónomas en materia laboral y de Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. 1, 1982; DESDENTADO BONETE, A.: «Delimitación de competencias Estado-Comunidades Autónomas en la Constitución española de 1978 (las relaciones laborales y la Seguridad Social)», en AA.VV.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980; LÓPEZ LÓPEZ, J.: *Marco autonómico de relaciones laborales y de protección social*, MP, Madrid, 1993; y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El ordenamiento laboral y la organización territorial del Estado» en PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo (17.ª ed.)*, Ramón Areces, 2009, Madrid, págs. 175 y ss.

⁹ Tal como pone de manifiesto el profesor Palomeque, a partir de la STC 18/1982, el Alto Tribunal mantendrá de manera invariable el concepto material de la expresión «legislación laboral» empleada por el texto constitucional. Por lo tanto, en esta materia, la competencia normativa del Estado es completa, disponiendo las Comunidades Autónomas, únicamente, de competencia de mera ejecución de la normativa estatal. Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El ordenamiento laboral y la organización territorial del Estado», *óp. cit.*, págs. 175 a 177.

¹⁰ La doctrina ha afirmado reiteradamente que el artículo 149.1.7.ª de la CE busca satisfacer el principio de igualdad asegurando la regulación unitaria de la materia. Vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 25.ª ed., Thomson Civitas, Madrid, 2008, págs. 957 a 961.

¹¹ *Ibid.*, pág. 960.

¹² Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis», *óp. cit.*, págs. 104 a 108. También en este sentido, MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *www.aedtss.es*, 2007, págs. 1 y 2.

trabajo, es decir, en relación con un conjunto de materias indirectamente laborales o «perilaborales»¹³, como pueden ser ciertos aspectos de las políticas de fomento del empleo, en virtud de las cuales las Comunidades Autónomas configuran una política laboral paralela a la estatal¹⁴.

La adopción autonómica de programas propios de fomento del empleo, que adoptan diversas denominaciones y regímenes jurídicos distintos y que suelen conllevar la concesión de subvenciones económicas de variada cuantía (en ocasiones complementarias a las ofrecidas por el Estado), encaja dentro de las competencias de «fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica general» (art. 148.1.13.ª CE). De forma añadida, las Comunidades Autónomas poseen competencias legislativas en materias no estrictamente laborales pero que, al estar relacionadas con éstas, les permiten incidir en la esfera de las relaciones laborales.

Asimismo, las Comunidades Autónomas pueden legislar en materias sensibles a la corresponsabilidad como la igualdad, la familia y la dependencia.

La competencia ejecutiva de las Comunidades Autónomas incluye la potestad reglamentaria organizativa o interna sobre sus propios aparatos administrativos¹⁵. En este sentido, la Administración Autónoma adopta un rol de empresario: al regular las condiciones de trabajo del personal a su servicio, puede intervenir de forma decidida hacia la corresponsabilidad garantizando las condiciones de igualdad para el personal a su servicio. Dado el carácter ejemplificador de la actuación de la Administración Pública, su labor normativa en esta materia puede propiciar la extensión de buenas prácticas del empleo público al empleo privado¹⁶.

2. La conciliación de la vida familiar y laboral en el marco de las políticas autonómicas de empleo, igualdad y familia

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral tienen como finalidad garantizar el derecho de la madre y el padre al acceso y la permanencia en el empleo, sin que la situación familiar sea un efecto discriminatorio¹⁷. La creciente importancia de estas políticas se enmarca en el contexto de las intensas transformaciones demográficas, laborales y sociales que se están produciendo como consecuencia, entre otros factores, de la situación laboral y social de la mujer y con la modificación

¹³ Esta denominación ha sido consagrada por SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Ordenamiento español y Comunidades Autónomas», en AA.VV.: *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo, Perspectiva iberoamericana*, Murcia, 1990, págs. 147 y ss.

¹⁴ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: «La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo... *óp. cit.*, págs. 106 y 107; y vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El ordenamiento laboral y la organización territorial del Estado», *óp. cit.* págs. 177 y 181 a 188.

¹⁵ Vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El ordenamiento laboral y la organización territorial del Estado», *óp. cit.*, pág. 175.

¹⁶ Así lo pone de manifiesto MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», *óp. cit.*, págs. 3 y 4. Cabe citar como ejemplo el artículo 44 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

¹⁷ Vid. AÑÓN ROIG, M.J.: «¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *óp. cit.*, pág. 20.

de los valores culturales dominantes en relación al papel de la familia, la maternidad o el reparto de roles entre hombres y mujeres ¹⁸.

Las políticas autonómicas de empleo, de igualdad y de protección a la familia han constituido las bases sobre las que en algunas Comunidades Autónomas han promovido y diseñado medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y, en concreto, la corresponsabilidad ¹⁹.

En numerosos planes autonómicos de empleo la conciliación de la vida laboral con la familiar se considera un valor fundamental, promoviéndose el diseño y el establecimiento de medidas para su consecución. Así, el favorecimiento de la conciliación de la vida familiar y laboral aparece recogido entre los objetivos del Plan de Empleo para Cantabria 2008-2009 ²⁰, del Plan Integral para el Empleo y Pacto por el Empleo Femenino y el II Plan Integral por el Empleo Femenino en La Rioja ²¹, del II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010 ²², Plan de Fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011 ²³, del IV Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2007-2011 ²⁴, por citar algunos ejemplos.

¹⁸ Vid. CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, pág. 75.

¹⁹ *Ibid.*, pág. 79. Por citar un ejemplo de una disposición autonómica, en Galicia, el Decreto 33/2009, de 21 de enero, que regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo, al referirse a los objetivos cualitativos de la política de empleo en el artículo 31, indica que figurará necesariamente, entre otros, al inicio de políticas de corresponsabilidad y conciliación.

²⁰ El Plan de Empleo para Cantabria 2008-2009 establece como objetivo estratégico «promover la calidad en el empleo», fomentando la empleabilidad de las mujeres trabajadoras y desempleadas con el fin de aumentar sus oportunidades de empleo y permitir a todas ellas el disfrute del derecho a la igualdad de oportunidades y la dignidad en el trabajo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el marco del Plan de Empleo se promueven medidas específicas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desarrollándose convocatorias de subvenciones de ayudas económicas.

²¹ El II Plan Integral de la Mujer o el Plan Integral por el Empleo Femenino en La Rioja en desarrollo del Acuerdo Social para la Productividad y el Empleo, aconsejan la necesidad de adecuar el marco jurídico regulador de las subvenciones para el desarrollo de los programas de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia. Así, se aprobaron las bases reguladoras de ayudas a la excedencia reguladas por la Orden de 27 de febrero de 2007, con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que desean mantener su puesto de trabajo pretendiendo conciliarlo con su vida familiar por medio del derecho de excedencia, y se han adoptado una serie de medidas en materia de conciliación por el Gobierno de La Rioja como el Plan Concilia.

²² El II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia 2007-2010 dedica, dentro del capítulo 2 (Relaciones Laborales), un apartado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, donde las partes firmantes acuerdan una serie de medidas, de entre las que destaca el impulso, junto con los agentes sociales, a una política de acción positiva en el seno de las empresas con el fin de que se adopten medidas de flexibilización de horarios, permisos laborales, permisos individuales, tanto para conciliación como para formación en horario de trabajo, y cualquier otra que permita compatibilizar el empleo de mujeres y hombres con sus responsabilidades familiares; y la realización, desde las Administraciones Públicas, de las acciones necesarias para evitar la discriminación laboral por cualquier causa, fomentando al mismo tiempo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²³ En este plan se fomenta el desarrollo de medidas que propicien la igualdad entre mujeres y hombres y se apuesta por un empleo de calidad en el que sea posible conciliar la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres. En el marco de este plan se adopta el Decreto 152/2009, de 26 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, como medida de fomento del empleo de calidad, y se aprueba la primera convocatoria de las subvenciones para la contratación y desarrollo de la actividad de los empleados de hogar. En este decreto se mantiene la regulación de dos programas de empleo establecidos en el Decreto 136/2005, de 7 de junio, de Ayudas del Plan Integral de Empleo a la conciliación de la vida familiar y laboral y para la promoción de actividad.

²⁴ En el IV Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2007/2011, aprobado por Decreto 1/2007, de 12 de enero, se considera como un valor fundamental la conciliación de la vida laboral con la familiar, y en él se dispone el establecimiento

La peculiaridad de los planes de empleo radica en que su aprobación requiere de un proceso previo de concertación social entre los agentes sociales, que no se exige para los planes de igualdad o de apoyo a la familia, si bien, en éstos últimos, se suele fomentar el empleo de un sistema de participación²⁵. Además, los planes constituyen un instrumento de gran utilidad siempre que cuenten con una dotación presupuestaria suficiente²⁶; con la participación y coordinación entre los agentes sociales y organismos encargados de la elaboración de los distintos planes, y que incluyan mecanismos de evaluación y seguimiento a posteriori con la finalidad de contrastar el alcance real que han tenido²⁷.

Por lo que se refiere a las políticas de igualdad, el compromiso de las Comunidades Autónomas de ahondar en la defensa de la igualdad y en la interdicción de la discriminación por razón de sexo se ha traducido en la adopción de un marco legal de políticas autonómicas de igualdad entre mujeres y hombres con el que se pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer para ajustarla a las exigencias propias del Estado social y democrático de Derecho. En las políticas autonómicas de igualdad, la conciliación se considera un medio indispensable para alcanzar el fin descrito.

Una de las ventajas de la adopción de normas (leyes autonómicas de igualdad) deriva de que, frente al carácter informador de los planes, las leyes son un instrumento que tiene la capacidad de regular y sancionar. Sin ánimo de hacer un análisis exhaustivo, pueden citarse algunos ejemplos de leyes autonómicas desde las que se promueve la corresponsabilidad en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Así, la Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, al referirse al derecho a la maternidad indica que «el Gobierno de las Illes Balears aplicará todas sus competencias para conseguir que se materialice, en la práctica, el derecho mencionado y la maternidad deje de ser una carga exclusiva de las madres y un motivo de discriminación para las mujeres»²⁸. Asimismo, en el artículo 14, dedicado al acceso al empleo en condiciones de igualdad, se indica que «los poderes públicos y las Administraciones Públicas de las Illes Balears deben establecer la corresponsabilidad del trabajo doméstico, la conciliación de las responsabilidades familiares, personales y laborales, para posibilitar la asunción de responsabilidades familiares sin perjuicio de su derecho al empleo, para mejorar el nivel de ocupación de las mujeres, facilitar la reincorporación de éstas al mercado laboral y fomentar el autoempleo de las mujeres, todo ello con el fin de conseguir progresivamente la estabilidad laboral de la mujer».

de medidas para su consecución. Entre las medidas que vienen poniéndose en práctica para favorecer la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares, se encuentran aquellas dirigidas a fomentar la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en supuestos tanto de excedencia por maternidad o cuidado de familiares, como en supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar o se encuentren en situación de riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, así como la potenciación de medidas que se orienten a facilitar la flexibilización y reducción de la jornada horaria para que ésta se adapte a las necesidades de los trabajadores que así lo precisen.

²⁵ Vid. CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral», *óp. cit.*, pág. 80.

²⁶ Se requiere, además, que los presupuestos estén desagregados por áreas, dado que la conciliación de la vida familiar y laboral supone una parte del conjunto de planes. *Ibid.*, págs. 88 y 89.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Artículo 3.

Por su parte, la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, integra el debate actual sobre los tiempos sociales y se establece en ella un conjunto de normas convergentes que, basándose en la perspectiva del respeto a los tiempos individuales de vida y no en los deberes de un tiempo de trabajo uniformizado, promueve nuevos métodos de gestión de tiempo a través de los cuales mujeres y hombres construyan su proyecto vital adaptándolo a su situación laboral, social y familiar.

La Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, apuesta por la adopción de acciones positivas dirigidas a conseguir una serie de objetivos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres²⁹ entre los que se encuentran el conocimiento de la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes, el establecimiento de incentivos a las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares, la promoción de la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares, la revalorización del trabajo realizado en el ámbito familiar, la creación de fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral, la incentivación a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral, el fomento del permiso parental compartido, etc.

Más recientemente, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, hace referencia, entre los principios generales que informan la actuación de la Administración Pública (art. 4) al reconocimiento de la maternidad como un valor social; a la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia, y al fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores (matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho).

Asimismo, junto a la configuración de un marco legal en materia de igualdad, ha sido decisivo el diseño por parte de las Comunidades Autónomas de planes de igualdad desde los que se fomentan iniciativas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y laboral. En el marco de estos planes, se han establecido las políticas de subvención a la conciliación de la vida familiar y laboral con las que se promueve la puesta en marcha de proyectos específicos que impulsan la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas, desarrollando políticas transversales de igualdad en una serie de materias como el empleo, la formación del personal y la educación, entre otras.

Las principales líneas de actuación establecidas en los planes autonómicos de igualdad se refieren al fomento de la contratación; a la aplicación de incentivos que inciden sobre el tiempo de trabajo (acciones tendentes a la flexibilización de los tiempos y lugares de trabajo); a la promoción

²⁹ El artículo 16 de la Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León, regula las medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar.

de medidas de conciliación en la negociación colectiva; a la introducción de mejoras en la legislación vigente, la ampliación, creación o mejora en la prestación de servicios comunitarios, y al diseño y realización de actuaciones de sensibilización social (campañas de sensibilización, formación ocupacional, divulgación e intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación)³⁰.

Así, en la introducción del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA)³¹ se pone de manifiesto la necesidad de «reorganizar la estructura social a fin de que las personas puedan compatibilizar sus tiempos para atender todas sus responsabilidades. Se trata de conseguir que la conciliación signifique poder hacer compatible tener familia, tener trabajo y disponer de tiempo libre, para ambos sexos. O lo que es lo mismo, que hombres y mujeres puedan conciliar sus vidas porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los que implican atención a terceras personas, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto es imprescindible implicar a los hombres y a las mujeres, pero, también, a las empresas y a las Administraciones Públicas». Además, en este plan se incluye una directriz denominada «Conciliación y corresponsabilidad» orientada hacia la revisión de los modelos vigentes y la consecución de la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad. En este sentido se afirma que «la clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de corresponsabilidad social, cuyo significado va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas».

Otro ejemplo de ello lo encontramos en el III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Extremadura 2006-2009, puesto que en el área dedicada a la conciliación de la vida familiar y laboral se fijan como objetivos: la contribución al desarrollo del proceso de reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres; el favorecimiento de la conciliación desde las empresas, sindicatos y otras organizaciones de trabajo; la fijación de medidas de apoyo a las personas con personas a su cargo, y el desarrollo de actuaciones que potencien la emancipación económica de las mujeres, promoviendo el espíritu emprendedor y el desarrollo del tejido productivo de la región.

En Asturias, en materia de igualdad de oportunidades, destacan el IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias 2001-2005 y el Programa de Estrategias para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2005-2007. La aprobación de la Ley asturiana para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género³² supone la consolidación de las políticas de igualdad desarrolladas hasta el momento en Asturias. Además, la ley pretende continuar avanzando hacia la igualdad real, lo cual se refleja incluyendo entre sus objetivos la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

³⁰ Vid. CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral», *óp. cit.*, págs. 81 a 84.

³¹ Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

³² El 10 de junio de 2010, el Consejo de Gobierno aprobó el Proyecto de Ley del Principado de Asturias para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género.

Asimismo, uno de los ejes centrales de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es la protección de la familia. El diseño de políticas de protección familiar de ámbito nacional resulta insuficiente, siendo necesario su refuerzo a través de medidas de ámbito autonómico. En la última década, las Comunidades Autónomas han venido dando respuesta a la cambiante y multiforme realidad familiar, mediante la adopción de diversas iniciativas (leyes de protección de la familia y planes de apoyo a la familia) con las que se pretende fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral y, más recientemente, la corresponsabilidad.

La corresponsabilidad ha aparecido en el marco de políticas autonómicas de Apoyo a la Familia tanto de manera directa como indirecta. Una apuesta expresa por la corresponsabilidad se encuentra en las disposiciones de Castilla y León³³ y el País Vasco³⁴. Por su parte, las formulaciones indirectas hacia la corresponsabilidad normalmente aparecen vinculadas a medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar o de flexibilización de horarios laborales o de implantación de estrategias que permitan a empleados/as con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales. Entre las Comunidades Autónomas que se encuadran en este modelo están Cataluña³⁵ y La Rioja³⁶. Algunas Comunidades Autónomas han emprendido actuaciones con la finalidad de mejorar el bienestar de las familias, incluyendo en la planificación de sus actuaciones medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad, el ejercicio conjunto de las cargas familiares y a procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas. En este marco se sitúan el Plan Integral de Apoyo a la Familia de Islas Baleares³⁷, el de Navarra³⁸, el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias 2006-2010 del

³³ La Ley 1/2007, de 7 de marzo, de medidas de apoyo a las familias de la Comunidad de Castilla y León, fomenta la conciliación de la vida familiar y laboral haciendo un llamamiento a la Administración Autonómica para que convoque anualmente subvenciones destinadas a la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad (arts. 10 y ss.).

³⁴ La Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias, incluye entre sus objetivos *la consolidación* de un modelo de familia en el que se consideran requisitos irrenunciables la autonomía y el respeto entre todos sus integrantes y la igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional. Esta ley, en el artículo 4 en su apartado d), establece que uno de los objetivos de la política familiar de la Comunidad Autónoma del País Vasco es «facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, así como la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y el desarrollo de su carrera profesional». Un principio inspirador de esta ley es que la responsabilidad del cuidado y atención de las personas menores de edad corresponde primordialmente a sus progenitores y que, por tanto, cualquier persona con hijos o hijas debe disponer de recursos económicos y de servicios suficientes para atenderles sin tener que recurrir a la ayuda de terceras personas. Así se pone de manifiesto en el artículo 3.1 d), en el que se señala que la política familiar de la Comunidad Autónoma del País Vasco se basará en «la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y corresponsabilidad de ambos miembros de la pareja».

³⁵ La Ley 18/2003, de Apoyo a las Familias, introduce una serie de medidas que tienen la finalidad de ayudar a hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales, muchas de las cuales se centran en nuevas formas de organización del tiempo. La ley se centra en el personal de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la posible expansión del modelo a otros contextos laborales.

³⁶ El Decreto 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja, tiene por objeto «fijar el marco para la adopción de medidas orientadas a la protección y apoyo a la familia, a remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad y otras situaciones familiares, y a promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, en el ámbito territorial de las Comunidad Autónoma de La Rioja» (art. 1).

³⁷ Artículo 29 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.

³⁸ Plan Integral de Apoyo a la Familia, 7 de mayo de 2001. Este plan incluía, como uno de los ámbitos de actuación prioritarios, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, con el fin de promover el acceso al mercado de trabajo de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre.

País Vasco ³⁹ y la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral 2008-2011 de Castilla y León ⁴⁰.

3. La promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito local

Algunas Comunidades Autónomas han apostado por el diseño e implantación de una política de conciliación de la vida familiar y laboral centrada en el ámbito local, toda vez que éste constituye, por su proximidad a la ciudadanía, un marco idóneo para la promoción y gestión de recursos y servicios favorecedores de la conciliación.

La promoción autonómica de la conciliación desde el ámbito local implica trabajar en coordinación y colaboración con instituciones y agentes económicos y sociales, y contar con la participación de la ciudadanía en todas las fases del proceso de establecimiento de recursos y servicios para la conciliación. Todos estos elementos constituyen ejes esenciales para garantizar la eficacia de la implantación y desarrollo de las políticas de conciliación.

Un ejemplo paradigmático de este tipo de prácticas lo encontramos en Navarra, cuya política se orienta al ámbito local a través de una propuesta de acuerdos con los ayuntamientos para poner en marcha planes, acciones e iniciativas encaminadas a la conciliación. En diciembre de 2004, el Instituto Navarro de la Mujer (INAM) presentó la propuesta de trabajo para la firma en los municipios de Pactos Locales por la Conciliación ⁴¹, esto es, compromisos de las entidades firmantes de

³⁹ Este II Plan supone la ampliación de las medidas existentes (introducidas por el I Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con Hijos e Hijas de julio de 2001) y un desarrollo de nuevas medidas de apoyo y de protección que tienen en cuenta las particulares necesidades de la unidad familiar, fomentándose la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito familiar, en particular en el cuidado y educación de los hijos e hijas, y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

⁴⁰ Aprobada por medio del Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Esta Estrategia se centra, tal como pone de manifiesto la Parte Expositiva, en «el intenso proceso de cambio en el que está inmersa la sociedad, las nuevas tendencias demográficas, la modificación de las características de las familias y de los hogares, la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la evolución en los valores sociales de convivencia y en el reparto de responsabilidades, hacen de las políticas de apoyo a las familias y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una necesidad creciente».

⁴¹ En el Marco del Programa Operativo del Objetivo 3 del Fondo Social Europeo (Acción 6.3.6 del Eje 6) el 14 de abril de 2005, la Directora Gerente del INAM aprueba por Resolución 63/2005 el Programa de Pactos Locales por la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres. La finalidad del programa es «apoyar a las Entidades Locales y demás agentes del entorno local a suscribir un Pacto Local por la Conciliación de la vida familiar, profesional y personal en cada localidad participante dirigido a dar una respuesta efectiva a las dificultades existentes en materia de conciliación con la incorporación de las mujeres al mundo laboral así como favorecer el desarrollo de una conciencia de responsabilidad común frente a las tareas derivadas de la vida privada y familiar de todas las personas». A la citada resolución se suma la Resolución 73/2007, de 5 de marzo, del Instituto Navarro para la Igualdad, por el que se aprueba el Programa «Pactos Locales por la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres dentro de su entorno», cuya finalidad es, tal como consta en la Parte Expositiva, «apoyar a las entidades locales y demás agentes del entorno local en la búsqueda de soluciones compartidas para afrontar los retos y necesidades en materia de conciliación que plantea la incorporación de las mujeres al mundo laboral, así como favorecer el desarrollo de una conciencia de responsabilidad común frente a las tareas derivadas de la vida privada y familiar de todas las personas. Dicho programa tiene como objetivo la firma de un pacto local de forma individual o mancomu-

trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a las ciudadanas y ciudadanos del territorio la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. A partir del año 2005, el programa se desarrolló en quince municipios de la Comunidad Foral⁴² que se enmarcan dentro del I Plan de Igualdad de la Comunidad Foral de Navarra⁴³.

Los Pactos Locales por la Conciliación responden a una doble finalidad. Por un lado, el cambio cultural respecto de los roles de género y la responsabilidad social de cuidado, con especial énfasis en el ámbito empresarial y en el propio de la esfera privada, y, por otro, en los servicios de atención a la infancia, a las personas dependientes, a los incapacitados y a los mayores. Estos Pactos Locales incluyen una serie de actuaciones centradas en tres líneas fundamentales que son la sensibilización, la formación y la aplicación de recursos y servicios municipales de conciliación.

Otra de las Comunidades Autónomas comprometidas con la eficacia de la conciliación de la vida familiar y laboral desde el ámbito local es Murcia⁴⁴, donde se han promulgado convocatorias para la concesión de subvenciones a los ayuntamientos, cuyo objeto es fomentar la prestación de servicios destinados a compatibilizar la vida personal, laboral y familiar, o colaborar en la financiación de gastos derivados de la prestación de los servicios municipales destinados a este fin⁴⁵.

nada por la conciliación en cada entidad local participante, y el documento que se suscriba deberá estar formulado desde la participación y el compromiso local».

⁴² Los municipios de la Comunidad Foral de Navarra que han desarrollado desde 2005 Pactos Locales por la Conciliación son: Alitas, Altsasu-Alsasua, Azagra, Barañáin, Burlada, Cabanillas, Estella, Murchante, Peralta, Ribaforada, Sangüesa, Tafalla, Tudela y Villafranca de Navarra.

⁴³ El I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010, dentro del Área 7 –Conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad–, se recoge en la Acción 7.3.6: «Impulsar el compromiso municipal para el desarrollo de medidas consensuadas con los agentes sociales relevantes a favor de la conciliación».

⁴⁴ Ley 7/2007, de 21 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, que incluye entre las competencias de la Administración Autónoma, el establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (art. 4); a lo que se añade la obligación de las Administraciones Públicas de favorecer en su actuación dicha conciliación, debiendo para ello impulsar la creación de servicios que ofrezcan prestaciones de calidad en esta materia (art. 23). En este marco legal, se adopta la Resolución de 13 de noviembre de 2009, de la Directora del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones a los ayuntamientos de la Región de Murcia para la prestación de servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, para el ejercicio 2009. Esta convocatoria se rige por las normas establecidas en la Orden de 9 de noviembre de 2009, de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la prestación de servicios destinados a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

⁴⁵ Los servicios o actuaciones que se subvencionan por las convocatorias son la organización de actividades lúdico educativas con monitores/as habilitados/as oficialmente, para cubrir los periodos vacacionales de verano, Semana Santa y Navidad, con horarios adaptados a las necesidades laborales de la zona de actuación; la ampliación de horarios matinal y vespertino en los centros escolares y otras instalaciones municipales, haciéndose cargo de las alumnas y los alumnos que, por necesidades laborales de sus padres y madres, han de dejarlos o recogerlos fuera del horario educativo oficialmente establecido; actividades extraescolares, desarrolladas en los propios centros durante el curso, fuera del horario escolar; servicios de canguros prestados en una instalación adecuada al objeto del servicio, para cubrir necesidades puntuales de madres y padres empleados con carácter temporal o que están recibiendo formación para el empleo, etc. Así se detalla en los apartados quinto y sexto de la Resolución de 16 de junio de 2010, de la Directora del Instituto de la Mujer, por la que se convocan subvenciones a los ayuntamientos de la Región de Murcia, para la prestación de servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

II. LA RECEPCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS POLÍTICAS AUTONÓMICAS DE CONCILIACIÓN

1. Aportaciones a la definición de corresponsabilidad en la normativa autonómica

Una exigencia implícita para la consecución de la igualdad efectiva en el plano de las relaciones de trabajo es el reparto de los costes laborales derivados de la dedicación a las responsabilidades familiares⁴⁶. Este planteamiento justifica el surgimiento en el seno de la Unión Europea del principio de corresponsabilidad como nuevo paradigma en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁷. Este enfoque se plasma en el ordenamiento jurídico español con motivo de la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en cuya Exposición de Motivos y articulado se introducían algunas referencias a la corresponsabilidad, como eran la prohibición del despido por el ejercicio de los derechos de conciliación, o el principio de voluntariedad en el ejercicio de estos derechos⁴⁸. Ahora bien, la consolidación definitiva de la corresponsabilidad como nuevo enfoque se produce con la adopción de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH). Esta ley orgánica incluye «el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia» entre los principios orientadores de las actuaciones de los poderes públicos (art. 14.8 LOIEMH); dispone que el reconocimiento de los derechos de conciliación se hará «en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio» (art. 44 LOIEMH), y, además, en ella se acomete la individualización de los derechos de conciliación, cuyo ejemplo más significativo es la regulación del permiso de paternidad.

El término corresponsabilidad no puede abordarse sin hacer referencia a la conciliación. Si bien esta última ha sido entendida como la necesidad de superar la estructura del modelo de división tradicional del trabajo y de hacer posible que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social)⁴⁹, el concepto de corresponsabilidad alude directamente a «la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares debe-

⁴⁶ La noción de las responsabilidades familiares fue adoptada por la Organización Internacional del Trabajo a partir de la década de los sesenta en un proceso que culminó con el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares en 1985. En ellos se promueve que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, ni dificulten el acceso y la permanencia laboral. Asimismo, se recomienda a los Estados políticas públicas y reglamentaciones que involucren a los hombres para una distribución más igualitaria de las responsabilidades. AA.VV., *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT-PNUD, Chile, 2009, págs. 25 y ss.

⁴⁷ Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, DOCE C/2185, de 31 de julio de 2000. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J.: «Conciliación de la vida personal y laboral», *TL*, 103, 2010, págs. 44 a 53; y MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», *óp. cit.*, pág. 1.

⁴⁸ A pesar de las referencias directas o indirectas a la corresponsabilidad, ésta no era la idea central de la Ley 39/1999, de ahí que fuera sometida a críticas por parte de la doctrina. *Vid.* LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *óp. cit.*, pág. 20. Para las críticas doctrinales a la Ley 39/1999, el autor referencia a BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: Una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

⁴⁹ La línea de actuación 4 «Conciliación y corresponsabilidad» del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 indica que conciliar supone superar las rígidas estructuras del modelo de división tradicional del trabajo y hacer compatible la esfera laboral, familiar, doméstica y personal, poniendo de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son compatibles.

res en los escenarios público y privado, en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares»⁵⁰. En definitiva, la corresponsabilidad hace referencia al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte de la unidad familiar.

En los últimos años, las Comunidades Autónomas han adoptado una serie de normas con las que los poderes públicos han comenzado a impulsar la corresponsabilidad en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. De hecho, con anterioridad a la entrada en vigor de la LOIEMH, algunas Comunidades Autónomas como la Comunidad Valenciana, Galicia, País Vasco e Islas Baleares contaban con leyes de igualdad en las que se hacía mención al principio de corresponsabilidad y a la necesidad de un reparto de tareas entre mujeres y hombres⁵¹. Sin duda, Cataluña ha sido una Comunidad Autónoma pionera en la consolidación del paradigma de la corresponsabilidad. En 2006, con anterioridad a la promulgación de la LOIEMH, se adopta la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. Con esta ley se impulsa «un cambio de perspectiva que debe permitir avanzar del concepto de conciliación al concepto de reorganización de la vida personal, familiar y laboral»⁵². En ese sentido, la ley establece un sistema por el que los miembros de un mismo núcleo familiar pueden disfrutar alternativamente o de modo compartido de las excedencias, los permisos, las licencias y las reducciones de jornada que tienen como finalidad la conciliación, de modo que el cuidado de los menores u otros familiares con necesidades específicas se pueda repartir entre los dos miembros⁵³.

De forma similar, en Galicia, la Ley 2/2007, 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres, afirma en su artículo 5 que «con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio».

Tanto la conciliación de la vida familiar y laboral como la corresponsabilidad hunden sus raíces en la lucha por la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. En este sentido, algunas leyes autonómicas afirman que a pesar de los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, «la deficiente corresponsabilidad del hombre en el ámbito doméstico y la deficiencia salarial, entre otros, son algunos de los factores que impiden alcanzar la plena igualdad de oportunidades»⁵⁴.

⁵⁰ I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

⁵¹ Así se pone de manifiesto en el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de las Cortes Valencianas, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres; en el artículo 5 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, del Parlamento de Galicia, para la igualdad de mujeres y hombres; en los artículos 3.6, 35 y 47 de la Ley 4/2005, del Parlamento Vasco, de 18 de febrero, de igualdad de mujeres y hombres; y en el artículo 29 de la Ley 12/2006, del Parlamento de Islas Baleares, de 20 de septiembre, de la mujer.

⁵² Así aparece recogido en el Preámbulo de la ley.

⁵³ Este cambio de enfoque desde la «conciliación a la reorganización» propuesto en la Ley 8/2006 coincide con las pautas fijadas en el Plan de Acción y Desarrollo de las Políticas de Mujeres en Cataluña 2005-2007, que promueve la revalorización y el reconocimiento social del trabajo reproductivo y de cuidado y de la vida personal y familiar, complementado con medidas que inciden en la reorganización de la vida laboral, personal y familiar de las personas, como la adaptación del horario de los servicios, la flexibilización de los horarios y la adopción de medidas que favorezcan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los menores o las personas dependientes.

⁵⁴ Preámbulo II de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, modificada por la Ley 3/2008, de 3 de julio.

Algunas disposiciones autonómicas hacen una apuesta por incluir definiciones en el propio cuerpo normativo o en los anexos con el fin de clarificar los conceptos de conciliación o de corresponsabilidad. Un ejemplo de ello se encuentra en la Orden EDU/995/2009, de 5 de mayo, de la Consejería de Educación de Castilla y León que desarrolla el Decreto 29/2009, de 8 de abril, que regula los programas de conciliación de la Vida Familiar, Escolar y Laboral en el ámbito educativo. En el artículo 2 define la necesidad de conciliación como «la necesidad de conciliar la vida, familiar, escolar y laboral [que] se producirá: a) Cuando ambos padres o tutores desarrollen su jornada laboral en los periodos de tiempo en que soliciten la participación de sus hijos/tutelados en el programa, b) En el caso de las familias monoparentales (...), cuando el responsable familiar desarrolle su jornada laboral en periodos de tiempo en que solicite la participación de sus hijos/tutelados en el programa».

Por su parte, la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres de Murcia señala que la corresponsabilidad es «la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y el cuidado de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares»⁵⁵.

En las disposiciones autonómicas más recientes, la corresponsabilidad se configura a la vez como un derecho y un deber de los ciudadanos en el ámbito público y privado. Así, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, en el artículo 40, indica que «mujeres y hombres tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres». Además, en el Anexo de la ley se define la conciliación de la vida laboral, personal y familiar como «situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado», añadiendo que «son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional». De forma complementaria, la citada ley canaria también contiene la definición de corresponsabilidad en los ámbitos público y privado, indicando que es la «distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de Derecho».

⁵⁵ Artículo 3 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, modificada por la Ley 3/2008, de 3 de julio.

Un ejemplo decisivo de impulso de la corresponsabilidad se ha producido con la promulgación en Aragón de la Ley 2/2010, de 26 de mayo, de igualdad en las relaciones familiares ante la ruptura de la convivencia de los padres con el objeto de regular las relaciones familiares en estos casos⁵⁶. Esta ley supone un cambio del esquema tradicional⁵⁷, al configurar la custodia compartida frente a la individual como norma preferente en los supuestos de ruptura de la convivencia entre los padres y en ausencia de pacto de relaciones familiares. Con este cambio se pretende, entre otros objetivos, promover la igualdad entre los progenitores ante el derecho-deber de crianza y educación de los hijos, favorecer la distribución igualitaria de los roles sociales entre hombres y mujeres y, en definitiva, fomentar la corresponsabilidad de los padres en el ejercicio de su autoridad familiar.

A pesar de la labor normativa realizada desde las Comunidades Autónomas para fomentar el cambio de paradigma desde la conciliación a la corresponsabilidad, es necesario promover un cambio social profundo que supere las resistencias culturales sobre el reparto equitativo del tiempo y sobre la titularidad en la asunción de la responsabilidad respecto de aquellas tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y las labores de cuidado.

2. La corresponsabilidad como objetivo de las políticas autonómicas de conciliación

Las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal pretenden impulsar el afianzamiento de un nuevo concepto donde se equilibre la vida familiar y laboral, favoreciendo directamente a las familias y empresas, y estimulando, indirectamente, el desarrollo de la sociedad conforme a los modelos de sociedades avanzadas de la Unión Europea⁵⁸.

Con carácter general, las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral procuran revalorizar el trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes; reorganizar el tiempo que mujeres y hombres dedican al proceso productivo, al reproductivo y al espacio propio; reestructurar el espacio diseñado para los ámbitos público y privado; repartir entre hombres y mujeres las aportaciones de tiempo dedicadas a las labores de cuidado y a resolución de las necesidades vitales, y reajustar las estructuras productivas en las empresas, conforme a un modelo sensible a las necesidades personales y las obligaciones familiares de las personas empleadas. Además, y dado que las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan en una política general por la igualdad entre hombres y mujeres, también persiguen finalidades complementarias como la organización flexible de las empresas, el refuerzo del empleo femenino o el sostenimiento del aumento de la natalidad.

A la hora de especificar cuáles son los objetivos o fines de las políticas autonómicas que establecen ayudas y subvenciones, éstas indican, con carácter general, perseguir el objetivo genérico de

⁵⁶ Incluyendo, tal como pone de manifiesto el artículo 1, «los supuestos de separación, nulidad y divorcio y los procesos que versen sobre la guarda y custodia de los hijos menores».

⁵⁷ El artículo 92 del Código Civil español, reformado por la Ley 15/2005, de 8 de julio, en defecto de acuerdo entre los padres, configura la guarda y custodia compartida como excepcional, siendo necesario recabar asimismo informe favorable del Ministerio Fiscal.

⁵⁸ Así se pone de manifiesto en la parte expositiva del Decreto 177/2010, de 29 de junio, para la conciliación de la vida familiar y laboral del País Vasco.

fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral. Sólo las disposiciones de algunas Comunidades Autónomas se refieren, bien de manera expresa, bien de manera indirecta, a la corresponsabilidad como objetivo específico en la regulación de sus políticas de conciliación.

Una de las Comunidades Autónomas cuyas disposiciones hacen referencia a la corresponsabilidad de manera indirecta es Castilla-La Mancha. La necesidad de que se produzca un reparto equitativo de las tareas domésticas entre hombres y mujeres en el seno familiar; de que, asimismo, se consoliden cambios en torno a la racionalización de los horarios ajustados a nuevos modelos de organización del tiempo, y de que se promuevan cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de tareas entre hombres y mujeres, suponen alusiones indirectas a la corresponsabilidad ⁵⁹.

En el caso de Galicia, se percibe una evolución desde la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, que contiene en su articulado menciones indirectas a la corresponsabilidad ⁶⁰, a la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, donde la referencia a la corresponsabilidad es expresa ⁶¹. Esta evolución ha propiciado que, con posterioridad, el término corresponsabilidad aparezca no sólo recogido de manera expresa en el articulado de las disposiciones autonómicas, sino también inserto en los títulos de las resoluciones que regulan las convocatorias de las ayudas a la conciliación ⁶².

3. La organización del tiempo como impulso de la corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación: tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar

En el contexto propio de conciliación de la vida familiar y laboral, el debate sobre los tiempos sociales se traslada fuera del ámbito laboral para centrarse en la relación del tiempo laboral con el

⁵⁹ Expresiones como éstas aparecen recogidas en el Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 de Castilla-La Mancha; y en la Orden de 18 de diciembre de 2008 que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de trabajadores dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral y familiar (modificada por la Orden de 3 de febrero de 2009).

⁶⁰ Esta ley, al regular el derecho a la maternidad en el artículo 3, hace referencia a la necesidad de que «la maternidad deje de ser carga exclusiva de las madres». Asimismo, el artículo 6, al referirse al principio de transversalidad, indica que en la aplicación de la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas y acciones, se establezca entre los criterios generales de actuación «la conciliación del empleo y de la vida familiar de las mujeres y hombres y el fomento de la individualización de los derechos tendentes a esa conciliación».

⁶¹ Así, el artículo 5 de la Ley 2/2007, 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, dispone que «con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio».

⁶² Ejemplo de ello son la Resolución de 4 de junio de 2009, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se convocan las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral como medida de fomento de la corresponsabilidad para los trabajadores que se acojan a la reducción de la jornada de trabajo; y la Orden de 17 de marzo de 2008 por la que se convocan ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral como medidas de fomento de la corresponsabilidad para los trabajadores que se acojan a la reducción de su jornada de trabajo.

doméstico, de cuidado, de ocio y público. La adopción de una visión global sobre los tiempos sociales permite adoptar medidas de ajuste con las que superar el efecto de género en el reparto de los roles, mejorar la vida de las mujeres y de los hombres y, en definitiva, fomentar una sociedad más igualitaria y solidaria ⁶³.

En las últimas décadas, el uso del tiempo ha cambiado como consecuencia de las transformaciones sociales producidas por la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral ⁶⁴. Ello ha puesto de manifiesto la necesidad de reorganizar la vida a partir de otros parámetros temporales no regidos únicamente por la jornada de trabajo. De este modo, el uso y la gestión de tiempo y las necesidades que se derivan de la asincronía entre los diferentes usos y horarios se impone como una de las principales preocupaciones de la sociedad actual. En consecuencia, comienzan a ser adoptadas políticas de carácter transversal que proponen nuevos patrones de organización y distribución de los tiempos con las que se superan las limitadas posibilidades de las medidas tradicionales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para lograr la armonización de los diferentes tiempos y su uso social ⁶⁵. En este sentido, se hace necesaria la intervención de las Administraciones Públicas poniendo en marcha una política proactiva que favorezca un nuevo uso de los tiempos a través de la cual sea posible la compatibilidad entre trabajos de producción y de reproducción, fomentando, a su vez, la asunción paritaria en el ámbito de la familia y de la sociedad de las labores domésticas y las tareas de cuidado.

Una de las Comunidades Autónomas que más ha incidido en el factor tiempo como instrumento esencial de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar ha sido Cataluña. Desde la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, se ha establecido un particular permiso de flexibilidad horaria recuperable, con el que se posibilita la ausencia puntual o periódica (con una duración que oscila entre una y siete horas) para visitas o pruebas médicas de ascendientes, o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos; asimismo, la reducción de un tercio de la jornada como máximo, con la percepción del 100 por 100 de las retribuciones para cuidar a un hijo y por una dura-

⁶³ En este sentido GARCÍA QUIÑONES, J.C.: «Tiempo de trabajo y conciliación familiar», en LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C.: *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*; Bomarzo, Albacete, 2008, pág. 13, indica que «el tratamiento integrado del tiempo de trabajo con la aspiración de igualdad de género en la parcela laboral constituye un factor fundamental para la conciliación de la vida personal familiar y laboral». Para un análisis más detallado sobre este tema puede consultarse ALFONSO MELLADO, C.L.: «El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AA.VV. (SALA FRANCO, T.; BALLESTER PASTOR, M.ª A.; BAÑO LEÓN, J.M.ª; EMBID IRUJO, J.M. y GOERLICH PESET, J.M.ª, coords.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 405 a 407.

⁶⁴ Una de estas consecuencias se pone de manifiesto en el contexto europeo, donde se señala la importancia de hablar de tiempo de trabajo y tiempo de vida, puesto que con tales expresiones se trata de superar la dicotomía tradicional entre tiempo de trabajo y tiempo de «no trabajo». En concreto, esta última formulación conceptual alude al tiempo dedicado (fundamentalmente por las mujeres) al cuidado de otras personas y al trabajo doméstico. *Vid.* GOTTARDI, D.: «Las tres dimensiones de la conciliación y de la redistribución de los roles desde la perspectiva europea», en AA.VV. (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *óp. cit.*, pág. 64.

⁶⁵ Un estudio detallado sobre el marco normativo de las diferentes instituciones relacionadas con el tiempo de trabajo a partir del punto de inflexión que ha supuesto en este sentido la Ley Orgánica 3/2007, flexibilizando varios derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en relación con el tiempo de trabajo, en GARCÍA QUIÑONES, J.C.: «Tiempo de trabajo y conciliación familiar», en LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C.: *óp. cit.*, págs. 11 a 33.

ción máxima de un año a partir de la finalización del permiso por maternidad o de la decimosexta posterior al parto, adopción o acogimiento, o, en su caso, del permiso de paternidad ⁶⁶.

Además, fuera del ámbito de la Administración Pública se han puesto en marcha acciones como los Planes de Políticas de Mujeres, el Plan Estratégico sobre los Usos y la Gestión del Tiempo en la Vida Cotidiana 2008-2018 o el Proyecto de Promoción de Nuevas Formas de Organización del Tiempo, con los que se pretende abordar el fenómeno de la conciliación desde un nuevo enfoque. En concreto, el Plan Estratégico de Usos y Gestión del Tiempo en la Vida Cotidiana 2008-2018 ⁶⁷, cuyo objetivo es modificar las estructuras sociales para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, se estructura en cuatro ejes fundamentales desde los que se trata de promover una organización territorial y social que favorezca una mejor gestión de los tiempos de la vida cotidiana; la búsqueda de un nuevo equilibrio en el valor y la distribución de los tiempos dedicados al trabajo de mercado y al trabajo familiar y doméstico; el planteamiento de acciones y medidas de apoyo para vivir con calidad los ciclos vitales y las situaciones familiares que requieren más tiempo, sin olvidar las actuaciones destinadas al aprendizaje y sensibilización sobre los usos del tiempo.

Otras medidas complementarias relacionadas con el uso y la gestión del tiempo diseñadas y fomentadas por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña son el Fórum del Tiempo y la Red, tiempo y empresa. El denominado Fórum del tiempo 2007-2009 representa un espacio de participación, debate y reflexión por parte de personas expertas en el cual se recoge información sobre medidas, actuaciones y prácticas de organización del tiempo de trabajo a fin de facilitar la compatibilización de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Desde este espacio también se impulsa la creación de materiales de referencia para las empresas sobre los beneficios de la aplicación de políticas de gestión horaria y sobre las diferentes medidas y estrategias de organización del tiempo de trabajo. En definitiva, se dan a conocer los beneficios de introducir cambios en el actual modelo de organización del tiempo de trabajo y para dar apoyo a la implementación de medidas concretas en las empresas. Por su parte, el proyecto XTEM. Red, tiempo y empresa, implantado en 2009, persigue la creación de una red de empresas responsables con el tiempo de trabajo, a través de la cual poder difundir el uso de metodologías de organización del tiempo y de conciliación de la vida personal y laboral garantizando la igualdad de oportunidades en el trabajo y la adecuación de las diferentes empresas a las características organizativas y productivas.

La revalorización del tiempo como elemento esencial para conseguir un mayor equilibrio de la vida personal, familiar y laboral se ha incluido en las políticas autonómicas para la conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que se considera un factor imprescindible para fomentar actitudes, comportamientos y valores sociales no sólo en mercado laboral (empresas privadas o Administraciones Públicas), sino también en la sociedad en general. Así, centrándose en el respeto a los tiempos individuales de vida y alejándose del deber existencia de un tiempo de trabajo uniformizado, se habilitan fórmulas de gestión de los tiempos para la conciliación, apoyando la gestión y la coor-

⁶⁶ Artículos 22 y 24 de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

⁶⁷ Acuerdo GOV/123/2008, de 1 de julio, por el que se aprueba el Plan Estratégico sobre los Usos y la Gestión de los Tiempos en la Vida Cotidiana.

dinación de los tiempos de la ciudad con el objetivo de que cada persona sea ciudadana de su tiempo. Como ejemplo de ello pueden citarse los casos de Castilla y León ⁶⁸ y Galicia ⁶⁹.

La concepción amplia de las políticas de conciliación formulada por la LOIEMH, en virtud de la cual éstas no se limitan al establecimiento de derechos de conciliación, permite que otro tipo de actuaciones —en concreto, las relacionadas con la distribución de los tiempos— también sean consideradas políticas de conciliación. Así, el artículo 22 de la LOIEMH alude a «acciones de planificación equitativa de los tiempos», afirmando que «con la finalidad de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer planes municipales de organización del tiempo de la ciudad» y que «sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes». Consecuentemente, en el análisis de la utilización del tiempo como elemento central en el diseño de las actuaciones destinadas a la promoción de la conciliación de la vida personal y laboral es imprescindible hacer referencia a la labor desempeñada por las entidades locales dentro de su competencia y ámbito territorial, como entes próximos a los ciudadanos y ciudadanas, conocedores de las necesidades de su población. Y así ha sido tenido en cuenta por las Comunidades Autónomas que incluyen en sus disposiciones la apuesta por la promoción autonómica de este tipo de medidas municipales, entendidas como aquellas adoptadas por los municipios con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras ⁷⁰. Estas medidas se fomentan buscando la colaboración con los ayuntamientos, habilitando a tal fin subvenciones y transferencias ⁷¹.

La promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación incluye los bancos de tiempo, los planes de programación del tiempo de la ciudad y, en general, la implantación de cualquier otra medida, siempre que sus objetivos respondan al fin de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a través de la conciliación de sus tiempos personales, laborales y familiares.

⁶⁸ En este sentido, los objetivos señalados de manera expresa por la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral 2008-2011 de Castilla y León, aprobada por medio del Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, son: «fomentar actitudes, nuevos comportamientos, normas y valores sociales, en las empresas, en las Administraciones Públicas y en la sociedad en general, dando valor al tiempo con el fin de conseguir un mayor equilibrio de la vida personal, familiar y laboral».

⁶⁹ Este planteamiento aparece recogido en el artículo 5 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, que indica que «con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio».

⁷⁰ La Comunidad Autónoma de Galicia, a través de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia, es la pionera en la regulación de la promoción de las medidas municipales de conciliación (título IV); afirmando, en el artículo 42, que «las medidas adoptadas por los ayuntamientos con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, constituyan o no un plan local de conciliación, serán promovidas por el departamento de la Administración Autonómica competente en materia de trabajo, en coordinación con el departamento de la Administración Autonómica competente en materia de igualdad». El desarrollo reglamentario de la promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación es desarrollado por el Decreto 182/2008, de 31 de julio. Un estudio sobre este tema en LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *op. cit.*, pág. 27.

⁷¹ En Galicia, se han habilitado subvenciones para la promoción autonómica de la conciliación, como es la Orden de 21 de mayo de 2010 por la que se convocan para el ejercicio del año 2010 las subvenciones destinadas a las entidades locales para la implantación y el desarrollo de bancos municipales de tiempo, planes de programación del tiempo de la ciudad y/u otras medidas municipales de conciliación.

Los bancos municipales de tiempo ⁷² constituyen una medida para facilitar a las personas en el correspondiente municipio la conciliación de su vida personal, familiar y laboral a través de un sistema articulado de intercambio destinado a suministrar servicios y/o conocimientos entre mujeres y hombres cuya medida es la hora de tiempo. Los servicios a los que se hace referencia incluyen la realización de labores domésticas concretas, en especial, aquellas que exijan desplazamientos, como la realización de la compra diaria o de gestiones de índole administrativa, y de labores de cuidado o mera compañía de menores de edad y de personas dependientes. Se prevé que el ayuntamiento gestione una base de datos de personas demandantes de las referidas labores denominadas «redes comunitarias de apoyo a la conciliación», donde se reflejarán los datos personales y las necesidades de tiempo ⁷³.

Por su parte, los planes de programación del tiempo de la ciudad persiguen una coordinación de los horarios con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía ⁷⁴. Estos planes pueden ser elaborados por un municipio, o por varios municipios coordinados, a través de los órganos de un área metropolitana, una mancomunidad de municipios o un consorcio local constituidos exclusivamente por los municipios implicados. Por tanto, la problemática de la conciliación de los tiempos de vida (domésticos, parentales y privados) con los de trabajo remunerado se traslada a los poderes públicos en una demanda de reajuste de los horarios de los servicios públicos, laborales y comerciales. En este sentido, se fomenta la posibilidad de los ayuntamientos de administrar de forma autónoma los horarios públicos y privados según las exigencias y necesidades de la ciudadanía ⁷⁵.

Por otra parte, en las Comunidades Autónomas se toma conciencia de la necesidad de promover entre las empresas la implantación de programas o la realización de acciones que permitan la flexibilidad en horarios y jornadas, y una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Así, leyes de protección de la mujer o leyes autonómicas de la igualdad hacen un llamamiento a las Administraciones Públicas para incentivar a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios y modalidades de prestación de servicios distintos a la presencial según las necesidades familiares del personal a su servicio ⁷⁶. Desde las Comunidades Autónomas se promueven subvenciones que incluyen la adopción en el marco de la empresa de medidas de flexibilización horariales como flexibilidad horaria en horas de entrada y salida del centro de trabajo, sistemas de

⁷² Una explicación más detallada sobre los bancos de tiempo en LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *óp. cit.*, pág. 27. Referencias a los bancos de tiempo las encontramos en el artículo 43 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia y en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres en la sección segunda del capítulo IV «Políticas de promoción y protección de la salud», cuyo artículo 48 hace referencia a que «la creación de bancos de tiempo se hará en coordinación con los cabildos insulares y la FECAM con el objetivo de optimizar los recursos existentes y evitar duplicidades en las diferentes Administraciones donde trabajan activamente personal voluntario y organizaciones no gubernamentales».

⁷³ Su regulación se contiene en el artículo 44 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

⁷⁴ Así, el artículo 32.2 de la Ley 7/2004, de 28 de marzo, gallega para la igualdad de mujeres y hombres indica que «a través del Plan Integral de Apoyo a la Familia se fomentará la adopción, por parte de los ayuntamientos, de planes de programación del tiempo de las ciudades con la intervención de todos los sujetos interesados, públicos y privados». Según el segundo párrafo del artículo 47.1 de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia, se consideran horarios de la ciudad «los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes».

⁷⁵ Una definición sobre el concepto y el funcionamiento de los planes de programación del tiempo en la ciudad en LOUSADA AROCHENA, J.F.: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *óp. cit.*, págs. 27 y 28.

⁷⁶ Así, el artículo 21 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer se titula «Flexibilidad de horarios, teletrabajo y trabajo a domicilio».

compensación de días y horas, jornada continua, jornada intensiva algún día de la semana o en periodos coincidentes con las vacaciones escolares, permisos especiales en caso de emergencias familiares, teletrabajo, jornadas comprimidas, entre otras medidas. Tal es el caso de Castilla y León ⁷⁷ y La Rioja ⁷⁸. Otras disposiciones autonómicas promueven la corresponsabilidad de manera indirecta a través de los incentivos a la creación de empleo derivado de la reorganización del tiempo de trabajo, de la sustitución de horas extraordinarias, de cobertura de vacantes y de disminución por decisión del trabajador de la jornada laboral (Comunidad Valenciana ⁷⁹).

III. EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. Medidas autonómicas para promover la corresponsabilidad: ayudas económicas e incentivos a la contratación

Las Comunidades Autónomas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecen una serie de ayudas económicas que no obedecen a un patrón homogéneo, sino que los tipos de medidas varían en función de las prioridades perseguidas en cada autonomía. Además, se diferencia entre prestaciones económicas universales, que se configuran como prestaciones de derecho subjetivo, con independencia de los ingresos de las familias, y las ayudas, que se otorgan de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, en función del nivel de ingresos de las familias o de otras consideraciones ⁸⁰.

⁷⁷ Orden FAM/32/2010, de 12 enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por la que se efectúa la convocatoria de las subvenciones incluidas en el Programa de Apoyo a las Familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el año 2010, enumeradas en el apartado 2, cuyas Bases Reguladoras fueron aprobadas por Orden FAM/112/2009, de 20 de enero. Atendiendo al apartado IV, la valoración de las solicitudes serán valoradas atendiendo a un baremo que se ajuste a los siguientes criterios: implantación de flexibilidad horaria, de al menos una hora, en las horas de entrada y salida del centro de trabajo; implantación de la jornada de trabajo continua; implantación de flexibilidad horaria, de al menos media hora, en las horas de entrada y salida del centro de trabajo; implantación de sistemas de compensación de días y/u horas; implantación de jornada intensiva algún día de la semana; implantación de jornada intensiva en periodos coincidentes con vacaciones escolares; implantación de permisos especiales en casos de emergencias familiares; implantación de hora de finalización de la jornada a las 18,00 horas; implantación de teletrabajo, implantación de jornadas semanales comprimidas que permitan flexibilizar el reparto de horas semanales. Asimismo, se utiliza como criterio de valoración el acreditar el haber negociado y acordado un plan de igualdad de oportunidades que incluya medidas de flexibilidad horaria, mediante acuerdo firmado con la representación sindical en la empresa, o con los representantes de los trabajadores.

⁷⁸ En La Rioja también se han diseñado fórmulas para la promoción de la corresponsabilidad en las empresas. Así, la Orden de 2 de marzo de 2007 de la Consejería de Hacienda y Empleo que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad. La acción subvencionable es la puesta en marcha de un plan, en cuyo contenido consten acciones concretas entre las que se encuentra «la flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a las personas con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales» (art. 2).

⁷⁹ Orden de 30 de diciembre de 2009, Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convoca ayudas destinadas al fomento del empleo estable y otras medidas para la creación de empleo para el ejercicio 2010. El título IV, «Reparto del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral», tiene por objeto regular un conjunto de programas que incentivan la creación de empleo derivado de la reorganización del tiempo de trabajo, de la sustitución de horas extraordinarias, de cobertura de vacantes y de disminución por decisión del trabajador de la jornada laboral (arts. 27 y ss.).

⁸⁰ Un enfoque distinto en el estudio de los mecanismos a disposición de las Comunidades Autónomas para fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación, es el que adopta MARTÍNEZ YAÑEZ, quien considera que las

El análisis comparativo de las ayudas económicas reguladas en las distintas autonomías permite entresacar una tipología de las medidas que se repiten con más frecuencia. Éstas son: las ayudas económicas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de edad o de personas en situación de dependencia; las ayudas económicas para contribuir a las aportaciones realizadas por las familias para sufragar los gastos de las escuelas infantiles; las ayudas para la contratación de cuidadores a domicilio para hijos e hijas o personas dependientes, y las ayudas económicas a los empleadores para la contratación de personas sustitutas de los trabajadores o trabajadoras acogidas a las medidas de excedencia y reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas menores de edad y para el cuidado de personas en situación de dependencia.

Las políticas de conciliación comúnmente se han diseñado de manera complementaria a las medidas de fomento de la natalidad. En este sentido, se configuran programas de ayudas destinadas a familias para afrontar los costes económicos derivados del sustento, cuidado, asistencia a centros infantiles, etc. que se producen en situaciones como el nacimiento, la adopción, el acogimiento preadoptivo o situación equivalente en el caso de adopción internacional, los gastos derivados de los trámites necesarios para la adopción nacional o internacional de menores, el parto múltiple o la adopción simultánea de menores de edad. Ejemplo de ello lo constituyen Cataluña⁸¹, Extremadura⁸² y Castilla y León⁸³.

actuaciones desarrolladas por las Comunidades Autónomas para integrar el principio de corresponsabilidad en las políticas de conciliación «consisten básicamente en la articulación de medidas de acción positiva». La autora parte de una distinción entre las medidas de acción positiva a favor de la igualdad entre los sexos y las medidas de acción positiva a favor de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación, indicando que éstas últimas tienen como destinatario al hombre —«al que se considera infrarrepresentado y discriminado en el marco de las responsabilidades familiares»—, añadiendo que estas medidas tienen como objetivo inmediato la búsqueda de una mayor integración del varón en el trabajo doméstico, y como objetivo mediato, la mayor integración de la mujer en el mercado laboral. *Vid.*, MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», *óp. cit.*, págs. 4 a 6.

⁸¹ El título II de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias de Cataluña, regula las prestaciones económicas y las ayudas para las familias, entre las que se encuentran la prestación económica de carácter universal por niño a cargo, la prestación económica de carácter universal por parto o adopción múltiple y la ayuda por adopción y acogida. Mediante la Orden de 2005 se incorporó una nueva prestación de carácter universal por parto, adopción o acogida múltiple de dos o más niños y, posteriormente, en el año 2006, se incorporó la ayuda por adopción internacional, al amparo del artículo 12 de la Ley 18/2003, y se amplió la ayuda para familias con parto, adopción o acogida múltiple también en caso de parto, adopción o acogida doble hasta los tres años de edad. Además, el Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, incluye la prestación económica por parto, adopción, tutela o acogida múltiple sometida al nivel de ingresos de la unidad familiar, la ayuda por adopción internacional sometida al nivel de ingresos de la unidad familiar y la prestación económica de carácter universal por niño a cargo, cuyo objeto es prestar apoyo económico a las familias con niños por razón de la atención que éstas dedican en el cuidado de sus hijos e hijas (art. 33).

⁸² El Decreto 329/2007, de 30 de noviembre, por el que se regulan ayudas económicas a las familias residentes en Extremadura, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. Este decreto se modifica por el Decreto 35/2009, de 27 de febrero, con el objeto de flexibilizar y reajustar los supuestos de susceptibles de subvención (limitados hasta ese momento hasta que el menor cumpliera 3 años) a los casos en que el menor acogido o adoptado sea mayor de tres años. En definitiva, se trata de eliminar cualquier posible discriminación para las adopciones y los acogimientos preadoptivos o situación equivalente en caso de adopción internacional, buscando una equiparación plena de derechos entre estas figuras y la filiación biológica.

⁸³ En el caso de Castilla y León las subvenciones se enmarcan en el programa de apoyo a las familias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Orden FAM/112/2009, de 20 de enero, aprueba las bases reguladoras de las subvenciones objeto de convocatoria por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades; y la Orden FAM/32/2010, de 12 de enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, convoca las subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el año 2010. Las subvenciones convocadas estarán destinadas al apoyo en los supuestos de nacimiento o adopción de menores de edad, y a la cobertura de gastos derivados de los trámites necesarios para la adopción nacional o internacional de menores de edad, parto múltiple o adopción simultánea de menores de edad, durante los dos años siguientes al nacimiento o adopción.

En algunas Comunidades Autónomas se subvencionan, en todo o en parte, los gastos de cuidado, de guarderías y/o centros de atención infantil que no gocen de régimen de gratuidad, la contratación de personas cuidadoras tanto para hijos como para personas dependientes o incapacitadas a su cargo y sometidas a tutela, acogimiento o custodia que precisen de atención diaria (Castilla-La Mancha ⁸⁴ y País Vasco ⁸⁵). El grado de dependencia cubierto por las disposiciones varía entre Comunidades Autónomas (Cantabria ⁸⁶, Canarias ⁸⁷, Cataluña ⁸⁸ y País Vasco ⁸⁹). Otras convocatorias hacen mención específica a los costes derivados de la atención a las personas en situación de dependencia (Castilla-LaMancha ⁹⁰), o han implantado programas de ayudas económicas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes y para la contratación de personas sustitutas de los trabajadores o trabajadoras aco-

⁸⁴ Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 de Castilla-La Mancha.

⁸⁵ Esta es una de las ayudas reguladas en el capítulo II del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco, donde se contienen las ayudas económicas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con esta ayuda se pretende financiar el coste de la cotización a la Seguridad Social que abona la persona empleadora. La cuantía de la ayuda se modula según la renta familiar estandarizada en función del tamaño y composición de la unidad familiar. *Vid.* Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

⁸⁶ Orden EMP/46/2008, de 15 de abril, que establece las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2008 de ayudas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o familiares dependientes. Para el año 2009, las convocatorias se publican en la Orden EMP/21/2009, de 2 de febrero, que establece las bases reguladoras y aprueba la primera convocatoria para el año en curso de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas/os a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela; y la Orden EMP/57/2009, de 19 de junio, por la que se aprueba la segunda convocatoria para el 2009. En los mismos términos, la convocatoria para el año 2010 se efectúa por medio de la Orden EMP/22/2010, de 28 de enero, de la Consejería de Empleo y Bienestar Social, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la primera convocatoria para el año 2010 de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela.

⁸⁷ Resolución del Presidente del Servicio Canario de Empleo con fecha 28 de julio de 2008 por la que se aprueban las bases de vigencia indefinida que regirán la concesión de subvenciones destinadas al Programa de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral denominado cheque-guardería y fomento a la creación de puestos de trabajo en centros públicos o privados de educación infantil para niños de 0 a 3 años, y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2008. Se complementa con la Resolución 159, de 17 de abril de 2009 (LCAN 2009/152), que aprueba las bases de vigencia indefinida que regirán las convocatorias de concesión de subvenciones de este Instituto (Instituto Canario de la Mujer), en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a fomentar la elaboración, implantación y evaluación de planes de igualdad y a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres en el ámbito local y efectúa convocatoria de subvenciones para el año 2009 (modificada por la Resolución de 27 de abril de 2009). La última disposición adoptada ha sido la Resolución de 7 de agosto de 2009, del Presidente, por la que se aprueban las nuevas bases reguladoras, de vigencia indefinida, del programa de conciliación de la vida familiar y laboral «Cheque-guardería» y «Fomento a la creación de puestos de trabajo en Centros públicos o privados de Educación Infantil para niños de 0 a 3 años», y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2009.

⁸⁸ *Vid.* nota 79.

⁸⁹ El capítulo II del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco contiene las ayudas económicas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas ayudas se destinan a compensar la pérdida de ingresos originada por el disfrute de una excedencia laboral o una reducción de jornada de trabajo para el cuidado de los hijos e hijas menores de edad o de las personas en situación de dependencia, o a contribuir al pago de los gastos originados por la contratación de una persona para el cuidado, a domicilio, de los mencionados hijos o hijas o personas en situación de dependencia, y dirigidas a subvencionar el coste económico que soportan las familias con hijos e hijas menores de edad matriculados en escuelas infantiles. Asimismo, al objeto de impulsar la eliminación de los posibles obstáculos laborales ante las situaciones de excedencias o de reducciones de jornada, se arbitran medidas económicas dirigidas a empleadores para sufragar el coste de cotización a la Seguridad Social, en el caso de contratación de personal sustituto de los trabajadores o trabajadoras acogidas a las anteriores medidas.

⁹⁰ En cuanto a la conciliación en el supuesto específico de la atención a las personas dependientes, en Castilla la Mancha cuentan con el programa KANGURAS como un servicio gratuito de apoyo por parte de personal cualificado para mujeres con personas dependientes a su cargo. Esta prestación se presta en el domicilio familiar o en un lugar habilitado para ello.

gidos a las medidas de excedencia y reducción de jornada para el cuidado de dichas personas dependientes (País Vasco ⁹¹).

Algunas Comunidades Autónomas, como Extremadura y Murcia, sitúan el eje de la regulación de sus subvenciones en los costes derivados del mantenimiento y de las funciones de cuidado, de manera que se regulan prestaciones para las familias que necesitan amas de casa (Extremadura ⁹²), para las familias que necesitan cuidadores para sus hijos (Castilla-La Mancha ⁹³) y para personas que trabajan en centros de día, guarderías y centros de personas mayores (Extremadura ⁹⁴, País Vasco ⁹⁵). Con estas medidas se trata de mejorar la disponibilidad de las personas, especialmente de mujeres, así como la mejora de las oportunidades de participación social y laboral de las familias afectadas por procesos de demencia avanzada y otras grandes dependencias.

Otras subvenciones autonómicas tienen por objeto apoyar, mediante la concesión de una subvención destinada a compensar la disminución de sus ingresos, a los padres y/o madres que disfruten de los periodos de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad por paternidad o del permiso de paternidad o el ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas (Castilla y León ⁹⁶). En el caso de trabajadores autónomos se pretende fomentar la continuación de la actividad (Extremadura ⁹⁷). Se establecen ayudas a personas trabajadoras para compensar la pér-

⁹¹ Es el caso del País Vasco, tal como se refleja en el II Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias y, de manera más detallada, en el Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar; y en el capítulo II del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco (*Id.* Nota 85).

⁹² El Programa III regulado en el Decreto 152/2009 de 26 de junio, regula la primera convocatoria de subvenciones destinadas a favorecer los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la Comunidad Autónoma de Extremadura, bien por cuenta propia o ajena, como medio de fomento de empleo de calidad, regula ayudas para la contratación y mantenimiento de personas empleadas de hogar por cuenta ajena, como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como la integración en el mercado laboral de las personas dedicadas a la actividad de empleado de hogar. La cuantía de la subvención se determina en función de la puntuación que resulte de la aplicación de los criterios de valoración establecidos en los artículos 32 y 33 y que se centran en el número de miembros de la unidad familiar y en el nivel de renta (en función del Salario Mínimo Interprofesional).

⁹³ En Castilla-La Mancha, la Orden de la Consejería de Trabajo y Empleo de 18 de diciembre de 2008 regula una serie de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, establece la regulación de ayudas para trabajadores para la contratación de Servicios por atención a menores.

⁹⁴ Este es el caso de Extremadura, que viene acogiendo convocatorias para la subvención de estas situaciones desde 2005, tal como pone de manifiesto el Decreto 136/2005, de 7 de junio, de ayudas del Plan Integral de Empleo a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y para la Promoción de Actividad. Este decreto ha sido actualizado a través de distintas modificaciones, que han desarrollado diversas fórmulas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, entre ellas, la concesión de subvenciones para la contratación de empleados del hogar (capítulo II), y para la atención a personas con demencia avanzada o gran dependencia para las actividades de la vida diaria (capítulo III). Asimismo, en el caso de Murcia, el título de la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, recoge ayudas dirigidas a las personas que trabajan por cuenta ajena, que incluyen subvenciones con motivo del cuidado de los hijos menores.

⁹⁵ En el capítulo I del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco, se establece el derecho subjetivo de las ayudas económicas para las familias con hijos e hijas a cargo con el objeto de atender las necesidades económicas relacionadas con el mantenimiento y cuidado de los hijos e hijas.

⁹⁶ En Castilla y León, Orden FAM/112/2009, de 20 de enero, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones objeto de convocatoria por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, estableciendo su régimen jurídico.

⁹⁷ En Extremadura, el Programa I del Decreto 152/2009, de 26 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, como medida de fomento del empleo de calidad y se aprueba la primera convocatoria de las subvenciones para la contratación y desarrollo de la actividad de los empleados de hogar, acoge ayudas desti-

dida de ingresos derivada de la situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, y a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia. Tal es el caso del País Vasco ⁹⁸, Castilla-La Mancha ⁹⁹, Islas Baleares ¹⁰⁰, La Rioja ¹⁰¹, Navarra ¹⁰², Extremadura ¹⁰³ y Castilla y León ¹⁰⁴.

nadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural. Para ello, se subvenciona a las personas desempleadas que sustituyen a los beneficiarios de forma que puedan disfrutar de los correspondientes periodos de descanso. La duración de la subvención coincide con el tiempo correspondiente a la situación protegida, articulándose la posibilidad de que la ayuda se extienda a los dos meses anteriores a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, cuando las funciones a realizar requieran una experiencia previa (art. 21).

- ⁹⁸ En el País Vasco, el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral tiene por objeto la regulación de las ayudas, en el marco de la política de conciliación de la vida familiar y laboral, a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, y a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria. Asimismo, esas ayudas se otorgarán para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria y para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores. Este objetivo ya se contenía en el capítulo II del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco que contiene las ayudas económicas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ⁹⁹ En Castilla-La Mancha, la Orden de 3 de febrero de 2009 es la encargada de modificar la Orden de 18 de diciembre de 2008 (LCLM 2008/516) que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de trabajadores dirigidas a compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción de jornada laboral, el disfrute de excedencias o la suspensión de contratos laborales, para conciliar su vida laboral y familiar.
- ¹⁰⁰ Resolución de la Consejería de Trabajo y Formación, de 4 de junio de 2008, que aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas públicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y la familiar mediante el ejercicio de los derechos de reducción de jornada y de excedencia voluntaria, cofinanciada en un 50 por 100 por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo FSE de las Illes Belears 2007-2013, modificada posteriormente por la Resolución de 2 marzo de 2009 de la Conselleria de Trabajo y Formación.
- ¹⁰¹ Orden 29/2009, de 26 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Las actuaciones subvencionables se encuadran entorno a dos programas: ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos y ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.
- ¹⁰² En el Programa I contenido en la Resolución 437/2008, de 11 de marzo, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convocan y regulan las ayudas del Servicio Navarro de Empleo para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, se regula la concesión de ayudas a personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor de ocho años y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia, así como a las empresas ordinarias que contraten trabajadoras para su sustitución.
- ¹⁰³ El Programa II del Decreto 152/2009, de 26 de junio, regula la primera convocatoria de subvenciones destinadas a favorecer los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la Comunidad Autónoma de Extremadura, bien por cuenta propia o ajena, como medio de fomento de empleo de calidad, establece ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas que suspendan su actividad empresarial o profesional para atender a hijos menores de ocho años o familiares dependientes (mayores de 65 años o menores de 65 años discapacitados), tal como establece el artículo 26. La cuantía de la subvención por la jornada completa será como máximo de 11.000 euros en concepto de ayuda directa al empleo por un periodo de 18 meses.
- ¹⁰⁴ Anexo V de la Orden FAM/32/2010, de 12 enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por la que se efectúa la convocatoria de las subvenciones incluidas en el Programa de Apoyo a las Familias de Castilla y León y de Fomento de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral durante el año 2010, enumeradas en el apartado 2, cuyas Bases Reguladoras fueron aprobadas por Orden FAM/112/2009, de 20 de enero.

La incompatibilidad horaria entre las jornadas laborales y escolares constituye una de las principales preocupaciones que centran el tema de la conciliación y que no ha pasado desapercibido por las políticas autonómicas de conciliación. Por ello, algunas Comunidades Autónomas como Andalucía ¹⁰⁵ e Islas Baleares ¹⁰⁶ también se han ocupado de la provisión con suficientes servicios municipales de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, bien promoviendo su existencia, su mantenimiento ¹⁰⁷, su dotación suficiente, la ampliación de sus horarios o el establecimiento de servicios complementarios como actividades lúdicas, culturales o deportivas ¹⁰⁸. Una Comunidad Autónoma representativa en este ámbito es Castilla y León, que cuenta con el Programa Madrugadores, dedicado a la ampliación del horario de apertura durante todos los días lectivos de los centros docentes públicos en los que se implante el programa; el Programa Tardes en el Cole, consistente en la ampliación del horario, desde la finalización de las actividades docentes durante los días lectivos en los centros docentes o públicos en los que se implante el programa; el Programa Centros Abiertos, destinado a la apertura, los días laborables no lectivos y los sábados laborables de octubre a junio, así como los días que sean laborales, de lunes a viernes durante el mes de julio, de los centros docentes públicos puestos a

¹⁰⁵ El Programa para financiar proyectos destinados a la creación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar consta de dos tipos de medidas, una de las cuales es la ayuda a las corporaciones locales andaluzas para la ampliación de los servicios municipales ya existentes en los municipios, dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta medida tiene por objeto subvencionar dos tipos de actuaciones: la ampliación de horarios de los centros de atención socio-educativa de titularidad municipal, mediante la implantación de servicios complementarios de ludoteca y cuidado de menores en horarios no escolares y periodos vacacionales; y la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores de hasta 12 años de edad, en horarios no escolares y periodos vacacionales. *Vid.* Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹⁰⁶ Artículos 10 y 20 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer. En el artículo 10 se hace un llamamiento a las Administraciones Públicas para que, en el ámbito de sus respectivas competencias y en colaboración con las asociaciones de madres y padres de alumnos, promuevan la adopción de medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias a causa del horario laboral de la madre y el padre. Se deben atender preferentemente los derechos de las familias monoparentales. Asimismo, la ley promueve una red de escuelas infantiles y centros de educación preescolar, la creación de guarderías infantiles laborales en las empresas o prestaciones económicas equivalentes. Todo esto con el fin de hacer compatible, en los periodos extraescolares, el trabajo con la maternidad y la paternidad a las trabajadoras y a los trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y con niñas y niños mayores de tres años en periodo de vacaciones.

¹⁰⁷ Otras subvenciones tienen por finalidad facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, siendo su objeto el apoyo económico a las entidades sin ánimo de lucro titulares de guarderías infantiles laborales y a las entidades locales titulares de centros infantiles de 0 a 3 años, a fin de facilitar que el acceso a tales centros pueda realizarse en condiciones más ventajosas para los niños con edades comprendidas entre los 0 y los 3 años. De este modo, las subvenciones se conceden para financiar el mantenimiento de las guarderías infantiles laborales, o el mantenimiento de centros infantiles de 0 a 3 años de titularidad de las entidades locales. Para Castilla y León, la Orden FAM/112/2009, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones de convocatoria por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

¹⁰⁸ De forma indirecta, también puede hacerse referencia a Canarias dado que cuenta con un programa de ayudas del programa fomento de la creación de puestos de trabajo en centros públicos o privados de educación Infantil para niños de 0 a 3 años, que tiene por objeto promover, por las corporaciones locales municipales o por las empresas privadas, la creación de puestos de trabajo en estos centros, para facilitar la atención de los hijos de las trabajadoras durante la jornada laboral. *Vid.* Resolución del Presidente del Servicio Canario de empleo con fecha 28 de julio de 2008 por la que se aprueban las bases de vigencia indefinida que regirán la concesión de subvenciones destinadas al Programa de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral denominado cheque-guardería y fomento a la creación de puestos de trabajo en centros públicos o privados de educación Infantil para niños de 0 a 3 años, y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2008. Se complementa con la Resolución de 29 de abril de 2009, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas al programa de fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral «cheque-guardería», correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2008.

disposición por la entidad local correspondiente¹⁰⁹. La promoción de la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, y la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia también ha pasado a formar parte del articulado de las leyes de igualdad, tal como ha ocurrido recientemente en Canarias¹¹⁰. De forma similar, determinadas ayudas autonómicas se destinan a la implantación o mantenimiento de servicios de apoyo a la conciliación por las empresas en los propios centros de trabajo (guarderías infantiles laborales) para el servicio exclusivo de su propio personal (Andalucía¹¹¹, Canarias¹¹², Galicia¹¹³ y Castilla y León¹¹⁴). Asimismo, conciliar familia y trabajo en los periodos de vacaciones escolares supone una auténtica preocupación para muchas madres trabajadoras y padres trabajadores, por ello, al mismo tiempo que se conciben nuevos servicios, se subvencionan las excedencias o reducciones de jornada de trabajo disfrutadas en esos periodos¹¹⁵.

¹⁰⁹ El Decreto 29/2009, de 8 de abril, de la Consejería de Educación, que regula los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo.

¹¹⁰ Artículo 41 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹¹¹ En Andalucía se establecen ayudas a entidades empleadoras y organizaciones sindicales para el establecimiento de servicios que faciliten la conciliación, para el mantenimiento de centros de atención socioeducativa ya existentes, para la realización de actividades orientadas a favorecer la conciliación, promoviendo la adecuación de estos servicios a las necesidades específicas de las mujeres y hombres, y para la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para los hijos e hijas en horarios no escolares y periodos vacacionales. *Vid.* Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹¹² Artículo 43 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Además, esta ley en el apartado 7 del artículo 30, al referirse a la inclusión de la perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias, señala que «las Administraciones Públicas canarias fomentarán y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, los poderes públicos de Canarias dispondrán la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la creación de servicios de cuidado de menores en el ámbito laboral o servicios de atención a personas dependientes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de trabajadoras y trabajadores, o de espacios laborales de características especiales, como polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal». Asimismo, el artículo 44 al regular la conciliación en el empleo público indica que «el Gobierno de Canarias impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas».

¹¹³ En Galicia, el Decreto 33/2009, de 21 de enero, que regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo contiene un capítulo VII dedicado a la «Igualdad y no discriminación en la formación profesional para el empleo», en el que se establece que la Administración Autónoma apoyará económicamente a las empresas que pongan en marcha servicios de guardería con comedor, salas de lactancia o instalaciones análogas para la atención de los y de las menores dependientes a través de convocatoria anual, en la que se dará prioridad a las empresas que obtengan y mantengan la Marca Gallega de Excelencia en Igualdad. En todos los casos se prestará especial atención a las mujeres responsables de familias monoparentales. La convocatoria anual de ayudas cubrirá, como mínimo, hasta el 50 por 100 de los costes de adecuación de locales para ajustarlos al fin de acoger una guardería con comedor, una sala de lactancia o análogos recursos para la atención de menores dependientes, determinándose en la convocatoria el importe máximo subvencionable y la cantidad que se determine por cada persona que sea contratada en la guardería con servicio de comedor.

¹¹⁴ *Vid.* nota 105.

¹¹⁵ En el País Vasco, el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral prevé una línea de ayudas a excedencias y reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas que empieza a englobar la posibilidad de disfrutar de la medida en los periodos de vacaciones escolares, que hasta ahora quedaban fuera de las ayudas por no cumplir la exigencia de un periodo mínimo continuado en actuación subvencionable.

Otras medidas incentivadas por las políticas autonómicas de conciliación son la concesión de subvenciones o firma de convenios de colaboración para la promoción de formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación, la realización de campañas de sensibilización y formación sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar, la promoción de acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad, la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras (Murcia ¹¹⁶, País Vasco ¹¹⁷ y Canarias ¹¹⁸).

Algunas disposiciones autonómicas, como las de Murcia ¹¹⁹, asumen un objetivo de amplio alcance que incluye: a) promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación, b) realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar y los que se derivan de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares, c) impulsar la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, d) incentivar a las empresas que establezcan excedencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación, y e) favorecer la creación y el mantenimiento de empresas privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación en la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres.

Por otra parte, las Comunidades Autónomas, concienciadas de que la promoción de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el ámbito empresarial constituye un objetivo prioritario ¹²⁰, han comenzado a establecer subvenciones dirigidas a este fin. Las actuaciones subvencionables incluyen la adopción en el marco de la empresa de planes de acción positiva que permitan una mejor ordenación del tiempo de trabajo; medidas de flexibilización horaria tales como flexibilidad horaria en horas de entrada y salida del centro de trabajo; sistemas de compensación de días y horas; jornada continua; jornada intensiva algún día de la semana o en periodos coincidentes con las vacaciones escolares, permisos especiales en caso de emergencias familiares, teletrabajo y jornadas comprimidas o de finalización anticipada de la jornada (Castilla y León ¹²¹ y La Rioja ¹²²).

¹¹⁶ Artículo 23 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

¹¹⁷ Artículo 36 de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco.

¹¹⁸ Artículo 48 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

¹¹⁹ Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, modificada por la Ley 3/2008, de 3 de julio.

¹²⁰ Artículo 43.1 de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

¹²¹ Orden FAM/32/2010, de 12 enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por la que se efectúa la convocatoria de las subvenciones incluidas en el Programa de Apoyo a las Familias de Castilla y León y de Fomento de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral durante el año 2010, enumeradas en el apartado 2, cuyas Bases Reguladoras fueron aprobadas por orden FAM/112/2009, de 20 de enero.

¹²² En La Rioja también se han diseñado fórmulas para la promoción de la corresponsabilidad en las empresas. Así, la Orden 2 de marzo de 2007, de la Consejería de Hacienda y Empleo, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad. La acción subvencionable será la puesta en marcha de un plan, en cuyo contenido consten acciones concretas entre las que se encuentra «la flexibilización de horarios laborales o implantación de estrategias que permitan a las personas con hijos menores o familiares dependientes incapacitados compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales» (art. 2).

Asimismo, en relación con la conciliación en el ámbito empresarial, entre las medidas que vienen poniéndose en práctica para favorecer la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares se encuentran aquellas dirigidas a fomentar la contratación en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en supuestos tanto de excedencia por maternidad o cuidado de familiares, como en supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar o que se encuentren en situación de riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente. De esta forma, se favorece la contratación estable en jornada reducida como medida no sólo favorecedora de la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también dinamizadora del mercado laboral. Entre las Comunidades Autónomas que disponen de programas de ayudas a la realización de contratos de sustitución de los trabajadores que se acogen a los derechos de conciliación (reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad/paternidad), puede citarse a Castilla-La Mancha ¹²³, Castilla y León ¹²⁴, La Rioja ¹²⁵, Galicia ¹²⁶, País Vasco ¹²⁷, Comunidad Valenciana ¹²⁸,

¹²³ En Castilla-La Mancha, el Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010.

¹²⁴ Resolución de 18 de diciembre de 2009 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que convoca subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León para el año 2010 (modificada por la Resolución de 28 de mayo de 2010). El régimen jurídico de estas subvenciones se ajusta a lo establecido en la Orden EYE/224/2009, de 3 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León.

¹²⁵ Orden 29/2009, de 26 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Las actuaciones subvencionables se encuadran entorno a dos programas: ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos y ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.

¹²⁶ En el caso de Galicia, la Orden de 4 de mayo de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de incentivos a la contratación de las personas trabajadoras, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), y se procede a su convocatoria para el año 2010 prevé que los contratos de interinidad que se realicen con personas desempleadas y para sustituir a personas trabajadoras en excedencia por cuidado de familiares, por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a tres años, y siempre que se trate de una excedencia con reserva de puesto de trabajo, o tenga una reducción de jornada de trabajo por motivos familiares, se incentivarán con una ayuda de 1.800 euros, que se reducirá proporcionalmente cuando su duración sea por un periodo inferior a un año.

¹²⁷ Se trata de ayudas económicas destinada a los empleadores o las empleadoras que efectúen contrataciones para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas que se hayan acogido a excedencia o reducción de jornada para el cuidado de hijos o de hijas o de familiares en situación de dependencia, equivale a la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social o a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización en el supuesto de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, cuando los estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras no socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social. *Vid.* Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Además, en el capítulo II del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco, se arbitran medidas económicas dirigidas a empleadores para sufragar el coste de cotización a la Seguridad Social, en el caso de contratación de personal sustituto de los trabajadores o trabajadoras acogidas a las anteriores medidas.

¹²⁸ La Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan ayudas destinadas al fomento del empleo estable y otras medidas para la creación de empleo para el ejercicio 2010, establece en el artículo 37 la regulación del programa de incentivos a las nuevas contrataciones por ausencias legales del trabajador. Con este programa se pretende fomentar los contratos de interinidad siempre que se destinen a la cobertura de los supuestos de excedencia voluntaria, excedencia forzosa, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral, y mutuo acuerdo de las partes. La contratación deberá realizarse dentro del periodo que dure el supuesto que la motive y, en caso de que proceda realizar una contratación a tiempo parcial, ésta deberá estipularse con jornadas, al

Andalucía ¹²⁹ y, en los supuestos de trabajadores autónomos, Navarra ¹³⁰. Con estas medidas se pretende facilitar la sustitución de aquellas personas trabajadoras durante los periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiares, descanso por maternidad o adopción, o reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, por otros trabajadores/as que se encuentren en situación de desempleo (a través del fomento de la contratación en régimen de interinidad).

2. El fomento de la corresponsabilidad: la delimitación de los beneficiarios de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Las convocatorias autonómicas de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral no muestran un patrón homogéneo a la hora de delimitar los destinatarios de las mismas. De igual modo que cada Comunidad Autónoma opta por el empleo de medidas, fórmulas o programas diversos para alcanzar el objetivo de la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral, distintas son asimismo las formulaciones de los beneficiarios potenciales.

Algunas Comunidades Autónomas conscientes de que, a pesar de los cambios sociales experimentados en las últimas décadas, la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo una responsabilidad asumida primordialmente por las mujeres, establecen medidas en las que éstas son las

menos, de 20 horas semanales. La cuantía de las ayudas regulada en el artículo 38 se hace depender de dos factores: la duración del contrato y que se trate de un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial. Además, el capítulo VI de la Orden se dedica al «Programa de ayudas para la celebración de contratos de interinidad destinados a cubrir las ausencias de los trabajadores para asistencia a la familia». Este programa, con el fin de apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral, establece ayudas destinadas a subvencionar los contratos de interinidad destinados a cubrir las siguientes ausencias o vacantes: maternidad, riesgo en el embarazo, acogimiento y adopción, guarda legal, cuidado de familiares enfermos. La contratación deberá realizarse dentro del periodo que dure el supuesto que la motive y, en caso de que proceda realizar una contratación a tiempo parcial, ésta deberá estipularse con jornadas, al menos, de 20 horas semanales.

¹²⁹ La Orden de 24 de febrero de 2010, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas públicas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluye la regulación de incentivos a la contratación de personas desempleadas demandantes de empleo en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores y trabajadoras en los supuestos de riesgo durante el embarazo y periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento de menores, o que se encuentren acogidos a una excedencia o reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos e hijas de hasta 8 años, o de personas dependientes a su cargo. También pueden ser beneficiarias de estas ayudas las trabajadoras por cuenta propia que por motivos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo, necesiten realizar la contratación de una persona que les permita disfrutar de permisos correspondientes por las citadas causas.

¹³⁰ La Resolución 1032/2010, de 21 de abril, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de las ayudas para personas trabajadoras autónomas con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. (Esta resolución deja sin efecto la Resolución 1737/2008, de 28 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de ayudas a las personas trabajadoras autónomas que por motivos de maternidad, paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente realicen la contratación de una mujer desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo que las permita ser sustituidas y disfrutar de estos periodos de descanso). Según se plasma en la Base 1.^a del Anexo, el objeto de la convocatoria es la concesión de ayudas para que personas trabajadoras autónomas puedan conciliar su vida laboral, personal y familiar, en los supuestos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, mediante la contratación de mujeres desempleadas e inscritas en las Agencias del Servicio Navarro de Empleo que las sustituyan en su puesto de trabajo.

destinatarias exclusivas. Tal es el caso de Cantabria¹³¹ o de Canarias¹³². Por el contrario, otras autonomías, como Galicia¹³³, utilizan la fórmula de la titularidad exclusiva para fomentar la corresponsabilidad, haciendo referencia al «hombre trabajador por cuenta ajena» como destinatario único de las medidas de conciliación. En este caso, el objetivo de las actuaciones se centra singularmente en el fomento de una mayor implicación de los hombres en el uso de determinados derechos de conciliación, de manera que las mujeres quedarían automáticamente excluidas en el proceso de selección, a excepción de los casos de las familias monoparentales¹³⁴. La delimitación de los destinatarios exclusivamente en función del sexo —esencialmente en el caso de los varones— podría ser considerada una contribución efectiva a la consecución del principio de corresponsabilidad. Sin embargo, habría que cuestionarse si ello provoca una discriminación por razón de sexo (en el caso de parejas de mujeres homosexuales), y si el mismo efecto (la implicación masculina en el ámbito de las responsabilidades domésticas y de cuidado con el fin de que se produzca un reparto equilibrado de las

¹³¹ En el caso de Cantabria, las convocatorias de ayudas han venido teniendo como beneficiarias directas a las mujeres que, reuniendo los requisitos de acceso exigidos, sean trabajadoras por cuenta ajena o propia y las que están participando en actividades de orientación profesional mientras se encuentran en situación de desempleo, es decir, desempleadas con hijos/as o familiares dependientes (el art. 4 de la Orden EMP/46/2008, de 15 de abril, establece las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2008 de ayudas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o familiares dependientes). A partir de 2009, se introduce como novedad la posibilidad de acceder a las subvenciones a las mujeres cuidadoras no profesionales de un familiar en situación de dependencia, «con el objeto de compensar los gastos de cuidado de sus hijas y/o hijos que se encuentren bajo su custodia o personas que se encuentren a su cargo y sometidas a tutela, distinta de los familiares dependientes que atiendan». Se excluyen las mujeres trabajadoras por cuenta ajena cuando su empleador/a forme parte del sector público estatal, autonómico o local, definidos por la legislación presupuestaria. La Orden EMP/21/2009, de 2 de febrero, estableció las bases reguladoras y aprobó la primera convocatoria para el año en curso de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela. Posteriormente, se dicta la Orden EMP/57/2009, de 19 de junio, por la que se aprueba la segunda convocatoria para 2009. Con el mismo alcance, pero para el año 2010, se publica la Orden EMP/22/2010, de 28 de enero, de la Consejería de Empleo y Bienestar Social por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la primera convocatoria para el año 2010 de subvenciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres trabajadoras o desempleadas con hijas y/o hijos a su cargo o personas incapacitadas sometidas a su tutela.

¹³² La Resolución del Presidente del Servicio Canario de empleo de 28 de julio de 2008 por la que se aprueban las bases de vigencia indefinida que regirán la concesión de subvenciones destinadas al Programa de Conciliación de la vida familiar y laboral denominado cheque-guardería y fomento a la creación de puestos de trabajo en centros públicos o privados de educación Infantil para niños de 0 a 3 años, y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2008. Esta Resolución se complementa con la Resolución de 29 de abril de 2009 del Presidente del servicio Canario de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas al programa de fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral «cheque-guardería», correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2008; y la Resolución de 7 de agosto de 2009, del Presidente, por la que se aprueban las nuevas bases reguladoras, de vigencia indefinida, del programa de conciliación de la vida familiar y laboral «Cheque-guardería» y «Fomento a la creación de puestos de trabajo en Centros públicos o privados de Educación Infantil para niños de 0 a 3 años», y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2009.

¹³³ La Orden de 17 de marzo de 2008 por la que se convocan ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral como medidas de fomento de la corresponsabilidad para los trabajadores que se acojan a la reducción de su jornada de trabajo (modificada por la Orden 12 de agosto de 2008). En el artículo 3 se indica que las ayudas están destinadas a hombres trabajadores por cuenta ajena y familias monoparentales en las que la persona solicitante (hombre o mujer) sea trabajadora por cuenta ajena, que cumplan los requisitos del artículo 4 entre los que se incluyen que el periodo solicitado no coincida con los permisos de paternidad, maternidad, licencias o excedencias con la misma finalidad, y que en caso de familias monoparentales, que el otro miembro de la unidad familiar sea trabajador por cuenta ajena o autónomo.

¹³⁴ En este sentido, *vid.* MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», *óp. cit.*, pág. 7.

cargas) no podría conseguirse incluyendo también a las mujeres en el ámbito de aplicación de las medidas ¹³⁵. Ésta es una importante incógnita a despejar con respecto a este tipo de medidas de titularidad exclusiva masculina, cuya solución exigiría la realización a posteriori de un estudio comparativo de las ventajas e inconvenientes asociados a la implantación de la medida en sus distintas formulaciones.

También la unidad familiar aparece recogida en algunas disposiciones como la beneficiaria de las ayudas y subvenciones. Así, en Islas Baleares se regula el Bonus Infancia como una subvención destinada a sufragar, al menos en parte, los gastos de guardería para las familias que tengan hijos menores de 3 años o los gastos que se producen durante el primer ciclo de educación infantil ¹³⁶.

En otros casos, las convocatorias autonómicas que establecen el derecho subjetivo de ayudas económicas para las familias con hijos e hijas a cargo con el objeto de atender las necesidades económicas relacionadas con los gastos de mantenimiento y cuidado tienen como destinatarios indistintos al «padre y/o la madre» de la unidad familiar, tal como sucede en el País Vasco ¹³⁷ o Extremadura ¹³⁸. Esta formulación *no individualizada* del derecho subjetivo deja en manos de los miembros de la unidad familiar la decisión de optar por la corresponsabilidad, lo cual sólo se producirá en los supuestos de familias en que haya predisposición por asumir un reparto equilibrado de las cargas domésticas y de cuidado. Sin embargo, no puede dejar de mencionarse el posible riesgo de que acabe recayendo en la mujer no sólo la realización de las labores de mantenimiento y de cuidado, sino también la solitud de las ayudas económicas.

Otras disposiciones autonómicas hacen referencia genérica a «las personas beneficiarias» o a «las personas trabajadoras por cuenta ajena», tal como sucede en Castilla-La Mancha ¹³⁹, Murcia ¹⁴⁰,

¹³⁵ *Ibid.*, pág. 8.

¹³⁶ Resolución de la Consejera de Presidencia y Deportes, de 22 de diciembre de 2006, que aprueba la convocatoria de prestaciones públicas por hijo a cargo destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la tarjeta «Bonus d'infancia», para niños de 0 a 3 años, correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2007. Esta resolución se modifica posteriormente por la Resolución de 25 de octubre de 2007 de la Consellería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración con el objeto de ampliar el plazo establecido en la convocatoria para hacer uso de la tarjeta. Los gastos cubiertos por el «Bonus d'infancia» se amplían por medio de la Resolución de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, de 23 de abril de 2009, por la que se aprueba la convocatoria de prestaciones públicas por hijo/a mediante la tarjeta Bonus d'infancia, para niños escolarizados en el primer ciclo de educación infantil, correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2009. Mediante diferentes resoluciones de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración se ha modificado la Resolución de 23 de abril de 2009, a los efectos de ampliar el plazo para hacer uso de la tarjeta entregada una vez resuelto cada expediente individual, entre ellas, la Resolución de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, de 15 de febrero de 2010, por la que se modifica la Resolución de 23 de abril de 2009.

¹³⁷ Artículo 9 de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias del País Vasco.

¹³⁸ Artículo 6 del Decreto 329/2007, de 30 de noviembre, por el que se regulan ayudas económicas a las familias residentes en Extremadura, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral.

¹³⁹ En Castilla-La Mancha, en el marco del Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 se incluyen ayudas para los trabajadores que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores, personas dependientes, adopción internacional o búsqueda de un familiar desaparecido, se trata de ayudas destinadas a mejorar los ingresos de las familias que opten por la reducción de jornada o solicitud de excedencias para el cuidado de menores o personas dependientes (con carácter general, las ayudas se calculan para una reducción del 50% del trabajo).

¹⁴⁰ En Murcia, la regulación de las ayudas que destinadas a trabajadores por cuenta ajena se encuentran en el título I de la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las

Navarra ¹⁴¹, o el País Vasco ¹⁴²; o a «los progenitores o adoptantes», en el caso de Castilla y León ¹⁴³. Este tipo de formulaciones de carácter genérico evita que se produzcan situaciones de discriminación ante la existencia de modelos de familia distintos del tradicional. Ello implica que, en el caso de una familia de modelo tradicional u homosexual, serán los propios miembros de la unidad familiar los encargados de decidir quién solicita la ayuda, mientras que no se plantean problemas decisorios si se trata de una familia monoparental.

Algo similar sucede en las convocatorias destinadas, por ejemplo, al ejercicio del derecho de reducción de la jornada o del derecho de excedencia para el cuidado de hijos, en las que se señalan como beneficiarios a «los trabajadores». A pesar de que, en un primer momento, se puede pensar que esta expresión hace referencia exclusiva al hombre trabajador, las bases reguladoras o las convocatorias de las subvenciones suelen contener una aclaración que logra resolver las dudas relativas al género del plural empleado. De este modo, suele utilizarse una fórmula tipo clarificadora que indica que «en el caso de que tanto el trabajador como la trabajadora de la misma unidad familiar ejerciten el derecho de excedencia, sólo uno de los dos podrá ser beneficiario de esta ayuda» (La Rioja ¹⁴⁴ y Castilla y León ¹⁴⁵). Se trata, sin duda, de un claro ejemplo de uso sexista de la lengua. El empleo del

bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, donde se recogen las ayudas dirigidas a las personas que trabajan por cuenta ajena, que incluyen subvenciones con motivo del cuidado de los hijos menores de 8 años a su cargo para sufragar los gastos derivados de la contratación de una tercera persona, para compensar la pérdida de ingresos que supone la reducción de jornada laboral, y por el disfrute de excedencias para el cuidado de hijos menores de 8 años.

¹⁴¹ La Resolución 437/2008, de 11 de marzo, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convocan y regulan las ayudas del Servicio Navarro de Empleo para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras señala como beneficiarios a las personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor de ocho años y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia y que estuvieran realizando su jornada completa con, al menos, un mes de antelación al día de inicio de la reducción de jornada o, en su caso, al inicio del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción o por excedencia motivada por atención al cuidado de hijo, siempre que la empresa donde preste servicios contrate a una mujer desempleada para la sustitución de la persona solicitante durante un año ininterrumpido.

¹⁴² Artículo 6 del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

¹⁴³ En esta expresión se engloban también los casos de familias monoparentales. Es el caso de las subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León por nacimiento o adopción de hijos, tal como se detalla en el apartado IV del Anexo II de la Orden FAM/112/2009, de 20 de enero, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones objeto de convocatoria por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Para el año 2010, Orden FAM/32/2010, de 12 enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por la que se efectúa la convocatoria de las subvenciones incluidas en el Programa de Apoyo a las Familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el año 2010.

¹⁴⁴ Artículos 4 y 5 del Programa de Ayudas al Ejercicio de Excedencia de Trabajadores de la Orden 29/2009, de 26 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Esta orden se promulga sobre la base de las disposiciones contenidas en el Decreto 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja.

¹⁴⁵ Anexo V de la Orden FAM/32/2010, de 12 enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por la que se efectúa la convocatoria de las subvenciones incluidas en el Programa de Apoyo a las Familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el año 2010.

masculino plural con valor genérico para hacer referencia a un colectivo de mujeres y hombres provoca un efecto de exclusión e invisibilización de las mujeres. Por ello, es deseable que se utilice el masculino y el femenino plural para designar a los beneficiarios directos de las medidas ¹⁴⁶. Como se analizará más adelante, en este tipo de convocatorias, el fomento de la corresponsabilidad se realiza estableciendo diferencias de género en las cuantías de las ayudas, es decir, asignando una cantidad superior si es el varón el que asume la titularidad del derecho de conciliación. Una vez más, debe indicarse que también el establecimiento de diferencias de género en la asignación de las cuantías de las ayudas supone tomar como modelo de referencia a la familia tradicional, surgiendo dudas acerca de la posible aplicación de estos baremos en los casos de las familias homosexuales o monoparentales.

En otros supuestos, es la propia especificidad de la acción subvencionada la que determina el perfil de las personas beneficiarias. Se trata, por ejemplo, de los supuestos en que la acción subvencionada se destina al disfrute del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de la interrupción de la actividad por paternidad o del permiso de paternidad (permiso de maternidad cedido por la madre), señalándose que son exclusivamente «los padres» los beneficiarios de tales medidas ¹⁴⁷. Si bien la individualización del destinatario de la medida supone una apuesta por el fomento de la corresponsabilidad alentada desde la normativa autonómica, no puede dejar de advertirse que tal formulación provoca un efecto exclusivo. La alusión a «los padres», en lugar de emplear expresiones alternativas de mayor alcance como podrían ser «el otro progenitor» o «el otro miembro de la unidad familiar», deja sin cobertura a las parejas homosexuales o los supuestos de monoparentalidad.

En el caso de programas de ayuda al fomento de la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de reducción de jornada o de excedencia

¹⁴⁶ La utilización del lenguaje no sexista constituye un tema que ha sido promocionado desde distintos ámbitos en los últimos veinte años. Entre los textos promulgados por las instituciones internacionales, destaca la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24.ª reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987); la Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25.ª reunión, párrafo 3 (1989); y las *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* de la UNESCO, publicadas en 1991. En cuanto a Europa, el Consejo Ministerial Europeo, en 1990, aprobaría la Recomendación, de 21 de febrero, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, desde la que se reconoce que el sexismo del lenguaje es un obstáculo para el desarrollo de la igualdad, recomendando la eliminación del mismo a través de una serie de medidas. Diez años después, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea propone, para su integración en la estrategia de comunicación e información de la UE, que en las campañas de información y comunicación se utilice un lenguaje no discriminatorio, que se tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad en igualdad de condiciones con los hombres, tal como se requiere para los textos jurídicos y el lenguaje de la Administración Pública. Esta recomendación será incorporada en el primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 1987, con una vigencia de dos años (1988-1990). A esta primera norma le seguirán otras, entre las que destaca la Orden, de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se estableció la adecuación en la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los soliciten. Un salto cualitativo hacia la eliminación del uso sexista del lenguaje se produce con la aprobación de la LOIEMH, que se refiere expresamente, en el Título II, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (cap. I, art. 14.11). También, en el título III recoge el objetivo de utilizar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de titularidad pública (Corporación RTVE, Agencia EFE) [arts. 37 b) y 38 b)]. Asimismo, las leyes autonómicas de igualdad también recogen esta preocupación por erradicar los usos discriminatorios del lenguaje. A pesar de los avances apuntados en esta materia, se siguen detectando defectos formales en las normas que obedecen a usos sexistas del lenguaje. Como ejemplo de ello puede citarse a FERNÁNDEZ GARCÍA, M.: «Reseña sobre el "desatino lingüístico" de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Diario La Ley*, núm. 7.073, 2008.

¹⁴⁷ *Vid.* nota 145.

para el cuidado de menores a cargo o familiares en situación de dependencia (La Rioja ¹⁴⁸ y Murcia ¹⁴⁹), o para la puesta en marcha de un plan de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, pactado con los representantes de los trabajadores (La Rioja ¹⁵⁰), o para la contratación indefinida de personas para atender los servicios de guardería para menores a cargo de los trabajadores que se implanten en una empresa (Murcia ¹⁵¹), se consideran beneficiarios las empresas y entidades del sector privado y las entidades privadas sin ánimo de lucro. La particularidad de estas medidas radica en que en las disposiciones de algunas Comunidades Autónomas no se establecen acciones positivas diferenciando a los trabajadores por cuya contratación se solicite subvención, explicitándose sólo que se trate de desempleados inscritos como demandantes de empleo (La Rioja ¹⁵² y Castilla-La Mancha ¹⁵³). Sin embargo, otras disposiciones exigen expresamente la contratación en régimen de interinidad de mujeres en situación de desempleo. Tal es el caso de Navarra ¹⁵⁴ y, sin gozar de carácter imperativo dicha exigencia, Castilla-La Mancha ¹⁵⁵. En otros casos, las Comunidades Autónomas tratan de fomentar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores de sexo masculino a través de subvenciones para el apoyo de la contratación de sustitutos de los trabajadores que hacen uso de los derechos de conciliación, siendo superior la cuantía otorgada cuando el trabajador sustituido es un varón (Cantabria ¹⁵⁶ y Andalucía ¹⁵⁷).

¹⁴⁸ Orden 29/2009, de 26 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁴⁹ Título II de la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

¹⁵⁰ Orden 2 de marzo de 2007 de la Consejería de Hacienda y Empleo que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.

¹⁵¹ *Vid.* nota 149.

¹⁵² *Vid.* nota 148.

¹⁵³ Artículo 4 de Orden de 18 de diciembre de 2008 que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas a trabajadores que cubran los gastos derivados de los servicios para la atención de hijos, menores acogidos o tutelados, para conciliar su vida laboral, familiar y personal, modificada posteriormente por la Orden de 3 de febrero de 2009. Se fija como beneficiarias activas a las «personas trabajadoras» (comprendiendo tal expresión a trabajadores y trabajadoras en activo) y como beneficiarias pasivas a las trabajadoras desempleadas inscritas en una oficina de empleo.

¹⁵⁴ El programa en que se enmarcan este tipo de subvenciones se regula en la Resolución 437/2008, de 11 de marzo, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convocan y regulan las ayudas del Servicio Navarro de Empleo para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

¹⁵⁵ El Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 acoge un conjunto de medidas puestas en marcha por el gobierno regional, medidas para posibilitar la conciliación de la vida familiar y laboral entre las que se encuentran las ayudas para la realización de contratos de sustitución de los trabajadores que se acojan a los derechos que tienen reconocidos en la legislación vigente en materia de conciliación: reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad. Las contrataciones se podrán subvencionar desde tres meses antes del inicio del permiso, la reducción de jornada o la excedencia. Las ayudas quedan supeditadas a la contratación, como sustitutas, de trabajadoras desempleadas siempre que ello sea posible.

¹⁵⁶ Artículo 36.2 a) de la Orden 33/2009, de 20 de marzo, de la Consejería de Empleo y Bienestar Social de Cantabria, que establece las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2009 de subvenciones destinadas a fomentar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo.

¹⁵⁷ Artículo 11.2 de la Orden de 24 de febrero de 2010, de la Consejería de empleo de Andalucía, que establece las bases reguladoras destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Las Comunidades Autónomas no se han olvidado de las especiales dificultades de conciliación y los perjuicios económicos que ésta supone para los trabajadores autónomos. Por ello, se establecen subvenciones dirigidas a la sustitución de personas trabajadoras por excedencia para el cuidado de hijos/as, reducción de su jornada laboral, riesgo durante el embarazo y descansos por maternidad, adopción o acogimiento, así como programas de fomento para el establecimiento por cuenta propia de las personas que tengan a su cargo hijos menores de ocho años o familiares en situación de dependencia¹⁵⁸ que tienen como beneficiarios a «los trabajadores autónomos empleadores dados de alta en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos de la Seguridad Social, mutualidad o colegio profesional correspondiente, así como las personas físicas o jurídicas, con o sin ánimo de lucro, y las comunidades de bienes, que celebren contratos de sustitución», siendo destinatarios del programa de subvenciones las personas trabajadoras en situación de desempleo inscritas en el Servicio Público de Empleo¹⁵⁹. Algunas convocatorias tienen como destinatarias exclusivas a las mujeres trabajadoras autónomas o se hace referencia específica a ellas. Tal es el caso de Asturias, que dispone de una medida de apoyo a las trabajadoras autónomas que, por motivos de maternidad, adopción, o acogimiento preadoptivo, necesiten contratar a una persona que les permita disfrutar de permisos por dichas causas¹⁶⁰; Murcia¹⁶¹; o de las medidas reguladas en el Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 de Castilla-La Mancha, en el que se regulan ayudas para la contratación

¹⁵⁸ En Castilla y León, la Base 23.ª de la Resolución de 18 de diciembre de 2009 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que convoca subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León para el año 2010, establece como beneficiarios de las subvenciones de los Programas a «aquellas personas trabajadoras que, en la fecha de solicitud del alta en el Régimen Especial de Autónomos de la Seguridad Social, mutualidad o colegio profesional correspondiente, tengan a su cargo hijos menores de ocho años o al cónyuge o ascendientes mayores de 65 años o menores de 65 años con reconocimiento de jubilación o con un grado de discapacidad, de al menos el 33 por 100 que convivan con ellas, siempre que, además, cumplan los siguientes requisitos (...)». En Navarra, la Base 4.ª de la Resolución 1032/2010, de 21 de abril, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo por la que se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de las ayudas para personas trabajadoras autónomas con el objeto de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluye como personas beneficiarias de la convocatoria: a las mujeres trabajadoras autónomas que disfrutan del descanso maternal en exclusiva y que contratan, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo que la sustituya; a la mujer trabajadora autónoma o contratada por cuenta ajena que cede al otro progenitor, establecido como trabajador autónomo o por cuenta propia en la Comunidad Foral de Navarra y dado de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social o mutua de colegios profesionales, el disfrute del descanso por maternidad, salvo las seis semanas posteriores al parto, durante las diez semanas restantes y, en su caso, las semanas ampliables que le correspondan y se contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo para sustituirla; al trabajador autónomo que durante los 13 días de descanso y, en su caso, los días ampliables que le correspondan por paternidad contrata, a jornada completa, a una mujer desempleada e inscrita como demandante de empleo que lo sustituya.

¹⁵⁹ Resolución de 18 de diciembre de 2009 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que convoca subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León, para el año 2010 (modificada por la Resolución de 28 de mayo de 2010). El régimen jurídico de estas subvenciones se ajusta a lo establecido en las Bases 3, 17, 18 y 23 de la Orden EYE/224/2009, de 3 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León.

¹⁶⁰ Resolución de 5 de noviembre de 2009 de la Consejería de Industria y Empleo por la que se aprueban las normas y bases reguladoras para la concesión de las ayudas recogidas en el Programa de Fomento y Consolidación del Autoempleo, previsto en el Acuerdo para la Competitividad, el Empleo y el Bienestar en Asturias. La ayuda consiste en una cantidad a tanto alzado, por importe de 3.000 euros, reduciéndose proporcionalmente cuando la contratación se realice por periodo inferior a cuatro meses.

¹⁶¹ El título II de la Orden de 25 de junio de 2008, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras de los programas de concesión de subvenciones para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, recoge ayudas dirigidas a las trabajadoras por cuenta propia, por contratación de un desempleado para sustituir a la trabajadora autónoma durante el permiso por maternidad.

de una trabajadora desempleada que sustituya a la trabajadora autónoma, en ausencia por maternidad, adopción o acogimiento, así como ayudas a emprendedoras con cargas familiares ¹⁶².

La atención a modelos de familia distintos del tradicional, tales como las familias monoparentales, comienza a ser recogida de manera específica, bien entre los posibles destinatarios de las medidas (Cataluña ¹⁶³ y Castilla-La Mancha ¹⁶⁴), o como beneficiario específico de las ayudas (Galicia ¹⁶⁵), o como criterio de diferenciación al fijar la cuantía de las ayudas, tal como se estudiará en el siguiente apartado.

3. El fomento de la corresponsabilidad: la delimitación de la cuantía y límites temporales de las acciones subvencionables

Las ayudas económicas establecidas por las Comunidades Autónomas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral han consistido, tradicionalmente, en la asignación de una cuantía determinada. Las subvenciones autonómicas fijan cantidades que varían en función del nivel de renta de los solicitantes, del número de miembros de la unidad familiar, de los supuestos de partos, acogimientos o adopciones múltiples, del carácter nacional o internacional de la adopción, de la discapacidad del neonato, acogido o adoptado. Por lo general se presentan sin hacer distinciones de sexo de los beneficiarios o sin considerar situaciones específicas como la monoparentalidad para hacer variar la cuantía de la ayuda económica ¹⁶⁶.

¹⁶² Según el Plan Regional, se entenderá que una mujer tiene responsabilidades familiares si, a la fecha de inicio de la actividad, concurre en ella alguna de las siguientes circunstancias: tener a su cuidado algún hijo menor de tres años, sea biológico, por adopción o también acogimiento. Tener algún familiar a su cargo hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y precise, por ello, asistencia domiciliar prestada por terceras personas.

¹⁶³ En Cataluña se establece una prestación económica de carácter universal por parto, adopción, tutela o acogida múltiple, que tiene por objeto dar apoyo económico a las familias en las que se haya producido un parto, una adopción, una tutela, o una acogida múltiple por razón de la atención que aquéllas dedican a la llegada simultánea de dos o más hijos. El artículo 34 del Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias, señala como posibles personas preceptoras de esta prestación económica a «las personas progenitoras, o una de ellas y la persona progenitora única en el caso de familias monoparentales que ejerzan la tutela de los niños y cumplan con el resto de los requisitos establecidos en la norma». Una regulación similar se contiene en el artículo 44 en relación con la ayuda por adopción internacional sometida al nivel de ingresos de la unidad familiar.

¹⁶⁴ En Castilla-La Mancha, en el marco del Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 se incluyen las ayudas destinadas a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores, tienen como beneficiarios: familias donde ambos progenitores sean trabajadores asalariados a jornada completa; familias monoparentales de trabajadores en activo hombres o mujeres; mujeres desempleadas, cabeza de familia monoparental o con pareja empleada a jornada completa.

¹⁶⁵ La Orden de 17 de marzo de 2008 por la que se convocan ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral como medidas de fomento de la corresponsabilidad para los trabajadores que se acojan a la reducción de su jornada de trabajo (modificada por la Orden 12 de agosto de 2008). En el artículo 3 se indica que las ayudas están destinadas a hombres trabajadores por cuenta ajena y familias monoparentales en las que la persona solicitante (hombre o mujer sea trabajadora por cuenta ajena), que cumplan los requisitos del artículo 4 entre los que se incluyen que el periodo solicitado no coincida con los permisos de paternidad, maternidad, licencias o excedencias con la misma finalidad, y que en caso de familias monoparentales, que el otro miembro de la unidad familiar sea trabajador por cuenta ajena o autónomo.

¹⁶⁶ Ejemplo de ello lo encontramos en Extremadura, en el Programa III regulado en el Decreto 152/2009, de 26 de junio, que regula la primera convocatoria de subvenciones destinadas a favorecer los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar

Las convocatorias autonómicas están destinadas a un beneficiario específico ¹⁶⁷ (hombres o mujeres) y las cuantías de las ayudas varían según concurren o no determinadas circunstancias como el número de hijos, la existencia de personas dependientes a cargo, que se trate de persona responsable de una familia monoparental o que esté al cuidado de personas dependientes ¹⁶⁸ o que presenten grado de discapacidad ¹⁶⁹.

En los casos en que el beneficiario de las ayudas económicas resulta indistinto (uno de los dos trabajadores, el padre o la madre, el trabajador o la trabajadora, etc.), la cantidad establecida en algunas disposiciones autonómicas varía en función de que sea hombre o mujer el solicitante de las ayudas. Estas situaciones se producen siempre en relación con ayudas económicas vinculadas al ejercicio de derechos de conciliación de titularidad indistinta como las excedencias o reducciones de jornadas de trabajo por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia o gravedad sanitaria. En estos supuestos, la cuantía prevista en el caso de que el solicitante sea un varón es superior a la prevista para los casos en que sea una mujer la que devenga titular de la ayuda. Tal situación se produce en el País Vasco ¹⁷⁰, Islas Baleares ¹⁷¹ y en Navarra ¹⁷². Esta distinción basada en el sexo

y personal de las personas trabajadoras de la Comunidad Autónoma de Extremadura, bien por cuenta propia o ajena, que como medio de fomento de empleo de calidad, regula ayudas para la contratación y mantenimiento de personas empleadas de hogar por cuenta ajena, como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como la integración en el mercado laboral de las personas dedicadas a la actividad de empleado de hogar. La cuantía de la subvención se determina en función de la puntuación que resulte de la aplicación de los criterios de valoración establecidos en el artículo 32 y 33 y que se centran en el número de miembros de la unidad familiar y en el nivel de renta (en función del Salario Mínimo Interprofesional). También es el caso de Castilla y León con la Orden FAM/112/2009, de 20 de enero, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones objeto de convocatoria por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades; y la Orden FAM/32/2010, de 12 de enero, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, por la que se convoca subvenciones incluidas en el programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

¹⁶⁷ Es el caso de Cantabria, los artículos 4 y 5 de la Orden EMP/46/2008, de 15 de abril, establecen las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2008 de ayudas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o familiares dependientes.

¹⁶⁸ En Cantabria, el artículo 5 de la Orden EMP/46/2008, de 15 de abril, establece las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2008 de ayudas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o familiares dependientes.

¹⁶⁹ En Islas Baleares, la Resolución de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, de 23 de abril de 2009, por la que se aprueba la convocatoria de prestaciones públicas por hijo/a mediante la tarjeta Bonus d'infància, para niños escolarizados en el primer ciclo de educación infantil, correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2009, modificada por la Resolución de la Consejera de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración de 15 de febrero de 2010.

¹⁷⁰ Un ejemplo de ello está en las medidas contenidas en los artículos 8 y 17 del Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, en los que se establece una ayuda por excedencias por cuidado de hijos o familiares de 2.400 euros si el beneficiario es una mujer y de 3.000 euros si el beneficiario es un hombre.

¹⁷¹ La subvención por reducciones de jornada inferiores a un cuarto es de 80 euros si el beneficiario es una mujer y de 90 si es un varón. Así se establece en el artículo 7 de la Resolución de 4 de junio de 2008, que aprueba la convocatoria para conceder ayudas públicas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el ejercicio de los derechos de reducción de jornada y de excedencia voluntaria, cofinanciada en un 50 por 100 por el FSE a través del Programa Operativo FSE de las Illes Balears 2007-2013.

¹⁷² Resolución 437/2008, de 11 de marzo, del Director Gerente del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convocan y regulan las ayudas del Servicio Navarro de Empleo para favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por guarda legal, por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de algún menor de ocho años y/o por cuidado de familiares en situación de dependencia y que estuvieran realizando su jornada completa

pretende hacer más atractiva su solicitud por parte de los trabajadores de sexo masculino con el fin de conseguir dos objetivos fundamentales: la promoción de la corresponsabilidad y la asunción de funciones domésticas y de cuidado por parte del hombre ¹⁷³. Ahora bien, el efecto persuasivo de esta estrategia depende de la diferencia de las cuantías de las ayudas asignadas a cada sexo y no impide que la mujer sea quien siga solicitando las ayudas ¹⁷⁴. Este tipo de planteamientos adoptados por las medidas autonómicas ponen de manifiesto que éstas toman como referencia un modelo familiar tradicional basado en una relación heterosexual, creándose una situación discriminatoria en el caso de solicitud de las medidas por parejas homosexuales. Los miembros de las parejas homosexuales de sexo masculino podrán solicitar y ser beneficiarios de las ayudas, lo cual no es posible en el caso de mujeres que forman una pareja homosexual a causa de su sexo ¹⁷⁵. Frente a esta tendencia, en autonomías que venían manteniendo este tipo de medidas ha comenzado a suprimirse las diferencias por razón de sexo en la asignación de las compensaciones económicas por el ejercicio de derechos de conciliación. En concreto, es en el País Vasco donde un decreto publicado en junio de 2010 pone de manifiesto en su parte expositiva que «se elimina la discriminación positiva a favor de los hombres que la normativa anterior establecía y por la que se les reconocía más cantidad de ayuda frente a las mujeres. Se pretendía con ello favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos e hijas y de familiares en situación de dependencia. Sin embargo, del análisis de los datos se deduce que apenas ha habido evolución del porcentaje de hombres que se acogen a las ayudas. Además, la medida resulta inaceptable en aquellos supuestos en los que la corresponsabilidad no es posible –casos de monoparentalidad– o en aquellos supuestos en que ambas progenitoras son mujeres» ¹⁷⁶. En consecuencia, la necesidad de garantizar que las cantidades de ayuda que se prevean sean iguales, suprimiendo las diferencias basadas en el sexo del preceptor de las ayudas, es una exigencia de la proscripción de discriminación por razón de sexo ¹⁷⁷.

En otras ocasiones, la cuantía de la ayuda se ajusta a criterios de carácter objetivo ajenos a las circunstancias de los solicitantes de las ayudas. Son los supuestos de las subvenciones destinadas a sufragar en todo o en parte los gastos ocasionados a la unidad familiar por conceptos de guardería

con, al menos, un mes de antelación al día de inicio de la reducción de jornada o, en su caso, al inicio del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción o por excedencia motivada por atención al cuidado de hijo, siempre que la empresa donde preste servicios contrate a una mujer desempleada para la sustitución de la persona solicitante durante un año ininterrumpido. Las personas beneficiarias podrán percibir una subvención a fondo perdido de hasta 1.650 euros por unidad familiar y hecho causante. En caso de que el ejercicio del derecho a la reducción de jornada sea disfrutado por un hombre, la cuantía a percibir será de hasta 1.980 euros. En el caso de que exista convenio colectivo o pacto de empresa en el que se recojan medidas de conciliación, que redunden en una mejora organizativa, se incrementará la cuantía de la subvención hasta 2.200 euros.

¹⁷³ En la terminología propuesta por MARTÍN VIDA, M.Á.: *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid, 2002, pág. 44, este tipo de medidas son denominadas «medidas de incentivación».

¹⁷⁴ Estas son principalmente las razones por las que MARTÍNEZ Y AÑEZ, N.M.: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», *óp. cit.*, págs. 9 a 11, considera que las acciones positivas que actúan sobre el beneficio concedido son una «estrategia blanda».

¹⁷⁵ Un análisis crítico de esta situación en *ibíd.*, pág. 13.

¹⁷⁶ Así se pone de manifiesto en la parte expositiva del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar del País Vasco.

¹⁷⁷ En este sentido, el artículo 8 del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar del País Vasco, dispone al referirse a la cuantía de las ayudas: «garantizándose, en todo caso, la equiparación de las cuantías económicas de las ayudas a mujeres y hombres».

(Cheque guardería en Canarias y Bonus d'infância en Islas Baleares ¹⁷⁸), de centros de educación infantil que no gocen de régimen de gratuidad o la contratación de personas cuidadoras para la atención de hijos o personas dependientes.

De forma conexas a la cuantía de las subvenciones se encuentra la delimitación temporal de las ayudas. Con carácter general, la duración viene determinada por la fecha límite del periodo concedido o por la determinación de una cantidad máxima de asignación, lo cual suele ser muy habitual ¹⁷⁹. En algunas medidas autonómicas, como las ayudas a personas trabajadoras que se acogan a excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, se establecen unos límites máximos de duración para el disfrute de las ayudas en el caso de las unidades familiares biparentales que varían según participen uno o los dos miembros de la pareja, siendo mayores en el caso de que ambos miembros se acogan a cualquiera de las dos modalidades. Con este sistema de limitación del periodo de disfrute por solicitante y pareja se pretende promover una mayor implicación y corresponsabilización de los progenitores en el cuidado de sus hijos/as y en la atención de las personas dependientes ¹⁸⁰.

4. La necesaria formación y sensibilización social de la corresponsabilidad

La eficacia de las políticas autonómicas de conciliación no sólo depende de la implantación de actuaciones, ayudas económicas, subvenciones, servicios de conciliación, etc., sino que es necesario articular medidas adecuadas de educación y sensibilización de la corresponsabilidad que impulsen un cambio social desde la concienciación. Esta necesidad no ha pasado inadvertida por las Comunidades Autónomas que en los últimos años han diseñado una serie de medidas de sensibilización dirigidas, principalmente, a la ciudadanía, a las empresas, al sistema educativo y a los medios de comunicación. En concreto, estas medidas responden a la consecución de unos objetivos básicos: fomentar acciones positivas para corresponsabilizar a los hombres en las tareas del hogar y en el cuidado y educación de los hijos e hijas; implicar a las empresas, a las organizaciones empresariales y sindicales, en la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la concienciación, y, en fin, superar la cultura estereotipada de la distribución de papeles entre los sexos.

En Aragón, la concienciación en corresponsabilidad doméstica y familiar para que todos los miembros de las familias asuman de forma equilibrada e igualitaria el trabajo doméstico ha sido objeto de campañas y programas desde 1999. La vigente campaña «Sí quiero. Compartir es ganar», enmarcada en el Programa 2007-2013, se centra en el desarrollo de tres líneas de actuación: campaña de sensi-

¹⁷⁸ Resolución de 7 de agosto de 2009 por la que se aprueban las nuevas bases reguladoras, de vigencia indefinida, del programa de conciliación de la vida familiar y laboral «Cheque-guardería» y «Fomento a la creación de puestos de trabajo en Centros públicos o privados de Educación Infantil para niños de 0 a 3 años», y se aprueban sus respectivas convocatorias para el ejercicio 2009.

¹⁷⁹ En Cantabria, artículo 5 de la Orden EMP/46/2008, de 15 de abril, establece las bases reguladoras y aprueba la convocatoria para el año 2008 de ayudas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres trabajadoras o desempleadas con hijos o familiares dependientes.

¹⁸⁰ Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

bilización, cursos de intercambio de tareas y sesiones de sensibilización en centros educativos con el fin de fomentar la corresponsabilidad doméstica y familiar, es decir, concienciar socialmente sobre el reparto del trabajo doméstico, de las responsabilidades y del uso y manejo del tiempo.

En el País Vasco, se impulsa una política de sensibilización social sobre la familia, *la corresponsabilidad del hombre en las tareas del hogar y en el cuidado de hijos e hijas*, y una implicación de los agentes sociales en la puesta en marcha de iniciativas de apoyo. Entre los objetivos básicos de las medidas de sensibilización se encuentran «fomentar acciones positivas para corresponsabilizar a los hombres en las tareas del hogar y en el cuidado y educación de los hijos e hijas» e «implicar a las empresas, y especialmente a las organizaciones empresariales y sindicales, en la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la concienciación de las ventajas que estas medidas conllevan para la propia empresa y para la sociedad en su conjunto»¹⁸¹.

Las medidas de formación y sensibilización autonómicas en materia de conciliación también muestran una preocupación por fomentar la corresponsabilidad y desvirtuar la estereotipada concepción de la distribución de papeles entre los sexos. A ello se hace referencia en leyes autonómicas para la igualdad como criterio en que se enmarca el sistema educativo¹⁸². El sistema educacional tiene un papel fundamental en la socialización de los roles de género, y constituye una instancia privilegiada para la promoción de modelos democráticos y de equidad entre los géneros, por medio de modificaciones a los currículos escolares y a las prácticas docentes¹⁸³. Por ello, las Comunidades Autónomas no pasan por alto que dicho sistema constituye una pieza clave para favorecer experiencias educativas que estimulen el aprendizaje de la conciliación de la vida familiar y laboral y la supresión de la imagen social estereotipada. En el caso de Murcia, en la dimensión educativa se establece que las administraciones correspondientes han de integrar como objetivo educativo, entre otros, la concienciación del alumnado sobre la importancia y el valor social de la corresponsabilidad¹⁸⁴. Por su parte, en Andalucía, se han propuesto medidas como el impulso de la materia optativa «Cambios sociales y género» en la Educación Secundaria Obligatoria¹⁸⁵, y otras acciones de formación y sensibilización de la población escolar en esta materia, entre las que cabe destacar la puesta en marcha de un Bus Itinerante para la Corresponsabilidad y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral que llegará a 88 municipios andaluces, en un recorrido que ha comenzado en mayo de 2010 y finalizará el 21 de diciembre de este mismo año.

¹⁸¹ El capítulo V del título II de la Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de apoyo a las familias.

¹⁸² Así, en Galicia, la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres incluye en el currículo regulador del sistema educativo (art. 9) la adquisición por parte del alumnado de conocimientos y actitudes necesarias que les permitan atender a sus propias necesidades domésticas y a las labores familiares compartidas, inclusive las cargas parentales y la atención de familiares que, por dependencia, necesiten la asistencia de otras personas, mujeres u hombres. Además, la mencionada ley gallega apuesta de manera expresa por la erradicación de prejuicios en los centros docentes. Con tal finalidad, el artículo 10 indica que «no se admitirán, en el centro docente, las desigualdades entre alumnos y alumnas sustentadas en creencias, prejuicios, tradiciones o prácticas consuetudinarias transmisoras, directa o indirectamente, de una distribución estereotipada de papeles entre los sexos o de una imagen de dominación de un sexo sobre el otro en cualquier ámbito de la vida».

¹⁸³ Vid. AA.VV.: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación...* *óp. cit.*, pág. 157.

¹⁸⁴ Artículo 31 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, modificada por la Ley 3/2008, de 3 de julio.

¹⁸⁵ I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía en noviembre de 2005.

La corresponsabilidad familiar y doméstica también ha pasado a ocupar un apartado específico, diferenciado de la igualdad y no discriminación, en los contenidos de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional y continua o de inserción laboral activa ¹⁸⁶. Así, Comunidades Autónomas como Galicia exigen que en todas las actividades y acciones de formación profesional para el empleo se incluya «como contenido obligatorio un módulo referido a los principios de igualdad y no discriminación en el que se prestará especial atención a la vigencia de estos principios en el terreno laboral y que incluirá contenidos sobre corresponsabilidad familiar y doméstica» ¹⁸⁷.

En otras Comunidades Autónomas como Cataluña ¹⁸⁸ se complementa la regulación de las medidas de fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral con una exigencia, la de promover campañas de sensibilización dirigidas a las empresas a fin de que apliquen con respecto a sus trabajadores medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Estas campañas se centran en la realización de medias en las que se promueva la creación de servicios de atención, la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad y la adopción de medidas de flexibilización y reorganización de la jornada laboral de los trabajadores. En el caso de Castilla-La Mancha, se considera necesario articular acciones de carácter temporal que sirvan para impulsar debates y cambios culturales en empresas y familias, y ayudar directamente a las familias y a las empresas para asumir los cambios ¹⁸⁹. En este sentido, se promueven actuaciones en materia de formación, información y sensibilización como: acciones formativas dirigidas a directivos, responsables de recursos humanos, empresarios, representantes empresariales y sindicales con legitimación para negociar convenios colectivos; diseño y divulgación de una «Guía de buenas prácticas en materia de conciliación» elaborada a partir del diálogo y la negociación entre empresarios y representantes de trabajadores; campañas de comunicación dirigidas a promover cambios en la organización de las empresas y a favor de la distribución justa de las responsabilidades familiares ente hombres y mujeres que trabajan, y creación de una web o red de empresas proconciliación.

Otro de los ámbitos influyentes en la educación social y sensibilización en materia de corresponsabilidad son los medios de comunicación. Éstos, dada su influencia sobre la población en general, pueden contribuir de forma importante a erradicar los estereotipos de género, a dar visibilidad a las desigualdades y a promover un debate público sobre la manera en que debe distribuirse el trabajo productivo y las responsabilidades de cuidado ¹⁹⁰. En Comunidades Autónomas como Islas Baleares ¹⁹¹, se establecen subvenciones destinadas a fomentar que los medios de comunicación públicos transmitan en su programación una imagen plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y los hombres en la sociedad. Otras Comunidades Autónomas promueven en materia de comunicación el fomento y difusión de una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de

¹⁸⁶ Ejemplo de ello lo constituye el artículo 33 de La Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

¹⁸⁷ Artículo 36 del Decreto 33/2009, de 21 de enero, que regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.

¹⁸⁸ Artículo 26 de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias de Cataluña.

¹⁸⁹ Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010.

¹⁹⁰ Vid. AA.VV.: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación...* *óp. cit.*, pág. 157.

¹⁹¹ Artículo 35 de la Ley de la Comunidad Autónoma de Baleares 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.

las mujeres y hombres en la sociedad a través de los medios de comunicación, evitando en todo caso una imagen estereotipada y sexista de la mujer (Murcia) ¹⁹².

Finalmente, cabe señalar que algunas Comunidades Autónomas han diseñado fórmulas atractivas para incentivar las nuevas fórmulas de conciliación de la vida familiar y laboral. Así, los Premios Andalucía-Concilia están destinados a distinguir a aquellas entidades que contribuyen a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores andaluces ¹⁹³.

IV. CONCLUSIONES

El análisis de las políticas diseñadas por las Comunidades Autónomas con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral permite extraer una serie de conclusiones:

PRIMERA. Las transformaciones que se han producido en las últimas décadas en el mercado de trabajo han impulsado el desarrollo de cambios en las relaciones familiares, sobre todo, en el ámbito de la asunción de la responsabilidad del cuidado de menores y de las personas dependientes. Frente a la concepción cultural arraigada de que la conciliación era una responsabilidad exclusiva de las mujeres, que hacía que éstas tuvieran que enfrentarse a la alternativa de tener que responder, alternativamente, a sus aspiraciones laborales o a las responsabilidades familiares, se consolida socialmente la idea de que la conciliación no es una responsabilidad de las mujeres, sino de toda la sociedad. En este sentido, las Comunidades Autónomas promueven medidas de conciliación de la vida familiar y laboral desde las políticas específicas de empleo, igualdad y protección a la familia con las que se pone de manifiesto el interés de las Comunidades Autónomas por fomentar un cambio en la cultura y en los valores sociales a fin de desmontar la estereotipada división de roles entre hombres y mujeres.

SEGUNDA. En los últimos años, se ha puesto de manifiesto la necesidad de impulsar fórmulas que favorezcan un cambio cultural que modifique la forma de entender los roles existentes en las familias y en el mercado laboral. El logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral requiere que ambos compartan el trabajo productivo y doméstico y que se revalorice la importancia de ambas esferas en aras del bienestar de la sociedad. En este sentido, se apuesta por un nuevo modelo social en

¹⁹² Artículo 37 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, BORM 21 de abril de 2007, núm. 91; Ley 3/2008, de 3 de julio, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

¹⁹³ Existen dos modalidades de premios: *Modalidad A. Premio Innovar en conciliación* destinada a reconocer al mejor proyecto que contemple el desarrollo de ideas innovadoras y viables, que constituyan nuevas fórmulas para compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras andaluces; y *Modalidad B. Premio Buenas prácticas en conciliación* destinada a reconocer aquellas medidas de conciliación más innovadoras implantadas en los centros de trabajo andaluces y que, por su carácter e impacto, hayan contribuido en mayor medida a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras que disfrutaron de ellas. *Vid.* Orden 5 de marzo de 2009 por la que se convocan los Premios Andalucía-Concilia. Beneficiarios/as: Universidades públicas andaluzas y entidades sin ánimo de lucro ubicadas en nuestra Comunidad Autónoma, con experiencia acreditada en el campo de la investigación social en materia de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

el que equilibrio entre vida familiar y laboral implique la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidado de forma equitativa por cada uno de los miembros de la unidad familiar. Este cambio de paradigma desde la conciliación de la vida familiar y laboral a la corresponsabilidad en las labores domésticas y tareas de cuidado no ha pasado inadvertido para las Comunidades Autónomas. El compromiso social de las políticas autonómicas relacionadas con la materia se refleja no sólo en el volumen de disposiciones promulgadas desde la entrada en vigor de la LOIEMH (e incluso con anterioridad en algunas Comunidades Autónomas), sino en la diversidad de medidas –ayudas económicas, incentivos a la contratación, actuaciones de sensibilización y formación– cuya finalidad no sólo se centra en los objetivos propios de la conciliación sino que supone un avance hacia la corresponsabilidad.

TERCERA. Otra de las tendencias destacables de las políticas autonómicas para la conciliación de la vida familiar y laboral es la promoción de las actuaciones y proyectos de conciliación realizados en el ámbito local. A la hora de asumir el reto social de propiciar el cambio de modelo social, la realización de acciones en el ámbito local supone contar con la implicación y participación de la ciudadanía y de los agentes económicos y sociales, lo cual garantiza la eficacia de las medidas que se promueven. A esta finalidad garantista también responden las actuaciones relacionadas con la formación y la educación social tendente a favorecer el cambio de roles en los hogares entre hombres y mujeres y la superación de tradiciones culturalmente muy arraigadas.

CUARTA. Un elemento esencial de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es la gestión del tiempo, toda vez que el diseño e implantación de medidas que favorezcan el reparto igualitario y el uso racional del tiempo constituye una apuesta por la corresponsabilidad. Desde las políticas autonómicas de conciliación, se impulsa el reconocimiento social por parte de las empresas de nuevas formas de organización del tiempo que permitan racionalizar y flexibilizar el tiempo de trabajo productivo para que sea socialmente compatible con el tiempo de vida. Todo ello se complementa con la realización de campañas institucionales de sensibilización sobre la corresponsabilidad y la flexibilidad del tiempo de trabajo.

QUINTA. A partir del análisis comparado de las políticas de conciliación se puede concluir que las principales medidas utilizadas por las Comunidades Autónomas son las ayudas económicas, las subvenciones y los incentivos a la contratación, por lo que, yendo más allá del análisis meramente descriptivo, en este trabajo nos atrevemos a afirmar que las políticas actuales se encuentran aún más cercanas al concepto de «conciliación» que al de corresponsabilidad. Pese a ello, el objetivo de la corresponsabilidad a través de estas medidas se trata de alcanzar utilizando distintas técnicas. En unos casos, se recurre a la delimitación del beneficiario o titular de los derechos de conciliación, mientras que en otros supuestos, es el ofrecimiento de incentivos adicionales a los hombres (en cantidad o duración de la subvención) que se acojan a las medidas de conciliación de la vida laboral y personal el mecanismo utilizado para fomentar la corresponsabilidad en algunas Comunidades Autónomas. Con mucha frecuencia se percibe una evidente falta de consideración respecto de modelos de familia distintos al tradicional, lo que genera perjuicios a la hora de acceder o beneficiarse de determinadas ventajas contempladas en las disposiciones autonómicas. Por ello, se propone y recomienda el reconocimiento de las variadas realidades familiares, en particular las relativas a las familias monoparentales y las parejas homosexuales, evitando el riesgo de discriminación o exclusión social por ese único y exclusivo motivo.

SEXTA. La implicación de los miembros de la unidad familiar no basta para lograr que se produzca un verdadero cambio social hacia la corresponsabilidad. Las empresas, los medios de comunicación y el sistema educativo también juegan un papel decisivo. Por ello, muchas Comunidades Autónomas han emprendido actuaciones dirigidas a estos ámbitos con el fin de mejorar la efectividad de las medidas de incentivación a la conciliación. Ejemplo de ello son las directrices y medidas introducidas en el sistema educativo y en la esfera de la formación profesional; los incentivos a las empresas (marcas de calidad, premios, etc.) por la implantación de medidas innovadoras con las que se facilite la conciliación a los trabajadores, y las actuaciones dirigidas a los medios de comunicación para eliminar la visión cultural estereotipada de los roles de género y para difundir un cambio social con el que se normalice el reparto de responsabilidades en el seno familiar.

Bibliografía

- AA.VV. [1980]: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid.
- AA.VV. [1990]: *Tendencias actuales del Derecho del Trabajo, Perspectiva iberoamericana*, Murcia.
- AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., dir.) [2006]: *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Navarra.
- AA.VV. (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J., coords.) [2007]: *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete.
- AA.VV. (SALA FRANCO, T., BALLESTER PASTOR, M.^a A., BAÑO LEÓN, J. M.^a, EMBID IRUJO, J.M. y GOERLICH PESET, J.M.^a, coords.) [2008], *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid.
- AA.VV. (CARDONA RUBERT, M.B., coord.) [2009]: *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete.
- AA.VV. [2009]: *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT-PNUD, Chile.
- AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. [2002]: «Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo», *Tribuna Social*, núm. 134.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E. [2008]: *Derecho del Trabajo, 25.ª ed.*, Thomson Civitas, Madrid.
- BALLESTER PASTOR, M.A. [2000]: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: Una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- CABEZA PEREIRO, J. [2010]: «Conciliación de la vida personal y laboral», *TL*, 103.
- CÁNOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, F. [2005]: «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. [2005]: «La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: una sinopsis», *Anales de Derecho*, n.º 23, Universidad de Murcia.
- DE LA VILLA GIL, L.E. [1982]: «Potestades normativas de las Comunidades Autónomas en materia laboral y de Seguridad Social», *Documentación Laboral*, núm. 1.

- FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOCÍO SOLER, C. [2006]: «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales», Documento de trabajo 79/2005, *Laboratorio de Alternativas*, Fundación Alternativas.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, M. [2008]: «Reseña sobre el "desatino lingüístico" de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Diario La Ley*, núm. 7.073.
- LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C. [2008]: *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. [1993]: *Marco autonómico de relaciones laborales y de protección social*, MP, Madrid.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. [2007]: «Los derechos de conciliación de las personas trabajadoras», *Actum Social*, núm. 11, Monográfico XI Jornadas de Outono 2007 «La igualdad y la discriminación. Retos y problemas».
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. [2009]: *Derecho del Trabajo (18.ª ed.)*, Tecnos, Madrid.
- MARTÍN VIDA, M.Á. [2002]: *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M. [2007]: «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, www.aedtss.es.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. [2009]: *Derecho del Trabajo (17.ª ed.)*, Ramón Areces, Madrid.