LA CORRESPONSABILIDAD
EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

DESARROLLANDO NUEVOS VALORES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD

FINANCIADO POR:

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013

Cada vez más cerca de las personas

Cruz Roja

Edita:

Cruz Roja Española, Reina Victoria 26, 28003 Madrid
Email de contacto: tecorresponde@cruzroja.es
Fotografía de portada cedida por: Rubén Toquero González
Diseño y maquetación: LOVE Publicidad
Depósito legal:

Copyright: Cruz Roja Española

Cualquier parte de este documento puede ser citada, copiada, traducida a otros idiomas o adaptada para satisfacer las necesidades locales sin autorización previa de Cruz Roja Española, a condición de que se cite claramente la fuente.

ÍNDICE

- ABORDAR LOS RETOS MIRANDO AL FUTURO
- HACIA UN NUEVO MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL: CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD
- ¿QUÉ IMPLICA SER UNA EMPRESA CORRESPONSABLE?
- SÁCALE PARTIDO A LA CORRESPONSABILIDAD
- CONOCE E INFORMA A TUS TRABAJADORES/AS SOBRE EL MARCO JURÍDICO
- INNOVA Y VE MÁS ALLÁ...
- SI QUIERES SABER MÁS..., RECURSOS, BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS.

ABORDAR LOS RETOS MIRANDO AL FUTURO

NUEVAS REALIDADES, NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Las sociedades avanzan, cambian y se van configurando nuevas realidades y retos a los que dar respuesta. Las empresas forman parte también de este entorno y tienen que adaptarse a nuevas situaciones y demandas, creando y/o ajustando las estrategias que ponen en marcha.

Por un lado la incorporación de las mujeres al mercado laboral y la necesidad de repartir las tareas y responsabilidades que hasta ahora recaían casi en exclusividad en éstas, el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población y el incremento de la esperanza de vida , la insuficiente cobertura de los servicios de atención a la dependencia, la incompatibilidad de horarios laborales con otros como el de colegios y escuelas… convierte la **conciliación entre la vida personal, familiar y laboral** en uno de los **pilares** para el funcionamiento y la sostenibilidad tanto de nuestras sociedades como de las empresas.

Por otro lado nos encontramos ante un nuevo escenario de inestabilidad económica, de cambios continuos y de un aumento de la competitividad en un mercado globalizado, lo que significa que sólo las empresas que tengan la capacidad de adaptarse y que cuenten con los mejores trabajadores y las mejores trabajadoras podrán sobrevivir. Cada vez más la competitividad de las organizaciones empresariales depende de las personas, de su saber hacer y de su compromiso con el proyecto empresarial, y para que el talento no se vaya, la **conciliación es una estrategia fundamental** ya que está considerada como una de las principales formas de **retención en la empresa.**

La necesidad de buscar soluciones a entornos cada vez más complejos, interdependientes y cambiantes obliga a sintonizar las necesidades y objetivos personales, los tiempos de ocio, la formación continua, la carrera profesional, el disfrute de la familia y del entono próximo con el posicionamiento estratégico de la empresa como una de las respuestas que la ciudadanía espera.

Cruz Roja y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad conscientes de la relevancia de la conciliación como herramienta fundamental para el acceso y la permanencia en el empleo, queremos trasladar a las empresas, a través de estas páginas, la necesidad de adaptar el modelo de gestión a la nueva situación social y económica en el marco de su **Responsabilidad Social Empresarial.**

Esta iniciativa ha sido posible gracias a la cofinanciación de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

HACIA UN NUEVO MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL: CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD

LA SOCIEDAD GANA Y TU EMPRESA TAMBIÉN. INVIERTE EN CORRESPONSABILIDAD

La construcción de una sociedad más igualitaria es un indicador de competitividad y por tanto no es ajena al mundo empresarial. Según Naciones Unidad la igualdad de género está "directamente en relación con la mayor competitividad económica". Las empresas cada vez son más conscientes del papel que juegan las políticas de conciliación para garantizar la igualdad y, va en aumento el número de empresas que invierten recursos para que su personal pueda conciliar las diferentes facetas de su vida.

La sociedad ha ido avanzando hacia posiciones cada vez más igualitarias. Acorde con esta demanda social se han implementado medidas y leyes para facilitar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades. Estas iniciativas impulsan medidas que permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomentan la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Sin embargo aún hay que seguir avanzando. Hoy en día existen dificultades para hacer compatibles la vida personal, familiar y laboral. Estas dificultades afectan especialmente a muchas mujeres, ya que sobre ellas siguen recayendo, en mayor medida, las responsabilidades derivadas del ámbito doméstico y de los cuidados. Esto hace que estas mujeresvean truncados su desarrollo y carrera profesional., Pero también afectan al conjunto de la sociedad. En el caso del mercado de trabajo esta incompatibilidad supone una pérdida de un porcentaje importante de talento y por tanto que el mejor perfil no sea siempre el criterio en base al cual efectuar la selección de trabajadores y trabajadoras. A modo de ejemplo:

- Según datos del Instituto de la Mujer, de las personas que no buscan empleo por razones familiares en el primer trimestre de 2012 el 95,32% son mujeres.
- A pesar de que cada vez hay más mujeres que optan por desarrollarse en el mercado laboral, su tasa de actividad sigue siendo muy inferior a la de los hombres: 53,41 en el caso de las mujeres, 67,18 en el caso de los hombres (EPA III Trimestre 2012).
- Según datos del tercer trimestre de la EPA hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan sólo 130.800 hombres.
- El 74% de los contratos a jornada parcial (EPA III Trimestre 2012) se realizan con mujeres.

El desarrollo de políticas de conciliación que permitan a hombres y mujeres compatibilizar su vida personal, familiar y laboral, no es responsabilidad única de las empresas. Es necesario un cambio de mentalidad y una mayor implicación de los diferentes agentes sociales y de la ciudadanía desde una responsabilidad conjunta para construir una sociedad basada en el bienestar de las personas y en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de la empresa son necesarios también cambios organizativos destinados a conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo.

- El **entorno familiar** tiene que asumir un reparto equitativo de tareas y responsabilidades.
- Los **servicios públicos** deben de ampliar la red de apoyo a la conciliación y facilitar el acceso.
- Y las **empresas** tienen que entender que a través de nuevas formas de gestión empresarial y de organización del tiempo pueden tener un papel activo a la hora de tener en cuenta las necesidades de sus trabajadores/as.

"La corresponsabilidad es tarea de toda la sociedad"

En el caso de la empresa, la dirección y cada área o departamento de la empresa debe tener integrada la corresponsabilidad como un elemento más en su gestión.

¿QUÉ IMPLICA SER UNA EMPRESA "CORRESPONSABLE"?

Corresponsabilidad en el entorno laboral es **responsabilizar al empresariado para cuidar los intereses personales de su plantilla y es responsabilizar a la plantilla de las necesidades de la empresa**. Es estudiar mejor la forma de repartir la organización del tiempo y del trabajo.

Por tanto, la corresponsabilidad en las empresas es:

- **Comunicación y negociación** para buscar soluciones entre las personas trabajadoras y la empresa.
- **Flexibilidad** como mecanismo para cubrir las expectativas de la plantilla y de la empresa.

SIGNIFICA

- **Una inversión, no un gasto**

  Las empresas que han aplicado políticas o medidas de corresponsabilidad, a la larga obtienen grandes beneficios.

- **Un activo**

  Las medidas de corresponsabilidad incrementan la motivación de la plantilla e influyen directamente en la implicación de la misma con los objetivos de la empresa y en el compromiso con la misma. Una plantilla motivada, implicada y comprometida es el mejor activo de una empresa.

NO SIGNIFICA

- **Disponibilidad total**

  España es uno de los países de Europa donde más horas se trabaja y, a la vez, donde la productividad por hora trabajada es menor.

  El tiempo y la presencia física ya no son criterios relevantes ni referentes para medir el compromiso con la empresa.

- **Trabajar menos**
- **Disminuir la productividad**
- **Rebajar responsabilidades**
- **Dirigir solo las medidas para que las mujeres puedan conciliar**

Conciliar significa ganar.
La plantilla gana en bienestar, la empresa en productividad.

SÁCALE PARTIDO A SER CORRESPONSABLE

Incluyendo la corresponsabilidad en nuestra empresa, ¿en qué aspectos podemos **ganar o mejorar**?

- En una reducción del **"absentismo presencial" y/o "absentismo emocional"** (empleado/a presente pero que tiene la cabeza en preocupaciones relacionadas con su vida personal o familiar) al sentirse la plantilla más comprometida con la empresa.

Las empresas que han implantado políticas de conciliación han reducido en un 30% el absentismo según se recoge en la guía "Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña" de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

La familia de la persona empleada empieza a convertirse en un nuevo Stakeholder (grupo de interés) de las empresas como son los/as proveedores/as, la clientela y la comunidad local.

- **En una disminución de la rotación laboral y por tanto, disminución de costes de reclutamiento, selección, formación y adaptación.**

Las empresas que no tienen políticas de conciliación tienen una rotación laboral de un 20% más elevada que las que contemplan estas medidas.
"Guía de BBPP de la empresa Flexible". Centro Internacional trabajo y familia. IESE. Consejería de empleo y mujer de la Comunidad de Madrid

- En una **mejora del clima laboral.**

Las personas producen más y mejor en la empresa cuando:

- Se sienten bien en el puesto de trabajo. Para ello no basta con el sueldo, las posibilidades de promoción…la conciliación es un factor clave del llamado salario emocional.
- Un gran número de personas cambiarían algunas de sus compensaciones económicas por medidas de flexibilidad para poder conciliar la vida laboral, familiar y personal.

- En una **retención del talento.**

El trabajo tiene la capacidad de resultar atractivo si sus condiciones también lo son. La conciliación representa un valor añadido en las condiciones laborales.

- En una **mejora de la productividad.**

Más bienestar=Más compromiso
=Más rendimiento

Menos bajas=Menos costes

- **En una mejora de la imagen pública ante clientes, potenciales clientes, otras empresas y ante las Administraciones Públicas (Responsabilidad social Corporativa, bonificaciones a la seguridad social, ventajas fiscales).**

La normativa vigente en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito del empleo incluye bonificaciones relativas a:

- Contratos de **interinidad** que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras durante los **periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia.** (RDL 11/1998, Ley 12/2001 (DA 2ª))
  - 100% de la cuota empresarial del interino o de la interina.
  - 100% de la cuota del trabajador o trabajadora en situación de maternidad.

  En ambos casos mientras dure la sustitución.

- Contratos de **interinidad** con personas beneficiarias de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores o trabajadoras en situación **de excedencia por cuidado de familiares.** (D.A. 14ET)
  - Reducción del 95%, 60% y 50% de la cuota por contingencias comunes durante el primer, segundo y tercer año respectivamente de excedencia.

- Contratos de **interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género** que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo (Ley Orgánica 1/2004)
  - 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, mientras dure la sustitución o 6 meses en el caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Por otro lado, desde la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad hay una línea de subvenciones para la elaboración de planes de igualdad para facilitar que empresas con plantillas inferiores a 250 trabajadores/as pongan en marcha voluntariamente planes de igualdad para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como ofrece un servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración dichos planes.

- **En mayores posibilidades de conseguir contratos públicos y subvenciones públicas.** Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal pueden ser criterios a valorar.

Distintivo "Igualdad en la empresa". Se trata de una marca de excelencia en igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que sirve de reconocimiento y estímulo a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

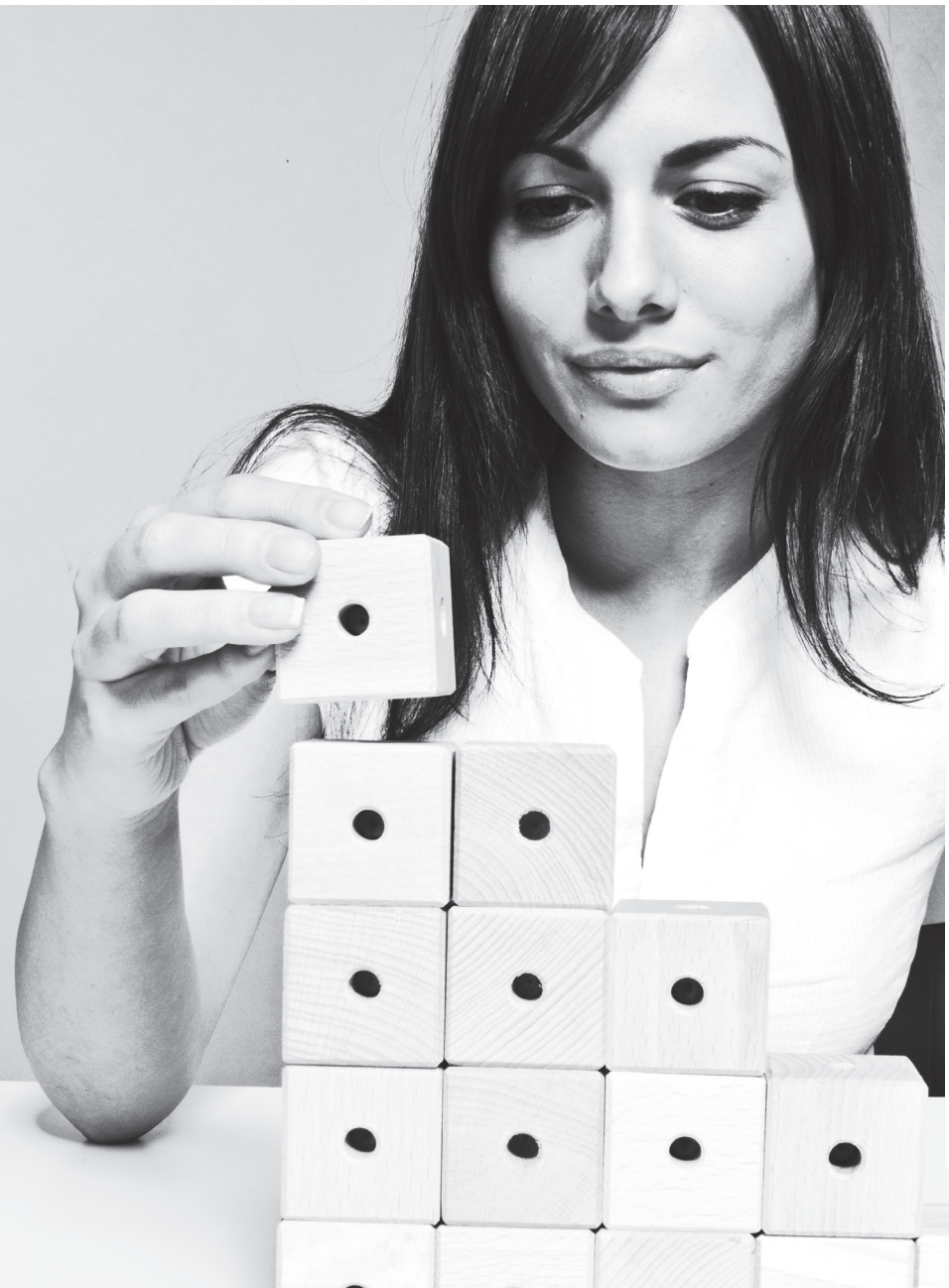
Entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de este distintivo se incluyen las actuaciones tendentes a fomentar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque las empresas distinguidas deben demostrar que mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió el distintivo "Igualdad en la Empresa" a través de un informe anual.

La distinción de excelencia en la aplicación de políticas de igualdad puede ser utilizada en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Igualmente las empresas que han recibido dicho galardón pueden utilizarlo cuando se presentan a procedimientos de contratación pública o en la solicitud de subvenciones.

Un buen ambiente de trabajo, con un equipo sólido y estable supone a la larga un aumento de la productividad y de los beneficios empresariales.

CONOCE E INFORMA A TUS TRABAJADORES/AS SOBRE EL MARCO JURÍDICO



- En la actualidad existe todo un marco legal para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
  - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
  - Ley Orgánica 3/2007 ,de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Es importante que tanto las empresas como los y las trabajadoras conozcáis la legislación que recoge los requisitos mínimos de obligado cumplimiento. Para facilitar esta tarea en cada uno de los siguientes apartados encontrarás un resumen de las principales características de los permisos que regulan:
  - Permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones…)
  - Permisos no retribuidos (reducción de jornada, excedencias…)

Las leyes avanzan, que tu empresa avance también

PERMISOS	CARACTERÍSTICAS			A QUIÉN SE DIRIGEN ESTAS MEDIDAS
Retribuidos	Maternidad	**Duración: 16 semanas**	▪ Ampliación a dos semanas más por cada hijo/a en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. ▪ Ampliación a dos semanas más en los casos de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad. (cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%) ▪ En el caso parto prematuro o cuando hijo/a precise hospitalización a continuación del parto, una vez completado el periodo de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas, puede interrumpirse y reanudarse a partir de la fecha del alta hospitalaria por el periodo que reste por disfrutar. Si la hospitalización es superior a 7 días el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas. En el caso de fallecimiento de hija o hijo no se interrumpe el permiso.	La madre: 6 semanas tras el parto y posibilidad de reparto de las 10 semanas restantes con el padre/el otro progenitor. El padre puede hacer uso de este permiso en caso de que la madre fallezca. En el caso de que ambos progenitores trabajen, las semanas adicionales se distribuirán a opción de los interesados que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.
	Paternidad	**Duración: 15 días por nacimiento, adopción o acogimiento.**	▪ Ampliación de dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. ▪ Ampliación a 20 días en casos de familia numerosa o de ser familia numerosa con el nuevo nacimiento. Se consideran miembros de la familia a ambos progenitores y a los hijos e hijas de ambos, comunes y no comunes, que convivan con ellos. ▪ Ampliación a 20 días en los casos en los que hijo/a nacido/a o adoptado/a o el / la menor acogido/a tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.	El permiso de paternidad es autónomo e independiente del de la madre y puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad, finalizado el mismo, a tiempo completo o a tiempo parcial.
	Lactancia (de menor de 9 meses)	**Permite reducir una hora diaria de la jornada, dividida en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.**	También permite ▪ Acumular el permiso en una reducción de media hora diaria - previo acuerdo con el empresario/a ▪ Acumular por jornadas completas, si lo prevé el convenio o si se acuerda con la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponden al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Este o ésta, salvo fuerza mayor, deberá preavisar el empresario/a con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.	Indistintamente cuando el padre y la madre trabajen ,pero solo por uno de ellos. La regulación está detallada en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
	Vacaciones	**Permite el disfrute de vacaciones fuera de la fecha programada, cuando el periodo de vacaciones coincida:**	▪ Con el periodo de una incapacidad temporal derivada de un embarazo. ▪ Con el periodo de una incapacidad temporal derivada del parto o la lactancia natural. ▪ Con el periodo de descanso por maternidad. Permite la posibilidad de disfrutar las vacaciones al concluir el periodo de suspensión por paternidad o maternidad, aún finalizado el año natural.	Ambos/as
	Otro permisos	**Duración: 2 días (4 si es necesario un desplazamiento) en los siguientes supuestos:**	▪ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. ▪ Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad (cuando sea necesario reposo domicilario).	Ambos/as

PERMISOS	CARACTERÍSTICAS			A QUIÉN SE DIRIGEN ESTAS MEDIDAS
No Retribuidos	Reducción de jornada (cuidado de personas dependientes)	**Reducción de la jornada entre un octavo y la mitad de la misma para cuidado de menor de 8 años.** **Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (hasta segundo grado de consanguineidad)**	La reducción de la jornada se acompaña de una reducción proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponden al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Este o ésta, salvo fuerza mayor, deberá preavisar el empresario/a con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. El artículo 37 del Estatuto de Trabajadores recoge además la siguiente medida: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.	Ambos/as Dichas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
	Excedencias	**Cuidado hijas o hijos naturales o adoptivos, acogidos (permanentes o preadoptivos):**	Duración máxima: 3 años	Ambos/as
		Cuidado de familiares (hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad) que reúna las siguientes condiciones:	Duración máxima: 2 años Situaciones: Elevada edad, accidente, enfermedad, discapacidad, que no se pueda valer por sí mismo, que no realice ninguna actividad remunerada.	
		Voluntaria:	plazo mínimo 4 meses y plazo máximo de 5 años. Para solicitarlo es necesario contar con al menos un año de antigüedad en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Para conocer la regulación detallada, ver artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.	

Para una información más detallada, puedes consultar:
http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/act.php?id=BOE-A-1995-7730

INNOVA Y VE MÁS ALLÁ...

Para las grandes... Para las pequeñas... Para las que facturan mucho dinero...
Para las que tienen menos ganancias... Para las de un sector... Para las de otro sector...
Para las que tienen plantillas con hijos/as o personas dependientes... Para que las que tienen plantillas con ganas de disfrutar de su vida personal... Para las que se dedican a vender...
Para las que se dedican a comprar...

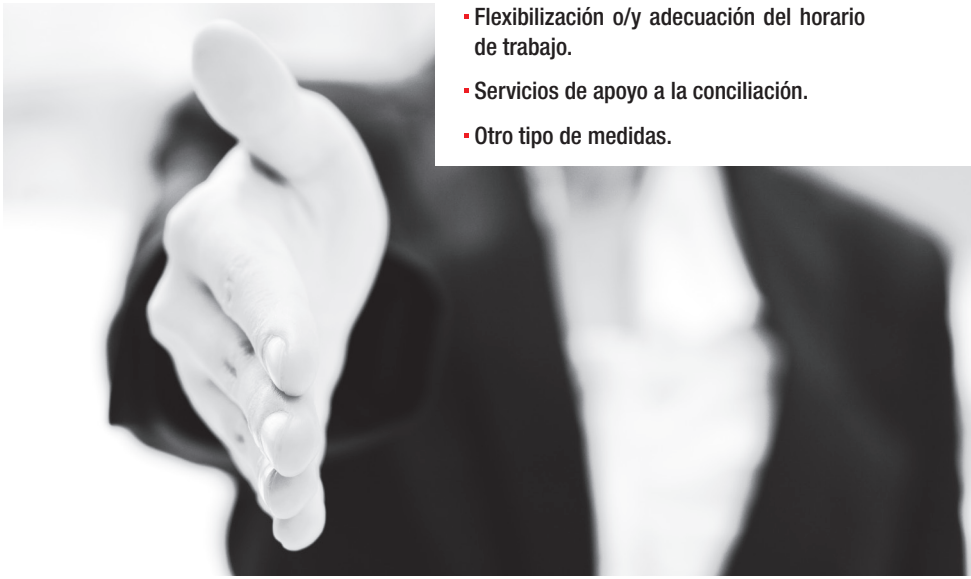
En definitiva para todas las empresas...hay medidas de conciliación. ¡Encuentra la tuya!

Pero, antes de ponerte a pensar en tu estrategia para convertirte en "corresponsable" es recomendable que tengas en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **Escucha y conoce las necesidades de tu plantilla** sólo así las medidas serán útiles y provechosas.
- Recuerda que son **medidas tanto para mujeres como para hombres**, es un tema que nos afecta a todos y a todas.
- Deben ser **medidas que pueda disfrutar toda la plantilla** y no sólo determinados cargos o puestos.

Y una vez que decidas cuáles son las más adecuadas:

- **Formaliza el compromiso** con este tema y **comunícalo a toda la plantilla**, por ejemplo a través de un documento que entregues con la nómina, en un tablón de anuncios, en una reunión o en la cena de navidad.
- **Asigna responsabilidades y tareas** a personas o departamentos. En las pequeñas empresas funcionan más los liderazgos individuales. Si los y las líderes están concienciados sobre esta realidad la aplicación de medidas estará garantizada. En las grandes empresas es clave la implicación de la alta dirección y la sensibilización de los cuadros directivos e intermedios.
- No olvides hacer un **seguimiento** de las medidas y realizar una **evaluación** para conocer si las medidas han sido eficaces y útiles tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.



Las medidas pueden ser muchas y diversas. Para que te sea más fácil encontrar aquella o aquellas que mejor se ajusten a tus necesidades y a las de tu plantilla, vamos a agruparlas en los siguientes bloques:

- **Mejora o ampliación de los permisos y excedencias establecidos por la normativa legal vigente.**
- **Flexibilización o/y adecuación de la jornada de trabajo.**
- **Flexibilización o/y adecuación del horario de trabajo.**
- **Servicios de apoyo a la conciliación.**
- **Otro tipo de medidas.**

Por cada uno de los bloques encontrarás un conjunto de medidas a modo de ejemplo que se pueden desarrollar, y dos iconos que amplían información y te pueden ayudar a

- Recomendaciones por tipología de empresa.
- Conoce los costes y beneficios de estas medidas.

En ningún caso hemos tratado de hacer una relación exhaustiva de todas las medidas que se pueden implementar. Cada día son más las organizaciones que incorporan políticas de conciliación y sería imposible nombrar todas y cada una de ellas. El criterio que nos ha impulsado ha sido más el de mostrar una diversidad de ejemplos desde una amplia gama de tipologías de empresas que el de realizar una recogida rigurosa de experiencias.

A través de esta guía queremos reconocer su contribución a la igualdad y animar a que continúen en la construcción de sociedades más equitativas y justas.

MEJORA O AMPLIACIÓN DE LOS PERMISOS Y EXCEDENCIAS ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE.

Consiste en la ampliación o la mejora de los permisos y excedencias recogidos en el Estatuto de los Trabajadores/as después de las modificaciones de la Ley de Igualdad.

Medidas:

Permisos/medidas para facilitar la asistencia a cursos de formación en horario laboral para promover el desarrollo profesional de cualquier persona de la plantilla independientemente de su disponibilidad fuera del horario laboral.

Vacaciones no pagadas: Los empleados y las empleadas –tras acuerdo con la empresa- pueden tomarse vacaciones adicionales si renuncian a su sueldo durante ese período.

Acumulación del cómputo anual de horas laborales en menos de 11 meses al año: Se trata de trabajar las horas anuales estipuladas concentrándolas en menos de 11 meses con el fin de disfrutar de más de 30 días de vacaciones al año.

Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas: Los/as empleados/as –tras acuerdo con la empresa- pueden tomar fácilmente unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales.

Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia: La empresa concede a sus trabajadores/as un cierto número de horas por mes para ocuparse de asuntos personales.

"Recomendaciones por tipología de empresa"

Las medidas de ampliación de permisos y excedencias son muy útiles sobre todo en los casos en los que se necesite un período más largo para equilibrar las exigencias de trabajo y la vida familiar. Estas medidas se recomiendan más a empresas con plantillas numerosas y con perfiles de fácil sustitución.

En el caso de la formación en el horario laboral, en las pymes puede ser más complicado el gestionar una formación presencial pero si se puede contemplar fórmulas virtuales u on-line que se puedan realizar en el horario laboral.

"Conoce los costes y beneficios de estas medidas"

En los casos de medidas de ampliación y excedencias más allá de lo estipulado por ley donde se tenga que sustituir al trabajador/a tendremos que tener en cuenta los costes de la persona trabajadora sustituta y el tiempo de formación de ésta.
Pero en cambio, nos puede reportar los siguientes beneficios:
Reducción del "Absentismo laboral" por necesidades de conciliación.
Aumento de la productividad (cuando el personal no dedica a conciliar su vida personal o familiar en el horario laboral en detrimento de sus tareas laborales).

Y además ten en cuenta que según la disposición adicional 14ª Estatuto de los trabajadores; los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador/a en excedencia por motivos familiares, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la SS. Puedes encontrar más información al respecto en la página del Ministerio de Trabajo e Inmigración: http://www.mtin.es/es/informacion_colaboracion/contratos/contenidos/interinidad.html

Las acciones formativas, tanto presenciales como virtuales, dentro del horario laboral son beneficiosas para las empresas porque posibilitan la mejora de las capacidades de la plantilla y la adquisición de habilidades para desempeñar mejor su puesto de trabajo y hacen que las empresas ganen en competitividad.

En los sindicatos puedes encontrar información de los cursos existentes y de cómo gestionar este tipo de formación.

FLEXIBILIZACIÓN O/Y ADECUACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Consiste en la adaptación de la jornada diaria a las nuevas maneras de trabajar de acuerdo a sus necesidades de conciliar vida personal y vida laboral.

Medidas:

Jornada laboral flexible: Definición de la jornada laboral por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa. Esta medida se podrá aplicar siempre ajustándose a las necesidades y requerimientos del puesto de trabajo.

Establecimiento de una franja horaria de presencia exigida en el puesto de trabajo. Más allá de la misma, las personas organizan sus tiempos de trabajo en función de los requerimientos de sus vidas personales y familiares, respetando siempre la duración total de su jornada de trabajo.

Trabajo semi-presencial. El trabajo semipresencial implica que la jornada de trabajo se organiza de forma que parte se desarrolla en las oficinas de la empresa o entidad y parte fuera de estas instalaciones; por ejemplo desde el domicilio del propio trabajador o trabajadora o desde centros antena. Puede tener tres modalidades:

- Que la empresa exija unos horarios fijos de presencia diaria, fuera de los cuales el trabajador/a se organiza el resto del tiempo
- Que se requieran días concretos de presencia en el puesto de trabajo y el resto de los días se organizan de forma libre por el trabajador/a.
- Organización totalmente libre por parte del trabajador/a con un mínimo acordado global de presencia semanal.

La jornada continua o intensiva implica la realización, sin interrupciones, de las horas de trabajo diarias establecidas sobre todo los viernes y en periodo estival.

Jornada comprimida: acumulación de la jornada laboral semanal en menos de cinco días de trabajo. En algunos días la trabajadora o trabajador realiza más horas, de forma que pueda recibir a cambio medio día o un día libre a la semana.

El Banco de Horas ofrece la posibilidad de trabajar más horas durante semanas, meses o periodos determinados pudiendo disfrutar después de períodos de descanso acumulando todas las horas de más trabajadas. Los permisos pueden ser de semanas e incluso meses.

El **trabajo compartido** consiste en que dos personas que están trabajando a tiempo parcial compartan un mismo trabajo de dedicación completa. Esta fórmula requiere adecuados canales de comunicación y transmisión de información. En estos casos las personas deben coordinarse con el resto del equipo para la distribución de sus horas de trabajo.

El **teletrabajo** consiste en la realización de la totalidad o parte de la jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa o institución. pueden ser de semanas e incluso meses.

"Recomendaciones por tipología de empresa"

Las PYMES, sobre todo las que desarrollan trabajos con una estacionalidad clara, tienen más facilidades que las grandes empresas para la acumulación de horas en periodos de punta de producción y el disfrute posterior de descanso en compensación.

Podemos pensar que estas medidas de flexibilización de horarios son más fáciles de incorporar en las grandes empresas debido a que pueden intercambiar puestos o suplir puestos con más facilidad, pero un número menor de trabajadores/as (el caso de las PYMES) facilita la gestión y coordinación de las diferentes necesidades de jornada de sus trabajadores/as (exceptuando al comercio que tiene horarios más rígidos de atención al público).

"Conoce los costes y beneficios de estas medidas"

Todas las medidas citadas anteriormente tienen coste cero para la empresa, exceptuando el teletrabajo. Esta modalidad requiere la compra de un PC, un teléfono móvil y los gastos de Internet, pero supone un ahorro en gastos de suministro en la oficina, una reducción de los gastos asociados a instalaciones y un descenso del absentismo laboral.

El teletrabajo es positivo para la empresa siempre que se realice un estudio de impacto y que se determine qué puestos pueden ser objeto de él o qué personas pueden teletrabajar. Requiere que se realice una buena gestión por objetivos, exige confianza por parte de la empresa y un compromiso fuerte por parte de la persona trabajadora.

En el caso de la jornada comprimida o intensa además se reducen gastos de suministro durante el tiempo en que se cierra el centro de trabajo; luz, aire acondicionado, calefacción…

FLEXIBILIZACIÓN Y/O ADECUACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO.

Consiste en la flexibilización y la adaptación de las horas de entrada y salida del trabajo. Las fórmulas más habituales de adecuación y flexibilización del horario de trabajo son:

- **Establecimiento de flexibilidad horaria en la entrada y la salida del empleo.** Se trata de establecer un margen temporal para empezar la jornada laboral y otro margen para salir de la empresa al finalizar la jornada. Muchas empresas establecen un margen horario de entrada que puede ir desde las 7/8 de la mañana hasta las 9.30 y un margen en el horario de salida desde las 16.00 hasta las 18.30 horas.

- **Fijación de un horario máximo de permanencia en la empresa o política de "luces apagadas".** La empresa establece un tope máximo de permanencia en el puesto de trabajo. Todas las personas deben abandonar el puesto de trabajo a la hora que fija la empresa. Esta medida asegura, sobre todo, que no se produzcan reuniones a las que no puedan asistir personas que tienen –por necesidades externas- horarios fijos de salida del puesto de trabajo.

- **Posibilidad de reducir el tiempo de la comida y adelantar la hora de salida.**

- **Uso de las nuevas tecnologías (videoconferencias) para evitar desplazamientos y no alargar las jornadas de trabajo.**

La adecuación del horario también tiene que ver con las pautas para la utilización del tiempo (horarios de las reuniones, duración de las mismas). Algunas medidas para racionalizar su uso:

- **Fijar un horario máximo para las reuniones de trabajo.** Se define en función del tipo de reunión y de los objetivos de la misma. No significa que todas las reuniones tengan que tener una misma duración, pero sí que las reuniones del mismo tipo deban tener un horario fijado.

- **Definir la franja horaria en la que deben llevarse a cabo las reuniones** de trabajo o cualquier otra actividad que implique la participación de diversas personas y que sea compatible con su vida personal y familiar.

- **Establecer una pauta fija que define que las reuniones** se deben realizar por las mañanas.

La escasa adecuación de los horarios a las necesidades personales, en clave de humor...

"Un directivo comentaba que un día le preguntó su hijo "¿Papá cuánto ganas a la hora? Hijo no lo he calculado, pero aproximadamente 20 €, respondió el padre. ¡Que suerte papá! Con la paga de las últimas semanas he ahorrado esta cantidad y quiero comprarte una hora para que me puedas leer un cuento antes de dormir".

"Recomendaciones por tipología de empresa"

Las empresas con esquemas de producción "just in time", con pocos márgenes de tiempo y que en ocasiones necesitan establecer turnos de trabajo para amortizar la compra de maquinaria pesada que supone una fuerte inversión para la empresa tienen más dificultades para implementar medidas de flexibilidad, tanto en la jornada como el horario de trabajo.

Estas medidas tampoco son aplicables en las cadenas de montaje. La ausencia de una persona interrumpe todo el proceso de producción y puede condicionar la entrega de un pedido y, por tanto, el mantenimiento de la clientela.

Otros sectores con dificultades para aplicar medidas de flexibilidad son los que tienen puestos de trabajo de atención a personas, cuyo desempeño está ligado a las necesidades de una persona o a un horario determinado de atención predefinido y que no se puede modificar. O los que exigen la respuesta a demandas que funcionan de forma aleatoria –el comercio-, que requieren horarios amplios para garantizar la producción mínima.

En cambio, si son medidas muy positivas para empresas con altos niveles de absentismo derivados de las dificultades de conciliación.

"Conoce los costes y beneficios de estas medidas"

"La flexibilidad horaria es un factor importante a la hora de retener el talento para el 50% de los/as jóvenes europeos encuestados/os y para el 60% de los/as españoles/as" según el Informe Valores. Tendencia en economía y Management para la creación de valor. KPMG. Enero 2010

La flexibilidad en las empresas reduce las bajas por estrés bajo o medio, (que no implique baja laboral), cuya presencia, sin embargo comporta una perdida de eficiencia económica en la empresa.

De las medidas anteriormente citadas, únicamente el uso de videoconferencias para evitar desplazamientos requiere una inversión en tecnología. Inversión, por otra parte, amortizable a medio plazo y rentable a largo, si tenemos en cuenta los gastos de desplazamientos, hoteles…que evita su uso.

SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

Una de las dimensiones más importantes de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es la puesta a disposición de los trabajadores y trabajadoras de servicios de apoyo por parte de las empresas y entidades. Estos servicios tienen como objetivo principal ayudar a integrar en la vida cotidiana las responsabilidades relacionadas con la vida familiar.

Algunos de los servicios de apoyo que pueden implantarse en las organizaciones son:

- **Información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes.** A través de este servicio, trabajadoras y trabajadores pueden consultar información sobre la ubicación, los precios y las características de distintos centros. La información está disponible en los sistemas de comunicación corporativos o a través del departamento de recursos humanos.

- **Guarderías dentro de la empresa o entidad.** Ésta dedica parte de sus instalaciones a establecer un servicio de guardería para los hijos e hijas de sus trabajadoras y trabajadores. Este servicio puede ser gratuito o subvencionado.

- **Ayudas económicas en guarderías y centros de atención para mayores o para personas dependientes.** Las empresas o instituciones ofrecen apoyo económico para asumir los gastos de estos servicios. Este apoyo se puede instrumentalizar en metálico, mediante cheques-servicio que sólo se puedan utilizar para pagar estos servicios, o a través de descuentos en los servicios gestionados y pactados por la organización.

- **Plazas reservadas en guarderías, escuelas infantiles, escuelas y centros de atención para mayores y personas dependientes.** La empresa o institución llega a convenios con entidades públicas o privadas y garantiza plazas para los familiares de sus empleados y empleadas.

"Recomendaciones por tipología de empresa"

Los servicios de información sobre recursos que posibiliten la conciliación suelen ser más utilizados por las grandes empresas, aunque también muchas PYMES empiezan a utilizarlos.

La creación de guarderías en el centro de trabajo es una medida enfocada a empresas de gran tamaño y que cuenten con las instalaciones adecuadas. Es igualmente una opción viable en polígonos industriales en los que se pueden unir distintas empresas para montar o solicitar un servicio de guardería para la zona.

"Conoce los costes y beneficios de estas medidas"

Los servicios de información y/o de reserva de plazas requieren contar con personal cualificado para ofrecer el servicio y realizar las gestiones.

El resto de iniciativas, tales como disponer de guardería, evidentemente suponen una inversión si se pretende que la guardería sea de la propia empresa, pero se puede optar por detectar la necesidad y solicitar a la administración pública la posibilidad de construir una guardería por la zona.

OTRAS MEDIDAS…

Además de las medidas que hemos ido citando tienes que tener en cuenta como empresa que existen tantas medidas como empresas. En este apartado recogemos algunas ideas que nos han parecido interesantes pero que no se enmarcarían en ninguna de las categorías anteriores:

- Periodos sabáticos remunerados con el 10% del salario para ampliar estudios, colaborar con ONGs, etc.
- Formación individualizada para el personal con baja de maternidad/paternidad, en el que invierten las tardes para formarse y así no perder competencia laboral.
- Colonias infantiles de verano organizadas por la empresa.
- Ofrecer días libres adicionales para aquellas personas que presenten datos de absentismo laboral inferiores a unos márgenes establecidos en el convenio.
- Concesión de anticipos y préstamos.
- Servicios y beneficios extrasalariales: comedor en la propia empresa, cheques para la comida.
- Premiar la antigüedad con días libres.
- Reducir paulatinamente la jornada laboral para aquellas personas próximas a la jubilación, una vez cumplidos los 60 años, sin reducción de salario.
- Disponer de la figura de un/una agente de igualdad en la empresa, encargada de desarrollar el plan de igualad, que se establece según la ley.
- Comisión paritaria de igualdad, responsable de dar cumplimiento y desarrollo a las medidas de igualdad y conciliación, y observar cómo evoluciona la plantilla desde una perspectiva de género.
- Creación de una comisión de ética y conciliación.
- Creación de un observatorio de igualdad para evaluar las medidas puestas en marcha.
- Jornada intensiva a partir del 6ª mes de embarazo, manteniendo el sueldo.

A MODO DE CIERRE….

Como hemos ido observando, muchas de estas medidas no tienen gastos, algunas requieren cierta inversión económica y/o de personal pero todas tienen beneficios para la empresa a más corto o largo plazo, tales como la mayor motivación de sus trabajadores/as, la retención del talento, la mayor implicación y compromiso, la mejora de la imagen pública y de la responsabilidad social corporativa …

Y teniendo en cuenta que la situación económica actual no permite a muchas empresas recompensar, atraer o retener a sus trabajadores/as por el salario económico hay que buscar otros incentivos tangibles como el "salario emocional" relacionado con la capacidad de las empresas de ofrecer calidad de vida a sus trabajadores/as.

El 3 de diciembre de 2010 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la orden de resolución del procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de este distintivo, se incluían las actuaciones tendentes facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitían su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se pudieran presentar en el personal de las empresas.

La convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", para 2011, estableció que las empresas interesadas debían presentar una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa. En dicha convocatoria, que fue la última que se resolvió, se ha tenido en cuenta las especiales características de las pequeñas y medianas empresas, con la realización de una valoración separada atendiendo a la dimensión de las empresas solicitantes.

Se han valorado los siguientes aspectos:

- Aspectos generales relativos al Plan de igualdad o las políticas de igualdad.
- Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
- Aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

Las empresas galardonadas en esta orden durante el 2011 fueron:

JANSSEN-CILAG, S.A.
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.
BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, S.A.
BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, S.A.
ANOVA IT CONSULTING, S.L.
Indra Sistemas, S.A.
ERNST& YOUNG, S.L.
Deutsche Bank, SAE
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS
GRUPO SADA P.A., S.A
GLAXOSMITHKLINE, S. A.
MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.
ACEITES BORGES PONT, SAU
FUNDACIÓN "LA CAIXA"
BASF ESPAÑOL, S.L.
MUTUA MADRILEÑA AUTOMOVILISTA SOCIEDAD DE SEGUROS
CaixaBank, S.A.
Acciona Ingeniería, S.A.
Merck, Sharp & Dohme de España, S.A.
Isastur Ingeniería, S.A.
Ingeniería y Suministros de Asturias S.A.U.
EMPRESA CONSTRUCTORA EJUCA
BILBAO BIZKAIA KUTXA. BBK
Fundación Valdocco
TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA
SODEXO ESPAÑA, S. A.
FUNDACIÓ ARRELS
COMISONES OBRERAS REGIÓN DE MURCIA
MUTUALIA Matepss nº 2

SI QUIERES SABER MÁS…,RECURSOS, BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad incentiva las buenas prácticas en materia de igualdad y conciliación, y fomenta la corresponsabilidad.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home

Lo hace principalmente mediante:

Convocatorias anuales de subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las PYME y otras entidades (con plantillas entre 30 y 250 personas), por una cuantía máxima de 10.000.

http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/subvenciones-y-ayudas

empresas ASESORAMIENTO PARA LA igualdad

http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/asesoramiento-a-empresas

Asesoramiento integral a empresas para la implantación de planes de igualdad, mediante una asistencia técnica.

http://www.igualdadenlaempresa.es/web/guest/recursos

Distintivo "igualdad en la empresa" (convocatoria anual)

Materiales divulgativos, monográficos y otros recursos sobre la implantación de planes de igualdad en las organizaciones laborales y sobre la implantación de medidas de conciliación, buenas prácticas…

incorpora de "la Caixa"

http://www.obrasocial.lacaixa.es/ambitos/incorpora/incorpora_es.html

La obra social de La Caixa, a través del proyecto Incorpora ofrece a las empresas un servicio de intermediación laboral a través de organizaciones como Cruz Roja. El proyecto Incorpora proporciona un apoyo integral que incluye todas las etapas del proceso, desde la formación y la selección hasta la propia incorporación de las personas:

- Asesoramiento sobre normativa vigente en la contratación de trabajadores y trabajadoras de diferentes colectivos frágiles.
- Apoyo previo y seguimiento de la contratación.

Cruz Roja Española

Cruz Roja Española (www.cruzroja.es) a través de su site (www.cruzrojaempresas.org) amplía información sobre las relaciones existentes entre la RSE y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo Cruz Roja es un recurso para las empresas que quieran desarrollar su Responsabilidad Social Empresarial, a través de la inserción laboral de personas en dificultad social (www.cruzroja.es/empleo).

Además puedes acudir a los centros de Igualdad, Institutos de la Mujer o Consejerías de Igualdad de las diferentes Comunidades Autónomas:

INSTITUTO DE LA MUJER
C/ Condesa de Venadito, 34. 28027 Madrid
Teléfono: 900191010 Información a la mujer (Gratuito de 9 a 23 h de lunes a viernes, salvo festivos nacionales)
900152152 Información a mujeres sordas (Gratuito de 9 a 23 h de lunes a viernes, salvo festivos nacionales)
E-mail: inmujer@inmujer es
URL: http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005644444&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home

GALICIA SECRETARÍA XERAL DA IGUALDADE
Edificio Administrativo San Lázaro, s/n
15781 Santiago de Compostela
Teléfono: 981 545 351 / 981 957 691
E-mail: igualdade@xunta.es
Fax: 981 957 690
URL: http://igualdade.xunta.es

CASTILLA Y LÉON CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
C/ Mieses, n° 26. 47071 Valladolid
Teléfono: 98 341 22 89 - 98 341 22 88
E-mail: dg-mujer@jcyl.es
Fax: 98 341 22 93
URL: http://www.jcyl.es

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
C/ Eduardo Herrera "Herrerita, s/n. 33006 Oviedo
Teléfono: 98 596 20 10
E-mail: institutoasturianodelamujer@asturias.org
Fax: 98 596 20 13
URL: http://www.princast.es

CANTABRIA DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD, MUJER Y JUVENTUD CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA
C/ Castilla, 2, 1° Izda. 39002 Santander
Teléfono: 94 222 14 33
E-mail: dgmujer@gobcantabria.es
Fax: 94 222 54 58
URL: http://www.mujerdecantabria.com

EMAKUNDE- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
Teléfono: 94 501 67 00
E-mail: emakunde@ej-jv.es
Fax: 94 501 67 01
URL: http://www.emakunde.es

LA RIOJA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES
CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES
C/ Villamediana, 17. 26071 Logroño
Teléfono: 94 129 18 29
E-mail: dg.politicasocial@larioja.org
Fax: 94 129 18 31
URL: http://www.larioja.org/mujer/index.htm

LA RIOJA SERVICIO DE PROTECCIÓN DE MENORES, MUJER Y FAMILIA
CENTRO ASESOR DE LA MUJER
C/ Villamediana, 17. 26071 Logroño
Teléfono: 94 127 13 17
E-mail: dg.infanciamujerfamilia@larioja.org
buenos.tratos@larioja.org
Fax: 94 127 13 14
URL: http://www.larioja.org

INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA E IGUALDAD
C/ Estella, 7 Entreplanta izda. 31002 Pamplona
Teléfono: 94 820 66 04
E-mail: inigualdad1@cfnavarra.es
Fax: 94 820 63 92
URL: http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Asuntos+Sociales+Familia+Juventud+y+Deporte/Organigrama/Estructura+Organica/INAI

INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES Y FAMILIA
C/ Santa Teresa de Jesús, 30-32. 50071 Zaragoza
Teléfono: 976 71 67 20
E-mail: iam@aragon.es
Fax: 97 671 67 21
URL: http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM

CENTRO DE LA MUJER DE HUESCA
C/ Ricardo del Arco, 6. 22071 Huesca
Teléfono: 97 429 30 31
E-mail: iamhu@aragon.es

CENTRO DE LA MUJER DE TERUEL
C/ San Francisco, 1 Pl. Baja. 44071 Teruel
Teléfono: 97 864 10 50
E-mail: iamteruel@aragon.es

INSTITUT CATALÁ DE LES DONES
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA
Plza. Pere Coromines, 1. 08001 Bacelona
Teléfono: 93 495 16 00
E-mail: icd@gencat.cat
Fax: 93 321 61 11
URL: http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones

VALENCIA DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA Y MUJER
CONSEJERÍA DE JUSTICIA Y BIENESTAR SOCIAL
C/Náquera, 9. 46003 Valencia
Teléfono: 96 197 16 00
E-mail: mujer_web@gva.es
Fax: 96 1971601
URL: http://www.gva.es

INSTITUTO BALEAR DE LA DONA
CONSEJERÍA DE SALUD, FAMILIA Y BIENESTAR SOCIAL DE BALEARES
C/ D´Aragó, 26-1º E. 07006 Palma de Mallorca
Teléfono: 971 17 89 89
E-mail: ibdona@caib.es
Fax: 971 17 89 76
URL: http://ibdona.caib.es

SI QUIERES SABER MÁS...,RECURSOS, BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS.

SERVICIO PROVINCIAL ALBACETE
Edifico Fábrica de Harinas
Paseo de la Cuba, 27. 02071 Albacete
Teléfono: 96 719 57 54
E-mail: abmujer@jccm.es
Fax: 96 719 57 53

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA – LA MANCHA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD
Cuesta Colegio de las Doncellas, s/n. 45071 Toledo
Teléfono: 92 528 60 10
E-mail: institutomujer@jccm.es
Fax: 925 28 60 17
URL: http://www.jccm.es/cs/Satellite/index/home1193041213924pg/index.html

SERVICIO PROVINCIAL CIUDAD REAL
C/ Paloma, 9. 13071 Ciudad Real
Teléfono: 92 627 94 62
E-mail: enegredo@jccm.es, abarquilla@jccm.es
Fax: 92 627 93 10

SERVICIO PROVINCIAL CUENCA
C/ Lorenzo Hervás y Panduro, 1. 16071 Cuenca
Teléfono: 96 917 46 803
E-mail: einiesta@jccm.es, mdsierra@jccm.es
Fax: 96 917 46 895

SERVICIO PROVINCIAL GUADALAJARA
C/ Sigüenza, 16. 19071 Guadalajara
Teléfono: 94 923 51 95
E-mail: institutomujerguadalajara@jccm.es
Fax: 94 921 30 84

SERVICIO PROVINCIAL TOLEDO
C/ Río Cabriel, 9. 45071 Toledo
Teléfono: 92 526 50 12
E-mail: institutomujertoledo@jccm.es
Fax: 92 526 54 684

MADRID DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER
CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER E INMIGRACIÓN
C/Alcalá, 253. 28027 Madrid
Teléfono: 91 720 62 23 - 91 720 62 24
E-mail: deliacalvo@madrid.org
Fax: 91 720 62 45

MADRID PUNTO DE COORDINACIÓN DE LAS ÓRDENES DE PROTECCIÓN, CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
C/ Gran Vía, 12 - 6ª Planta. 28027 Madrid
Teléfono: 91 720 62 38
E-mail: puntodecordinacion@madrid.org
Fax: 91 720 62 82
URL: http://www.madrid.org

MADRID S.G. DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
Teléfono: 91 720 62 11
E-mail: alicia.caceres@madrid.org
Fax: 91/ 720 62 77

MADRID S.G. DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Teléfono: 91 720 62 10
E-mail: emilia.alvarez@madrid.org
Fax: 91 720 62 41

MADRID SERVICIO COOPERACIÓN Y EMPLEO
Teléfono: 91 720 62 36
E-mail: mjose.alvarez@madrid.org
Fax: 91 720 62 84

MADRID SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIAL A LA MUJER
Teléfono: 91 720 62 19
E-mail: cristina.redondo.collado@madrid.org
Fax: 91 720 62 44

MADRID ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
Teléfono: 91 720 62 06
E-mail: tomas.criado@madrid.org
Fax: 91 720 62 81

MADRID ÁREA DE PROMOCIÓN E INFORMES
Teléfono: 91 720 62 17
E-mail: rosa.goni@madrid.org
Fax: 91 720 62 83

INSTITUTO DE LA MUJER DE EXTREMADURA
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO
Plaza Santa María, 5. 06800 Mérida
Teléfono: 924 00 74 03
E-mail: imex@juntaextremadura.es
Fax: 924 00 74 07
URL: http://imex.juntaex.es

INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD
C/San Sebastián, 53. Edificio Príncipe Felipe – 3ª planta
38071 Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 92 247 40 60
E-mail: direccion.cbsjv@gobiernodecanarias.org
Fax: 92 247 40 40
URL: http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad

INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD
C/ Profesor Agustín Millares Carló, 18. Edificio Servicios Múltiples, nº 2-3ª. 35071 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928 30 63 01
E-mail: direccion.cbsjv@gobiernodecanarias.org
Fax: 92 830 63 468

MURCIA CONSEJERÍA DE POLÍTICA SOCIAL, MUJER E INMIGRACIÓN
Avda. de la Fauna, nº 3. 30003 Murcia
Teléfono: 968 36 20 81
Fax: 968 34 86 04

MURCIA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, JUVENTUD, PROTECCIÓN JURÍDICA Y REFORMA DE MENORES
Avda Infante D. Juan Manuel, 14. 30011 Murcia
Teléfono: 968 35 73 12
Fax: 968 35 72 52
URL: http://www.imrm.es

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y EL BIENESTAR SOCIAL
C/ Doña María Coronel, 6. 41003 Sevilla
Teléfono: 95 454 49 10
E-mail: correo.iam@andalucia.es
Fax: 95 454 49 11
URL: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

CENTRO DE LA MUJER DE ALMERÍA
C/ Doctor Ferraz, 7. 4071 Almería
Teléfono: 95 000 66 50
E-mail: cmujer.almeria.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 000 66 67

CENTRO DE LA MUJER DE CÁDIZ
Pza. Escritor Ramón Solís, 16-17-1ª Planta
Pza. de Asdrúbal-11071 Cádiz
Teléfono: 95 600 73 00
E-mail: cmujer.cadiz.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 600 73 17

CENTRO DE LA MUJER DE CÓRDOBA
Avda. de las Ollerías, 48. 14071 Córdoba
Teléfono: 95 700 34 00
E-mail: cmujer.cordobaoiam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 700 34 12

CENTRO DE LA MUJER DE GRANADA
Avda. de la Constitución, 20 2ª pl., oficina 212-18005 Granada
Teléfono: 95 802 58 00
E-mail: cmujer.granada@juntadeandalucia.es
Fax: 95 802 58 18- 95 802 58 19

CENTRO DE LA MUJER DE HUELVA
Plaza de San Pedro, 10. 21004 Huelva
Teléfono: 95 900 56 50
E-mail: cmujer.huelva.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 900 56 67

CENTRO DE LA MUJER DE JAÉN
C/ Hurtado, 4. 23001 Jaén
Teléfono: 95 300 33 00
E-mail: cmujer.jaen.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 300 33 17

CENTRO DE LA MUJER DE MÁLAGA
C/ San Jacinto, 7. 29007 Málaga
Teléfono: 95 104 08 47
E-mail: cmujer.malaga.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 104 08 48

CENTRO DE LA MUJER DE SEVILLA
C/ Alfonso XII, 52. 41002 Sevilla
Teléfono: 95 503 59 50
E-mail: cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es
Fax: 95 503 59 66

MELILLA VICECONSEJERÍA DE LA MUJER
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y COLECTIVOS SOCIALES
C/ Querol, 7. 52001 Melilla
Teléfono: 95 269 92 14
E-mail: mujermelilla@eresmas.com
Fax: 95 269 92 79

CEUTA CENTRO ASESOR DE LA MUJER
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y MUJER
Avda Muelle Cañonero Dato, s/n . 51002 Ceuta
Teléfono: 95 652 20 02
E-mail: cam@ceuta.es
Fax: 95 652 21 33

CEUTA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y MUJER
Avda. Alcalde Sánchez Prados, s/n. 51002 Ceuta
Teléfono: 95 652 81 66 - 95 652 81 16
Fax: 95 652 82 27
URL: http://www.ceuta.es

FINANCIADO POR:

P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013

Cruz Roja Española

www.cruzrojaempresas.org **902 22 22 92**

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad