

# Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas

Ana CÁNOVAS MONTERO  
Jorge ARAGÓN MEDINA  
Fernando ROCHA SÁNCHEZ

Fundación 1º de Mayo  
jaragon@1mayo.ccoo.es

## RESUMEN

Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación de la mujer al trabajo remunerado, han situado la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral en un primer plano de las agendas políticas de los respectivos gobiernos. En España, el proceso de descentralización territorial ha conllevado que las Comunidades Autónomas estén desarrollando un creciente número de políticas en el terreno de la conciliación. Desde esta perspectiva, este artículo analiza las principales políticas de conciliación que desarrollan las Comunidades Autónomas mediante distintos tipos de planes, relacionados con el empleo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el apoyo a la familia, así como su plasmación en normas legales, apuntando la importancia de sus líneas de actuación, su desarrollo desigual y la necesidad de una mayor coordinación entre los organismos responsables de su diseño y ejecución.

**Palabras clave:** Conciliación; Comunidades Autónomas; planes; normativa.

## Reconciliation of work and family policies in the Autonomous Communities

## ABSTRACT

The societal, demographic, economic and cultural changes that characterize developed societies, as well as the growing rates of women incorporation to paid work, have situated the reconciliation of work and family life issue on top of the political agendas. In Spain, the territorial decentralization process has given rise to a growing number of reconciliation of work and family policies in each Autonomous Community. In this context, the article analyzes the main reconciliation policies developed in the different Autonomous Communities through different plans, related to employment, equal opportunities, social inclusion and family support, as well as the related legislative framework, highlighting the different measures, the unequal development and the need of a better coordination between the institutions in charge of its conception and implementation.

**Key words:** Reconciliation; Autonomous Communities; plans; legislative framework.

## REFERENCIA NORMALIZADA

CANÓVAS, A., ARAGÓN, J., ROCHA, F. 2005. «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm.1

CANÓVAS, A., ARAGÓN, J., ROCHA, F. 2005 «Reconciliation of work and family policies in the Autonomous Communities». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 1

**SUMARIO:** 1.Introducción. 2.Los cambios sociolaborales como contexto de las políticas de conciliación. 3.El marco europeo y español de las políticas de conciliación. 4.El papel de las Comunidades Autónomas en las políticas de conciliación. 5.Propuestas de acción. 6.Referencias bibliográficas.

## 1. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos años en un fenómeno de gran actualidad, tanto desde el punto de vista social como político. Su centralidad radica en que la conciliación se hace necesaria para un número creciente de familias. Esto es así porque, afortunadamente, la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez más generalizada, y todo apunta a que ello va a seguir siendo así en los años venideros. Sin embargo, la atención y el cuidado que requieren los hijos y las personas mayores y con discapacidad siguen estando desempeñados de manera mayoritaria por las mujeres. Este hecho propicia que éstas sufran una sobrecarga de tareas, cuyas consecuencias son negativas para el conjunto de la sociedad.

Para intentar paliar esta situación, un conjunto de políticas se han venido desarrollando, en un primer momento, desde la Unión Europea. En España, la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por primera vez de manera específica en el año 1999, a través de una ley, que si bien puede ser susceptible de modificación en determinados aspectos, supone un primer paso de reconocimiento e interés político en esta materia. En épocas más recientes, y de manera asociada al proceso de descentralización autonómica, las Comunidades Autónomas están adquiriendo un papel fundamental, en lo que se refiere a la mejora del marco estatal con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En este marco, se plantea el presente artículo, que sintetiza los resultados obtenidos a partir de una investigación centrada en el estudio de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas<sup>1</sup>. Por tales políticas, se entiende el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral.

La complejidad del fenómeno de la conciliación hace necesario que su estudio sea abordado de una manera transversal. Así pues, tras una breve revisión de las principales políticas europeas y estatales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral —así como una contextualización de los principales cambios sociolaborales que inciden sobre este fenómeno— el estudio se ha centrado en la recopilación y el análisis de dos tipos de instrumentos, fundamentales en el

---

<sup>1</sup> Se trata de un extenso estudio, titulado de igual manera que el presente artículo, y que ha sido llevado a cabo en el año 2004 por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y bajo la dirección de Jorge Aragón Medina. Para cualquier sugerencia, escribir a: jaragon@Imayo.ccoo.es, y frocha@Imayo.ccoo.es.

marco de las Comunidades Autónomas. El primero de ellos es el de la planificación. De este modo, se han extraído las actuaciones referidas a conciliación de cuatro tipos de planes distintos, que son los de empleo, igualdad de oportunidades, apoyo a la familia e inclusión social. El segundo instrumento es el de la regulación normativa. Así pues, tras un proceso de selección de normas<sup>2</sup>, que versan sobre diversos aspectos, tales como empleo, igualdad de oportunidades o servicios sociales, se han obtenido todas las medidas establecidas en las Comunidades Autónomas en materia de conciliación. En ambos casos, se ha tomado como límite temporal los planes y medidas vigentes en el año 2003.

La información obtenida a partir de estos instrumentos ha sido, por tanto, objeto de sistematización y comparación, a partir de la elaboración de una tipología de contenidos. En ella, se han establecido tres ámbitos de actuación, desde los cuales se enfocan la mayor parte de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de las Comunidades Autónomas. Se trata de los ámbitos laborales, de prestación de servicios sociocomunitarios y de sensibilización social. Esta división ha supuesto un eje fundamental a la hora de establecer comparaciones, así como algunas de las conclusiones.

Por lo que respecta a las fuentes de información utilizadas, éstas han consistido de manera principal en literatura especializada, datos secundarios procedentes de estadísticas, los propios planes y medidas, y por fin, una red de expertos, cuya colaboración ha resultado de un gran valor para el conjunto de la investigación. Así pues, a continuación se ofrecen, de manera sintética, algunos puntos destacables, con el objetivo de que puedan servir como un elemento más para la reflexión, acerca de un campo que está cobrando un interés creciente, y donde todavía queda mucho por avanzar.

## **2. LOS CAMBIOS SOCIOLABORALES COMO CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

La creciente importancia de las políticas de conciliación se enmarca en el contexto de las intensas transformaciones demográficas, laborales y sociales que se están produciendo en las últimas décadas en gran parte de los países industrializados, a las que España se incorpora de forma tardía pero con especial intensidad. Estas transformaciones están muy estrechamente relacionadas —aunque no exclusivamente— con la situación laboral y social de la mujer y con la modificación de los valores culturales dominantes en relación al papel de la familia, la maternidad o el reparto de roles entre hombres y mujeres.

---

<sup>2</sup> El conjunto de normas analizadas han sido tomadas de tres bases de datos diferentes, elaboradas respectivamente por la Secretaría General de Empleo, por el Centro Estatal de Documentación e Información de Servicios Sociales —ambos organismos pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales— y por el Observatorio Laboral de la Junta de Andalucía.

En el ámbito demográfico, la población española está siguiendo una pauta tendencial de envejecimiento debida, entre otros factores, al aumento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad, el retraso en la emancipación de los jóvenes del hogar paterno y, con ello, en la edad de contraer matrimonio y de tener hijos. Un proceso que se manifiesta de manera diferente en las distintas Comunidades Autónomas. A ello se suma, con especial intensidad, el reciente fenómeno de la inmigración en España, formada fundamentalmente por una población joven y con altas tasas de natalidad, que tienden a paliar el envejecimiento de la población pero al mismo tiempo reclaman, al igual que los mayores, el desarrollo de los sistemas de protección social.

Los cambios demográficos tienen su reflejo en una modificación del perfil de los hogares y de las familias. Aunque sigue siendo predominante el número de hogares formados por parejas con hijos, éstos tienden a perder peso relativo y, junto a la estabilidad de los formados por parejas sin hijos, aumentan significativamente los hogares constituidos por una sola persona y los hogares monoparentales. Procesos relacionados con la mayor longevidad de las mujeres, el aumento del número de rupturas matrimoniales o el retraso en la edad de emancipación de los hijos. En cualquier caso, cabe destacar el continuado aumento de los hogares donde los dos cónyuges tienen empleo remunerado.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo en las últimas décadas caracteriza en una parte importante las transformaciones del mercado de trabajo en España. Las tasas de actividad de la población en edad de trabajar han aumentado significativamente —partiendo de niveles muy inferiores al entorno europeo— debido fundamentalmente a la participación de las mujeres frente a la reducción de los varones. Una tendencia que en el caso de aquéllas ha sido convergente, desde el punto de vista de las CC.AA., con una reducción de la disparidad territorial entre las tasas de actividad de las mujeres, mientras que en el caso de los varones esta disparidad ha aumentado.

El crecimiento de empleo en las últimas décadas —si se parte desde mitad de los años setenta— no ha supuesto una mejora significativa de las tasas de ocupación en términos agregados. Sin embargo, desde un punto de vista de género, las mujeres han protagonizado los aumentos de las tasas de empleo mientras que las de los varones se han reducido, acortándose la distancia entre las tasas de empleo por género. Un hecho que desde el punto de vista territorial ha sido, nuevamente, convergente en el caso de las mujeres mientras que ha sido divergente en el caso de los varones.

Como resultado de la insuficiente creación de empleo en relación al aumento de la actividad de la población en edad de trabajar, las tasas de paro han aumentado con especial intensidad en el caso de las mujeres y, desde el punto de vista territorial, de manera divergente mientras que en los varones el aumento ha sido significativamente menor y manteniendo el diferencial territorial.

Los cambios en la situación laboral señalan, por tanto, el dinamismo de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo pero el insuficiente nivel de cre-

ación de empleo —para compensar el aumento de sus tasas de actividad— que se ha traducido en mayor desempleo femenino. Más allá de los múltiples factores que desde una perspectiva territorial intervienen en las tendencias comentadas —muy relacionadas con las características de la estructura productiva de cada CC.AA.— sí que cabe señalar la importancia de las políticas para el fomento de la creación de empleo, dado que sin ellas las políticas de «activación» laboral acaban por traducirse en desempleo. Un debate complejo en el que se insertan las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un adecuado equilibrio en el reparto de las tareas dedicadas al hogar y a la familia, como muestran las encuestas que han abordado este tema, ni de una suficiente creación de servicios de apoyo dirigidos al cuidado de los hijos y de las personas mayores dependientes.

En definitiva, la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar se presenta asociada a un intenso proceso de cambio de la sociedad española en ámbitos muy diversos: desde las nuevas tendencias demográficas o la modificación de las características de los hogares y de las familias, a la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción del trabajo y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres o al desarrollo de los sistemas de protección social. Cambios claves en el futuro de nuestras sociedades que apuntan no solo a la importancia de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como a su necesaria transversalidad nacida de su propia complejidad, sino que en el caso de España, con importantes niveles de descentralización política territorial, requieren la actuación coordinada de las diferentes administraciones y agentes sociales que actúan en los distintos territorios de un estado plural como el que caracteriza al Estado de las Autonomías.

### **3. EL MARCO EUROPEO Y ESPAÑOL DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

En la última década, las instituciones comunitarias han desarrollado una labor continuada de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de un enfoque más general del fomento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Una labor que se ha concretado a través de diversos instrumentos —desde normas y orientaciones de carácter vinculante, a recomendaciones o financiación de iniciativas de diverso tipo— que han contribuido a conformar un marco básico de referencia para la adopción de políticas en este campo por parte de los Estados miembro.

No obstante, la traslación de las orientaciones comunitarias a la política de los Estados miembro —por ejemplo, a través de la transposición de las Directivas— constituye un paso necesario pero no suficiente, siendo necesarias

además otro tipo de actuaciones, particularmente en el campo de la inversión pública y privada en servicios de cuidado y atención a las personas dependientes.

El fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar es una cuestión que ha recibido una progresiva atención en los últimos años en España por parte de la Administración Pública, desde diferentes ámbitos de actuación (tanto sectoriales como territoriales). Un hecho motivado por la combinación de diversos factores, tales como: la magnitud creciente del fenómeno de la doble jornada (como consecuencia, entre otros aspectos, de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo); el impulso externo procedente de las políticas elaboradas en el ámbito comunitario sobre esta materia; o el papel de los agentes sociales que han impulsado en los últimos años diversos acuerdos orientados a reforzar el fomento de la conciliación en las empresas a través de la negociación colectiva.

En este marco, las políticas dirigidas a la conciliación en el ámbito de la Administración Central se estructuran fundamentalmente en torno a dos ejes de actuación:

1. Por una parte, mediante la elaboración de normas sobre esta materia, entre las que destaca particularmente la *Ley 39/1999 de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (cuyo reglamento se publicó a través de un Real Decreto en el año 2001). Una ley cuyo objetivo es la transposición al ordenamiento jurídico español de dos Directivas comunitarias, aunque ampliando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

En cuanto al contenido de esta Ley, que constituye el principal hito normativo sobre esta materia, se ha señalado desde una perspectiva crítica que su contenido se centra exclusivamente en el ámbito laboral, sin adoptar un enfoque integral que —por ejemplo— impulse el papel de los servicios públicos en el cuidado de personas dependientes (una cuestión central para el desarrollo de la conciliación). Igualmente, se ha señalado que —si bien se facilita la asunción de responsabilidades familiares— en cambio no se promueve los cambios en los roles tradicionalmente asumidos por mujeres y hombres, con el objetivo de que los derechos de conciliación dejen de ser utilizados mayoritariamente por las primeras.

2. En segundo lugar, mediante la articulación de diferentes tipos de medidas, recogidas en cuatro planes de acción sectorial, concretamente: el *Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004)*; el *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2003-2006)*; el *II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2003-2005)*; y el *Plan Nacional de Acción para el Empleo* (de carácter anual).

En este sentido, la elaboración y ejecución de estos planes —así como de otras actuaciones en el ámbito normativo— permiten apuntar la creciente importancia que ha cobrado el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en la agenda política de la Administración Central en España.

No obstante, desde una perspectiva crítica, resulta necesario señalar asimismo que los esfuerzos dirigidos a la implementación de medidas concretas en este campo en el ámbito estatal adolecen de algunas carencias, como son: en primer lugar, su grado de dispersión, en la medida en que existen diferentes planes de acción sectorial que abordan el tema de la conciliación, cada uno de los cuales contempla distintas medidas —en algunos casos coincidentes— con diversos grados de concreción y cuyo nivel de desarrollo no es fácil de determinar, debido a la falta de evaluación y seguimiento sistemático.

En segundo lugar, un predominio del enfoque programático frente al enfoque presupuestario. Y, finalmente, la existencia de un cierto desequilibrio, por el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las carencias en materia de servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de niños y otras personas dependientes.

#### **4. EL PAPEL DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN**

Como ya se ha señalado, las CC.AA. están adquiriendo una importancia cada vez más relevante en todo aquello referente a conciliación de la vida familiar y laboral, puesto que en los últimos años están diseñando y estableciendo un conjunto de planes y normas, que contienen, en diferente grado, actuaciones y medidas al respecto. A continuación se presentan los aspectos más destacables, resultantes del análisis de los citados planes y normas existentes en las Comunidades Autónomas.

##### **4.1. Los planes en las Comunidades Autónomas**

La planificación es un instrumento político que está incrementando notablemente su fuerza en las CC.AA. No obstante, su proliferación es diversa, en función de la materia sobre la que versan los planes. Así pues, todas las Comunidades tienen un plan de empleo aprobado y vigente en 2003, a excepción de Madrid. Además, este tipo de planes es el que tiene una tradición más antigua en el ámbito autonómico —por ejemplo, Andalucía tiene actualmente en vigor el quinto plan de empleo—. El siguiente tipo de plan más extendido es el de igualdad de oportunidades, existente en quince Comunidades Autónomas. Estos planes tampoco son nuevos para muchas de las autonomías —algunas de ellas, como Asturias, Cataluña, Galicia o Madrid hace tiempo que tienen aprobado el cuarto

plan—. En tercer lugar, se sitúan los planes de inclusión social, siendo doce su número. Este tipo de planes, junto con los de apoyo a la familia, son los que tienen una tradición más reciente, y por ello son menos numerosos. Así pues, estos últimos están presentes tan sólo en siete Comunidades Autónomas.

En el cuadro que se presenta a continuación, se puede apreciar la distribución de los cuatro tipos de planes en cada una de las Comunidades Autónomas.

TERRITORIO	P. EMPLEO	P. IGUALDAD	P. FAMILIA	P. INCLUSIÓN
ANDALUCÍA	*			*
ARAGÓN	*	*		
ASTURIAS	*	*	*	*
BALEARES	*	*		*
CANARIAS	*	*	*	*
CANTABRIA	*	*		*
C. MANCHA	*	*		*
C. Y LEÓN	*	*		*
CATALUÑA	*	*		
C.VALENC.	*	*	*	
EXTREMAD.	*	*	*	
GALICIA	*	*	*	*
LA RIOJA	*	*		*
MADRID		*		*
MURCIA	*	*		
NAVARRA	*		*	*
PAÍS VASCO	*	*	*	*

Así como la aprobación de los planes de empleo está supeditada, por lo general, a un proceso previo de concertación social entre los agentes sociales, ello no ocurre en el caso de los tres tipos de planes restantes. En la mejor de las situaciones, se establece un sistema de participación, que suele consistir en la consulta sobre determinados aspectos. Como elemento positivo, destaca el hecho de que el abanico de organizaciones participantes se abre a una mayor diversidad que en el caso de los planes de empleo, incluyendo diferentes tipos de entidades del entramado asociativo, e incluso otras administraciones. Sin embargo, la participación no es siempre una característica ligada a los planes de igualdad, familia o inclusión, y aunque ésta se contempla en más de la mitad de ellos, son muchos los que se aprueban sin que haya existido un proceso de este tipo.

Con respecto a la presupuestación de los planes, cabe afirmar que tan sólo el cincuenta por ciento de los analizados hace referencia explícita a este aspecto. Si bien más de la mitad de los planes de empleo e inclusión social con los que se ha trabajado contienen una dotación presupuestaria —aunque con diferente grado de desagregación—, en lo que respecta a los planes de igualdad de oportunidades y apoyo a la familia ocurre lo contrario. Este hecho, por tanto, condiciona de manera clara la puesta en práctica de las actuaciones contenidas en los planes. Estas actuaciones, en conjunto referidas a aspectos laborales, de prestación de servicios comunitarios y de sensibilización social, se agrupan en torno a determinadas líneas de actuación, que a su vez se llevan a la práctica a través de distintos tipos de intervención.

En el siguiente cuadro, se presenta el conjunto de líneas de actuación y tipos de intervención establecido por las diferentes Comunidades Autónomas. Su elaboración parte de las actuaciones contenidas en los planes, aunque se ha completado con algunas de las medidas dispuestas en el conjunto de la normativa estudiada.

LÍNEA DE ACTUACIÓN	TIPO DE INTERVENCIÓN
<b>I. INCIDEN SOBRE ASPECTOS LABORALES</b>	
<b>I.1. Fomento de la contratación</b>	
I.1.1. Cambio de tipo de contrato y nueva contratación para fomentar la reducción de jornada motivada por responsabilidades familiares	Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de las empresas; subvenciones a empresas
I.1.2. Contratación derivada de sustitución de trabajadores en periodo de baja por maternidad o excedencia por motivos familiares	Bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de las empresas; subvenciones a empresas
I.1.3. Programas de apoyo a la contratación de personas con responsabilidades familiares	Financiación de costes salariales de obras de interés social en colaboración con municipios; subvenciones para la contratación; bonificación de las cuotas a la Seguridad Social de las empresas
<b>I.2. Incentivos que inciden sobre tiempo de trabajo</b>	
I.2.1. Acciones tendentes a la flexibilización de los tiempos de trabajo	Incentivos fiscales para empresas a las que suponga un coste aplicar medidas de flexibilización de horarios; subvenciones en el mismo sentido; ampliación de derechos dentro del personal de las administraciones autonómicas
I.2.2. Acciones tendentes a la flexibilización de los lugares de trabajo	Centros de teletrabajo; oficinas satélites; teletrabajo desde el domicilio
I.2.3. Acciones destinadas a la mejora de los permisos y licencias por motivos familiares	Acciones en el ámbito de la Administración Pública Autonómica
I.2.4. Incentivos para que los trabajadores/as se acojan a los permisos y licencias por razones familiares	Subvenciones a los trabajadores que se acojan a excedencias, permisos de paternidad y reducción de jornada



<b>I.3. Fomento del autoempleo</b>	
I.3.1. Ayudas a mujeres con responsabilidades familiares para la creación de empresas o autoempleo	Subvenciones directas; préstamos a bajo interés; microcréditos sin aval; incentivos fiscales
I.3.2. Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para los trabajadores autónomos	Fomento de la creación de agrupaciones de sustitución
<b>I.4. Formación continua y ocupacional</b>	
I.4.1. Recursos para que la formación continua sea compatible con las responsabilidades familiares	Formación dentro del horario de trabajo; metodologías flexibles; inclusión dentro de los planes de formación continua a los trabajadores que disfruten de permisos o excedencias por razones familiares
I.4.2. Actuaciones encaminadas a compatibilizar la formación para el empleo con las responsabilidades familiares	Modalidades de formación no presencial; compaginación con el horario de los recursos sociales; proximidad; priorización del acceso a los cursos de formación ocupacional para personas con cargas familiares; subvenciones a entidades para programas de formación y empleo
<b>I.5. Otras actuaciones</b>	
I.5.1. Promoción de medidas de conciliación en la negociación colectiva y fomento de la implantación de planes de acción positiva en las empresas relativos a la conciliación	Subvenciones en las empresas privadas y promoción en las Administraciones Públicas
I.5.2. Introducción de mejoras en la legislación vigente	Remisión al Gobierno Central de propuestas de modificación legislativa en materia laboral y de Seguridad Social
I.5.3. Seguimiento/ supervisión de la aplicación de la legislación en materia de conciliación	Seguimiento dentro del personal de la Administración Pública; vigilancia en materia de protección a la maternidad
I.5.4. Estudios sobre los efectos de las condiciones laborales en la vida familiar	Evaluación anual en el caso de las Administraciones Públicas; subvenciones a empresas para la realización de estudios
<b>II. PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS</b>	
II.1. Ampliación o mejora de los centros y servicios de atención a la infancia	Adecuación de la oferta; ampliación de horarios; apertura en periodo vacacional; facilidades en el transporte; desarrollo de actividades lúdico-educativas; servicios de proximidad; programas de familias cuidadoras
II.2. Ayudas económicas para el acceso a centros y servicios de atención a la infancia	Cheques infantiles; política de becas; bonificación de un porcentaje; beneficios para hijos/as de partos múltiples o de familias monoparentales; posibles desgravaciones fiscales; ampliación del porcentaje de servicios de financiación pública
II.3. Ampliación o mejora de los centros y servicios de atención a personas mayores y con discapacidad	Mejora de la distribución zonal, especialmente en el medio rural; servicios de asistencia domiciliaria; centros de día y plazas residenciales; promoción de otros programas y formas de residencia
II.4. Ayudas económicas para el cuidado de un familiar directo mayor o discapacitado	Cheques asistenciales; medidas fiscales; bonificación de un porcentaje; subvención directa
II.5. Programas destinados a personas con responsabilidades familiares	Cursos de desarrollo personal; programas en colaboración con los centros de salud; programas de apoyo y respiro a las familias; elaboración de protocolos de actuación para familias; delimitación de la figura de persona cuidadora informal; apoyo para el cuidado de personas dependientes durante la realización de cursos u otros programas

II.6. Establecimiento de criterios de calidad en la prestación de servicios familiares y formación de personal especializado	Implantación de guía de buena práctica; capacitación y acreditación de entidades de ayuda al cuidado familiar; actividades de formación para los trabajadores de los servicios familiares; promoción de titulaciones relacionadas con la intervención familiar; introducción de mecanismos de seguimiento y evaluación de los servicios
II.7. Otras líneas de actuación: incentivos a las empresas que proporcionen servicios sociocomunitarios o ayudas a sus empleados; promoción de estos servicios para el personal de las Administraciones Públicas; adecuación de los servicios públicos a las necesidades derivadas de la conciliación	Ayudas económicas o incentivos fiscales a empresas; establecimiento de guarderías infantiles laborales; adecuación de horarios, frecuencias y recorridos en el transporte público
II.8. Realización de estudios sobre necesidades y funcionamiento de servicios sociosanitarios	Revisión de los criterios de apoyo económico para el acceso a los servicios; incentivo de la participación social a través de las asociaciones y colectivos implicados; realización de estudios por parte de las Administraciones Públicas
<b>III. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL</b>	
III.1. Acciones encaminadas a que en las decisiones de políticas públicas se tenga en cuenta las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral	Revisión de los mecanismos de recaudación para favorecer la conciliación; priorización en las convocatorias de subvenciones públicas los proyectos que contemplen medidas de conciliación
III.2. Actuaciones encaminadas a la sensibilización para la conciliación de los horarios, con el fin de compatibilizar los ámbitos laboral, familiar y escolar	Estudio de nuevas propuestas de adecuación de horarios; elaboración de planes territoriales de conciliación horaria
III.3. Acciones institucionales que incidan en la valoración de la función social de la maternidad y paternidad y del trabajo doméstico	Realización de análisis del valor del trabajo no remunerado ejercido dentro del ámbito familiar y doméstico
III.4. Campañas institucionales directas que fomenten la igualdad en las responsabilidades del hogar destinadas a la ciudadanía en general	Elaboración y difusión de material informativo; realización de actividades formativas; incorporación de mensajes de corresponsabilidad en todas las actividades de información de las Administraciones Públicas; subvenciones a corporaciones locales
III.5. Campañas institucionales directas que fomenten la igualdad en las responsabilidades del hogar destinadas a población específica (trabajadores, varones en general, madres y padres, jóvenes...)	Información a los trabajadores sobre el régimen de permisos y licencias existentes por motivos familiares; acciones de sensibilización hacia los trabajadores varones para que se acojan a tales permisos y licencias; formación destinada a la población masculina sobre la realización de las actividades domésticas
III.6. Campañas indirectas, mediante apoyo a entidades y colectivos para que realicen acciones de formación y sensibilización	Apoyo económico a asociaciones que se involucren en la conciliación, formación a colectivos relevantes en materia de empleo
III.7. Actuaciones en colaboración con los medios de comunicación	Realización de acciones formativas; acciones dirigidas a que los medios de comunicación ofrezcan contenidos que no reproduzcan roles estereotipados; difusión de información relacionada con la conciliación; recomendación de aparición de personajes relevantes comprometidos con la conciliación; entrega de premios a empresas de comunicación



III.8. Actividades en el ámbito de la educación reglada	Campañas y talleres dirigidos a toda la comunidad educativa; incorporación al currículo de formación temática referente al reparto de responsabilidades; elaboración de material didáctico de corresponsabilidad; acciones con AMPAS y escuelas de padres y madres
III.9. Actividades en el ámbito de la formación ocupacional	Inclusión en los cursos de formación de módulos de sensibilización sobre temas de conciliación
III.10. Acciones, fundamentalmente en el ámbito empresarial, de sensibilización, reconocimiento, divulgación e intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación	Campañas de sensibilización dirigidas al empresariado; elaboración de un código de conducta voluntario para empresas en materia de conciliación; reconocimiento público de empresas familiarmente responsables; creación de redes y entidades de sensibilización; foros de encuentro
III.11. Estudios sobre los valores sociales y los problemas de conciliación	Subvenciones a entidades para la realización de estudios

Los planes que, en conjunto, tienen un mayor número y variedad de actuaciones referidas a conciliación de la vida familiar y laboral son los de igualdad de oportunidades. Aunque éstos son los que aparecen en mayor número en todos los ámbitos, el principal hincapié lo hacen en el ámbito de la sensibilización social. Además, este tipo de planes, junto con los de apoyo a la familia, es el que contiene en mayor proporción algún apartado específicamente destinado a conciliación de la vida familiar y laboral, lo cual denota la importancia, en términos cualitativos, que tiene este aspecto en el conjunto del plan.

A los planes de igualdad les siguen en número de actuaciones relacionadas con conciliación los planes de empleo, cuyas acciones están referidas de manera principal al ámbito laboral, pero en muchos casos también al ámbito de los servicios comunitarios. En tercer lugar, se sitúan los planes de apoyo a la familia, con actuaciones destinadas fundamentalmente a la prestación de servicios a la comunidad, aunque no dejan de lado los otros dos ámbitos. Finalmente, los planes de inclusión social son los que contienen, como conjunto, un menor número de actuaciones en materia de conciliación, y prácticamente su totalidad está referida a la prestación de servicios sociocomunitarios.

Esta situación conlleva, en muchos casos, el solapamiento entre dos, e incluso más planes, en referencia a una misma actuación. En este sentido, la impresión que se produce en una buena parte de las Comunidades Autónomas es que la elaboración de los planes se realiza de manera aislada por parte de los organismos correspondientes, no existiendo, por tanto, coordinación entre ellos.

El ámbito de actuación al que se le concede una mayor importancia, tomando como referencia el conjunto de los planes es, desde el punto de vista cuantitativo, el de prestación de servicios comunitarios. En concreto, las líneas de actuación referidas a la ampliación y mejora de los centros y servicios de atención a la infancia, así como a las personas mayores y con discapacidad, son hacia las que está dirigido el mayor número de actuaciones de los planes. Ello sucede de mane-

ra paralela a una cierta desatención hacia algunas líneas de actuación, fundamentalmente dentro del ámbito laboral. No obstante, por lo que a aspectos laborales se refiere, los planes sí apuestan, en muchos casos, por el fomento de la contratación de personas con responsabilidades familiares.

Las Comunidades Autónomas ofrecen un panorama muy heterogéneo por lo que respecta a políticas de conciliación. Esta diversidad afecta a un gran número de factores. Uno de ellos es la cantidad de planes que las Comunidades tienen aprobados. Este número oscila entre dos planes —como es el caso de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid y Murcia— y cuatro —Asturias, Canarias, Galicia y País Vasco—. Otro de los aspectos es si éstos contemplan la existencia de participación y de presupuesto.

En este sentido, únicamente las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Murcia y Navarra incluyen en la totalidad de sus planes aprobados los dos aspectos. Asimismo, uno de los elementos que diferencia de manera notable a las comunidades autónomas es el número de actuaciones que contempla a través de sus planes en materia de conciliación, así como la diversidad temática de éstas y su grado de concreción. A este respecto, algunas Comunidades Autónomas, como el País Vasco, destacan por poseer un conjunto de acciones de gran interés, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

## 4.2. La normativa en las Comunidades Autónomas

Los planes constituyen un elemento muy importante, como punto de referencia de las directrices a seguir en una determinada materia. Sin embargo, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que procedimenten y establezcan su aplicación. Las medidas están contenidas en un conjunto de normas —en este caso, han sido leyes, decretos, órdenes y resoluciones— que regulan aspectos, en algunos casos muy amplios, y en otros muy específicos. Dentro de las primeras, es de señalar que algunas Comunidades Autónomas han elaborado leyes o decretos de amplio espectro, que contienen un importante número de medidas referidas a conciliación. Éstas se suelen desarrollar posteriormente, de manera más concreta, mediante otras normas de inferior rango. Este tipo de normas suelen estar referidas a la igualdad de oportunidades y al apoyo a la familia, y su existencia puede ser en algunos casos complementaria a la del plan correspondiente, y en otros, suplementaria.

Una característica que define a las normas es su heterogeneidad temática<sup>3</sup>. Por otro lado, las medidas de conciliación en algunos casos son un elemento central dentro del conjunto de la norma, pero en otros, éstas se contemplan de un

---

<sup>3</sup> Además, algunas normas que regulan el mismo aspecto, por ejemplo, el fomento de la contratación, pueden contener medidas de conciliación en algunas Comunidades Autónomas y en otras no.

modo tangencial. De hecho, muchas de las normas no hacen referencia de manera explícita a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral<sup>4</sup>.

En conjunto, y al igual que ocurre con los planes, el mayor número de medidas está enmarcado en el ámbito de prestación de servicios comunitarios. Asimismo, el punto donde se hace un mayor hincapié es en la promoción de los centros y servicios destinados, bien a la infancia, o bien a otras personas con dependencia. No obstante, existe una importante diferencia con la situación que se establece a partir de los planes.

En el panorama dibujado por los planes, los ámbitos laboral y de sensibilización social se sitúan al mismo nivel de importancia, en un segundo plano, y a no mucha distancia, en términos cuantitativos, con respecto al ámbito de prestación de servicios comunitarios. Sin embargo, del cómputo numérico de las medidas, se desprende que el ámbito de sensibilización social es, con una sustancial diferencia, el bloque al que está dirigido el menor número de medidas. La única línea de actuación referida a sensibilización sobre la que existe un número significativo de medidas es la destinada a la realización de campañas indirectas, a través del apoyo económico a diversas entidades.

El ámbito laboral, por su parte, en una situación intermedia entre los otros dos, posee algunas líneas de actuación hacia las que se dirige un importante número de medidas. Éstas se encuentran referidas, de manera principal, al fomento de la contratación, a incentivos para los trabajadores que se acojan a licencias por motivos familiares y a la promoción de planes de acción positiva en las empresas relativos a la conciliación.

De manera similar a lo que sucede desde el punto de vista de los planes, cada Comunidad Autónoma tiene su propia especificidad por lo que respecta a medidas de conciliación. Los aspectos sobre los que existe una mayor diversidad son el número de disposiciones que aporta cada Comunidad Autónoma para su análisis, la cantidad de medidas que de ellas se derivan, así como la variedad de aspectos a los que éstas se encuentran referidas y su grado de concreción. En este sentido, es la Comunidad Autónoma de Cataluña la que establece un mayor número y riqueza de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por lo que se refiere a la adecuación de las medidas establecidas en las Comunidades Autónomas, de manera individual, a las actuaciones contenidas en los respectivos planes, se puede afirmar que ésta no es la tónica dominante. Por lo general, las Comunidades Autónomas desarrollan algunas actuaciones determinadas, pero no el conjunto de ellas. En algunos casos, se llega a producir el desarrollo casi completo de un ámbito a través de las medidas. Por ejemplo, Castilla y León es una Comunidad Autónoma cuyas medidas, en el ámbito de

---

<sup>4</sup> Especialmente, las que regulan el sistema de atención a personas mayores y con discapacidad, que tienden a relacionarse en mayor medida con las políticas de servicios sociales de cada Comunidad Autónoma.

prestación de servicios comunitarios, se asemejan en buena parte a las actuaciones planificadas.

En este sentido, la mayor parte de las Comunidades Autónomas contemplan un menor número líneas de actuación a través de las medidas que a través de las actuaciones de los planes. De hecho, existen algunas líneas de actuación planteadas en los planes que no han sido desarrolladas mediante las medidas en ninguna de las Comunidades Autónomas. Éstas se encuentran referidas a aspectos laborales y de sensibilización social. Sin embargo, algunas Comunidades han desarrollado un mayor número de líneas de actuación a través de sus medidas que mediante los planes. Se trata de Andalucía y Cataluña, que han optado por diseñar un conjunto de medidas en materia de conciliación sin que éstas se deriven de ningún plan en concreto. Estas dos Comunidades han desarrollado normas muy amplias de apoyo a la familia, y ninguna de las dos tiene un plan en este campo.

Otras excepciones están compuestas por las Comunidades que contemplan un número similar de líneas de actuación en sus planes y en sus medidas. Se trata de la Comunidad Valenciana, Madrid y La Rioja. Estas tres Comunidades también cuentan con una norma de alcance general, aunque en los casos de Comunidad Valenciana y Madrid, éstas no sustituyen a los planes —en este caso, son de igualdad de oportunidades y de inclusión social, respectivamente—.

La gran diversidad existente en las Comunidades Autónomas hace que el abanico resultante, tanto de las actuaciones contenidas en los planes, como de las medidas, sea muy amplio y variado, contemplándose, en algunos casos, acciones ciertamente innovadoras y originales. Pero es en el análisis de los tipos de intervención contemplados donde se aprecian grandes diferencias entre las Comunidades Autónomas, por lo que a una misma línea de actuación se refiere. Los contrastes que se establecen a este respecto son apreciables tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo:

Así, en las medidas encuadradas en el ámbito laboral se utilizan dos tipos de intervención: la bonificación de las cuotas empresariales a la seguridad social y la subvención directa. En este sentido, cabe señalar que es en este ámbito donde se pueden observar mayores contrastes entre las Comunidades Autónomas en relación a medidas similares, tanto en términos cualitativos —es decir, el tipo de intervención utilizado— como cuantitativo —cuantías de la subvención o porcentajes de la bonificación—.

En el ámbito de prestación de servicios comunitarios, el abanico de tipos de intervención es más amplio, pudiendo destacarse los siguientes: subvenciones directas, becas, cheques infantiles, bonificación de un porcentaje del precio, desgravaciones fiscales y cheques asistenciales. En este sentido, también pueden apreciarse diferencias entre las Comunidades Autónomas.

Finalmente, en el ámbito de la sensibilización, el tipo de intervención utilizado para apoyar campañas indirectas a entidades que realicen actuaciones en este campo, es la subvención directa. Bajo esta óptica, las principales diferencias

se sitúan en las cuantías de la misma, que varían significativamente entre las distintas Comunidades Autónomas.

La heterogeneidad a la que constantemente se hace mención supone también que los colectivos hacia los que están destinadas las actuaciones y medidas sean de diversa índole. En este sentido, un elemento a tener en cuenta es el del género de los beneficiarios, dado que las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral componen una parte de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así pues, existen unas determinadas acciones que suelen estar enfocadas en buena parte hacia las mujeres, y otras que lo están hacia los varones. Concretamente, en el caso de las medidas, la mayor parte de las que tienen que ver con la inserción laboral de las personas desempleadas están expresamente destinadas a mujeres. En éstas, se incluyen las referidas a contratación —bien de personas con cargas familiares, o bien para la sustitución de personas trabajadoras que disfruten de licencias por motivos familiares—, a fomento del autoempleo y a formación ocupacional. Por su parte, algunas de las acciones de sensibilización social también están específicamente enfocadas hacia las mujeres.

Por otro lado, una proporción importante de los incentivos para que las personas trabajadoras se acojan a permisos y licencias por motivos familiares tienen como beneficiarios a los varones. Otro aspecto a destacar, únicamente regulado por una Comunidad Autónoma, aunque muy significativo, es el establecimiento de un permiso de paternidad específico para los varones. Esta medida está contemplada por la Comunidad Autónoma de Cataluña, y se encuentra dirigida al personal al servicio de las Administraciones Públicas. Finalmente, algunas medidas de sensibilización social están concebidas de manera concreta para los varones, como es el caso de algunas campañas informativas o de talleres de formación sobre realización de actividades domésticas.

## 5. PROPUESTAS DE ACCIÓN

Como punto de partida, conviene enfatizar la importancia de las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral, en tanto que suponen una respuesta a una demanda, y por tanto a una necesidad social de primer orden. En este sentido, el marco de las Comunidades Autónomas, ofrece una serie de potencialidades, puesto que este modelo está basado en las peculiaridades de cada territorio. A este respecto, el hecho de que cada vez sean más las Comunidades Autónomas que elaboran planes que, de alguna manera, abordan la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, supone un avance sustancial en este terreno.

Los planes constituyen, por tanto, un instrumento que gana protagonismo, y que puede ser de gran utilidad, siempre y cuando se encuentre acompañado de determinados factores. Uno de ellos es la dotación presupuestaria, imprescindible

ble para que los planes puedan ser llevados a la práctica. En este sentido, es importante además que los presupuestos estén desagregados, al menos por áreas, puesto que la conciliación de la vida familiar y laboral supone sólo una parte del conjunto de los planes.

Otro elemento fundamental es el de la participación. Si ésta se halla contemplada, se está garantizando, en buena medida, la mayor concreción de las actuaciones, una cierta articulación interna, así como una metodología objetiva. A su vez, sería deseable que, al igual que sucede en el caso de la mayor parte de los planes de empleo, los planes de igualdad de oportunidades, apoyo a la familia e inclusión social fueran firmados por los agentes sociales participantes, y convertidos en acuerdos o pactos. De esta manera, se establecen compromisos y plazos más firmes, que sobrepasan el terreno de la recomendación.

Asimismo, un aspecto a fomentar es el de la coordinación entre los organismos encargados de la elaboración de los distintos planes. Si se concede una mayor importancia a este aspecto, se estará consiguiendo una mayor eficacia, al evitarse muchas de las duplicidades existentes en la actualidad. De la misma manera, y dada la complejidad de la estructura administrativa existente en España, conviene insistir una vez más en la necesidad de incrementar la coordinación entre las tres administraciones principales, que son la central, la autonómica y la local.

Por su parte, otra de las fortalezas, en este caso tanto de los planes como de las medidas, es que éstos incluyan mecanismos de evaluación y seguimiento posteriores, mediante los que se contraste el alcance real que han tenido. También en este aspecto se debe contemplar la participación de los diversos agentes sociales, bien a través de comisiones, o bien mediante cualquier otra fórmula. De igual forma, y en un proceso previo, es deseable la elaboración de un diagnóstico de la situación socioeconómica del territorio, con el fin de que las acciones diseñadas respondan a una realidad concreta, y cubran unas necesidades existentes. En este sentido, son varias las Comunidades Autónomas que ya están incorporando estos instrumentos, que sin duda, redundarán en mejora de la calidad de las políticas.

En el caso concreto de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, se ha tenido oportunidad de comprobar cómo el desarrollo de los planes y la aprobación de las medidas tienen un alcance muy diverso, en función de las diferentes Comunidades Autónomas. En este sentido, existe una cierta cantidad de buenos ejemplos, que algunas Comunidades Autónomas deberían recoger. Uno de los aspectos a destacar es la existencia en algunas Comunidades de normas de amplio alcance, fundamentalmente de igualdad de oportunidades o de apoyo a la familia. Este instrumento posee la capacidad, en contraste con el de los planes, de regular y sancionar. No obstante, como así evidencian algunas Comunidades Autónomas, la existencia de estas normas es perfectamente compatible con la elaboración de planes referidos a la misma materia. Por ello, la combinación de las dos vías es interesante, en tanto que, como se ha remarcado, los planes contemplan la posibilidad de la participación de los agentes sociales.

Por lo que se refiere a las medidas, se ha constatado que, de manera generalizada en las Comunidades Autónomas, se están realizando importantes esfuerzos por fomentar el desarrollo de los centros y servicios de atención a la infancia y a personas mayores y con discapacidad. Este es un aspecto fundamental para posibilitar la conciliación, en especial para determinados colectivos, como el de las personas responsables de familias monoparentales. Por ello, las medidas para la provisión de este tipo de servicios deben seguir desarrollándose.

Por su parte, en el ámbito laboral, se incide, por lo general, en medidas relacionadas con fomento de la contratación, con los incentivos a personas trabajadoras para que se acojan a permisos relacionados con el cuidado de familiares y con el desarrollo de planes de acción positiva en las empresas. Todas estas medidas son necesarias, desde el punto de vista de la conciliación, pero asimismo, se deben desarrollar con mayor intensidad medidas específicas con relación a nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, sería interesante incidir en el aumento de la flexibilidad de los tiempos y lugares de trabajo, o en el apoyo a iniciativas en red, que permitan a trabajadores autónomos pertenecientes a determinados sectores compatibilizar su trabajo con la vida familiar.

Por otro lado, tal y como se ha constatado, el ámbito de sensibilización social es el que está menos desarrollado a través de las medidas. Sin embargo, la creencia, aún muy arraigada, de que la responsabilidad del cuidado de hijos y otras personas dependientes es principalmente de las mujeres, sigue estando en la base de la sobrecarga de tareas que éstas sufren, así como en las dificultades que tienen de inserción y promoción profesional. Por ello, es fundamental que se produzca un mayor empuje de determinadas medidas de sensibilización. Los ámbitos empresarial y de educación reglada son claves en este sentido, máxime cuando las medidas específicas existentes al respecto son realmente escasas. Igualmente, aunque algunas Comunidades Autónomas no descuidan est

También por lo que respecta a medidas dirigidas específicamente a varones, una línea de medidas de gran interés, en el ámbito laboral, está constituida por aquellas que incentivan económicamente a los trabajadores varones para que éstos se acojan a las licencias por motivos familiares. Aunque muchos son aún los obstáculos que quedan por salvar para que estos derechos sean disfrutados por igual por personas de ambos sexos, no cabe duda de que este tipo de acciones son de gran importancia. Lo mismo se puede afirmar acerca del permiso de paternidad, establecido hasta el momento únicamente en la Comunidad Autónoma de Cataluña, para el personal de la Administración Pública.

El interés de estas medidas radica fundamentalmente en que suponen una ruptura con algunas políticas, muy criticadas desde distintos entornos, que otorgan principalmente a las mujeres la responsabilidad de conciliar las esferas laboral y doméstica. La tendencia, por tanto, debe ser la de conseguir que la conciliación sea un asunto que implique al conjunto de la sociedad. Asimismo, las políticas deben contemplar en mayor medida el componente personal, de manera adicional al familiar. En este sentido, además de que algunos planes hacen mención

específica de ello, son de interés algunas medidas, existentes en las Comunidades de Cataluña y Castilla y León, acerca de conciliación de los horarios. Esta adecuación de horarios no debe reducirse únicamente a los aspectos laborales y de servicios de atención y cuidado a personas dependientes, sino a otro tipo de servicios públicos, como pueden ser los de transporte, servicios culturales y recreativos, etc.

Finalmente, cabe afirmar que las políticas suponen solamente uno de los puntos de vista posibles a través de los que se puede abordar la cuestión de la conciliación. Por tanto, su alcance no se agota en este campo. A este respecto, el marco de la negociación colectiva resulta de gran importancia para el impulso de una de las facetas inherentes a la conciliación, como es la laboral.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERDI, I.

2003 *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ARGÜELLES, A.R., MARTÍNEZ, C. Y MENÉNDEZ, P.

2004 *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*. Consejo Económico y Social.

BONINO, C. Y OTAEGUI, A.

2004 «El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar», en *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*. Tirant lo blanch.

BROUGHTON, A.

2002 «Un estudio de la UE señala los problemas de formación, promoción y equilibrio trabajo-vida familiar de las mujeres», en *Boletín de Información Sociolaboral Internacional*, n. 87.

BUSTELO, M.

2004 *La evaluación de las políticas de género en España*. Catarata.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES.

2004 *Report on equality between women and men*. Comisión Europea.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL.

2004 *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Consejo Económico Social.

## CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL.

- 2003 *Informe sobre el proyecto del plan nacional de inclusión social para el periodo 2003-2005*. Consejo Económico Social.

## COSTA, A. Y RODRÍGUEZ, M.J.

- 2003 «La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral», en *Temas Laborales*, n. 71.

## DE LUIS, M.P.; MARTÍNEZ, A.; VELA, M.J. Y PÉREZ, M.

- 2003 «La implementación de prácticas flexibles para la conciliación de la vida laboral y familiar», en *Capital Humano*, n. 166. Suplemento de empleo.

## FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES.

- 2000 *Conciliación de la vida familiar y laboral. Presentación y comentarios de la Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre*. Comisiones Obreras.

## FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE COMISIONES OBRERAS. SECRETARÍA DE LA MUJER.

- 2000 *La necesaria conciliación de la vida laboral y familiar*. Comisiones Obreras.

## FUNDACIÓN ENCUENTRO.

- 2004 «Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral», en *Informe España 2004. Una interpretación de su realidad social*. CECS.

## INICIATIVA EQUAL.

- 2004 *Análisis de las buenas prácticas del grupo temático nacional de igualdad de oportunidades 2003*. U.A.F.S.E.

## INSTITUTO DE LA MUJER.

- 1998 *Conciliar trabajo y vida familiar*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## INSTITUTO DE LA MUJER.

- 2001 *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## INSTITUTO DE LA MUJER.

- 2003 *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES DE ESADE.

- 2004 *Tercer «Informe Randstad». Calidad del trabajo en la Unión Europea: las políticas de conciliación*. ESADE.

## LÓPEZ, M.T. Y VALIÑO, A.

- 2004 *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Consejo Económico y Social.

LÓPEZ, T.

2002 «Políticas Públicas destinadas a conciliar la vida y familiar y laboral», en *Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad*. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

MARÍN, M.R.

2002 «Tasa de actividad femenina y fecundidad. ¿Ser madre o ser activa?», en *Boletín Económico de ICE*, n. 2723.

MOLERO, C.

2000 «La vida profesional y familiar en España y su conciliación», en *ICADE Revista de la empresa*, n. 51.

NÚÑEZ-CORTES, P.

2000 «La configuración jurídica del despido en la Ley de conciliación del trabajo y la vida familiar», en *ICADE Revista de la empresa*, n. 51.

PAZOS, M.

2003 «Los 1.200 euros: la política familiar y las mujeres», en *Protección social de las mujeres*.