

INFORME SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL EMPRESARIADO DE CIUDAD REAL



Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres
Excmo. Ayto. de Ciudad Real



Excmo. Ayuntamiento de
Ciudad Real



Formación Integral
y Servicios Empresariales, S.L.

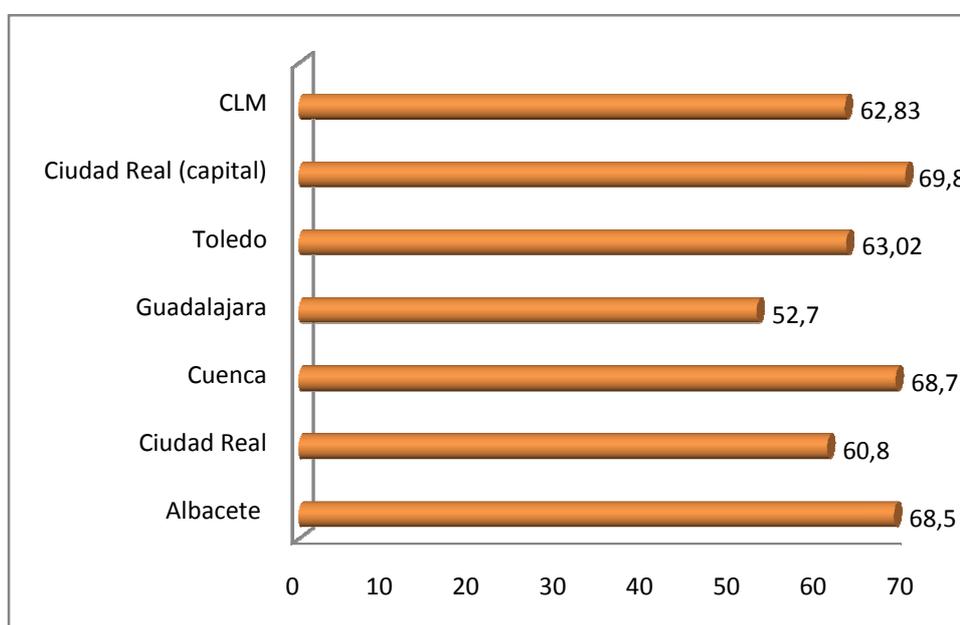
INDICE

- 1. PERFIL DEL TEJIDO EMPRESARIAL2**
 - TAMAÑO3**
- 2. DATOS SOCIOECONÓMICOS DEL TERRITORIO, EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN3**
 - DEMOGRAFÍA3**
 - SALDO VEGETATIVO EN CIUDAD REAL.....4**
 - AFILIACIONES7**
 - TASA DE ACTIVIDAD,TASA DE EMPLEO Y DESEMPLEO10**
 - PARO REGISTRADO LOCALIDAD DE CIUDAD REAL13**
 - PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS.....15**
 - TEMPORALIDAD Y JORNADA LABORAL.....19**
 - OCUPACIONES22**
- 3. MARCO INSTITUCIONAL. PROGRAMAS Y PLANES EXISTENTES, RECURSOS23**
 - NORMATIVA Y PLANES NACIONALES.....23**
 - PERMISOS Y EXCEDENCIAS27**
 - NORMATIVA Y PLANES AUTONÓMICOS32**
- 4. MARCO LABORAL: CONVENIOS COLECTIVOS35**
- 5. RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS47**
- CONCLUSIONES56**

1. PERFIL DEL TEJIDO EMPRESARIAL

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, Ciudad Real es la segunda provincia de Castilla La Mancha con más empresas de la Comunidad, en total 30.588 empresas. En la capital asciende a un total de 5.212 empresas. La densidad empresarial (número de empresas por cada 1000 habitantes) de Ciudad Real capital, es de 69,8 la mayor en comparación con el resto de las provincias de la Comunidad.

DENSIDAD EMPRESARIAL 2018



Fuente INE. Elaboración propia.

La densidad empresarial de Ciudad Real capital, es de 69,8 la mayor en comparación con el resto de las provincias de la Comunidad.

Respecto a los sectores económicos, más del 55% de las empresas de la capital, pertenece al sector servicios.

	Total	Industria	Construcción	Comercio, transporte y hostelería	Servicios
	2018	2018	2018	2018	2018
Ciudad Real	5.212	142	444	1.753	2.873

Dentro del sector servicios, destacan las actividades profesionales y técnicas, que representan más del 41% del total de empresas del sector servicios.¹

TAMAÑO

En Ciudad Real capital, el 96,05% del empresariado tienen menos de diez personas trabajando en su empresa. El 3,9 de empresas tienen de entre 10 a 199 personas en su plantilla y por último hay un porcentaje del 0,05% de empresas que tienen más de 200 en su plantilla².

2. DATOS SOCIOECONÓMICOS DEL TERRITORIO, EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN

DEMOGRAFÍA

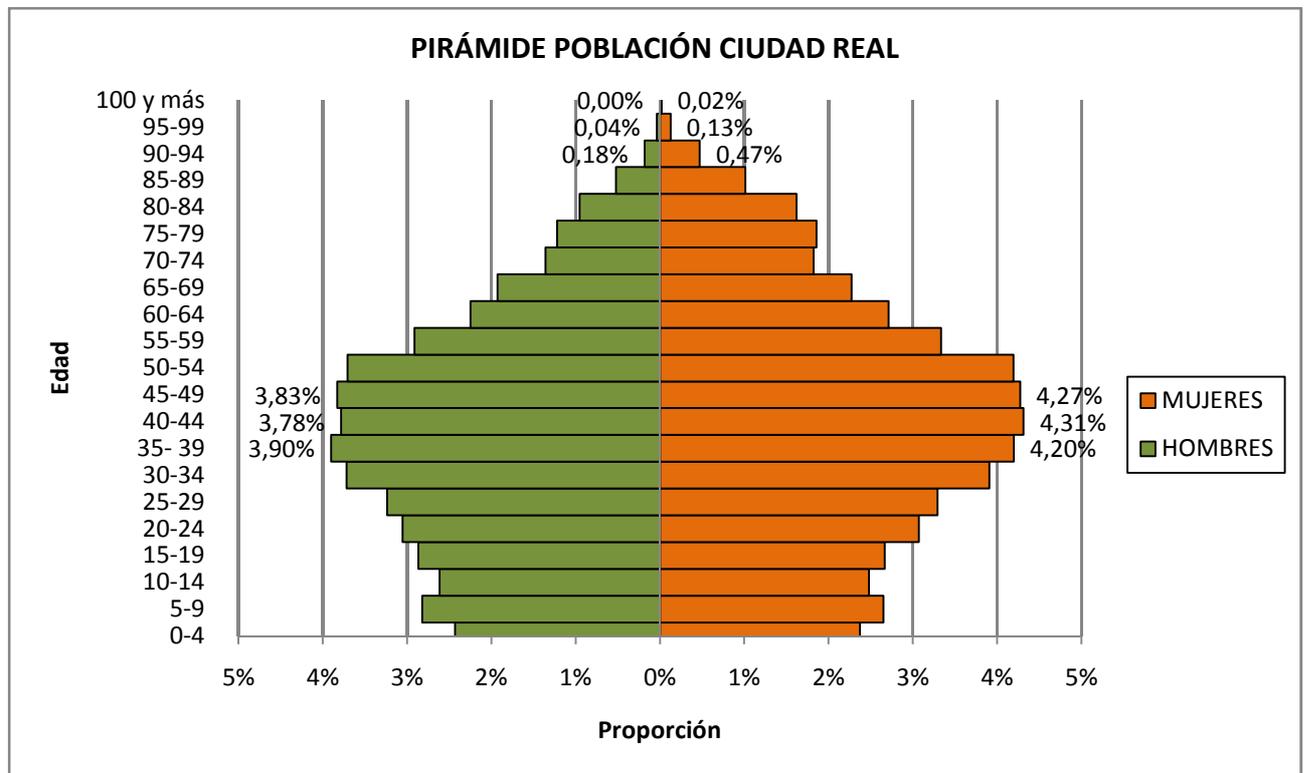
Para realizar este informe se han tomado como datos los de población definitiva más reciente ofrecidos por el INE (1 de enero de 2017).

Según los últimos datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, Ciudad Real capital cuenta con una población de 74.641 personas, de las cuales el 47,27% son hombres y el 52,73% son mujeres. Es la cuarta en cuanto a población municipal, pero provincialmente, es la segunda más poblada de toda la Comunidad, representando el 24,74 % del total de la población castellano-manchega.

¹Fuente: Instituto Nacional de Estadística

²Datos del Instituto Nacional de Estadística

La densidad de la población es la tercera en toda Castilla La Mancha con 261,92 habitantes por km².



El grupo de población más numeroso de mujeres en Ciudad Real se concentra en las edades de entre 40 a 54 años, mientras que en los hombres es de 35 a 49 años. Se observa que el déficit de natalidad provoca un aumento de la edad media de la población de Ciudad Real.

Saldo vegetativo en Ciudad Real

El crecimiento vegetativo es la diferencia entre los nacimientos y las defunciones de una determinada población. Es positivo cuando el número de personas nacidas supera al de fallecidas; es negativo cuando las muertes superan a los nacimientos. Como podemos ver en la siguiente tabla, en Castilla La Mancha, la provincia de Ciudad Real tiene un saldo vegetativo negativo en los últimos 5 años. Sigue la misma tendencia que el resto de las provincias. El dato más negativo es el de la provincia de Cuenca seguido de Ciudad Real. El saldo vegetativo de 2017 de la provincia de Ciudad Real es el más bajo de los últimos 5 años. Esto denota un claro envejecimiento de la población de la provincia de Ciudad Real.

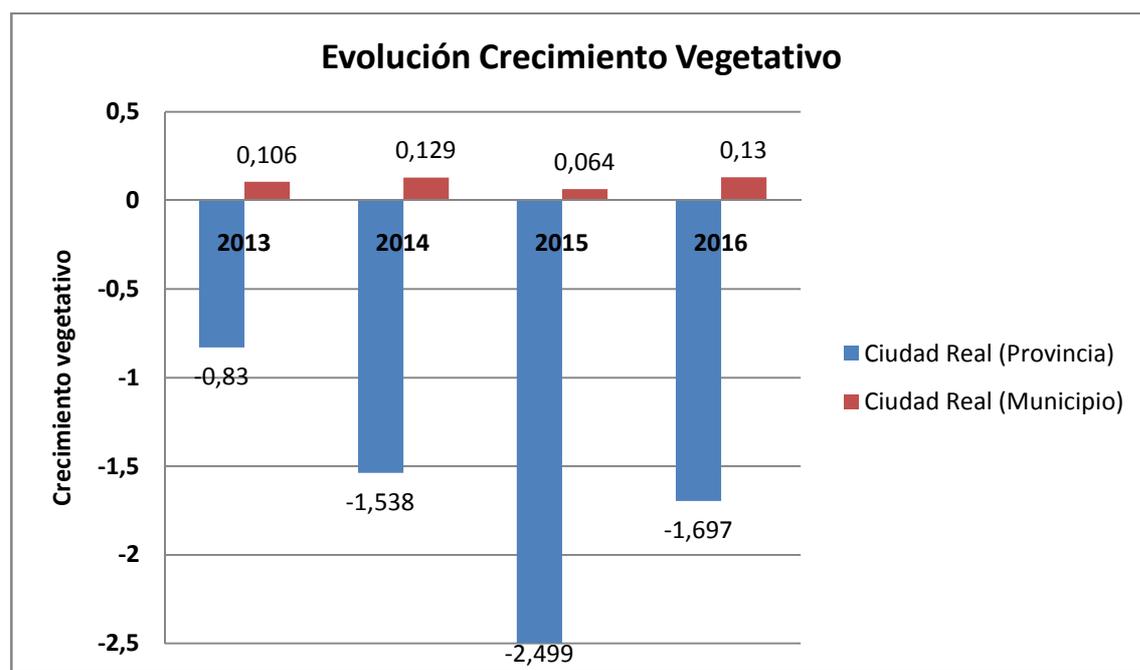
Saldo Vegetativo por mil habitantes por provincia					
Unidades: Crecimiento por mil habitantes					
Año	2017	2016	2015	2014	2013
Albacete	-1,34	-0,79	-0,57	-0,36	0,226
Ciudad Real	-2,79	-1,69	-2,50	-1,54	-0,830
Cuenca	-5,36	-4,42	-4,80	-3,59	-4,119
Guadalajara	0,43	1,33	1,22	2,42	3,0286
Toledo	-0,60	0,55	0,67	1,55	1,817898

Fuente: Datos del INE 2017

Ciudad Real capital, sin embargo, presenta un saldo vegetativo positivo en los últimos años, en oposición a la tendencia de la provincia: el número de nacimientos ha sido mayor al número de defunciones, tal y como se ve en la siguiente tabla.

AÑO	Crecimiento Vegetativo localidad de Ciudad Real
2013	0,106
2014	0,129
2015	0,064
2016	0,13

Fuente: Datos del INE 2016 (últimos datos registrados)



Comparando los datos de 2013 y 2016, el número de nacimientos se ha incrementado entre madres de nacionalidad española, mientras que ha descendido entre madres de nacionalidad extranjera.

A continuación se exponen los principales índices demográficos³ de la región y de las provincias que la componen y de la localidad de Ciudad Real:

PROVINCIA	Índice Dependencia	Longevidad	Maternidad	Tendencia	Reemplazo
Ambos sexos					
Albacete	50,2	54,4	19,6	87,2	95,1
Ciudad Real	51,7	54,2	19,5	85,7	94,5
Cuenca	56,1	59,6	17,4	82,4	86,3
Guadalajara	48,6	54,2	21,8	83,9	88,5
Toledo	51,8	53,0	21,6	83,6	92,5
Total Comunidad Autónoma	51,5	54,5	20,4	84,7	92,4
Ciudad Real	46,5	49,8	19,3	87,0	91,4

A pesar del crecimiento vegetativo positivo, el índice de maternidad (proporción de la población menor de cinco años respecto de las mujeres en edad fértil), está por debajo del índice provincial y del autonómico. Igualmente, el índice de tendencia, que indica la dinámica demográfica, aun siendo más alto que en resto de las provincias de Castilla – La Mancha, refleja menor crecimiento demográfico y envejecimiento.

El índice de reemplazo pretende medir la capacidad de una población para sustituir a aquellas personas que se van jubilando. En este aspecto la capital se encuentra por debajo de la provincia y de la comunidad autónoma.

AFILIACIONES

3

Formulación de los índices:

Dependencia =	$(\text{Pob}<15 + \text{Pob}>64) / \text{Pob } 15 \text{ a } 64) * 100$
Longevidad =	$(\text{Pob}>74 / \text{Pob}>64) * 100$
Maternidad =	$(\text{Pob } 0 \text{ a } 4 / \text{mujeres } 15 \text{ a } 49) * 100$
Tendencia =	$(\text{Pob } 0 \text{ a } 4 / \text{Pob } 5 \text{ a } 9) * 100$
Reemplazo =	$(\text{Pob } 20 \text{ a } 29 / \text{Pob } 55 \text{ a } 64) * 100$

La afiliación de las personas trabajadoras ascendió, siendo más significativo este aumento en Castilla-La Mancha (4,07 %) que en la provincia (3,35 %) y que en España (3,32 %). El dato de 2017 es el que acumula mayor número de afiliados de los últimos cinco años analizados. Datos de la Seguridad Social 2017.

De las 162.823 personas afiliadas, 10.368 eran personas extranjeras. Esto supone el 6,37% del total provincial, produciéndose un aumento del 1,39 % respecto a la cifra del año anterior. Con respecto a la población extranjera, el 65,16% eran hombres y el 34,84% restante, mujeres. Del total de personas extranjeras, el 40,21 % eran procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea. Este colectivo aglutinaba el 8,50 % del total de las personas trabajadoras afiliadas en Castilla-La Mancha y el 9,90 % en el conjunto de España.

El colectivo de los y las menores de 30 años representa el 14,85 % del total de afiliaciones a la Seguridad Social en Ciudad Real en 2017, mientras que las personas mayores de 45 años el 44,38 %.

En el análisis por sexo, hay que destacar el menor número de mujeres cotizantes, ya que representan el 40,30 % del total de la afiliación. Sin embargo y por cuarto año consecutivo ha aumentado este valor, siendo el incremento en 2017 superior al obtenido por el colectivo masculino, 4,34 % en mujeres frente al 2,69% en hombres.

El dato referido a los hombres podría decirse que ha sido aún más positivo, pues decrecía continuamente desde el año 2008 y hasta el 2014, rompiéndose esta tendencia en el año 2015 para obtener 3.092 afiliados más, lo que supone un aumento del 3,55 %, del 5,07 % en 2016 y el 2,69 % en 2017.

El año 2008 fue el que obtuvo la mejor cifra de personas trabajadoras adscritas a la Seguridad Social, dentro de la serie analizada en la gráfica siguiente. Por el contrario 2013 fue el que alcanzó el menor número de ellas. Si comparamos el total de trabajadores y trabajadoras afiliadas en Ciudad Real en 2017 (162.823) con la cifra que se recogía en el primer año estudiado del gráfico 4 (año 2008 con 173.591), se ha minorado este dato en el 6,20 %. Desagregando este dato por sexo, decir que este descenso entre

los hombres fue del 10,14 %, suponiendo, por el contrario, un aumento entre las mujeres del 0,31 %.⁴



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social. 31 de diciembre de cada año.

Gráfico extraído del Informe del Mercado de Trabajo de Ciudad Real. 2018. Observatorio de las ocupaciones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Respecto a los datos municipales, se refleja en el siguiente cuadro el número de personas afiliadas a la Seguridad Social por régimen, en los últimos años.

	REG. GENERAL	R. G. S.E. AGRARIO	R. G.- S.E. HOGAR	R. E. T. AUTÓNOM OS	TOTAL
Diciembre 2017	35.480	265	1.074	4.097	40.916
Diciembre 2016	33.980	262	1.062	4.146	39.450
Diciembre 2015	32.793	229	1.036	4.160	38.218
Diciembre 2014	31.393	179	1.064	4.107	36.743
Diciembre 2013	30.528	190	1.095	3.982	35.795
Diciembre 2012	31.558	144	1.146	3.793	36.641
Diciembre 2011	35.732	248	536	3.813	40.329

⁴Datos obtenidos del Informe de Mercado de Trabajo de Ciudad Real, publicado en 2018 por el SEPE y que recopila datos hasta 2017.

Diciembre 2010	37.446	296	551	3.837	42.130
Diciembre 2009	39.568	287	595	3.853	44.303
Diciembre 2008	40.124	252	608	3.951	44.935

Al igual que sucede en la provincia, el año con menor número de afiliaciones es el 2013.

Es importante destacar el crecimiento de la afiliación al régimen de Empleados/as de Hogar así como el de trabajo autónomo, ya que ambos regímenes se han incrementado en el período a diferencia de lo que ha sucedido en el régimen general.

El incremento más significativo del régimen especial del empleados/as de hogar se produce en 2012 coincidiendo con la publicación del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

En este régimen en la provincia de Ciudad Real, el porcentaje de mujeres oscila entre el 96 y 97%.

El porcentaje de personas en el régimen de trabajadores autónomos en la provincia está en torno al 30% mujeres y el 70% hombres.⁵

Los datos más recientes de Octubre de 2018 son los siguientes, confirmando la tendencia al incremento de afiliaciones que se viene observando en Ciudad Real desde 2014.

MUNICIPIO	Reg. General	R. G. S.E. Agrario	R. G.- S.E. Hogar	R. E. T. Autónomos	TOTAL
CIUDAD REAL	35.938	186	1.082	4.119	41.325

El análisis ha de ser general ya que los datos municipales publicados no están desagregados por sexo y aunque han sido solicitados expresamente, no han sido facilitados por el organismo correspondiente.

Como conclusión, y teniendo en cuenta la limitación que supone no disponer de todos los datos desagregados, el nivel de empleo no ha recuperado los niveles previos a la

⁵ Trabajadores autónomos, personas físicas en alta. Diciembre de 2017. Secretaría de Estado de Empleo.

crisis. Entre 2008 y 2017 el empleo femenino ha tenido un mejor comportamiento que el masculino. A partir del 2015 el empleo se empieza a recuperar tanto en hombres como en mujeres. El ritmo de crecimiento es mayor en el empleo masculino (12%) que en el empleo femenino (11%). De seguir esta tendencia, no se conseguirá disminuir la brecha entre el empleo femenino y masculino.

Tasa de actividad, tasa de empleo y desempleo

La tasa de actividad, que mide el número de personas en disposición de trabajar sobre la población total, es de 54,99% en la provincia de Ciudad Real, en el segundo trimestre del 2018. Esta tasa de actividad ha experimentado un ligero descenso respecto al año 2017, aunque debemos esperar a finalizar el año para poder tener resultados globales que podamos comparar con mayor fidelidad.

Según la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al segundo trimestre de 2018, la población activa en Castilla La Mancha, alcanzó la cifra de 982.800 personas, esto implica un aumento del 0,29% respecto al trimestre anterior y una disminución del 0,33% en términos interanuales.

La tasa de actividad en Castilla-La Mancha es del 58,76%, con una tasa de actividad masculina del 66,05% frente a una tasa de actividad femenina del 51,45%. A nivel estatal la tasa de actividad se sitúa en el 58,80%.

En el siguiente cuadro se reflejan las tasas de actividad, paro y empleo a nivel provincial:⁶

	Tasa de actividad	Tasa de paro de la	Tasa de empleo de la
--	-------------------	--------------------	----------------------

⁶ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

				población			población		
Año	2018 (T1)	2018 (T2)	2018 (T3)	2018 (T1)	2018 (T2)	2018 (T3)	2018 (T1)	2018 (T2)	2018 (T3)
Ciudad Real	56,16	54,99	54,29	23,01	21,87	18,75	43,24	42,96	44,12

El número de personas ocupadas en Castilla–La Mancha para este trimestre se situó en 795.000 personas, representando un aumento del 2,28% respecto al primer trimestre de 2018 y un incremento del 3,68% respecto al mismo trimestre del año anterior. En España la cifra de ocupados aumentó un 2,49% respecto al trimestre anterior y aumentó un 2,82% interanual.

La cifra de personas desempleadas en Castilla La Mancha correspondiente al segundo trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa de Castilla – La Mancha, fue de 187.800 personas, registrando una disminución respecto al trimestre anterior del 7,35%, mientras que desciende un 14,36% respecto al mismo trimestre del año anterior.

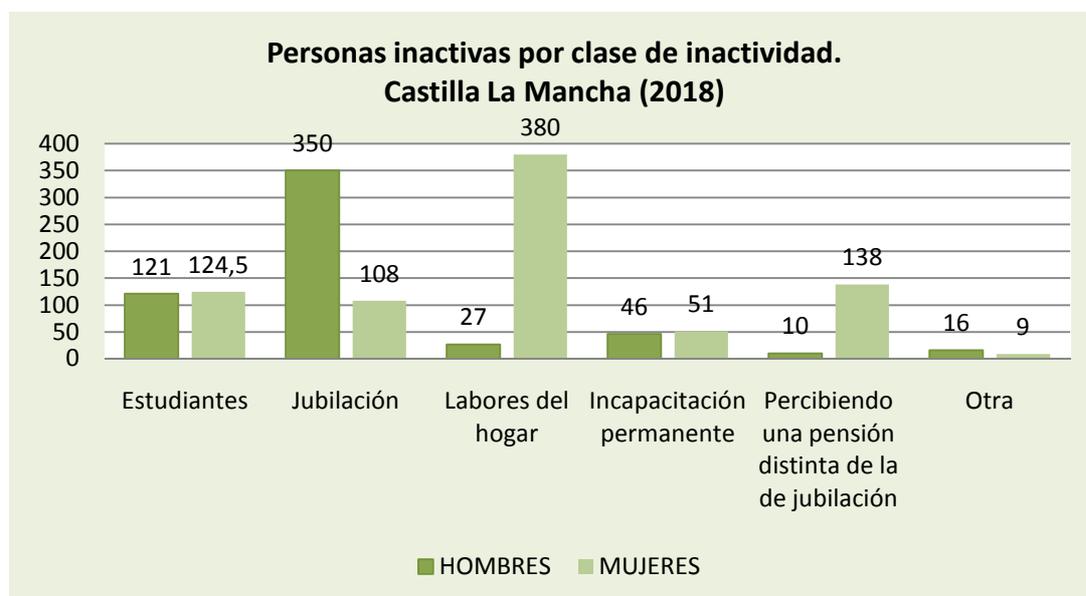
En España, disminuye un 8,06% respecto al trimestre anterior y así mismo disminuye en un 10,84% en términos interanuales. Estos datos, sitúan la tasa de paro en nuestra región en un 19,11%. La tasa de paro de las mujeres castellano- manchegas es el 25,68% y la de los hombres el 14,01%. A nivel nacional la tasa de paro en este trimestre se reduce hasta el 15,28%. La tasa de paro en hombres a nivel nacional es del 13,72% mientras que en las mujeres alcanza el 17,08%.

En términos desestacionalizados, la tasa de variación trimestral de la ocupación en Castilla-La Mancha es del -0,2%.

Evolución del paro Ciudad Real (Ciudad Real)				
Fecha	Tasa de Paro Registrado	Nº de parados registrados	Población	
Septiembre 2018	19,07%	6.488	74.641	
2017	19,83%	6.466	74.641	
2016	21,26%	6.897	74.054	
2015	23,09%	7.449	74.427	
2014	24,64%	7.875	74.960	
2013	26,61%	8.557	74.872	
2012	26,85%	8.648	74.921	
2011	21,33%	7.068	74.798	
2010	19,39%	6.483	74.345	
2009	17,99%	5.927	74.014	
2008	15,45%	4.780	72.208	
2007	13,54%	3.547	71.005	
2006	12,06%	3.510	70.124	

Fuente: Datosmacro.com de Expansión⁷

Atendiendo a los datos estudiados, la tasa de desempleo de Ciudad Real capital ha seguido la misma tendencia que a nivel regional en los últimos 10 años. El dato más negativo es el que se produce a finales del año 2012 y el primer trimestre del 2013. Según estos datos, la tasa de paro registrada en la localidad de Ciudad Real sería mayor a la provincial.



⁷ El dato de tasa de paro facilitado se trata de una aproximación que considera el número de personas paradas de una localidad más el número de trabajadores/as de la misma en un determinado período y para un número determinado de población. Al no existir una encuesta de población activa (EPA) a nivel municipal, el dato de población activa de la mayor parte de los municipios no se conoce.

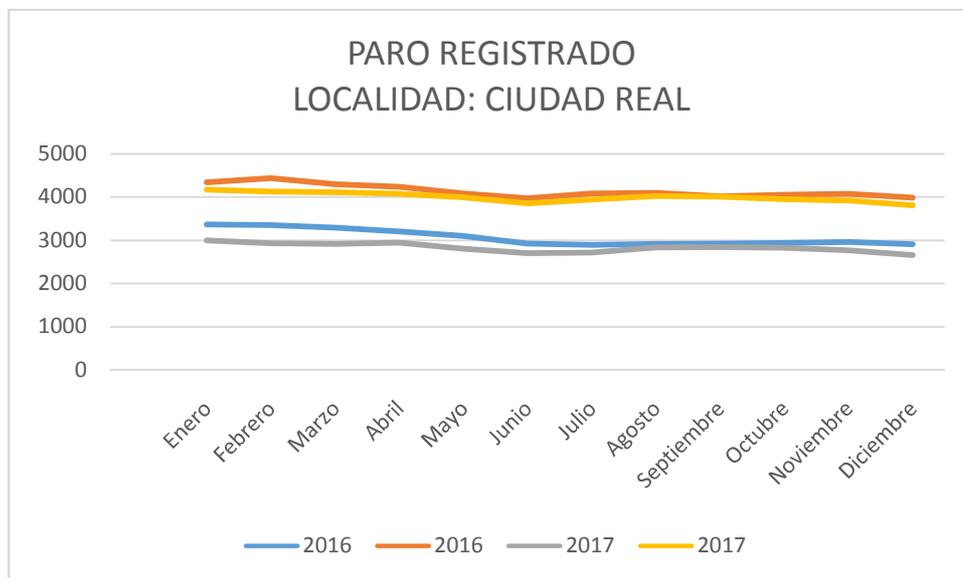
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

En el gráfico puede observarse que la principal clase de inactividad en Castilla - La Mancha en datos totales es la jubilación, seguida de la dedicación a las tareas del hogar.

Analizando este dato por sexo, la dedicación a las tareas del hogar está en primer lugar en la clase de inactividad entre las mujeres, mientras que en el caso de los hombres es la jubilación.

Paro registrado localidad de Ciudad Real

El paro registrado ha ido descendiendo en los últimos años, tanto en hombres como en mujeres.



A pesar del descenso del paro registrado, el porcentaje de mujeres supera el 56% y ha aumentado en el año 2017, en el que se registra el mayor porcentaje de mujeres en el mes de Julio (59,24%).

	2016	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2017
	Hombres	Mujeres	TOTAL	%MUJERES	Hombres	Mujeres	TOTAL	% MUJERES
MES								
Enero	3363	4339	7702	56,34%	2993	4173	7166	58,23%
Febrero	3346	4434	7780	56,99%	2930	4129	7059	58,49%
Marzo	3293	4292	7585	56,59%	2911	4111	7022	58,54%
Abril	3201	4238	7439	56,97%	2939	4080	7019	58,13%
Mayo	3098	4084	7182	56,86%	2800	3993	6793	58,78%

Junio	2926	3973	6899	57,59%	2701	3855	6556	58,80%
Julio	2893	4080	6973	58,51%	2712	3942	6654	59,24%
Agosto	2915	4098	7013	58,43%	2835	4025	6860	58,67%
Septiembre	2924	4016	6940	57,87%	2837	4007	6844	58,55%
Octubre	2936	4055	6991	58,00%	2822	3953	6775	58,35%
Noviembre	2957	4078	7035	57,97%	2769	3920	6689	58,60%
Diciembre	2906	3991	6897	57,87%	2657	3809	6466	58,91%

En 2018 se confirma esta tendencia: el paro registrado total sigue descendiendo no superando ningún mes las 7000 personas, mientras que el porcentaje de mujeres supera el 60% desde Junio de 2018.

	2018	2018	2018	2018
	Hombres	Mujeres	TOTAL	% MUJERES
Enero	2815	3970	6785	58,51%
Febrero	2805	3969	6774	58,59%
Marzo	2758	3971	6729	59,01%
Abril	2812	4023	6835	58,86%
Mayo	2718	4001	6719	59,55%
Junio	2622	3957	6579	60,15%
Julio	2546	3842	6388	60,14%
Agosto	2579	3942	6521	60,45%
Septiembre	2569	3919	6488	60,40%
Octubre	2596	3909	6505	60,09%

Por tanto se confirman las tendencias estudiadas a nivel provincial: la recuperación económica mejora las cifras de paro en general, pero afecta de forma diferente a hombres y mujeres agrandándose la brecha de paro registrado.

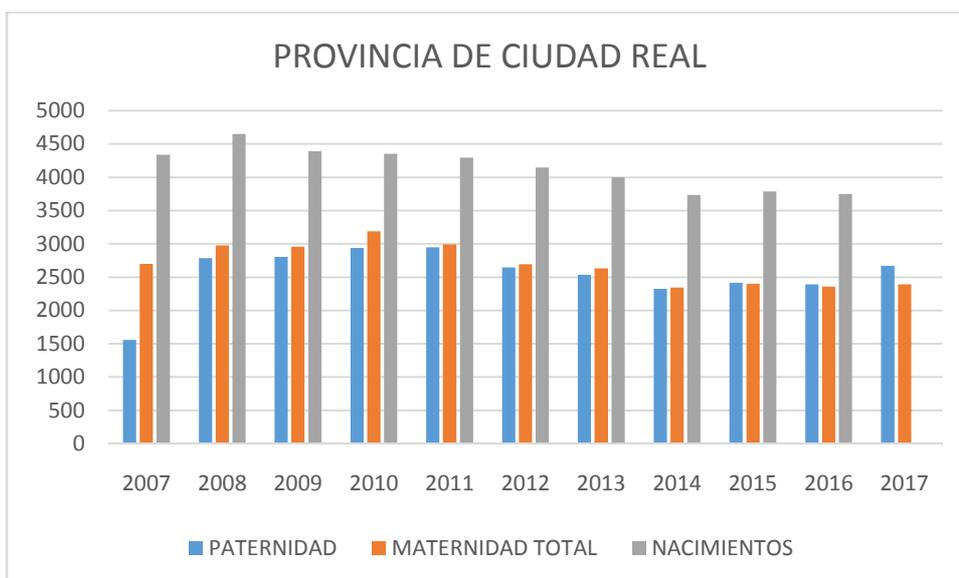
Permisos de maternidad, paternidad y excedencias

Según los datos de la Seguridad Social, en Castilla- La Mancha, el permiso de maternidad fue disfrutado por la madre en el 97% de los casos durante el año 2010. Este porcentaje ha ido sufriendo un descenso desde dicho año llegando a un 93% en el año 2017. En la provincia de Ciudad Real, la prestación por maternidad es solicitada por la madre en porcentajes que superan el 98%.

En cuanto al permiso de maternidad solicitado por los hombres, pasó de ser disfrutado por 87 personas en 2010 a descender hasta 59 en 2013. En los años posteriores ha ido experimentando un ligero ascenso que nos deja la cifra de 106 permisos de paternidad en el año 2017.

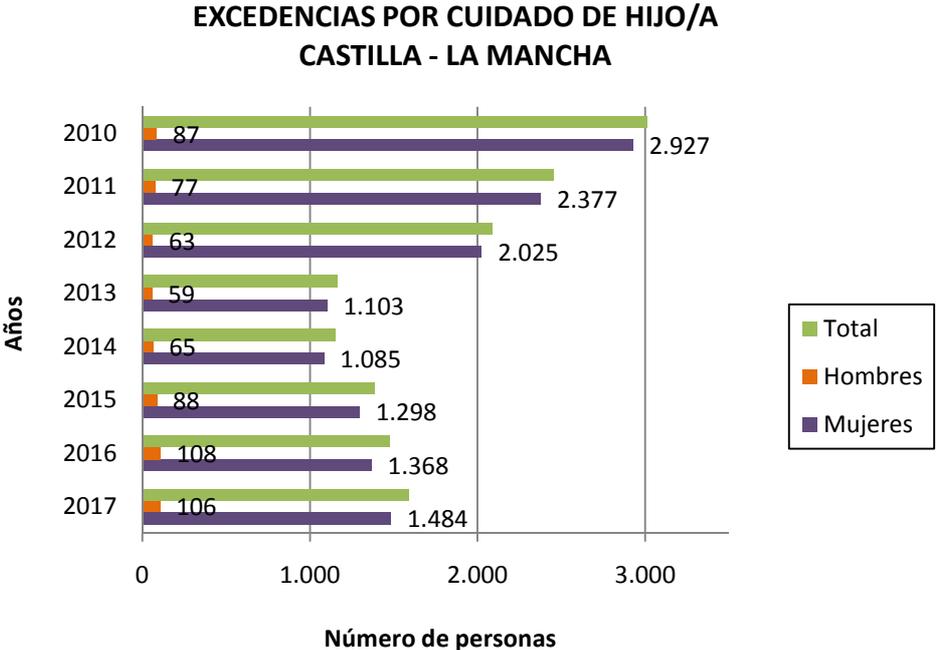
En la provincia de Ciudad Real el número de prestaciones por paternidad ha ido en aumento desde el 2007 a pesar de que el número de nacimientos ha ido disminuyendo y supera al número de prestaciones por maternidad desde el año 2014.

Los permisos de maternidad se incrementan en el año 2015 pero vuelven a descender en los años 2016 y 2017.

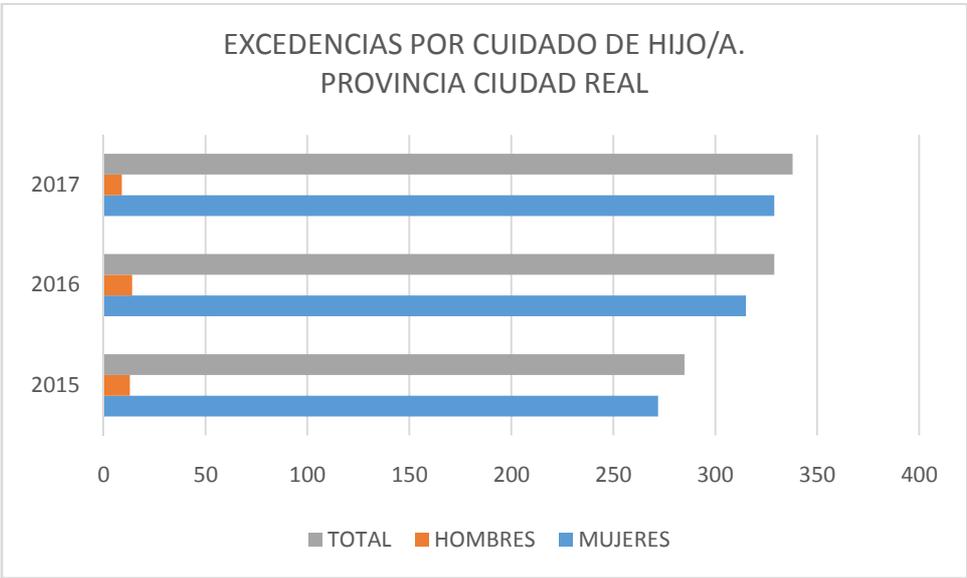


Es significativo que el número de procesos de prestaciones por maternidad y paternidad se han ido igualando en el período, incluso los permisos de paternidad superan a los de maternidad. Indudablemente, **la equiparación de permisos de maternidad y paternidad no solo beneficia a la conciliación, sino que contribuye a reducir las discriminaciones en el mercado laboral.** El 5 de julio del 2018, la duración del permiso de paternidad se amplió de cuatro a cinco semanas. Actualmente no podemos analizar la repercusión que esta medida va a tener, pero es sin duda un paso más para lograr la conciliación familiar y la igualdad entre las personas trabajadoras.

Mención aparte merecen las excedencias por cuidados de hijos/as. En Castilla – La Mancha, el número de excedencias experimentó un descenso entre los años 2010 – 2013. A partir del año 2013 observamos un ligero ascenso que va en progresión hasta el año 2017, tanto en las excedencias pedidas por hombres como por mujeres, aunque sigue siendo significativamente mayor el número de excedencias solicitadas por mujeres que por hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

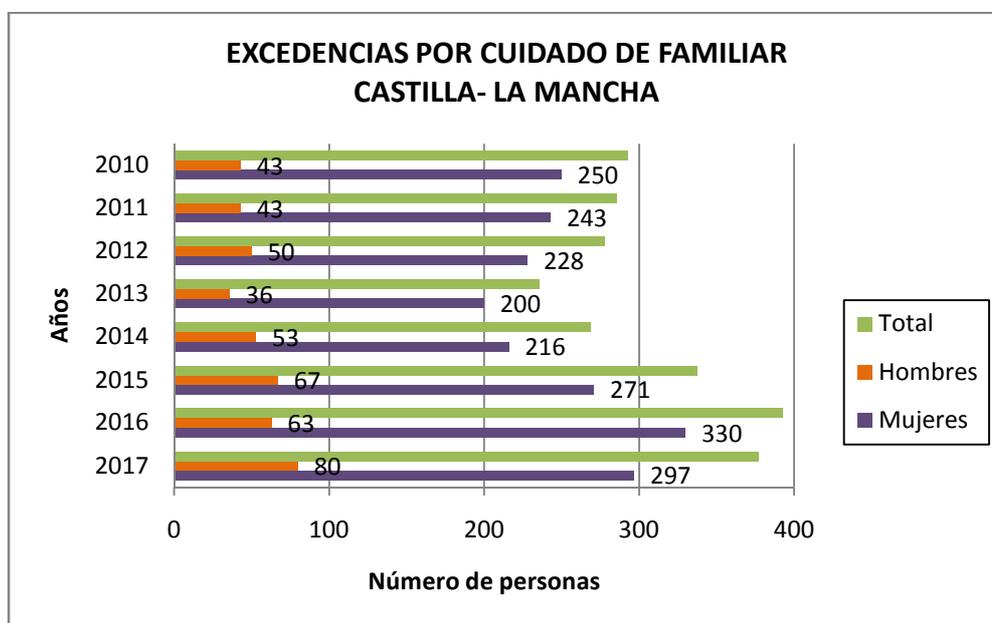


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

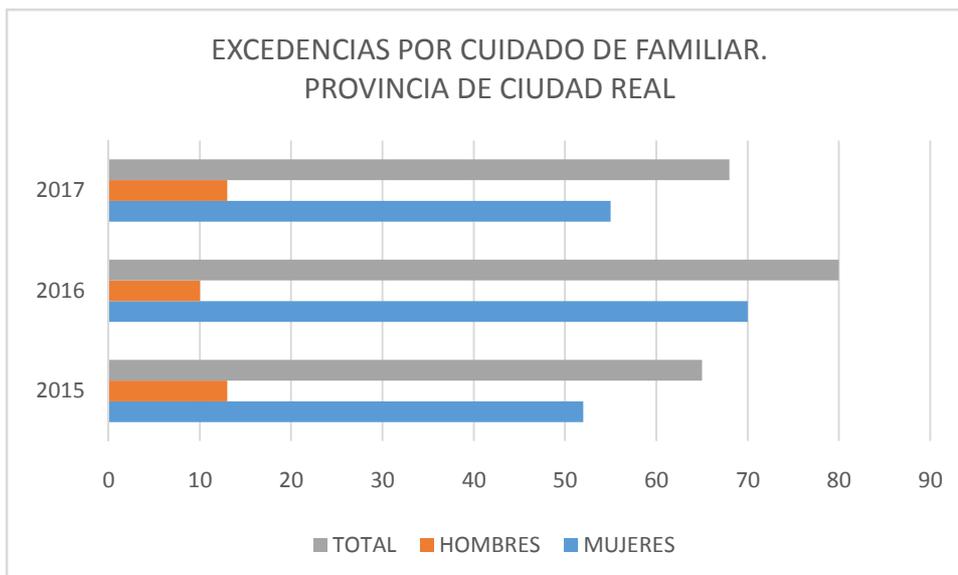
Se demuestra que la mujer sigue ocupándose del cuidado de hijos e hijas en detrimento de la carrera profesional, y que, aun descendiendo la natalidad, el número de excedencias va en aumento, en respuesta a un nuevo concepto de crianza y a unas condiciones del mercado de trabajo que no la facilitan.

La crisis económica que ha afectado a nuestro país puede ser también un factor a destacar en el descenso de excedencias existente hasta el año 2013, y su posterior aumento con la recuperación del nivel de empleo.

Respecto a las excedencias por cuidado de familiar, la situación es muy similar, aunque en este caso la solicitud de excedencias por parte de los hombres es algo mayor. Aun así, el número de hombres es significativamente menor al de mujeres, tanto en Castilla la Mancha como en la provincia de Ciudad Real.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades



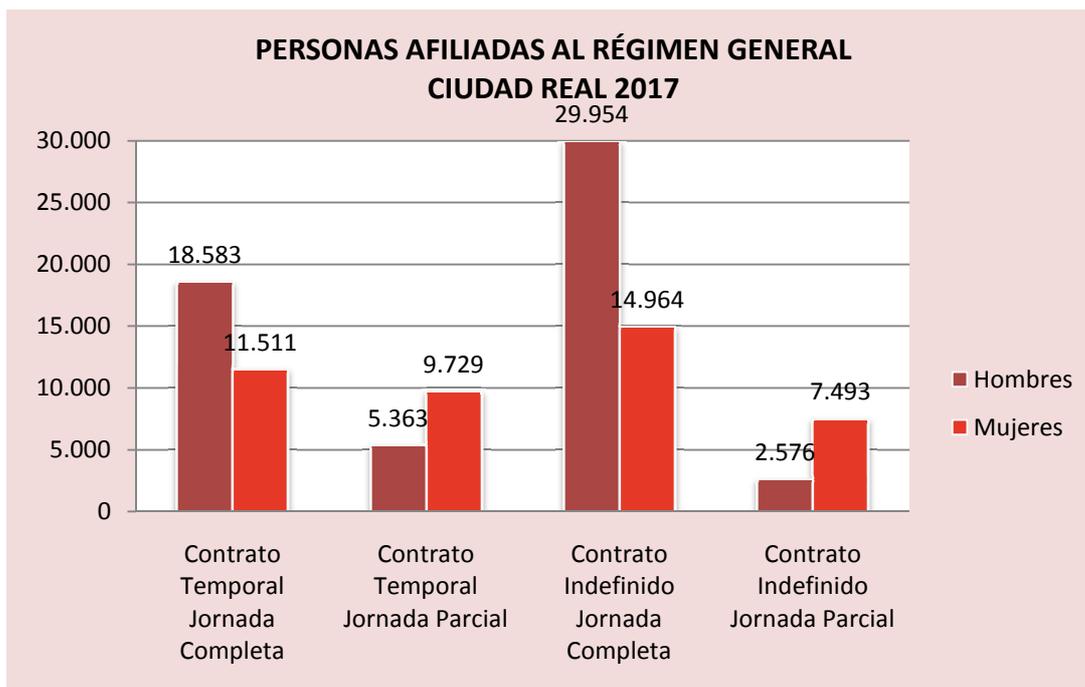
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Temporalidad y jornada laboral

Atendiendo a la jornada laboral, el 66,87 % de las personas afiliadas la tenía a tiempo completo, un 22,43 % a tiempo parcial y únicamente el 0,93 % tenía la consideración de fijo discontinuo. En el porcentaje restante no se hacía constar a cuál de ellas correspondía.

Por sexos, los hombres son mayoritarios en los contratos a jornada completa; concretamente el 64,71 % frente al 35,29 % de las mujeres. Sin embargo ocurre lo contrario en los contratos a tiempo parcial en los que las mujeres engloban el 68,45 % frente al 31,55 % de los varones.

Respecto al año anterior, el mayor incremento en la contratación se produjo entre los fijos discontinuos, seguidos de las personas con trabajos temporales a jornada completa y en tercer lugar los que tenían la jornada a tiempo parcial.

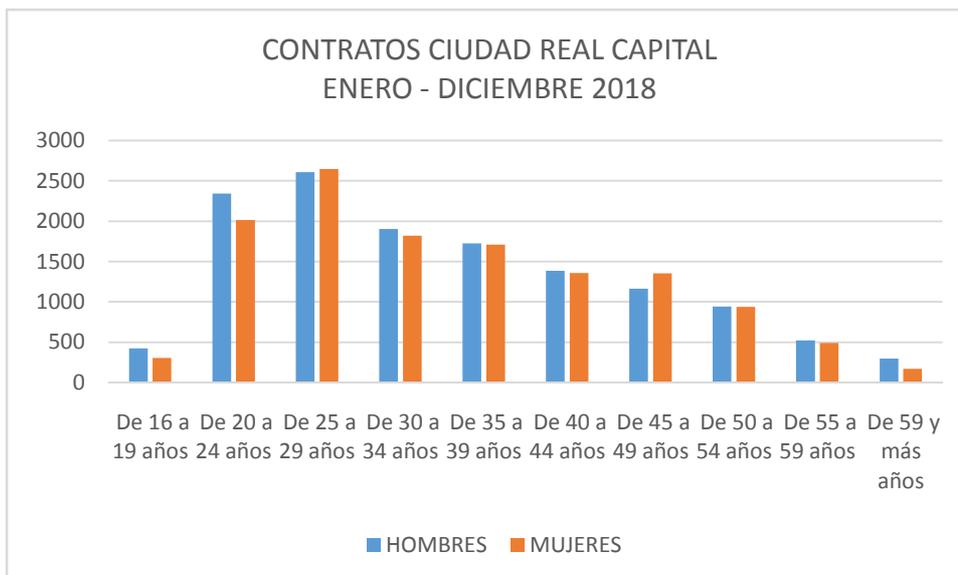


Todos estos datos indican la situación de la mujer en el mercado de trabajo y la incidencia que las cuestiones de conciliación tienen para su carrera profesional tanto en la incorporación al mercado, como en el mantenimiento en el mismo y el tipo de relación laboral que mantiene.

De los contratos firmados en la capital entre enero y octubre de 2018, el 51% se han firmado con hombres y el 49% se han firmado con mujeres. Este dato es mucho más equilibrado que el dato provincial en el que el 61% de los contratos se han firmado con hombres y el 39% se han firmado con mujeres.

Atendiendo a la edad de las personas contratadas, el mayor número de contratos está en los tramos entre 20 y 29 años en ambos sexos.

Los tramos de edad en los que la contratación femenina supera a la masculina ligeramente son entre 25 y 29 años y entre 45 y 49 años.



La edad media al nacimiento del primer hijo/a en la provincia de Ciudad Real supera los 30 años. A partir de esa edad, los contratos a hombres superan a los de mujeres, hasta el tramo de edad de 40 a 44 años. En el siguiente tramo, de 45 a 49 años, los contratos firmados con mujeres superan a los contratos firmados con hombres.

El tramo de edad comprendido entre los 30 y los 44 años está directamente relacionado con el período de crianza.

Las diferencias más significativas se encuentran en los primeros tramos de edad en los que la contratación masculina supera a la femenina.

Por sectores, el 81% de los contratos se realizan en el sector servicios, existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres: de los contratos realizados a hombres el 70% es en el sector servicios, mientras que entre los contratos realizados a mujeres, los del sector servicios suponen el 92%.

El 92% de los contratos realizados en 2018 en la localidad de Ciudad Real son temporales y el 8% indefinidos.

	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
INDEFINIDOS	1112	50,59%	1086	49,41%	2198
TEMPORALES	12200	51,01%	11717	48,99%	23917

La temporalidad afecta en porcentajes muy similares a hombres y a mujeres.

Ocupaciones

Un elemento determinante a la hora de estudiar la situación del mercado de trabajo son las ocupaciones, tanto aquellas en que el empresariado contrata, como las que solicitan las personas demandantes para trabajar.

	Total contratos	% total contratos	Tasa hombres	Tasa mujeres
Peones agrícolas	52.005	24,16	80,77	19,23
Camareros asalariados	29.188	13,56	56,10	43,90
Peones de las industrias manufactureras	9.895	4,60	65,31	34,69
Albañiles	7.977	3,71	99,00	1,00
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	7.756	3,60	11,84	88,16
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	6.868	3,19	72,73	27,27
Vendedores en tiendas y almacenes	5.348	2,48	26,36	73,64
Cocineros asalariados	4.072	1,89	30,80	69,20
Conductores asalariados de camiones	3.488	1,62	98,60	1,40
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	3.120	1,45	37,37	62,63

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de Ciudad Real. Datos 2017. SEPE

En primer lugar se encuentra la denominada “Peones agrícolas”, con un peso del 24,16% sobre el total, recogiendo en cifras absolutas 52.005 contratos. De ellos el 80,77 %

corresponde a hombres. Destaca también la ocupación de camareros asalariados, que supone el 13,56% del conjunto de los contratos.

En el grupo que engloba a personas trabajadoras en servicios de restauración, personales, protección y vendedoras, la tasa de contratación a mujeres es superior a la de los hombres. Vendedores en tiendas y almacenes, y cocineros asalariados tienen una proporción muy favorable a la mujer.

3. MARCO INSTITUCIONAL: PROGRAMAS Y PLANES EXISTENTES, RECURSOS

NORMATIVA Y PLANES NACIONALES

La normativa relativa a aspectos de conciliación e igualdad es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Esta Ley aborda la conciliación desde la perspectiva únicamente laboral, por lo que traslada un concepto limitado de la misma en el sentido de identificarla con la necesidad de compatibilizar los ámbitos familiar y laboral.

Las principales novedades que introdujo esta Ley fueron

- Posibilidad de cesión al otro progenitor de parte del permiso de maternidad desde el momento del nacimiento o incorporación a la familia.
- Reducciones de jornada para atención a dependientes como derecho individual
- Nulidad de los despidos motivados por el disfrute de derechos relativos a la conciliación.
- Prestación por riesgo durante el embarazo.
- Posibilidad de cambio de puesto en riesgo durante el embarazo.
- Reducciones en las cotizaciones en las contrataciones de sustitución.

Esta Ley modificó otra normativa como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores, y completó la transposición de la normativa europea.

Los permisos y excedencias se detallan más adelante.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las políticas de conciliación y corresponsabilidad no pueden separarse de las políticas de igualdad. La Ley Orgánica 3/2007 (LOI), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres hace mención específica a la conciliación personal, laboral y familiar dedicándoles el Capítulo II. En el artículo 44 se establecen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la siguiente definición.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Por otra parte, las medidas de conciliación se recogen como parte de los contenidos de los Planes de Igualdad en el artículo 46: *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

La LOI establece que las empresas de más de 250 personas en plantilla están obligadas a la realización de planes de igualdad.

La mención específica a los permisos de paternidad marca un importante cambio de perspectiva, ya que, se trata de permisos independientes a los de la madre, y en su regulación posterior se contemplan diferentes tipos de familias y situaciones.

En la exposición de motivos de la LOI se establecía «el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo». Esta modificación entró en vigor el 24 de marzo de 2007.

La disposición transitoria novena de la LOI establece *la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad: El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.*

En este sentido, en 2009 se publicó la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, estableciendo la entrada en vigor de este permiso el 1 de enero de 2011. Sin embargo, diferentes modificaciones legislativas han ido postergando la entrada en vigor de este permiso hasta el 1 de enero de 2017, de manera que a partir de esta fecha el permiso de paternidad queda regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadoras y se caracteriza por:

- Su duración es de 4 semanas ininterrumpidas
- Puede ampliarse en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.
- Es independiente del permiso de maternidad, por lo tanto, puede disfrutarse sea cual sea la situación laboral de la madre.
- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

- La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo de forma simultánea o sucesiva al permiso de maternidad, a partir de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija (mínimo dos días para personas en régimen general), o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- Puede disfrutarse a jornada completa o parcial (mínimo 50% de la jornada), previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Debe comunicarse a la empresa con la debida antelación, y en los términos establecidos en los convenios colectivos (en su caso).

Este permiso da derecho a una prestación de la Seguridad Social, con las siguientes características

- Pueden optar a ella las personas trabajadoras incluidas en el régimen general y en los regímenes especiales de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo o hija, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- En el caso de adopción o acogimiento, el o la menor debe tener menos de 6 años. O mayor de 6 y menor de 18 en el caso de menores con discapacidad igual o superior al 33%, o con especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Es necesario tener un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Si la empresa decide contratar a una persona sustituta mediante un contrato de interinidad, tendrá derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, al igual que en los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores/as durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. Igual

consideración existe para las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.

Permisos / prestaciones de maternidad /paternidad régimen autónomos

Para las personas acogidas a este régimen existe la posibilidad de **disfrutar del permiso retribuido por maternidad o paternidad**, debiendo cumplir los mismos requisitos que las personas empleadas por cuenta ajena en relación al periodo mínimo de cotización, y percibiendo la retribución correspondiente en función a la base reguladora por la que estuvieran cotizando antes del comienzo de la baja.

Se deberá cumplimentar un cuestionario detallando el tipo de trabajo que realizan y cómo se va a realizar la gestión del negocio durante el tiempo del permiso. Existe la posibilidad de contratar a una persona desempleada para que le sustituya durante ese tiempo, con la bonificación de la cotización. Se deberá presentar la solicitud y la documentación en una oficina de la Seguridad Social durante los 15 días posteriores al parto.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Existen una serie de **permisos y excedencias** que contribuyen a compatibilizar la vida familiar, personal y laboral:

Excedencias

Son situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador/a.

Voluntarias	<ul style="list-style-type: none">• Se requiere antigüedad mínima de un año en la empresa.• No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría.• Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
Forzosas	<p>Su concesión es obligatoria para la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.</p> <p>Causas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.• Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
Excedencia por cuidado de hijo/a o de familiares	<p>Cuidado de hijo/a:</p> <p>Duración máxima de tres años para el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Cuidado de familiar:</p> <p>Duración no superior a dos años para cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p>

Permisos

Previo aviso y justificación posterior a la empresa, el trabajador o la trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Permisos retribuidos

- Matrimonio: quince días naturales.
- Nacimiento de hijo/a o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.
- Traslado de domicilio habitual: un día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si el trabajador/a percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.
- Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a a la situación de excedente forzoso.
- El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará

proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario respetando lo establecido en la negociación colectiva, en su caso. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Los períodos utilizados por los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.
- Teniendo, al menos, un año de antigüedad en la empresa: permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

Permisos retribuidos **no**

Los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso

El último **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tenía entre sus principales ejes el de **Conciliación y corresponsabilidad**.

Los objetivos específicos de este eje son:

2.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

2.3. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

Dada la importancia estratégica de este eje, y que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, se van a desarrollar acciones específicas través de la puesta en marcha del **Plan Integral de Apoyo a la Familia**.

El Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015 – 2017 dedica su Línea 2 de actuaciones a la conciliación y corresponsabilidad. Los objetivos de esta línea son:

a) Reducir los obstáculos que se encuentran las familias y que les dificultan o impiden lograr la conciliación de su vida familiar, laboral, profesional y personal fomentando, apoyando y promoviendo actuaciones, públicas y privadas, que contribuyan a hacer efectiva dicha conciliación, así como una mayor racionalización de horarios.

b) Consolidar una oferta de servicios diversificada y de calidad de atención socioeducativa y de ocio a menores, especialmente a menores de 3 años, que, además de apoyar sus derechos y necesidades de desarrollo, facilite una mejora conciliación familiar y laboral a padres y madres

c) Sensibilizar a todas las administraciones públicas, agentes sociales – empresarios y sindicatos- y a la ciudadanía, sobre los beneficios de una mayor conciliación familiar, laboral y personal, así como fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres

d) Promover e incentivar que empresas, sindicatos y todas las administraciones públicas e instituciones que configuran el sector público, se impliquen en la generación de una nueva cultura de trabajo que permita la conciliación y la corresponsabilidad familiar, laboral y personal.

e) Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad y derechos humanos en las familias, centros escolares y empresas, que permitan crear una

mayor conciencia de la necesidad de la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

f) Adoptar políticas que aseguren la conciliación de trabajo y familia, de forma que la responsabilidad de ser padres y mantener a la familia se comparta.

Estos objetivos se concretan en una serie de medidas, entre las que destacan:

- *Aplicar por un plazo de hasta doce meses una bonificación del 100 por cien de la cuota a la Seguridad Social por contingencias comunes a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar en los supuestos de cuidado de menores de 7 años a su cargo o de familiares a cargo en situación de dependencia, vinculada a la contratación de un trabajador, a tiempo completo o parcial, que deberá mantenerse durante todo el periodo de su disfrute.*
- *Avanzar en la racionalización de horarios para facilitar una mejor compatibilidad de la vida familiar y laboral*
- *Promover prácticas empresariales familiarmente responsables*
- *Modificar el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, con el fin de reforzar el peso específico de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la concesión de este Distintivo.*
- *Adoptar medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar por los trabajadores autónomos dependientes así como para los empresarios de los que dependen, cuando aquellos deseen ejercer sus derechos y disfrutar de las prestaciones de Seguridad Social legalmente previstas en los supuestos relacionados con el embarazo, la maternidad o paternidad.*

NORMATIVA Y PLANES AUTONÓMICOS

El marco normativo en Castilla –La Mancha lo componen:

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres en Castilla - La Mancha.
- Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla - La Mancha 2011-2016.
- Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, recoge en su artículo 4 el principio de igualdad de género de forma transversal: “la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política”.

En Castilla-La Mancha se aprobó la **Ley 12/2010**, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, suponiendo esta Ley un gran avance en la aplicación del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla – La Mancha recoge en su articulado importantes medidas a realizar para favorecer la igualdad efectiva. Cabe mencionar:

- La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades. Se entiende que existe equilibrio cuando las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.
- Los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deben incorporar un informe sobre impacto por razón de género.
- Inclusión de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos, así como indicadores de género en las estadísticas.
- Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.
- Elaboración por la Comisión de la Igualdad, con dependencia de la consejería en materia de economía y hacienda, del informe de impacto de género al anteproyecto de la Ley de Presupuestos.
- Utilización de un lenguaje inclusivo por la Administración y fomento de su uso por las y los particulares.
- Realización de campañas en las que se fomente la imagen de las mujeres en profesiones en las que estén menos representadas.
- Comunicación institucional que transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.

- La creación en el plazo máximo de 5 años desde la entrada en vigor de la Ley, de Unidades de Igualdad de Género en cada consejería para promover la efectiva transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género las actuaciones propias.

Importante a destacar también la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Es a partir de este momento cuando las políticas de igualdad regionales recibirán un impulso definitivo, al verse dotadas de un organismo autónomo capaz de agrupar, impulsar y coordinar su desarrollo. El Instituto de la Mujer como organismo autónomo dependiente de la Vicepresidencia, trabaja con el objetivo de impulsar y coordinar las acciones de todas las consejerías para alcanzar la igualdad real en todos los ámbitos de la vida.

Actualmente está en vigor (prorrogado en el 2017) el Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de castilla-La Mancha (2011-2016). A través de este Plan se pretende avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, contribuir a la eliminación de las desigualdades y la erradicación de las formas de discriminación contra las mujeres. El Plan se estructura en 8 ejes estratégicos, siendo sus principios rectores el principio de igualdad y perspectiva de género, atención a la diversidad e innovación en los procesos y las herramientas.

Los ejes estratégicos son los siguientes:

→Eje Estratégico 1: cultura institucional de género. Proceso de cambio en las administraciones públicas para la implantación de la transversalidad de género.

→Eje estratégico 2: conciliación y responsabilidad. Implantar la arquitectura social adecuada para establecer la corresponsabilidad como principal estrategia de sostenibilidad humana y comunitaria.

→Eje estratégico 3: erradicación de la violencia de género. Favorecer la erradicación de las diversas formas de violencia de género preservando la dignidad y la integridad de las mujeres.

→Eje estratégico 4: empoderamiento. Impulsar el empoderamiento de todos los colectivos de mujeres de Castilla-La Mancha.

→Eje estratégico 5: autonomía económica. Fomentar la autonomía económica de las mujeres a través de la promoción de un empleo de calidad.

→Eje estratégico 6: educación en igualdad. Consolidar un modelo educativo basado en la construcción de relaciones igualitarias

→Eje estratégico 7: salud y calidad de vida. Mejorar la salud integral y la calidad de vida de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.

→Eje estratégico 8: mujeres y medio rural. Mejorar la situación de las mujeres del medio rural como motor de desarrollo de sus municipios

El Plan de igualdad para las empleadas y empleados públicos de la administración regional, tiene como objetivo fortalecer el cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

A pesar de los avances conseguidos hasta la fecha gracias al enorme esfuerzo legislativo en materia de igualdad tanto del Estado español como de la región castellano-manchega, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración pública regional, con la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en beneficio de las empleadas y empleados públicos y también del conjunto de la sociedad.

4. MARCO LABORAL: CONVENIOS COLECTIVOS

A continuación aparece una relación de algunos convenios colectivos con más incidencia en la localidad de Ciudad Real, comparando sus medidas con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en materia de ordenación del tiempo de trabajo, permisos, excedencias...

Estatuto de los Trabajadores	C.C. Comercio (Vigencia 2014 – 2017- actualidad)	C.C. Transporte de viajeros por carretera (2016- 2018)	C.C. Hostelería (2015 – 2017)	C.C. Construcción y Obras públicas (vigencia 2017-2021)	C.C. Limpieza de edificios y locales (2016-2017)	C.C. Oficinas y despachos (2011 en adelante)	C.C. Atención Sociosanitaria a Domicilio (2017-2020)	C.C. Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería (2017 – 2020)
<p>Artículo 34. Jornada.</p> <p>1. Duración máxima 40 horas semanales.</p> <p>8. Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para ejercer su derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se promoverá la</p>	<p>CAPÍTULO III.</p> <p>Artículo 16.-Jornada laboral. La jornada laboral anual de trabajo efectivo será de 1.790 horas</p> <p>Artículo 17.- Horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, sin que el margen pueda ser superior a una hora sobre la de entrada y salida, y sin que suponga aumento de la jornada diaria de trabajo.</p>	<p>Artículo 11.- Jornada laboral: cómputo anual de 1.816 horas, 40h semanales.</p>	<p>CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIO Y DESCANSO.</p> <p>Artículo 15.- Jornada laboral de 1798 horas</p> <p>Artículo 17.- Descanso semanal de día y medio ininterrumpido. Garantiza 11 sábados, domingos o festivos al</p>	<p>Artículo 7º.- Jornada laboral.</p> <p>1. La jornada ordinaria anual durante el año será de 1.736 horas.</p> <p>2. La jornada ordinaria semanal será de treinta y nueve (39) horas</p>	<p>CAPÍTULO III.-JORNADA Y HORARIOS.</p> <p>Artículo 12.- La jornada laboral 39 horas semanales.</p>	<p>Artículo 17. Jornada laboral La jornada laboral será de 40 horas semanales</p>	<p>CAPÍTULO VI. Artículo 27.- Jornada y horario de trabajo. 1.1.810 horas para una jornada completa.(4 0h semanales)</p>	<p>Artículo 10. Jornada laboral. 1.790 horas</p>

jornada continuada, el horario flexible			año.					
<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.</p> <p>1. Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. 14 fiestas laborales al año. Permisos retribuidos:</p> <p>3a. En caso de matrimonio: 15 días naturales.</p> <p>3b. Por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento,</p>	<p>CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>Artículo 20.- Lactancia.</p> <p>1 hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, o acumulación en jornadas completas 20 días naturales.</p> <p>b) Por nacimiento de hijo/a 3 días ampliables a 5 si concurre gravedad o hay desplazamiento fuera de la localidad</p>	<p>Artículo 12.- Descanso semanal y festivos.</p> <p>2 días naturales a la semana de forma ininterrumpida, que podrán acumularse quincenal o cuatrisesemanalmente, (4 u 8 días ininterrumpidos)</p> <p>Artículo 15.- Licencias.</p> <p>a) Por matrimonio del</p>	<p>Artículo 20.- Licencias.</p> <p>a) Por comunión y bautizo de hijos o hijas: 1 día.</p> <p>b) Por matrimonio del trabajador: 17 días.</p> <p>c) Por nacimiento de hijo o hija, 3 días ampliables a 5, si concurre gravedad o hay desplazamiento a más</p>	<p>Artículo 10º.- Permisos y licencias.</p> <p>A) Por matrimonio del trabajador, 19 días naturales contados a partir del anterior a la celebración del mismo. (23 días si más de 90 días de antigüedad)</p> <p>B) 3 días en caso de alumbramiento o de la esposa del trabajador, adopción o guarda con</p>	<p>Artículo 18.- Licencias.</p> <p>a) Matrimonio del trabajador, 15 días</p> <p>b) Matrimonio de hijos o hermanos, 1 día</p> <p>c) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento 3 días de licencia (5 si desplazamiento a más de</p>	<p>Artículo 19. Permisos y licencias</p> <p>- 5 días de asuntos propios</p> <p>a) 20 días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.</p> <p>b) 5 días laborables por nacimiento de hijo.</p>	<p>Artículo 42.- Por lactancia: 1 h al día o 14 días ininterrumpidos.</p> <p>Artículo 43.- Interrupción voluntaria del embarazo. 3 días de licencia</p> <p>CAPÍTULO VIII. Artículo 40.- Licencias retribuidas.</p> <p>- 15 días naturales</p>	<p>Artículo 16.</p> <p>a) Por matrimonio del trabajador/a, 20 días naturales (15 días trabajadores con menos de 1 año de antigüedad)</p> <p>b) Nacimiento de hijos, 3 días (5 si gravedad o desplazamiento) Lo mismo por muerte, enfermedad grave, hospitalización</p>

accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. 4 si requiere desplazamiento .	de residencia del trabajador/a. c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos y cónyuge, tres 3 naturales ampliables a 5 si existe un desplazamiento fuera de la residencia del trabajador (min.100km)	trabajador/a: 15 días. b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento. c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos y consanguíneos o políticos, nietos y cónyuge: 3 días ampliables a	de 50 kilómetros d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, suegros, hijos/as, hermanos/as	fines de adopción o acogimiento. (5 si desplazamiento) C) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. 3 días efectivos (3 más 1 natural si desplazamiento) D) Enfermedad grave de los	35km) d) Muerte del cónyuge, hijos, padre de uno u otro cónyuge, abuelos, nietos o hermanos, 3 días que se ampliarán a 5 si desplazamiento de 35 km. e) Permiso de 2 días o 4 si hay desplazamiento en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes.	c) 5 días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. d) 2 días por traslado de vivienda (1 más si distancia superior a 50km)	en caso de matrimonio o pareja de hecho. - 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción y acogimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguini	n o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos. d) 2 días (4 si desplazamiento)Por muerte, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hermanos, abuelos, y nietos tanto en la línea de consanguinidad como afinidad
3c. 1 día por traslado del domicilio habitual.								
3f. Tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al								

<p>parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para trámites necesarios.</p> <p>4. Lactancia de menor hasta 9 meses, 1 hora al día, pudiéndose fraccionar, o reducir la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.</p> <p>5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o</p>	<p>e) Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.</p> <p>f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos, 1 (2 si es fuera de la provincia)</p> <p>j) 4 días al año para atender asuntos propios, preavisando a la empresa con un mínimo de 5 días.</p>	<p>5 si hay desplazamiento.</p> <p>d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento.</p> <p>e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.</p> <p>g) Por</p>	<p>de la localidad del trabajador.</p> <p>e) Por fallecimiento de los familiares anteriores, 3 días ampliables a 5 si hay desplazamiento a más de 50 kilómetros de la.</p> <p>f) Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.</p> <p>g) Por matrimonio de padres, hermanos/as o hijos/as 1,2 o 3 días,</p>	<p>familiares, anteriormente mencionados en el apartado c, 3 días, ampliable a 5 si concurriera desplazamiento.</p> <p>E) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales retribuidos.</p> <p>F) Por asistencia a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos, un día</p> <p>Artículo 20.- Por lactancia 1 hora al día o</p>	<p>f) Por traslado del domicilio habitual, 2 días</p> <p>l) Asuntos propios: 2 días</p>		<p>dad o afinidad (5 días si desplazamiento)</p> <p>- 1 día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>- El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad</p>	<p>e) 2 días asuntos propios</p> <p>h) 1 día en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.</p> <p>j) 15 horas de consulta anuales para visitas médicas para acompañar a cónyuge y/o de un familiar de primer grado de consanguinidad, siempre que la</p>
---	--	---	--	---	--	--	---	--

<p>que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, 1 hora. Reducción de la jornada 2 horas máximo con disminución proporcional salarial.</p> <p>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, derecho a su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la</p>		<p>matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día ampliable a 3 en caso de desplazamiento</p> <p>j) Hasta 2 días al año para atender asuntos propios, sin necesidad de justificación.</p>	<p>según que la boda tenga lugar en su localidad, en la Provincia o fuera.</p> <p>k) Crédito máximo de 40 horas anuales retribuidas para asistencia a cursos de formación</p> <p>l) Un día por asuntos propios</p> <p>m) Permiso retribuido para acompañar a consulta</p>	<p>15 días naturales.</p>				<p>consulta se desarrolle dentro del horario de trabajo</p> <p>) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Asimismo,</p>
--	--	--	--	---------------------------	--	--	--	--

<p>jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.</p>		<p>médica a hijos menores de 12 años , previa justificación de esas circunstancias</p> <p>Artículo 21.- Lactancia. Los trabajadore s/as por su voluntad podrán sustituir el derecho a disfrutar una hora de ausencia de trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve</p>				<p>tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario</p>
---	--	--	--	--	--	--

			meses, por su acumulación en jornadas completas equivaliendo a 20 días naturales.					
<p>Artículo 38. Vacaciones anuales</p> <p>1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, en ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.</p>	<p>CAPÍTULO IV.- VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>Artículo 19.-Serán de 30 de treinta días naturales. Estas vacaciones se disfrutarán durante los meses de mayo a septiembre</p>	<p>Artículo 14.- Vacaciones. 30 días naturales al año. Al menos una sexta parte de la plantilla disfrutará de una quincena de vacaciones entre los días 15 de junio y 15 de septiembre de cada año</p>	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.

<p>Artículo 45. Suspensión del contrato de trabajo</p> <p>d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años (o mayores con discapacidad)</p> <p>e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de</p>	<p>Establece los mismos del E.T.</p>							
---	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

nueve meses.								
<p>Artículo 46. Excedencias.</p> <p>3.- No superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a.</p> <p>-No superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por enfermedad, accidente o discapacidad</p>	Establece los mismos del E.T.	Artículo 44.- Excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.	Establece los mismos del E.T.					
<p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>4. En el</p>	Establece los mismos del E.T.	Artículo 24.- Excedencia especial sin sueldo. Con motivo de enfermedad de padres, hermanos/as, hijos/as y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, 3 meses máximo.	Artículo 46.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares. (6 años ampliable a 8)					
	Establece los mismos del E.T.	Establece los mismos del E.T.						

<p>supuesto de parto, 16 semanas ininterrumpidas , ampliables si parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. No se ve reducido por muerte del bebé ni por muerte de la madre (pasa al otro progenitor)</p> <p>Bebés prematuros con hospitalización (+ 7 días) se ampliará lo necesario (máx. 13 semanas adicionales)</p> <p>5. Adopción, guarda con</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

fines de adopción y de acogimiento, máx. 16 semanas ininterrumpidas , ampliables si parto múltiple o discapacidad. 7. Paternidad: 5 semanas								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Con respecto a los convenios colectivos de Ciudad Real, son destacables las medidas de mejora, con respecto al Estatuto de personas trabajadoras, que se establecen en algunos de ellos. Por ejemplo:

Convenio colectivo de Ciudad Real de Construcciones y obras públicas 2017-2021, en su artículo **24. Excedencia especial sin sueldo**. Con motivo de enfermedad de padre o madre, hermanos/as, hijas/os y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones, 3 meses máximo. No existen estas excedencias en otros convenios.

Convenio colectivo de Ciudad Real en Hostelería 2015-2017(hasta la actualidad) y convenio colectivo de Ciudad Real en Comercio 2014-2017(hasta la actualidad), **Artículo 20. Lactancia (Comercio) y Artículo 21. Lactancia (Hostelería)**. En los artículos antes mencionados se concede 20 días por acumulación de lactancia frente a los 14/15 días que se conceden como norma general.

Castilla – La Mancha también cuenta con el **Plan Concilia Castilla – La Mancha**: Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas empleadas **públicas** de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. De este Plan se benefician en Castilla – La Mancha a 67.512 personas, de las cuales 17.374 corresponden a la provincia de Ciudad Real, siendo un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

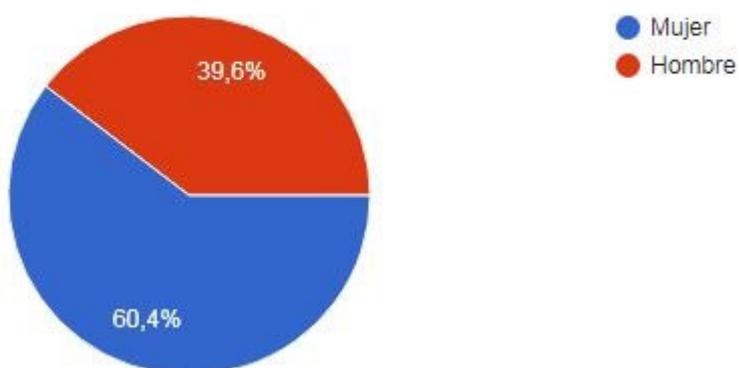
5. RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS

Resultados obtenidos a través del cuestionario de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre el empresariado de Ciudad Real.

En cuanto al tamaño de las empresas encuestadas, un 47,9% de las mismas se engloban dentro de “microempresas”, compuestas de 1 a 9 trabajadoras y trabajadores. El 33,3% del total se trata de pequeñas empresas, con un tamaño que abarca de 10 a 49 personas trabajadoras. Un 10,4% del total se compone de grandes empresas con más de 250 personas trabajadoras, y un 8,3% de medianas empresas (50 a 249 trabajadoras y trabajadores).

El 60,4% de las personas que han realizado el cuestionario han sido mujeres, y el cargo que ostentan la mayoría de las personas encargadas de realizarlo han sido administrativas y personal de dirección de las empresas.

Datos de la persona que realiza el cuestionario



En lo que respecta a la distribución de la plantilla según sexo, en las empresas de Ciudad Real encuestadas, hay un 47,9% de las mismas que se componen en su mayoría de mujeres (más del 60% son mujeres), un 29,2% tiene una plantilla equilibrada (con ningún sexo representado con menos del 40% del total ni más del 60% del total) y por último un 22,9%

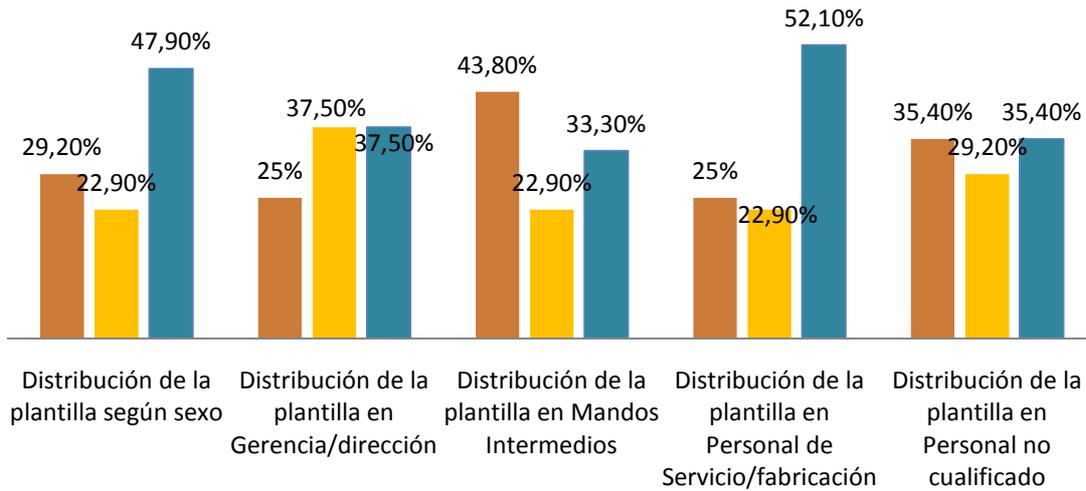
de las empresas que han realizado el cuestionario están compuestas en su mayoría de hombres (más del 60% son hombres). Pese a que sólo un 22,9% de las empresas encuestadas están compuestas por mayoría de hombres, un 37,5% de las mismas tienen mayoría de hombres en gerencia/dirección, el mismo porcentaje que de empresas con mayoría de mujeres de la plantilla en gerencia/dirección. El número de empresas que poseen una plantilla equilibrada en cuanto a puestos en gerencia y dirección es de un 25%.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA EN LAS EMPRESAS DE CIUDAD REAL

	Plantilla equilibrada (ningún sexo representa - 40% ni + 60% del total)	Mayoría de hombres (+ 60% son hombres)	Mayoría de mujeres (+60% son mujeres)
Distribución de la plantilla según sexo	29,2%	22,9%	47,9%
Distribución de la plantilla en Gerencia/Dirección	25%	37,5%	37,5%
Distribución de la plantilla en Mandos Intermedios	43,8%	22,9%	33,3%
Distribución de la plantilla en Personal de Servicio/fabricación	25%	22,9%	52,1%
Distribución de la plantilla en Personal no cualificado	35,4%	29,2%	35,4%

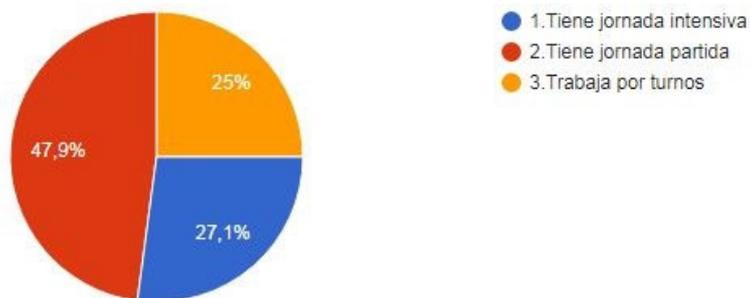
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- Plantilla equilibrada
(ningún sexo representa - 40% ni + 60% del total)
- Mayoría de hombres
(+ 60% son hombres)
- Mayoría de mujeres
(+60% son mujeres)



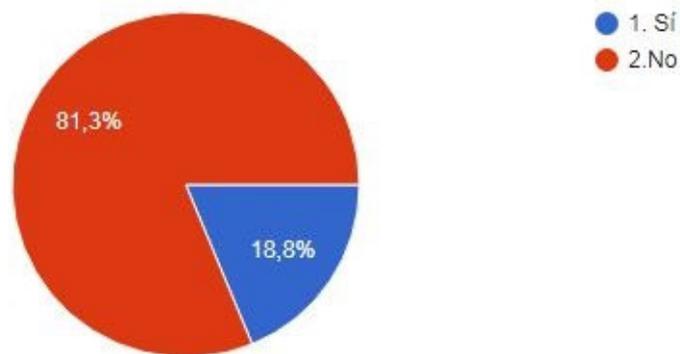
Respecto a la jornada laboral, un 47,9% tiene jornada partida, un 27,1% disfruta de jornada intensiva mientras que el 25% restante trabaja por turnos.

6. Respecto a la jornada laboral, la mayoría de la plantilla de su empresa.

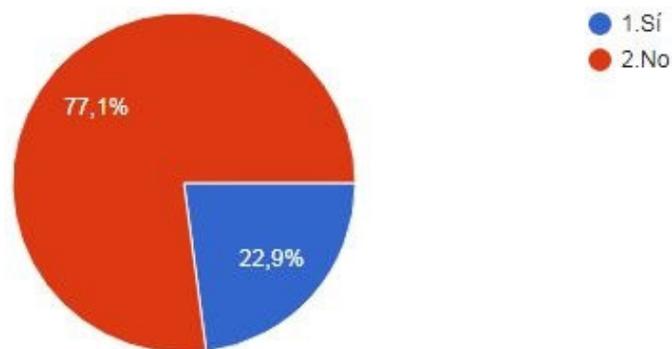


Un 81,3% de las empresas no tienen implantado plan de Igualdad, frente al 18,8% que sí lo tienen. De las empresas que no lo han implantado aún, el 77,1% de las empresas no tiene prevista su implantación, mientras que el 22,9%, si lo tienen previsto.

7.Su empresa ¿Tiene implantado un plan de igualdad?

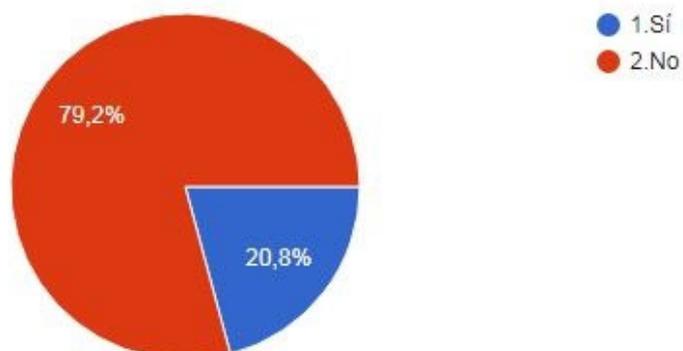


8.Si no lo tiene. ¿Está prevista su implantación?

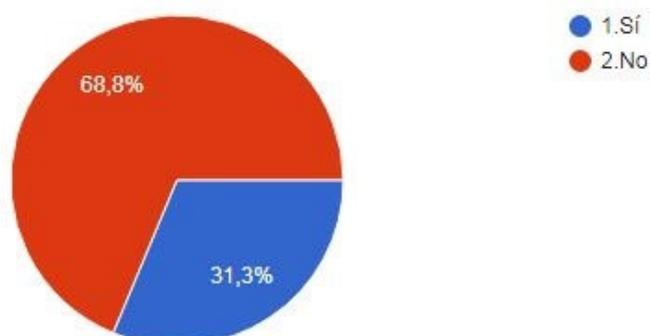


Un 79,2% de las empresas no tiene implantado un plan de conciliación, frente al 20,8% que sí lo tiene. De las empresas que aún no lo han implantado, un 68,8% de las mismas no tienen previsto su implantación y un 31,3% sí.

9.Su empresa. ¿Tiene implantado un plan de conciliación?

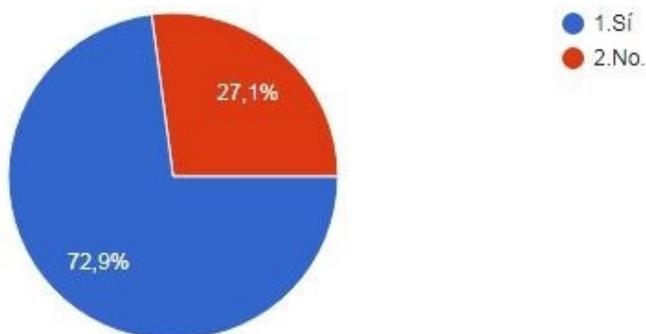


10.Si no lo tiene.¿Está prevista su implantación?



El 72,9% de las empresas encuestadas tienen medidas concretas de igualdad o conciliación, aunque no sea en un plan. Un 27,1% de las empresas no poseen medidas concretas.

11. En su empresa. ¿Existen medidas concretas de igualdad o conciliación, aunque no sea en un plan?

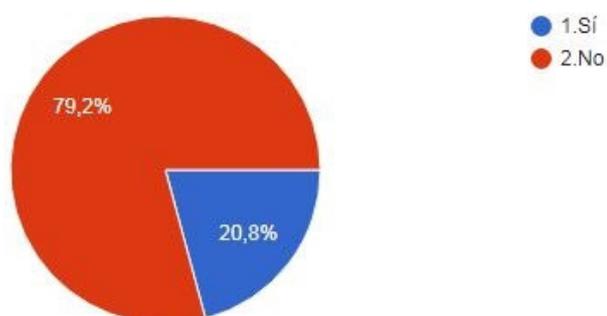


De las medidas establecidas por Ley, las personas trabajadoras de las empresas encuestadas de Ciudad Real se acogen principalmente a los **permisos** de matrimonio y por fallecimiento y hospitalización (83,3%). El menor porcentaje (14,6%) corresponde a reducciones de jornada por cuidado de menor de 12 meses. Un 75% de las trabajadoras se acogen al permiso de maternidad, frente a un 64,4% de los trabajadores que disfrutan del permiso de paternidad.

A estas medidas **se acogen habitualmente** hombres y mujeres por igual (60,4%), y en un 31,3% de los casos lo hacen las mujeres en mayor proporción.

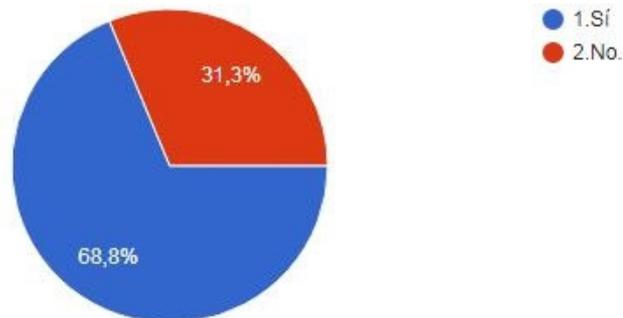
Un 79,2% de las empresas encuestadas no disponen de **representación legal** de trabajadoras y trabajadores, frente al 20,8% de las mismas que sí cuentan con ella.

14. ¿Cuenta su empresa con representación legal de trabajadoras y trabajadores?



En algunas de las empresas encuestadas (68,8%) se disponen **de otras medidas de conciliación** de la vida personal, laboral y familiar.

15. ¿Existen en su empresa otras medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar?



Algunas de estas medidas son jornada partida con horario flexible (47,9%), jornada intensiva (41,7%), reuniones/formación dentro de la jornada laboral (35,4%), horas/días de libre disposición (22,9%) y otras medidas (27,1%), que se exponen a continuación.

OTRAS medidas que se han indicado las empresas:

- Fracción de los días de vacaciones sin sujeción a límites.
- Cambios de turno para realizar cuestiones particulares.
- Cambios turnos tarde/noche personas embarazadas y durante lactancia.
- Reducción Jornada mujeres embarazos a partir 5º mes de gestación.
- Lactancia acumulada de 20 días laborales.
- Jornada de adaptación escolar.
- Reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado.
- Protocolo anti acoso laboral.
- Política de empleo estable.
- Asistencia sanitaria a trabajadoras/es y familiares.
- Jornada reducida en periodo estival.
- Jornada de trabajo reducida en semanas ferias.
- Sala de Videoconferencia.
- Días 24 y 31 diciembre cierre de los centros de trabajo.
- Compra de vacaciones.
- Vacaciones unidas maternidad/paternidad.
- Regalo maternidad/paternidad.
- Tablón "Empleos en red: ¿Puedo ayudarte?"

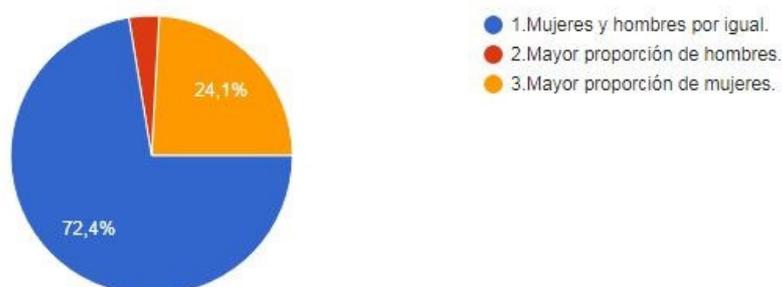
- Asistencia a consulta cónyuge o familiares de 1er grado
- Asistencia a colegio por reuniones informativas.
- Asimismo, se promociona que los hombres pidan permisos tradicionalmente ejercidos por las mujeres (cuidados a familiares, entre otros). Flexibilidad a la hora de gestionar documentación administrativa y de acudir a exámenes del marco de la educación formal.
- Dos semanas más por maternidad.
- Horarios especiales por cuidado de hijos. Facilidad para entrar y salir a llevar niños o niñas al cole o actividades extra escolares. Posibilidad de puentes, vacaciones y días en Navidad, Semana Santa, etc...

El 72,9% de las empresas encuestadas no tienen ningún tipo de **servicio o beneficio adicional prestado** por la empresa. Del resto de empresas que sí lo tienen, el 12,5% de ellas ofrecen ticket de comida/comedor de empresa, un 8,3% ofrecen seguros a las personas empleadas. Un 6,3% de las empresas han contestado que poseen otros servicios o beneficios prestados. El listado de los mismos son:

- Ayudas por personas discapacitadas, ascendientes o descendientes.
- Ayudas a la Formación continua.
- Ayuda por Prótesis Médica.
- Anticipos por adopciones.
- Regalo reyes por hijo/a menor de 12 años.
- Condiciones ventajosas a la hora de solicitar un crédito o una hipoteca.
- Adelanto de un % de la nómina en caso de necesidad.
- Seguro sanitario privado
- Ayuda después de nacimiento

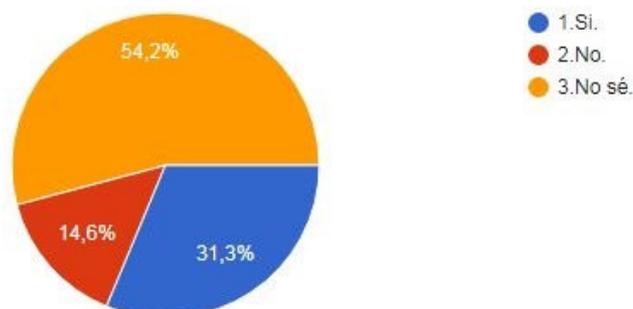
En un porcentaje del 72,4%, hombres y mujeres se acogen a estas medidas por igual. En cuanto a mayor proporción de mujeres, en un 24,1% se acogen a ellas en mayor proporción.

20. ¿Quién se acoge a estas medidas habitualmente?



Tras implantar medidas de conciliación en la empresa, para un 54,2 % de las empresas no está claro que hayan supuesto alguna **mejoría** en las mismas. Un 31,3% de ellas piensan que sí ha supuesto mejoría la implantación de medidas de conciliación.

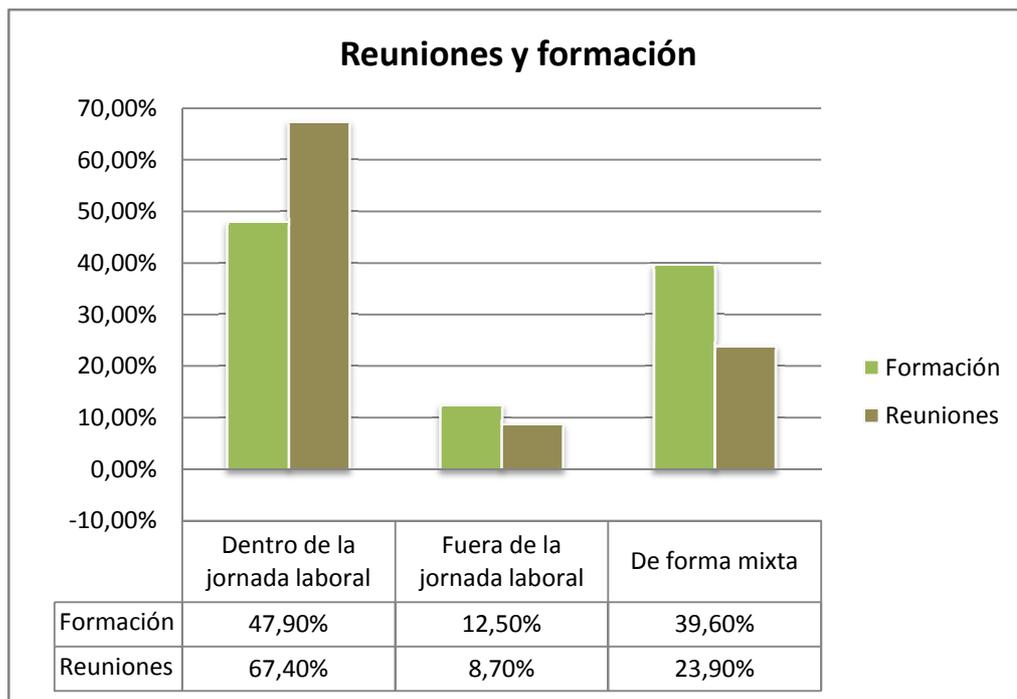
21. ¿Considera que se ha producido en su empresa alguna mejoría al implantar medidas de conciliación?



Ante la pregunta de cuál o cuáles han sido estas mejoras, las respuestas han sido las siguientes:

- 9/15 personas consideran que implantar medidas de conciliación en su empresa ha supuesto la mejora en el clima laboral y en la producción de la empresa.
- Mayor compromiso de las personas que trabajan con la empresa.
- Jornada flexible/reducida.

En cuanto a **la formación** que se lleva a cabo en la empresa, el 47,9% de las empresas entrevistadas la realizan dentro de la jornada laboral. El 39,6% de las mismas tienen una formación en horario mixto y el 12,5% tiene lugar fuera de la jornada laboral.



CONCLUSIONES

Para la realización del presente informe, se ha contactado con 300 empresas de Ciudad Real. De éstas han realizado el cuestionario 48.

Se ha observado que las mujeres son más receptivas que los hombres a la hora de contestar información relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sabiendo que la conciliación no debe recaer sobre una parte de las parejas.

El 72,9% de las empresas encuestadas afirman tener **medidas concretas de igualdad o conciliación**, aunque no estén establecidas en un plan. Ente los permisos legalmente establecidos, los más frecuentes son los permisos de matrimonio y por fallecimiento y hospitalización.

El 68,8% de las empresas encuestadas afirman tener otras medidas de conciliación. Entre ellas están la jornada partida con horario flexible (47,9%), la jornada intensiva (41,7%), reuniones/formación dentro de la jornada laboral (35,4%), horas/días de libre disposición (22,9%) y otras medidas (27,1%) en su mayoría relacionadas con la flexibilidad horaria.

En algunos de los convenios colectivos de Ciudad Real existen mejoras respecto de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras como, por ejemplo, en el

convenio de Hostelería y el convenio de Comercio, se conceden 20 días por acumulación de lactancia frente a los 14/15 días que se dan por término general.

Un 54,2% de las empresas encuestadas no saben si ha supuesto una mejoría para las mismas, haber implantado medidas de conciliación, frente a un 31% que indica que sí ha experimentado mejorías, en este caso relacionadas con la mejora en el clima laboral, la producción de la empresa y el mayor compromiso de las personas que trabajan con la empresa.

Un 14% de las empresas encuestadas opinan que no ha supuesto una mejoría la incorporación de medidas de conciliación en la empresa.

A pesar de este clima empresarial, en el resto de datos estudiados, vemos que el crecimiento vegetativo de la localidad de Ciudad Real ha crecido, al igual que las excedencias por cuidado de hijo/a. La contratación es similar en hombres y mujeres, aunque se denota cierta pérdida de número de contratos entre mujeres en el tramo de edad entre 30 y 44 años, período coincidente, normalmente, con la **crianza**.

Los permisos de paternidad han aumentado considerablemente incluso superando a los de maternidad. Todos estos datos sugieren que la conciliación se sigue percibiendo en gran medida como una circunstancia que ha de solucionarse individualmente o en el seno familiar.

La existencia y uso de los recursos existentes puestos a disposición de la ciudadanía tanto por las administraciones locales como por iniciativas privadas, también denota la forma en que se soluciona el tema de la conciliación.

Otro aspecto sería decidir si el modelo de jornadas laborales extensas y partidas, en las que el tiempo personal y familiar se reduce, es el deseado en detrimento del tiempo dedicado a las tareas de cuidado. En este punto es imprescindible la implicación de toda la sociedad, de la que obviamente forma parte el tejido empresarial. Pero mientras no identifiquen las

mejoras que las medidas de conciliación pueden conllevar, más allá de los límites de sus propias empresas, no se podrán realizar cambios significativos en el modelo establecido.

Las empresas que ofrecen en su política empresarial medidas de conciliación brindan unas oportunidades no salariales que favorecen la fidelización y **atracción del talento**. Este puede ser el elemento diferenciador del resto de las empresas.

Implantar en las empresas medias que supongan avances: utilización de currículums ocultos, promoción de las medidas de conciliación en la empresa, apoyo a la maternidad, flexibilidad de horarios, racionalización de los mismos, son elementos fundamentales para una verdadera y eficaz conciliación.

Las ayudas a las familias tienen una gran diferencia con respecto a según qué países. Un solo dato para comparar: en España sería necesario tener 12 hijos e hijas para tener las mismas ayudas que una familia en Luxemburgo que tiene una hija o hijo a cargo (Fuente: Instituto de política familiar).

Según estadísticas del Eurostat, España es el país europeo que más tarde pone fin a su jornada laboral, que es entorno a las 20 horas.

En el mercado laboral actual tener unas buenas prácticas en el desarrollo de recursos humanos supone una marca de calidad en las empresas, que son diferenciadoras y se pueden **desmarcar de la generalidad**, al mostrar su preocupación por las personas, incluyendo planes de conciliación que beneficien a las personas trabajadoras.

El **imperativo empresarial, social y legal** para esta economía del siglo XXI, va a recaer en la armonía y estabilidad de las plantillas de las organizaciones empresariales, de ahí se obtendrá el éxito. Por eso la conciliación debe estar presente en la cultura y política de la empresa.