

ACTA DEL TALLER DE CONCILIACIÓN

PROCESO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
»» PARA LA ELABORACIÓN DE LA
LEY DE APOYO A LAS FAMILIAS DE ARAGÓN



LUGAR:

Salas del Dpto. de Sanidad, Bienestar Social y Familia

Vía Universitat, 36 (entrada por Plaza de la Convivencia)



ÍNDICE

1.-INTRODUCCIÓN.....	2
2.-OBJETIVOS Y METODOLOGÍA GENERAL DEL TALLER	3
3.-ASISTENTES	4
4.-DESARROLLO DEL TALLER.....	5
5.-RECAPITULACIÓN Y CIERRE	21
6.-EVALUACIÓN DEL TALLER	22

ANEXOS:

- CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

1.-INTRODUCCIÓN

El Gobierno de Aragón, a través de la Dirección General de Familia y la Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación, ha impulsado un proceso de participación para la elaboración de la futura Ley de Apoyo a las Familias de Aragón.

El principal objetivo de este proceso es generar un espacio de debate y reflexión en torno a este texto legal para lo cual se han planificado dos fases, una fase interna abierta a la participación de un amplio abanico de agentes y especialistas integrados o con representación en el Observatorio Aragonés de Familia, y una fase externa abierta a la participación de agentes implicados de la sociedad civil aragonesa.

Para el desarrollo de la fase interna del trabajo se han convocado dos talleres o grupos de trabajo temáticos –Taller de Conciliación y Taller de Estructuras Familiares y Vulnerabilidad– que enriquecerán con sus deliberaciones y aportaciones el proceso de elaboración de esta futura Ley de tan amplio calado social y actualidad.

Este documento recoge en forma de acta el contenido de las deliberaciones y propuestas que fueron formuladas en el Taller de Conciliación.



2.-OBJETIVOS Y METODOLOGÍA GENERAL DEL TALLER

El Taller de Conciliación en el que, de forma voluntaria, participaron instituciones, entidades y personas de reconocido prestigio con representación en el Observatorio Aragonés de Familia tuvo lugar **el 13 de marzo de 2013**, de 10h a 14.30h, en la Sala de Reuniones de la 8ª Planta del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia con los siguientes **objetivos**:

1. Deliberar y debatir sobre la futura Ley de Apoyo a las Familias de Aragón y en concreto sobre temas de conciliación de vida personal, familiar y laboral.
2. Recibir reflexiones, aportaciones y sugerencias relacionadas con temas de conciliación que puedan tenerse en cuenta en la elaboración de la futura Ley.

Para ello, el taller se planteó con la siguiente estructura general:

- Bienvenida y apertura del taller por parte de la Directora General de Familia y la Directora General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación.
- Encuadre de situación sobre conciliación.
- Presentación y metodología del taller.
- Deliberación y debate a través de ciclos de trabajo articulados en torno a la reflexión personal y puesta en común de ideas y aportaciones en torno a:
 1. Cuestiones generales de la futura Ley de Apoyo a las Familias de Aragón: Principios, Objetivos y concepto de conciliación de vida familiar, personal y laboral.
 2. Barreras y dificultades que plantea la conciliación.
 3. Medidas de apoyo a la conciliación.
- Recapitulación y cierre.



3.-ASISTENTES

PARTICIPANTES:		
Nombre y Apellidos	Cargo	Entidad
Ana Torrado Álvarez		Reconocido prestigio
Araceli Crespo	Asesora	Instituto Aragonés de Empleo
Belén Serrano Valenzuela	Jefa de Servicio	Instituto Aragonés de Juventud
Carlos Hue García	Asesor	Dirección General de Política Educativa y Educación Permanente
César de la Parte Serna	Jefe de Sección	Dirección General de Administración Local
Floren Faló	Asesora	Dirección General de Calidad y atención al usuario
Julia Olivas Agustín		Reconocido Prestigio
Mª Asun Lasa Aso	Jefa de Servicio	Dirección General de Función Pública
Teresa Gil Alberó	Jefa de Sección	Dirección General de Tributos
Vanessa Bernal Marín		Instituto Aragonés de la Mujer

ORGANIZACIÓN:		
Nombre y Apellidos	Cargo	Entidad
Eva Martínez Blasco	Jefa de Servicio de Programas de Atención y Apoyo a la Familia	Dirección General de Familia
Javier Marcuello Franco	Asesor Técnico	Dirección General de Familia
José Costas Gascón	Asesor Técnico	Dirección General de Familia
Sergio Castel	Jefe Servicio Participación Ciudadana	Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación
Gema Domínguez Martín	Asesora Técnica- Coordinadora	Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación
Eva Gurría Marco	Asistencia Técnica y Facilitación	EIN Aragón S.L.
Maite Láinez Romano	Asistencia Técnica y Facilitación	EIN Aragón S.L.

4.-DESARROLLO DEL TALLER

La Directora General de Familia, Dña. Ana de Salas Giménez de Azcárate, da la bienvenida y agradece a las personas asistentes su participación en el taller. Cede la palabra a la Directora General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación, Dña. Blanca Soláns García, que agradece y felicita a la Dirección General de Familia por la iniciativa que supone el proceso de elaboración de una Ley de Apoyo a las Familias de Aragón tanto por las materias que aborda como por el proceso de participación en torno a la elaboración de este texto de rango legal. En este proceso ambas Direcciones Generales trabajan de forma conjunta siendo la Dirección General de Familia quien desea iniciar un proceso participativo dentro de su ámbito competencial y la Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación quien presta asistencia a esta Dirección, y a otros servicios que así lo solicitan, para la puesta en marcha de procesos participativos.

Dña. Blanca Soláns García señala la oportunidad que supone iniciar un proceso participativo con todos los agentes implicados, cuya participación se articulará en torno a dos fases: interna y externa. Ambas Direcciones Generales cuentan con el apoyo de un equipo conductor que facilitará y dinamizará las diferentes sesiones de trabajo.

Para la fase interna de este proceso, se ha convocado a agentes relevantes que se encuentran representados en el Observatorio Aragonés de Familia por parte de la Administración Autonómica, Administración Local (designados por el Consejo de Cooperación Comarcal) así como diferentes entidades sociales y expertos. A continuación, señala los compromisos que se asumen desde este proceso entre los que cabe destacar:

- Fijar reglas del juego y tomar en consideración las aportaciones recibidas teniendo en cuenta que la responsabilidad recae sobre los órganos competentes, en este caso la Dirección General de Familia.
- Ofrecer un proceso de calidad con todos los agentes implicados.
- Información y transparencia, a través de la página Web de <http://aragonparticipa.aragon.es/>
- Convocar una sesión de retorno para la toma en consideración de las aportaciones recibidas.
- Definir un cronograma de trabajo, que contempla a lo largo del mes de marzo la convocatoria del Taller de Conciliación y el Taller de Estructuras Familiares y Vulnerabilidad, así como una sesión de retorno de esta fase del proceso.



A continuación toma la palabra la Directora General de Familia, Dña. Ana de Salas Giménez de Azcárate que enmarca el proceso de elaboración de esta futura Ley en el compromiso del Gobierno de Aragón con las familias haciendo efectivo el mandato recogido en el propio Estatuto de Autonomía, en su artículo 24, de apoyar y proteger a las familias desde los poderes públicos. En este sentido destaca que Aragón cuenta con una rica normativa de familia desde el ámbito de lo privado y con esta futura Ley se pretende incorporar la perspectiva de familia de manera transversal (a todos los Departamentos y Direcciones Generales) a través de una norma de gran calado social sobre la que se pretende conseguir un amplio consenso a nivel político y social con todos los agentes implicados. Tras hacer referencia al proceso de trabajo que lleva implícita la elaboración de esta futura Ley, desde la orden de inicio hasta su remisión a las Cortes para su tramitación parlamentaria y aprobación, pasa a explicar la estructura de la futura Ley, que contempla una parte común (principios generales y medidas de apoyo a la familia) y una parte específica centrada en la conciliación y en las estructuras familiares de especial consideración, que serán objeto de trabajo en los dos talleres planificados. Agradeciendo a todas las personas participantes su interés y asistencia a este taller, cede la palabra a Eva Martínez, Jefa de Servicio de Programas de Atención y Apoyo a la Familia, que se encarga de establecer y definir un marco conceptual común desde el que iniciar la dinámica de trabajo a partir de los siguientes puntos:

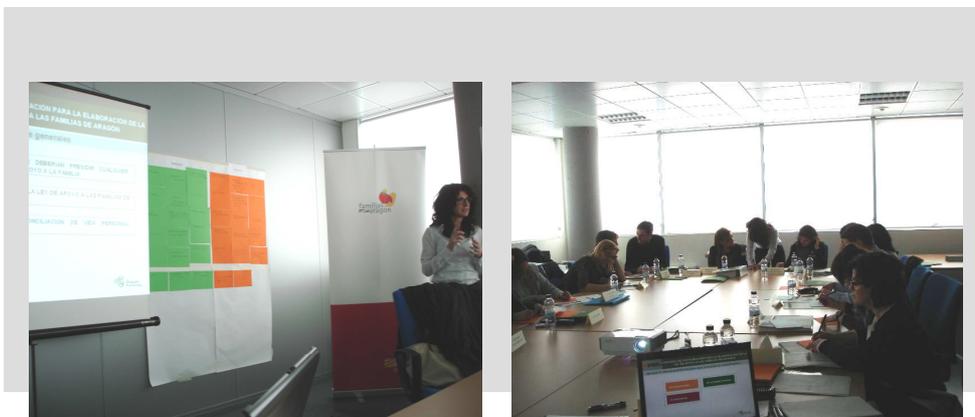
- Encuadre general sobre aspectos vinculados a la conciliación de vida personal, familiar y laboral.
- Problemas derivados por la falta de conciliación en las personas, familias así como en el ámbito social y en el ámbito de la empresa.

- Premisas de partida:
 - Conciliación es equilibrio e igualdad.
 - Los beneficios de las medidas se extienden a las personas y a sus familias, a las empresas y a la sociedad en su conjunto.
 - Medidas desde todos los ámbitos.
- Principales áreas de actuación en materia de conciliación: legislación, sensibilización, servicios y recursos de cuidados para personas dependientes y medidas desde las administraciones públicas y empresas privadas.
- Cambio de mentalidad a través de todas las personas y agentes implicados.

Eva Martínez, finaliza su intervención insistiendo en el carácter transversal de esta futura Ley (perspectiva de familia) y en la riqueza del debate y aportaciones que va a implicar la participación de las personas y entidades representadas en el Observatorio de Familia desde sus respectivos ámbitos de actuación. A continuación cede la palabra al equipo de facilitación para dar comienzo a la sesión de trabajo.

Eva Gurría, facilitadora de EIN Aragón S.L, saluda a las personas asistentes y realiza una presentación de los objetivos del taller y la dinámica de trabajo estableciendo como punto de partida una serie de reglas o normas comunes para favorecer una participación ordenada, diversificada y respetuosa de todas las personas asistentes.

Tras realizar una ronda de presentaciones por parte de las personas asistentes se inicia la dinámica de trabajo cuyos resultados se detallan a continuación, recogiendo en todo momento un elevado nivel de acuerdo y consenso en torno a las aportaciones realizadas en el taller, salvo en las cuestiones puntuales a las que se hace referencia explícita.



A-PRINCIPIOS ESENCIALES QUE DEBERIAN PRESIDIR CUALQUIER ACTUACIÓN EN MATERIA DE APOYO A LA FAMILIA

PRINCIPIOS

- **Justicia Social.**
- **Igualdad.**
- **Protección.**
- **Generalidad (territorial, por edad, etc.).**
- **Sencillez.**
 - Se puntualiza la importancia de que las actuaciones que contemple la futura Ley no impliquen demasiadas dificultades a la hora de demostrar requisitos que permitan acceder a servicios y prestaciones o beneficiarse de ellos.
- **Consenso.**
- **Concreción.**
- **Universalidad.**
- **Flexibilidad.**
- **Sostenibilidad.**
 - Se incide en este aspecto como forma de favorecer la estabilidad en el tiempo de las medidas que contempla.
- **Transversalidad.**
- **Equilibrio Social.**
- **Respeto a la diversidad y a la pluralidad de las familias.**
- **Consideración de todos los miembros de la familia.**
 - Respecto a este principio se considera de interés el principio de consideración a todos los miembros de la familia ya sean dependientes o independientes.
- **Realismo.**
 - Respecto a este aspecto se apunta el escepticismo que puede generar la futura Ley al percibir cierto desinterés por parte del resto del espectro económico y legal de la sociedad al respecto.

B-OBJETIVOS PRIORITARIOS DE LA FUTURA LEY DE APOYO A LAS FAMILIAS DE ARAGÓN

Como cuestión general, las entidades participantes destacaron la estrecha relación entre principios y objetivos, por lo que las aportaciones de este punto de la dinámica guardan estrecha relación con las anteriores.

Así mismo, las diferentes entidades de forma genérica se adhieren a los principios formulados y recogidos en el conjunto de la dinámica.

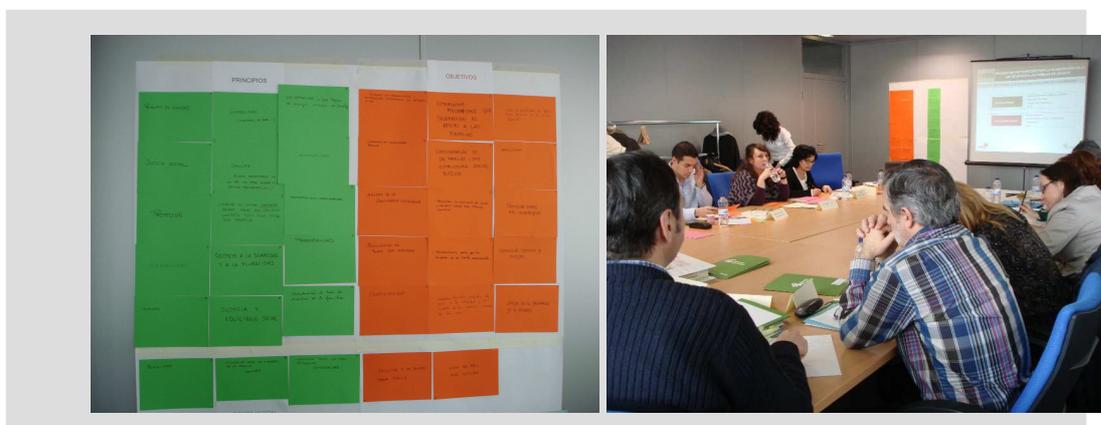
OBJETIVOS PRIORITARIOS

- **Conocer las necesidades y establecer mecanismos de satisfacción de las familias.**
- **Facilitar la cobertura de las necesidades básicas.**
- **Conseguir la conciliación.**
- **Promover la realización de todos los miembros de la familia.**
- **Mejorar la convivencia ciudadana.**
- **Considerar a las familias como estructura social básica.**
- **Establecer mecanismos que desarrollen el apoyo a las familias.**
- **Flexibilizar: posibilitar la adecuación de horarios y calendario laboral según situación familiar.**
 - En este punto se puntualiza que la flexibilidad debería referirse al ámbito público y privado.
- **Estudiar medidas que favorezcan que la empresa no se sienta amenazada o perciba riesgos ante las medidas de conciliación.**
 - Se considera de interés destacar la rentabilidad que puede suponer el apoyo de las empresas a las medidas de conciliación para que la labor conciliadora pueda llevarse a cabo.
- **Concretar medidas de apoyo a la natalidad y al cuidado de niños/as menores de dos años.**
- **Facilitar la formación de familias a las personas jóvenes.**
 - Sobre esta aportación todas las entidades muestran su acuerdo de forma explícita.
- **Hacer más fácil la vida cotidiana, incidiendo en medidas concretas y efectivas.**
- **Protección a los grupos más vulnerables.**
- **Apoyar a las familias para el desarrollo de una sociedad más justa.**

En el transcurso de esta dinámica de trabajo desde el grupo de participación se plantea que pueda especificarse la definición o concepto de familia que contempla la futura Ley. A este respecto se recogen las siguientes aportaciones:

- Se relaciona el concepto de familia con la existencia de situaciones de dependencia.
- No existe una única definición de familia puesto que la familia es variada y plural, por este motivo se considera adecuado utilizar el plural para destacar la diversidad de las familias.
- Utilización del término unidad de convivencia.

Una vez concluidas las aportaciones se plantea al grupo la selección de un objetivo que se considere prioritario para la futura Ley de Apoyo a las Familias, destacándose a nivel general el objetivo de conciliación y también la protección a las familias más vulnerables.



C-CONCEPTOS SOBRE LA CONCILIACION DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CONCEPTOS CONCILIACIÓN

- **Interrelación. En conciliación todo está relacionado.**
- **Mejora de la satisfacción = salud = calidad de vida = reducción de costes.**
- **Equilibrio individual, familiar y social. Cualquier mejora en la familia incide en mejoras sociales.**
- **Flexibilidad y nuevas estructuraciones de horarios.**
- **Equilibrio en las responsabilidades. Corresponsabilidad.**
- **Rentabilidad. La conciliación es rentable a nivel personal y laboral (empresas y administración).**
 - En este punto se presentan discrepancias, una de las personas participantes en la

reunión plantea que si la conciliación hubiera sido rentable desde el punto de vista de la empresa, los logros al respecto serían mayores. Considera que –desde el punto de vista macro o una perspectiva global– la conciliación es positiva, pero desde una perspectiva micro o cortoplacista los beneficios o la rentabilidad de la conciliación resulta cuestionable por la necesidad de hacer frente en algunos casos a nuevas contrataciones, etc.

- En este debate se añade que puesto que la conciliación es una cuestión complicada, está sin resolver aunque es necesario defenderla como algo bueno para poder conseguirla.
- Otra de las aportaciones realizadas incide en que la conciliación termina siendo un concepto “trampa” porque la mayor parte de las cargas o funciones que conlleva continúan recayendo principalmente sobre las mujeres. Por este motivo, considera que sería más adecuado hablar de corresponsabilidad. Así mismo, pone de manifiesto la importancia que tiene dar mayor visibilidad a las tareas desempeñadas por las mujeres y el ahorro que para el estado supone los roles que estas asumen de manera tradicional (cuidado de menores y personas dependientes, funciones de mediación, etc.).
- En este debate se introduce la necesidad de generar cambios de mentalidad en el ámbito del empresariado.
- Hay aportaciones sobre la conciliación como algo positivo por lo que hay que seguir trabajando. Se señala el interés de la puesta en marcha de acciones que permitan transmitir –y visualizar por parte de la empresa– los beneficios de la conciliación para las personas que trabajan (satisfacción, calidad, entusiasmo) y para la empresa a largo plazo.
- Por otro lado, se hace referencia al incremento de consultas jurídicas que vienen recibiendo por parte de mujeres que perciben con preocupación, especialmente en estos momentos de crisis, los riesgos o incluso la pérdida del empleo que puede implicar acogerse u optar por medidas de conciliación, permisos, etc. en su empresa. La percepción de estos riesgos ha llevado a algunas mujeres, incluso, a reconsiderar o adelantar su incorporación al puesto de trabajo antes de finalizar su baja, etc. Por otro lado, aunque estos riesgos no se perciben o plantean de igual forma en el caso de los hombres siguen existiendo barreras e inseguridades a la hora de solicitar el disfrute de permisos de paternidad, etc.
- Se introducen algunos aspectos más de interés a este debate entre los que destacan:

- ✖ La situación de crisis económica hace que mujeres que optaban por trabajar en casa ahora necesiten un trabajo.
 - ✖ En el mundo laboral existe miedo a las personas con responsabilidades familiares. Situaciones de monoparentalidad o familias con mayor número de hijos son percibidas como una amenaza.
 - ✖ En el ámbito laboral se suele relacionar flexibilidad o conciliación con dejación de responsabilidades por parte de quien solicita esas medidas, dado que todavía la productividad suele estar medida en función de horas presenciales de trabajo.
- **Superación del machismo y la dualidad. Existencia de desigualdad.**
 - **Redistribución de la riqueza hacia familias dependientes o familias con niños o personas con deficiencias graves.**
 - **Jornada laboral.**
 - **Permisos.**
 - **Derechos laborales.**
 - **Medidas de compensación a empresas que favorezcan la conciliación.**
 - **Apoyo a la natalidad.**
 - **Uso del tiempo.**
 - **Corresponsabilidad doméstica.**
 - **Corresponsabilidad en el trabajo, roles, etc.**

En el debate se plantea a la Dirección General de Familia si está prevista una definición de familia para la futura Ley.

La Dirección General de Familia pone de manifiesto que sería interesante conocer y plantear a las personas participantes en el taller qué concepto se considera más adecuado, partiendo siempre de la pluralidad y heterogeneidad para dar cabida a todos los miembros dado que familia es un concepto de unidad.

En las aportaciones realizadas respecto a este tema se introducen los matices de personas unidas por lazos afectivos, consanguinidad o convivencia. Asimismo se considera que la definición de familia, en la futura Ley, debería ser lo más amplia posible para que pudiera incorporar a toda la diversidad de familias y evitar los tradicionalismos que denota la propia palabra.

En acuerdo con esta última aportación se plantea que la definición de familia a contemplar en la futura Ley debería ser generalista y amplia, aunque desde el punto de vista operativo y de su aplicación será necesario definir o delimitar los límites.

BARRERAS/DIFICULTADES QUE PRESENTA LA CONCILIACIÓN

Tras la pausa-café, continúa la sesión de trabajo a través de una nueva dinámica centrada en la identificación de las principales barreras o dificultades que la conciliación presenta en cuatro ámbitos diferenciados: en las personas, en las familias, en la sociedad y en el ámbito laboral. Los resultados de las aportaciones recogidas son los que siguen a continuación:

BARRERAS/DIFICULTADES EN LAS PERSONAS

- **Conciliar supone asumir mayores responsabilidades y una mayor carga de trabajo, en casa y en el trabajo.**
- **Falta de concienciación.**
- **La situación económica y personal de cada persona condiciona las opciones o posibilidades a la hora de conciliar.**
- **Diferencias en la vivencia del tiempo (hombres, mujeres, jóvenes, etc.).**
- **Existencia de barreras ideológicas.**
- **Mentalidad, educación y barreras de género (desde niños).**
 - Se puntualiza que las diferencias en los roles de género se transmiten constantemente desde el entorno, a través de los medios de comunicación, etc.
 - Una de las personas participantes, desde su experiencia como educadora, señala que con el fin de intentar romper los estímulos que sobre la cultura de género reciben de forma externa los niños/as desde las aulas de juego propician que todos los niños y niñas jueguen con juguetes de todo tipo.
 - Se recogen diferencias de opinión entre los participantes a la hora de considerar la transmisión de roles de género o la diferenciación sexual de roles a través de los juguetes.
- **Sentimiento de culpabilidad, social y personal, por conciliar y estrés derivado de ello (Doble ausencia, qué pensarán).**
- **Desigualdades en el reparto de responsabilidades, miedo a delegar y autoexigencia.**
 - Se matiza esta barrera haciendo referencia a la “hiperresponsabilidad”.
- **Existencia de un “Techo de cristal” que limita la promoción y desarrollo profesional de la mujer.**

- **Falta de corresponsabilidad de las tareas familiares.**
- **La gestión de la vida cotidiana (médico, compras, aseo, asuntos personales, etc.), resulta mucho más complicada para las mujeres, especialmente para las “mujeres sándwich” que afrontan la atención o cuidado de personas dependientes (ascendientes/descendientes).**
 - En este punto se hace referencia al concepto de “suelo pegajoso” –relacionado con el de “techo de cristal”–, como forma de referirse a las obligaciones y responsabilidades, casi siempre relacionadas con el ámbito doméstico y familiar y con el día a día, en las que muchas mujeres se ven atrapadas, y que terminan condicionando su desarrollo profesional.
- **La red de apoyo social y familiar condiciona las posibilidades de conciliación, especialmente en lo que se refiere a cuidado de personas dependientes.**
- **Decisión personal.**
- **Incompatibilidades ocasionadas por los horarios laborales, comerciales, etc.**

BARRERAS/DIFICULTADES EN EL ÁMBITO FAMILIAR

- **Las responsabilidades familiares fuera de la propia unidad de convivencia suponen una dificultad extra en la vida cotidiana de aquellas personas que las afrontan y se hacen cargo de ellas. (Por ejemplo: cuidado y atención de mujeres y hombres mayores que viven solos).**
- **Falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar por parte de los miembros de la familia.**
- **Incompatibilidad de horarios entre centros trabajo y colegios.**
- **Falta de red de apoyo o ayuda de familiares que puedan colaborar.**
 - Se puntualiza que la falta de red de apoyo social y familiar es diferente cuando se trata del cuidado de hijos/as –donde suele haber mayor corresponsabilidad– que cuando se trata del cuidado de ascendientes. En relación a este último punto se recogen discrepancias por parte de varias de las personas participantes.
- **Existencia de situaciones de dependencia en el ámbito familiar.**
- **Falta de cambio de mentalidad en parte de la población joven.**
- **Falta de red de servicios de apoyo para situaciones de dependencia, etc.**
- **Mentalidad, Machismo, roles de género, roles de cuidado.**
- **Problemas de pareja ocasionados por temas de conciliación.**
- **Todavía son pocos los hombres que acceden o utilizan los permisos de conciliación.**

- **Posibilidad real de conciliación de todos los miembros o posibilidad de alternancia.**
 - Sobre este aspecto, se añade que en ocasiones el conjunto familiar está de acuerdo y pacta una estrategia de conciliación que posibilite el desarrollo profesional de sus miembros. Sin embargo, el propio ámbito laboral (las condiciones de trabajo de cada miembro) no ofrece las mismas posibilidades reales a todos para que esto pueda ser llevado a cabo y con frecuencia suele ser la mujer quien cede, al ser la que menor cantidad de dinero aporta por su trabajo.
- **Situación familiar particular (número de menores a cargo, mayores, etc.).**

BARRERAS/DIFICULTADES EN EL ÁMBITO SOCIAL

- **Existencia de diferencias culturales, ideológicas e idiomáticas.**
- **Las barreras arquitectónicas suponen un freno para la autonomía de personas con discapacidad, e implica la necesidad de apoyo social o familiar.**
- **La influencia de los medios de comunicación y medios en general contribuyen a transmitir y perpetuar estereotipos y roles de género que se tramiten a través del lenguaje gestual, etc.**
- **Todavía existe poca concienciación a la hora de hablar de derechos de bienestar social.**
- **Falta concienciación social en asuntos relacionados con la conciliación.**
 - Se puntualiza que se tiene demasiado en cuenta el “que dirán” de la gente.
- **No se da la importancia que tiene conciliación.**
- **Existe una escasa conciencia y sensibilización sobre la ausencia de ayudas a la conciliación.**
- **Percepción social sobre las tareas propias de cada sexo.**
- **Incompatibilidad de horarios. El horario de escolarización merma o limita la posibilidad de realizar asuntos personales.**
- **Las elevadas tasas de desempleo hacen que en la actualidad muchas mujeres puedan disponer de más tiempo para realizar tareas de cuidado, atención, etc. aunque esto no puede confundirse con conciliación. Estas mujeres necesitan horario y tiempo para volver a entrar en el mercado laboral.**
- **Servicios de conciliación insuficientes: plazas en escuelas infantiles, encarecimiento de estos servicios, etc.**
- **Desigualdad territorial. Existencia de mayores dificultades para la conciliación en el ámbito rural.**

BARRERAS/DIFICULTADES EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- La falta de visión, cultura y sensibilización en la empresa hacia temas de conciliación hace que esta no se perciba como un beneficio. Imaginario colectivo empresarial en España.
- Las ayudas a empresas para favorecer la conciliación son escasas.
- La empresa percibe riesgos en la conciliación al entender que puede suponer una merma en la productividad. (Visión macroeconómica).
- Varonización de las jefaturas de la administración pública.
- Con frecuencia los trabajadores/as perciben peligro o riesgo de pérdida de su empleo por la solicitud de permisos, reducciones de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes, etc. especialmente en la situación actual.
 - Se matiza que también los hombres perciben con temor la solicitud de estos permisos o reducciones de jornadas.
- Existe una falta de Responsabilidad Social en las Empresas.
- La desigualdad de salarios y condiciones de trabajo hace que no siempre sea elegible qué miembro de la familia opta por solicitar medidas de conciliación, aunque generalmente suele coincidir con la mujer.
- Algunas profesiones encuentran mayores dificultades para flexibilizar sus horarios de trabajo, por lo que opciones como el teletrabajo no pueden plantearse.
- Existencia de mayores dificultades para conciliar en las empresas que en las administraciones públicas. Existencia de mayor igualdad (en salarios) en las administraciones públicas.
- La pérdida retributiva es un factor que influye y condiciona la solicitud de permisos, reducciones de jornada, etc.
- En la Administración y en muchas empresas el trabajo se mide tomando el tiempo como unidad de medida y no el cumplimiento de objetivos o productividad.
- Escasa flexibilidad horaria en el ámbito laboral.
- Existencia de un “techo de cristal” y un “suelo pegajoso” en el imaginario colectivo que termina atrapando a muchas mujeres en el ejercicio de responsabilidades familiares en detrimento de su desarrollo profesional.



MEDIDAS/ACTUACIONES PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

Una vez analizadas las dificultades o barreras para la conciliación, las personas participantes en la sesión tuvieron la oportunidad de aportar ideas o medidas de apoyo a la conciliación con el fin de que pudieran ser tomadas en consideración en la elaboración de la futura Ley.

Al comienzo de la dinámica, se plantea desde el grupo cómo puede esta futura Ley incorporar medidas de apoyo concretas o referidas a las personas. Gema Domínguez, Asesora Técnica de la Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación, responde que esta fase interna del proceso de participación no parte de un texto o documento de partida sobre el que trabajar, por lo que estos talleres van a servir de apoyo para su construcción poniendo énfasis en las diferentes voces de los agentes llamados a participar, aunque recuerda que es decisión última del ejecutivo la aprobación del mismo. Asimismo, avanza que en la sesión de retorno prevista se realizará una puesta en común de las conclusiones de estos talleres en la que se informará de las repercusiones de las aportaciones recibidas en los talleres en el texto legal que se pretende elaborar.

Por su parte desde la Dirección General de Familia se plantea que a través de esta dinámica se pretende recoger ideas desde el día a día y desde el ámbito de trabajo de cada participante

que, expresadas en forma de medidas, sirvan para su valoración y reconocimiento dentro de la futura Ley.

Respecto a este aspecto desde el grupo se realiza una aportación informando que pese a que la futura Ley tiene un carácter generalista es habitual que pueda recoger ámbitos de actuación en los que desarrollar medidas de apoyo, que posteriormente serán objeto de desarrollos normativos, decretos, etc.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

EN LAS PERSONAS

- **Introducir, en el 35% del currículo escolar que puede ser definido por las CCAA, contenidos relativos a la igualdad que favorezcan la conciliación.**
 - Igualmente se propone incorporar estos contenidos a la formación universitaria.
 - Asimismo, se proponen acciones relacionadas con la educación emocional y formación en asertividad dirigida a jóvenes.
- **Campañas de sensibilización, a través de los medios de comunicación, que promuevan cambios de roles.**
- **Educar en igualdad y respeto a las diferencias en el reparto de tareas domésticas (no pasa nada si se hace de forma diferente).**
- **Promover la Incorporación de servicios de ludoteca o cuidadores/monitores en las acciones formativas, jornadas, etc.**
- **Establecer medidas de igualdad entre hombre-mujer.**
 - Se comenta la necesidad de sensibilizar a la población en materia de igualdad entre mujeres y hombres con la finalidad de provocar un cambio de mentalidad.
- **Medidas de sensibilización sobre corresponsabilidad doméstica dirigidas al resto de miembros de la familia.**
- **Fomentar una mayor formación en coeducación para quienes tienen una responsabilidad más directa.**
- **Formación en nuevas masculinidades.**
- **Creación y fomento de talleres formativos destinados a diferentes colectivos (jóvenes, mayores, ámbito rural, etc.).**
 - Se comenta la necesidad de organizar acciones formativas en igualdad dirigida a las mujeres.
- **Difusión y concienciación en materia de derechos y deberes.**

- Realización de un estudio que recopile medidas de apoyo a la conciliación existentes en otros países.
- Establecimiento de medidas que favorezcan la igualdad de salarios y de horarios entre hombres y mujeres.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO FAMILIAR

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar mediante la organización de campañas en los medios de comunicación, colegios, etc.
- Establecimiento de ayudas a la natalidad para favorecer la creación de familias
- Impulso a la Red de guarderías públicas de Aragón.
- Subvenciones/ayudas orientadas a favorecer una mayor autonomía a personas dependientes tanto en el hogar como en la calle: acondicionamiento y mejoras en el hogar, etc.
- Ampliación de la red de servicios de atención fuera del horario lectivo, en vacaciones escolares, etc.
- Promoción de programas de apoyo en recursos familiares (cuidarte).
- Creación de ayudas económicas y servicios para programas respiro.
- Educación a través de campañas de sensibilización.
- Incorporar a la familia de forma transversal en todos los ámbitos de la administración y en cualquier política. Perspectiva de familia.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO SOCIAL

- Potenciar la educación infantil (0 a 3 años).
- Organización de acciones de formación para sensibilizar a los medios de comunicación sobre la transmisión de valores en torno al género, las unidades familiares (nuevos modelos familiares, etc.).
- Programas de integración y concienciación en salud mental y discapacidades
- Ayudas económicas o implantación de servicios que favorezcan la conciliación: espacios para comer, canguros (urgentes), guarderías en centros de trabajo, etc.
- Promoción de asociaciones y servicios que favorezcan el ocio compartido de los hijos (componente intergeneracional).

- Promover los “bancos de tiempo” y “ayuda mutua” en asociaciones de vecinos.
- Tener en consideración la perspectiva de “familia” en la legislación.
- Creación de servicios de apoyo a la conciliación familiar: escuelas infantiles, apertura de centros por la tarde, centros de día para personas dependientes.

- Promover cambios en los horarios escolares (Educación primaria). Establecimiento de la jornada continua.
 - Se apunta la necesidad de dotar a los colegios de medios para la implantación de horarios flexibles.
 - Se propone la posibilidad incorporar la elección de centros según jornada u horario escolar.
- Fomento del asociacionismo y apoyo económico (principalmente APAS).
- Programas educativos no sexistas.
- Acciones de sensibilización sobre los problemas que tienen las mujeres para conciliar.
- Servicios y recursos de apoyo para madres y personas que se encuentran en búsqueda de empleo. Considerar la búsqueda de empleo como situación a contemplar dentro de los recursos de apoyo a la conciliación.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

EN EL ÁMBITO LABORAL

- Eliminación del control horario del personal dentro de la administración pública, como medida de evaluación del desempeño de su trabajo.
- Promover el teletrabajo dentro de la administración pública.
 - Se propone la creación de incentivos para la implantación del teletrabajo.
- Implantar beneficios fiscales para empresas (en especial a PYMES) con trabajadores/as acogidos a permisos, reducciones de jornada, etc.
- Introducir en la baremación de convocatorias de concursos públicos, criterios que puntúen a empresas licitadoras que tengan adoptadas medidas de conciliación como política de recursos humanos.
 - Se menciona el establecimiento de deducciones en impuestos autonómicos para empresas que favorezcan la conciliación familiar.
- Apoyo a empresas para la contratación de personas dependientes.
- Realización de campañas de sensibilización en medios de comunicación.

- Creación de un sello distintivo de reconocimiento o premios a empresas conciliadoras o con implantación de medidas potentes de conciliación.
 - Se informa que existe un premio a empresas familiarmente responsables.
- Organización de un foro anual de buenas prácticas de empresas que tengan implantadas medidas de conciliación.
- Potenciar el trabajo por objetivos dentro de la administración pública.
- Establecimiento de ayudas para la creación de servicios que favorezcan la conciliación: convenios con guarderías, acceso a parking, comedores, etc.
- Estudios de organización laboral que permitan la conciliación y el cambio de mentalidad sin perjuicio de la productividad.
- Deducciones en impuestos autonómicos para empresas que favorezcan la conciliación.
- Establecer medidas y promover estudios en las administraciones públicas que favorezcan la conciliación.
- Creación de guarderías en lugares de trabajo (promover alianzas entre empresas para conseguir para minimizar el coste económico de estos servicios).
- Se menciona la implantación de servicio de guarderías para poder dejar a los niños/as en momentos puntuales.
- Incentivar la implantación de nuevos métodos de trabajo que favorezcan la conciliación.
- Apoyo económico a empresas conciliadoras (para gestiones y bienestar social).
- Implantación del horario laboral europeo. (Cerrar los comercios a las 18:00 horas y fines de semana para todos).
 - Sobre esta cuestión no existe acuerdo entre las personas participantes.

Implantación de más de tres moscosos en la administración pública

- Implantación de medidas en la organización del trabajo (horarios, permisos, teletrabajo, etc.) para conseguir una mayor flexibilidad.



5.-RECAPITULACIÓN Y CIERRE

Finalizada la dinámica de trabajo, la facilitadora de la sesión procede a realizar una recapitulación de las aportaciones para cada una de de las cuestiones trabajadas. En esta recapitulación destaca la cantidad y calidad de las aportaciones recogidas así como el elevado nivel de consenso que ha existido en los aspectos trabajados, pese a la diversidad de ámbitos que han estado representados a través de las entidades y agentes que han participado en la sesión de trabajo.

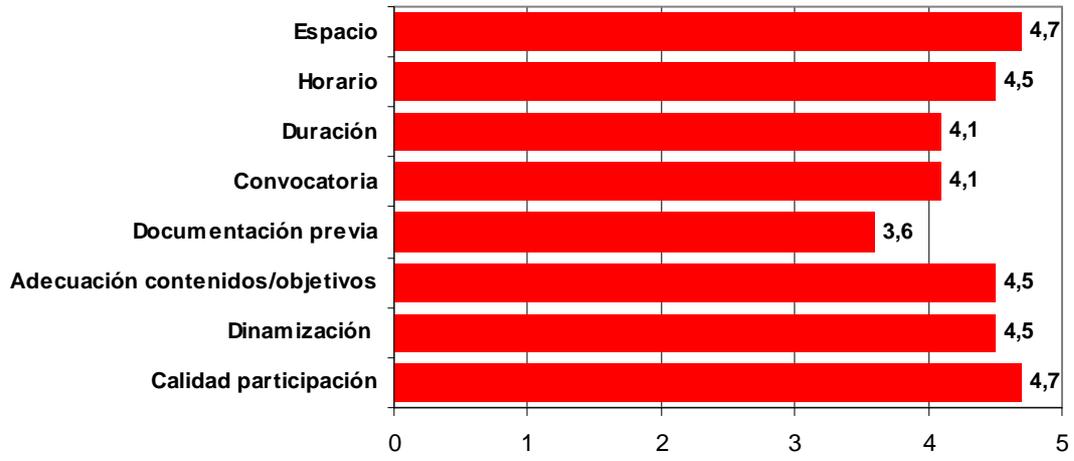
Tras solicitar a las personas asistentes la cumplimentación del cuestionario de evaluación del taller, cede la palabra a Gema Domínguez, Asesora Técnica de la Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación quien informa de la próxima publicación del acta del taller en la página web <http://aragonparticipa.aragon.es> así como de la posibilidad de plantear modificaciones o matizaciones a la misma poniéndose en contacto con la Dirección General de Familia o con la Dirección General de Participación Ciudadana, Acción Exterior y Cooperación. Asimismo, informa que el próximo 26 de marzo de 2013 tendrá lugar la sesión de retorno con la que concluirá la fase interna de este proceso participativo y en la que se podrán conocer las conclusiones y valoraciones de los talleres realizados. Invitándoles a participar en la sesión de retorno, agradece la asistencia y generosidad de todas las personas participantes.

Toma la palabra, Eva Martínez, Jefa de Servicio de Programas de Atención y Apoyo a la Familia que reitera su agradecimiento a todas las personas y entidades participantes por el tiempo dedicado y las aportaciones realizadas, animándoles a participar en la sesión de retorno prevista para el próximo día 26 de marzo.

6.-EVALUACIÓN DEL TALLER

A continuación se recogen los resultados obtenidos a través del cuestionario de evaluación cumplimentado por las personas que participaron en el taller. A través de este cuestionario se puntúan diferentes aspectos relacionados con la organización, contenidos y desarrollo del taller de acuerdo con una escala de valoración de 1 a 5 puntos, donde 1= Nada satisfactorio y 5=Muy satisfactorio.

**Evaluación Taller Conciliación.
(Puntuación Escala 1-5)**



ANEXOS:

- CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL TALLER



**PROCESO DE PARTICIPACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE LA
LEY DE APOYO A LAS FAMILIAS DE ARAGÓN
-FASE INTERNA-**

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TALLERES/MESAS
DELIBERATIVAS**

Taller de Conciliación. 13 de marzo de 2013

- 1- Por favor, en una escala de 1 a 5 valore los siguientes aspectos relacionados con el Taller/Mesa de debate en el que ha participado, siendo:

1=Nada satisfactorio y 5=Muy satisfactorio

Aspectos a valorar:		Puntuación				
1	Espacio de trabajo	1	2	3	4	5
2	Horario de las sesiones	1	2	3	4	5
3	Duración de las sesiones	1	2	3	4	5
4	Convocatoria	1	2	3	4	5
5	Documentación previa	1	2	3	4	5
6	Adecuación de contenidos a los objetivos de la sesión	1	2	3	4	5
7	Dinamización de las sesiones	1	2	3	4	5
8	Calidad de participación	1	2	3	4	5

- 2- Sugerencias/Valoraciones/Propuestas

