



**Junta de Andalucía**  
Consejería de Inclusión Social,  
Juventud, Familias e Igualdad

# **PACTO ANDALUZ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**



# INTRODUCCIÓN

El Estatuto de Autonomía para Andalucía prevé, entre los principios rectores que deben orientar las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres, así como la conciliación laboral y familiar, materia a la que dedica su artículo 168, que mandata a la Comunidad Autónoma a impulsar políticas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción la igualdad de género en Andalucía, que tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, contempla, entre los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, para garantizar la misma, la adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía, así como el fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas menores, mayores y en situación de dependencia

y dedica el Capítulo III de su Título II a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este marco competencial, el **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** nace promovido por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía a la que se le confieren competencias en materia de *políticas de promoción y apoyo a las familias y de conciliación*, así como en la *coordinación de las políticas de igualdad de la Junta de Andalucía y la determinación, coordinación y vertebración de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 161/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad.

La armonización de la vida laboral, personal y familiar constituye actualmente un problema de primer orden en la mayoría de los hogares andaluces. La progresiva incorporación de la mujer a los puestos de empleo, que ha sido uno de los grandes hitos del siglo XX, unida a los profundos cambios sociodemográficos y las nuevas realidades familiares que emergen en la sociedad del siglo XXI,



requieren de políticas públicas adaptadas y, también, de la sensibilización y el compromiso de empresarios, trabajadores y de toda la sociedad andaluza.

El hecho de compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida personal y los cuidados familiares se convierte hoy en el gran reto de los hogares andaluces y en el principal impedimento para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Y ello tiene lugar a causa del doble papel de la mujer que aún persiste en la estructura social ya que ejerce, en su día a día, de principal cuidadora familiar a la vez que es una profesional plenamente incorporada al mercado laboral que ostenta un papel cada vez más relevante en la estructura de la empresa y de la Administración pública.

El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** defiende que la conciliación laboral, personal y familiar es necesaria para alcanzar la igualdad real y efectiva, más allá de la igualdad que reconocen las leyes y que, aquella, traerá beneficios sociales, laborales y familiares para las andaluzas y los andaluces en forma de una vida mejor.



El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad**, impulsado por la Junta de Andalucía, nace fruto del acuerdo con la Administración Local, la más cercana a la ciudadanía, que constituyen las entidades locales andaluzas representadas por la **Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)**.

La Junta de Andalucía y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, conscientes de la necesidad de adoptar medidas que faciliten el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral en los 785 municipios andaluces, plasman en el **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** el compromiso en el diseño de estrategias transversales y en la implementación de actuaciones que orienten el desarrollo de recursos, prestaciones y servicios para posibilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

En este sentido, el artículo 37 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que, *para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño*



*y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.*

Este **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** nace fruto del acuerdo de la Junta de Andalucía y las entidades locales andaluzas representadas en la Federación Andaluza de Municipios y Provincias con la vocación de integrar al mayor número de Administraciones públicas, agentes sociales y económicos, así como de entidades privadas y, también, de revitalizar la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), que cerró 2023 con 493 adhesiones de entidades, empresas, organismos e instituciones andaluzas que persiguen favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía.

# PACTO ANDALUZ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

1. El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** sitúa a las personas en el centro de su acción. Persigue un cambio de cultura en el que es necesario el compromiso y la implicación de los poderes públicos, los agentes sociales y económicos y la ciudadanía andaluza. Todo ello, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
2. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar se concibe hoy como uno de los grandes retos del Estado del Bienestar y el principal obstáculo de las mujeres para alcanzar la igualdad real y efectiva.
3. El cambio de cultura que se persigue supone abandonar la idea de que los cuidados de menores, mayores y dependientes hayan de recaer siempre en la mujer, responsable en exclusiva de un doble papel: principal cuidadora familiar y plenamente incorporada al mercado laboral.



4. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar aportará beneficios sociales: mejora de la salud integral, aumento de la natalidad, equilibrio en el sistema de pensiones y, con ello, la estabilidad del Estado del Bienestar.
5. El cambio de cultura permitirá generar conciencia sobre los beneficios laborales de la conciliación, además de los sociales: aumento de la productividad, motivación del personal empleado y retención del talento.
6. Los poderes públicos y las entidades privadas han de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral y profesional y la incorporación de los hombres en las tareas de cuidados y del hogar.
7. Debe constituir una prioridad en la agenda pública favorecer una mejor ordenación del tiempo de trabajo y de los espacios públicos para hacer de la conciliación laboral, personal y familiar una realidad.



8. Los poderes públicos promoverán medidas destinadas a favorecer la maternidad sin que ello suponga penalización alguna o renuncia al desarrollo de la carrera profesional de la mujer favoreciendo, de este modo, entornos laborales igualitarios y familias corresponsables.
9. Los poderes públicos impulsarán acciones de sensibilización con el fin de crear una cultura de conciliación y corresponsabilidad que favorezca la concienciación y el compromiso de toda la sociedad andaluza.
10. El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** nace con vocación de aunar voluntades, visiones y esfuerzos en torno a un instrumento abierto y dinámico al que podrán adherirse entidades públicas y privadas y agentes sociales y económicos.



## MARCO NORMATIVO

### Normativa internacional

El 23 de junio de 1981, el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, configuró el marco internacional para el desarrollo de actuaciones con el objetivo principal de la mejora de la conciliación de la vida familiar y profesional. En este sentido, el artículo 6 dispone que *las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.*

### Normativa europea

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se asienta y es expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional que se reafirman en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales. Es, asimismo, fruto de la evolución de la propia Unión Europea en el contenido y alcance de los derechos de conciliación. El propio título ya ilustra el nuevo



contenido, que va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, como se advierte en numerosos aspectos, tanto en los considerandos como en su articulado. Esta Directiva establece un nuevo marco que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores de edad y dependientes.

La Directiva 2019/1158 tiene, por tanto, como objetivo dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes.

## **Normativa estatal**

El impulso a la regulación de la conciliación en nuestro ordenamiento jurídico lo encontramos con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se considera la piedra angular para el impulso de la conciliación en España, al amparo de los artículos 9.2, 14 y 39.1 de la Constitución Española. En este sentido, es especialmente relevante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 44 de la citada Ley Orgánica, al señalar que *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.*

De este modo, se relaciona el principio de corresponsabilidad con los derechos de conciliación, con el objetivo de implicar a la ciudadanía y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentando de este modo el impulso de estas medidas de igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación. Y se reconoce, por primera vez en nuestro ordenamiento, un permiso de paternidad independiente del de maternidad, cuyo objetivo es *contribuir al reparto de responsabilidades familiares*, trasponiendo de este modo a la realidad nacional de España un compromiso ya establecido a nivel comunitario.

Aparte de esta norma fundamental, hay que tener en cuenta otras disposiciones normativas de carácter estatal, entre las que ocupa un lugar preferente el Estatuto de los Trabajadores, aprobado su texto refundido por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aborda básicamente tres formas de gestión del tiempo laboral destinadas al cuidado de familiares a través de los permisos, reducciones de jornada y excedencias.

En este sentido, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores ha sido modificado recientemente para trasponer la Directiva (UE) 2019/1158 citada anteriormente a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias



económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

## **Normativa autonómica**

El desarrollo normativo en materia de conciliación en el ámbito de la comunidad autónoma de Andalucía viene establecido por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley, especialmente innovadora e impulsora en materia de igualdad entre hombres y mujeres, establece su compromiso con la conciliación de las esferas personal, laboral y familiar de la ciudadanía. Así, el artículo 22 dispone que se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por otro lado, el apartado 10 del artículo 23 establece que *la Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo.*

En este mismo sentido, el Capítulo III del citado Título II de la Ley, establece todo lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, regulando actuaciones y medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito educativo y social, en las empresas privadas y en la función pública andaluza.

Hay que tener igualmente en cuenta el artículo 36, que establece el derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, en los siguientes términos:

- 1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.*
- 2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.*

Por último, Andalucía cuenta con la I Estrategia de Conciliación en Andalucía 2022-2026, orientadora de las políticas públicas en materia de Conciliación que promueve la corresponsabilidad.



## MEDIDAS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**El GOB AND destina 42,9M€ en 2024 a implementar 54 actuaciones que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad**

**Las deducciones fiscales del GOB AND que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad suponen un ahorro de 11,1M€ para las familias andaluzas**

### CONSEJERÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL, JUVENTUD, FAMILIAS E IGUALDAD

#### MEDIDAS DEL PLAN CORRESPONSABLES

*\*Observación: el Ministerio ha prorrogado el presupuesto, aunque hasta la Comisión Sectorial del 29 de abril se desconoce el reparto a las CCAA. Estamos trabajando sobre la base de que se mantiene el mismo reparto que en 2023.*

Actuaciones del Plan Corresponsables:

#### **1. SUBVENCIONES A ENTIDADES LOCALES PARA ACTUACIONES DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD**

Estas actuaciones están dirigidas al establecimiento de Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta de 16 años de edad mediante la habilitación de servicios de cuidado profesional que puedan prestarse en

domicilio por un número determinado de horas semanales o que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, a la creación de empleo de calidad mediante el fomento del empleo en las bolsas de cuidado de las personas jóvenes con determinados perfiles profesionales y al desarrollo de Planes de formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres. Entre las principales actuaciones se prevén la realización del servicio de cuidado profesional individual y en el domicilio familiar; actividades de carácter lúdico-estival que permita a las familias la conciliación laboral en periodos no lectivos; creación de servicio de cuidados y actividades lúdicas en horario laboral pero no lectivo y en periodos vacacionales; creación de ludotecas; alternativas de ocio y tiempo libre; campamentos urbanos durante los periodos vacaciones; formación con impartición de charlas y talleres para hombres.

## **2. SUBVENCIONES A ENTIDADES PRIVADAS PARA ACTUACIONES DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD**

Este programa está dirigido a desarrollar actuaciones para el apoyo específico de las necesidades de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta 16 años y la corresponsabilidad en los cuidados.

Se llevarán a cabo por parte de entidades privadas, con y sin ánimo de lucro, para la creación de bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos hasta los 16 años y formación en materia de corresponsabilidad y cuidados.



### **3. PROGRAMA ESCUELAS DE VERANO PARA PERSONAS MENORES DE EDAD, PREFERENTEMENTE EN ZONAS DESFAVORECIDAS**

Este programa se desarrolla en periodo vacacional, fuera del calendario escolar, organizándose en las 99 zonas desfavorecidas que han sido identificadas en el contexto de la *Estrategia regional andaluza de Cohesión e Inclusión social. Intervención en zonas desfavorecidas (ERACIS)*. Además, estas escuelas son un entorno favorable para detectar posibles situaciones de riesgo en niños y niñas y un instrumento para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral con menores de hasta 15 años de edad. Igualmente, estas escuelas resultan imprescindibles para los hogares familiares con dificultades económicas y en situación o riesgo de exclusión que cuentan con menos recursos y menor red de apoyos informales para ayudar en el cuidado y atención de los hijos e hijas. En este sentido, estas familias podrán utilizar estas escuelas para facilitar el mantenimiento del empleo y que las responsabilidades de la crianza no dificulten la búsqueda de empleo o el acceso al mundo laboral.

### **4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA JÓVENES DE HASTA 16 AÑOS**

A través del Instituto Andaluz de la Juventud y dentro del Plan Corresponsables, se ponen en marcha medidas de conciliación dirigidas a jóvenes de hasta 16 años mediante la organización de encuentros estivales en todas las provincias andaluzas y la realización de talleres formativos y de ocio saludable para que se lleven a cabo en horario extraescolar para favorecer la conciliación.



## **5. FORMACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS DESTINADOS A HOMBRES**

Dentro del Plan Corresponsables, se desarrollan actuaciones de formación, información y sensibilización en materia de conciliación y/o corresponsabilidad con la finalidad de sensibilizar sobre la importancia de la conciliación, desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

## **6. FORMACIÓN DIRIGIDA A LA JUVENTUD RURAL SOBRE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Desarrollo de actuaciones formativas dirigidas a jóvenes de entre 18 y 35 años residentes en el ámbito rural andaluz, impartidas desde una perspectiva actual y juvenil, a través de los recursos y medios con los que los y las jóvenes empatizan, para sensibilizar y desarrollar valores sociales y conocimiento acerca de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito familiar e informar sobre su incidencia positiva sobre la vida personal y familiar.

## **7. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**

- **Campaña Corresponsables:** con motivo del Día de Conciliación y en torno a su fecha se presenta la nueva campaña de sensibilización sobre la conciliación e información sobre las medidas que la JdA facilita a las familias a través de los ayuntamientos (ludotecas...). Dispone de un spot que se emitirá en 235 salas de cine y las redes sociales (Facebook, Instagram, X, TikTok). Entre los dos soportes se va a llegar al millón de impactos.

- **Campaña *Comparte tareas, la familia entera*:** se dirige a la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto. Los soportes son vídeo, cartelería y diferentes adaptaciones digitales para redes sociales. Se emitirá con motivo del Día de la Conciliación.

Persigue concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad, entendida como el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

*Desde la Consejería y, fuera del Plan Corresponsables, se desarrollan los siguientes programas que benefician la conciliación y/o la corresponsabilidad:*

## **8. PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR**

El Programa de Respiro Familiar se define como el conjunto de actuaciones dirigidas a una atención integral de las personas en situación de dependencia al objeto de favorecer la conciliación familiar y sociolaboral de familiares y personas cuidadoras de las personas en situación de dependencia o en riesgo de estarlo en Andalucía. Estas medidas, que se prestan en régimen residencial, se desarrollan en períodos que oscilan entre veinticuatro horas y un mes, con carácter prorrogable, por motivos de descanso, enfermedad u hospitalización, emergencias y otras circunstancias análogas de las familias cuidadoras de personas mayores o personas con discapacidad.



## **9. APOYO A LAS FAMILIAS MEDIANTE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA PRESTACIÓN DE LOS APOYOS NECESARIOS**

La medida pretende promover una mayor autonomía de las personas con discapacidad que les permita desenvolverse de forma más independiente, lo cual repercutirá directamente en las familias. Se instrumenta por medio de la convocatoria anual de subvenciones de carácter individual en régimen de concurrencia competitiva.

## **10. FORTALECER E IMPULSAR LA RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS (RAEC)**

A través del Instituto Andaluz de la Mujer, la RAEC, que cuenta con un logo identificativo, busca promover un entorno colaborativo de trabajo donde se dinamicen las actuaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, además de que se visibilicen las buenas prácticas que realizan las empresas. El objetivo es diseñar líneas de actuación para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado, así como el traslado de información sobre las diferentes iniciativas a los miembros de la red.

Las adhesiones a la RAEC son de entidades, empresas, organismos e instituciones andaluzas que quieren mediante este modelo de trabajo colaborativo, favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía.

## **11. PRIMERA CONVOCATORIA DE LA MARCA ANDALUZA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD**

El Instituto Andaluz de la Mujer está desarrollando la Marca de excelencia en igualdad, aprobada en 2022, que distingue a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Entre los criterios para su concesión se tendrán en cuenta, entre otras, las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

## **12. APP MUJER, PRESENTE Y FUTURO**

Esta aplicación, que estamos desarrollando junto a la Consejería de Empleo, será la herramienta con la que cualquier mujer andaluza obtenga las respuestas que necesita sobre formación y empleo y contendrá una pestaña específica de conciliación y corresponsabilidad. El reto es que la app esté en marcha en el segundo semestre del año.

## **13. SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN IGUALDAD A EMPRESAS EQUIPA**

La conciliación y la corresponsabilidad también se trabajan a través del servicio de asesoramiento en igualdad a las empresas, EQUIPA, para la inclusión de medidas en esta materia en los planes de igualdad y del servicio de defensa legal a mujeres que sufren algún tipo de discriminación de género en el ámbito laboral.



## **14. FORMACIÓN PARA LAS EMPRESAS, AUTÓNOMOS Y ORGANIZACIONES SINDICALES**

El IAM ofertará en 2024 una docena de cursos relacionados de distintas materias del ámbito de la igualdad, también sobre conciliación y corresponsabilidad con el título ‘Conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones laborales’.

## **15. INCORPORACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LOS PREMIOS MERIDIANA**

Los Premios Meridiana, que otorgan reconocimiento público a la trayectoria de aquellas personas, colectivos, entidades o instituciones que han contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, incorporarán en 2024 dos nuevas categorías: Conciliación y Corresponsabilidad.

## **16. PREMIOS FAMILIAS ANDALUZAS**

Se prevén nuevas modalidades de los premios *Familias Andaluzas*, para dar una mayor visibilidad y reconocer aquellas actuaciones que favorezcan la conciliación familiar y laboral, así como la corresponsabilidad en las tareas domésticas, el cuidado y las obligaciones familiares, como son *Familias y entidad conciliadora* y *Familias corresponsables*.



## **17. ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA MUJER ANDALUZA**

Realización de un estudio de investigación social sobre cómo vive la mujer andaluza la conciliación y la corresponsabilidad.

## **18. PORTAL ANDALUZ PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**

Crear el Portal para la conciliación y la corresponsabilidad de la Junta de Andalucía con objeto de facilitar herramientas, guías, medidas y buenas prácticas con el que ayudar a ayuntamientos, empresas, etc. en la implantación de medidas que más pueden beneficiar a la conciliación en su empresa por sus propias características.

## **19. PROGRAMAS DEL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD**

Se trata de promover programas de corresponsabilidad para reforzar y potenciar el papel de los padres en el ámbito de las tareas del hogar y los cuidados.

## **20. FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS AAPP ANDALUZAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN**

A través del Instituto Andaluz de Administración Pública se impulsará la formación del personal de las administraciones públicas andaluzas en materia de conciliación, mediante cursos y programas expertos de manera presencial, semipresencial u on-line.



## **CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **21. SERVICIO DE COMEDOR ESCOLAR PARA ALUMNADO DE CENTROS DOCENTES CONCERTADOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL O CON COMPENSACIÓN EDUCATIVA**

Con esta medida se ayuda a financiar los servicios de comedor escolar destinados al alumnado que necesita atención a la diversidad y está escolarizado en centros docentes privados de educación especial o en centros docentes privados con planes de compensación educativa autorizados por la Consejería competente en materia de educación.

### **22. FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES A TRAVÉS DEL PROGRAMA *MÁS DEPORTE***

Con estas actuaciones se pretende fomentar las actividades extraescolares deportivas ofrecidas a los centros educativos como medida a las familias para la conciliación familiar y laboral. La finalidad principal del programa es realizar una oferta multideportiva al alumnado de los centros públicos de Andalucía, a fin de ofrecerle la posibilidad de practicar diferentes modalidades deportivas de forma participativa e inclusiva, y acentuando el carácter educador, socializador y motivacional del deporte en edad escolar, como complemento de la formación integral del alumnado y el fomento de la adquisición de hábitos permanentes de actividad física y deportiva.



### **23. REFUERZO DE LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES PARA LENGUA EXTRANJERA**

Con esta medida se pretende favorecer la conciliación laboral y familiar ofreciendo una actividad extraescolar dirigida a reforzar el aprendizaje de la primera lengua extranjera.

### **24. FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES A TRAVÉS DE AYUDAS PARA PROYECTOS DE VOLUNTARIADO**

Pretende incentivar las actividades extraescolares a través de ayudas para la realización de proyectos de voluntariado y de participación de asociaciones en actividades complementarias y extraescolares en los centros públicos andaluces. De este modo se favorece la participación de las familias en el ámbito educativo, con la organización de las actividades, al tiempo que se promueve la conciliación familiar con actuaciones en horario extraescolar para el alumnado, de fomento de actitudes de paz y no violencia, actividades relacionadas con el medio ambiente, fomento de la lectura, cultura andaluza, etc.

### **25. PROGRAMA DE AYUDA A LAS FAMILIAS PARA EL FOMENTO DE LA ESCOLARIZACIÓN EN EL PRIMER CICLO DE LA EDUCACIÓN INFANTIL**

Este programa prevé fomentar la escolarización del alumnado menor de 3 años en centros educativos de primer ciclo de educación infantil adheridos a dicho programa mediante la bonificación del precio de los servicios de atención socioeducativa y de comedor escolar.

Según las estimaciones para el curso 2023/24, habrá 55.456 menores de 3 años bonificados al 100%, lo que supone un 53,1% del alumnado escolarizado, y 47.847 con bonificaciones parciales (45,8%). De esta forma, más del 98% del alumnado dispondrá de alguna bonificación.

## **26. SUBVENCIONES A PROYECTOS DE COEDUCACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES DEL ALUMNADO**

Para el fomento de la participación de las Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado, se convocan subvenciones para desarrollar proyectos de coeducación. Esta medida se asienta en el principio de responsabilidad social compartida que afecta a la tarea educativa y en la conveniencia de favorecer e incentivar la participación que, de forma altruista, libre y voluntaria, realizan las Asociaciones de Padres y Madres del Alumnado y Asociaciones del Alumnado. Los proyectos están destinados al desarrollo de estrategias de colaboración entre la familia y la escuela, para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

## **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO**

### **27. FOMENTAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Con estas actuaciones se pretende el fomento de las prestaciones de diferentes servicios de conciliación personal, familiar y laboral por ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales de Andalucía, así como por entidades públicas vinculadas a los mismos.

Entre las actuaciones a desarrollar, se contemplan las siguientes:

- La ampliación de horarios de los centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.
- La realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

## **28. IMPULSO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA A TRAVÉS DEL FOMENTO DEL TRABAJO A DISTANCIA**

Con el desarrollo de estas actuaciones se pretende las nuevas contrataciones laborales indefinidas a jornada completa que incluyan en el contrato como medida de flexibilidad horaria que parte de la jornada de trabajo se realice mediante el trabajo a distancia, con la finalidad de promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres, remover los obstáculos que sobre el mismo producen las responsabilidades derivadas del ámbito familiar, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.



## **29. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS PARA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA EN EL ÁMBITO FAMILIAR**

Con el desarrollo de estas actuaciones se pretende la contratación de personas desempleadas para prestar servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar para el cuidado y atención de algún miembro de la familia hasta el grado de parentesco previsto, que tenga reconocido, al menos, un 75% de grado de discapacidad o se encuentre en situación de dependencia, y que requiera atención continuada para realizar las actividades básicas de la vida diaria.

Esta medida tiene la finalidad de reducir las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, motivadas por situaciones vinculadas al ámbito familiar que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la creación de empleo y mejora de la integración de las personas trabajadoras dedicadas a la actividad en el servicio del hogar.

## **30. FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON MENORES DE 3 AÑOS**

Esta medida tiene como finalidad facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras andaluzas con hijos e hijas menores de tres años a cargo, y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como la creación de empleo para las personas dedicadas a la actividad en el servicio del hogar en Andalucía.

Dentro de estas actuaciones se prevé la contratación de personas desempleadas para prestar servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar para el cuidado



y atención de hijos o de hijas menores de tres años por nacimiento o adopción, tutela o guarda con fines de adopción, o acogimiento permanente de la persona menor de edad.

### **31. INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS AUTÓNOMAS CON HIJOS MENORES DE 3 AÑOS A SU CARGO**

Con estas actuaciones se pretende incentivar la contratación para el fomento la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras autónomas, con hijos o hijas menores de 3 años a su cargo, mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena para que trabajen en su actividad económica o profesional.

### **32. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES AUTÓNOMAS**

Con estas actuaciones se pretende favorecer una mayor presencia de la mujer en el trabajo autónomo, apoyando la contratación de una persona trabajadora por cuenta ajena para su sustitución en los supuestos de riesgo durante el embarazo, así como promover las condiciones para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, durante los períodos de descanso por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, mediante la concesión de subvenciones a la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena, con ese fin.



### **33. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS**

Con estas actuaciones se pretende promover la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad, cuando no exista, o de la evaluación y reelaboración del plan de igualdad, si existiera alguno con carácter previo y procediese su revisión, en empresas con sede social en Andalucía, independientemente del sector de actividad, que cuenten con un mínimo de 10 personas trabajadoras y un máximo de 49, tal y como dispone el artículo 27 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, los planes de igualdad, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### **34. FOMENTO DE ACTIVIDADES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LAS EMPRESAS**

Son objeto de estas actuaciones, la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que sobre el empleo pueden producir las responsabilidades de las personas trabajadoras derivadas del ámbito familiar o doméstico y de otras situaciones pertenecientes a dicho ámbito, a través de la financiación de los gastos de realización de actividades que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y favorezcan la corresponsabilidad.

Entre las actuaciones a desarrollar, se contemplan las siguientes:



- La realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas para menores de 12 años o para personas dependientes que se realicen en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales, que posibiliten la conciliación de las personas trabajadoras de la empresa solicitante.
- La realización de actividades de información, divulgación y sensibilización en materia de igualdad en el ámbito laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dirigidas a las personas trabajadoras de la empresa solicitante.

### **35. FOMENTO DE ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, DIVULGACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL ENTORNO LABORAL Y DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN ENTIDADES LOCALES**

Con estas actuaciones se pretende la realización de actividades de información, sensibilización, divulgación y difusión en materia de igualdad en el entorno laboral y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de los ayuntamientos, entidades locales autónomas, mancomunidades y consorcios locales de Andalucía, así como por entidades públicas vinculadas a los mismos

## **CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO**

### **36. FORMACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS**

Dentro del Plan Corresponsables, se desarrollan actuaciones dirigidas a la elaboración de contenidos y materiales de parentalidad positiva que posibiliten la sensibilización, concienciación y capacitación de padres y madres en materia de cuidados y corresponsabilidad:



- Actualización tecnológica de la plataforma **www.ventanafamilia.es**, para la creación de un banco de buenas prácticas en cuidados y corresponsabilidad en el ámbito de la infancia, la adolescencia y la juventud en Andalucía y mantenimiento de la plataforma de formación MOOC.
- Elaboración de contenidos, materiales e intervenciones que posibiliten la sensibilización, concienciación y capacitación de padres y madres en materia de cuidados y corresponsabilidad.

## **CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA, AGUA Y DESARROLLO RURAL**

### **37. ACTUACIONES DE FORMACIÓN PARA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN DETERMINADOS PERFILES RELACIONADOS CON LOS CUIDADOS EN EL MEDIO RURAL**

Dentro del Plan Corresponsables, se realizan actuaciones de formación para la acreditación de competencias profesionales en determinados perfiles profesionales relacionados con los cuidados mediante la realización de cursos de monitor y director de ocio y tiempo libre e informador juvenil en zonas rurales.

### **38. PROYECTO PILOTO DE SENSIBILIZACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD DIRIGIDA A AGENTES DEL TERRITORIO RURAL ANDALUZ**

Desarrolla formación técnica en corresponsabilidad dirigida tanto al personal técnico de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía como a otros agentes del territorio vinculados al emprendimiento y desarrollo empresarial.



## **CONSEJERÍA DE UNIVERSIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

### **39. FOMENTO DE UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA DE LOS AGENTES DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO Y DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**

Con el fin de elevar la tasa de participación de las mujeres en la actividad investigadora, se han adoptado en las convocatorias de ayudas medidas que facilitan su incorporación a los proyectos, o que facilitan la conciliación de la vida familiar, vida laboral y vida personal y la corresponsabilidad:

- En relación con la valoración de la producción científica a través de las contribuciones más relevantes, se excluyen los periodos de excedencia y bajas por maternidad y paternidad.
- En la convocatoria de contratos predoctorales, el periodo que abarca las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspende el cómputo de la duración del contrato, debiendo la entidad beneficiaria solicitar la interrupción y la prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente al tiempo de la suspensión, en el plazo de 15 días desde que se produzca la baja.
- En las convocatorias dirigidas a personas con el título de doctor, para el cómputo de los plazos entre la obtención del doctorado y la solicitud de la beca se han excluido los periodos relacionados con la maternidad y el cuidado de los hijos y de las hijas.



## **CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE**

### **40. FACILITAR LA CONCILIACIÓN A LAS MUJERES DEPORTISTAS FEDERADAS**

Con esta actuación se pretende impulsar medidas de conciliación familiar destinada a mujeres deportistas federadas que permitan el mantenimiento de la actividad deportiva con cargas familiares, mediante subvenciones a las federaciones deportivas andaluzas, en régimen de concurrencia competitiva, para proyectos de conciliación familiar de mujeres deportistas federadas.

### **41. ACTIVIDADES EN PERIODOS VACACIONALES EN EL CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN**

- El Proyecto BUHO desarrolla actividades de talleres de formación cultural para niñas y niños de edades comprendidas entre los 3 y 12 años, en horario de mañana todos los días laborables del verano, facilitando con ello la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Igualmente, a través del programa VaCAACiones, se ofrecen a las familias actividades educativas durante los periodos de vacaciones escolares (Navidad, Semana Santa y verano). Según el periodo vacacional con el que se corresponda, el programa se desarrolla en horario solo de mañana o de mañana y tarde. Siempre vinculadas a las exposiciones, estas actividades, se orientan a niños y niñas entre 5 y 12 años con el objetivo de proporcionar a las personas cuidadoras la posibilidad de pasar unas horas desarrollando actividades vinculadas al arte contemporáneo, facilitando la conciliación laboral y familiar durante las vacaciones de los menores.



- El programa PLAN! ofrece actividades educativas durante los fines de semana y la etapa vacacional de Navidad y verano a familias con niños y niñas entre 5 y 12 años, con el objetivo de favorecer el desarrollo en familia de actividades culturales y creativas en torno al arte contemporáneo. Se desarrolla en horario de mañana, aunque eventualmente se organizan algunas sesiones en horario de tarde.

## **CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS**

### **42. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA Y ENERGÍA**

Se pretende analizar la situación de las mujeres en los sectores de la industria y energía en Andalucía y su integración en los mismos con la finalidad de fomentar una mayor participación e ir disminuyendo la brecha de género.

## **CONSEJERÍA DE FOMENTO, ARTICULACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA**

### **43. FACILITAR EL USO DEL TRANSPORTE PÚBLICO A LAS FAMILIAS NUMEROSAS**

Con esta medida se pretende facilitar a las familias numerosas el uso del transporte público adherido a los Consorcios de Transportes de Andalucía, lo que facilitará la conciliación de la vida familiar. La tarjeta de familia numerosa permite disfrutar de un descuento sobre el precio del viaje con la tarjeta del 50% en el caso de familias numerosas de régimen especial y del 20% en el caso de



familias numerosas de régimen general. Este derecho se aplica a través de bonificaciones en las recargas.

# MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN MATERIA DE PERSONAL

## CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Uno de los objetivos recogidos en la exposición de motivos de la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, es la inclusión de medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

Teniendo esto en cuenta, y hasta que se produzca su desarrollo reglamentario en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos, mantiene su vigencia la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en su versión consolidada de 25 de julio de 2022. En la misma, se recogen medidas que facilitan la conciliación del personal empleado público de la Junta de Andalucía:

### **44. FLEXIBILIDAD HORARIA**

Existe flexibilidad horaria de una hora y treinta minutos de duración como máximo, que podrá utilizarse entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:00 y las 15:30 horas. El tiempo a recuperar derivado de esta flexibilidad puede recuperarse también de 16:00 a 20:00 horas los lunes, martes y jueves.

Existen además supuestos especiales de flexibilidad horaria como medida para facilitar la conciliación para empleadas y empleados públicos que tengan a cargo

hijos e hijas de hasta 12 años, familiares con enfermedad grave, personas mayores o con discapacidad.

#### **45. BOLSA DE HORAS DE LIBRE DISPOSICIÓN PARA LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS**

En el ámbito de la Administración autonómica se facilita una bolsa de horas de libre disposición dirigidas al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Será de un máximo del 5% de la jornada de trabajo anual de cada persona y se generará al comienzo de cada año, pudiendo disponer de la totalidad de la bolsa de horas desde el inicio del año natural.

#### **46. JORNADA CONTINUADA**

El personal empleado público en el que concurran circunstancias debidamente justificadas de cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas con discapacidad, hijos e hijas, personas sujetas a guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar

realizar su jornada de trabajo de forma continuada o bien solicitar otras adaptaciones de la jornada de trabajo.

#### **47. REDUCCIONES DE JORNADA**

Existen además supuestos en los que se puede solicitar la reducción de la jornada laboral, ya sea por interés particular o por recuperación de enfermedad o accidente.

#### **48. PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

En este grupo de permisos y reducciones se encuentran, por ejemplo, los siguientes: por nacimiento para la madre biológica o el progenitor diferente de la madre biológica; por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; cuatro semanas adicionales por parto o adopción; fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho u otros familiares; enfermedad infecto-contagiosa de menores de nueve años; realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, declaración de idoneidad en casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción; lactancia o cuidado de menores de dieciséis meses; nacimiento de hijos o hijas prematuros, etc.



## **49. OTROS PERMISOS POR RAZONES PERSONALES O PARTICULARES**

Existen permisos retribuidos por traslado de domicilio, por asuntos particulares o para deportistas de rendimiento de Andalucía. Asimismo, están contemplados otros permisos sin retribución.

## **CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, DIÁLOGO SOCIAL Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA**

### **50. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO DE RTVA**

Dentro del Plan Igualdad y del convenio colectivo de RTVA, se prevén medidas específicas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de su personal, con licencias retribuidas adicionales para la conciliación, adaptaciones de la jornada laboral para los casos de recuperación enfermedad, mayor flexibilidad horaria, así como el impulso de políticas en materia de desconexión laboral.

### **51. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES -CENTRA-**

La Fundación está trabajando en la ampliación del permiso por fallecimiento, hospitalización y enfermedad hasta los 5 días laborables y añadir nuevos permisos: 8 semanas no remuneradas para cuidado de menor de 8 años y para atender sucesos urgentes por fuerza mayor de 4 días laborables anuales.



## **52. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO (AACID)**

Su convenio colectivo recoge diversas medidas para facilitar la conciliación, entre las que destacan permisos y licencias, reducción de jornada, bolsa horaria para cuidados y flexibilidad en la ejecución de tramos horarios por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO**

## **53. FOMENTO DE LAS ADAPTACIONES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD**

Con esta medida se pretende fomentar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. A la vez se consigue una mejora en la reducción del nivel de estrés, así como una disminución de las incapacidades temporales, sin perjuicio de tener una mayor motivación en el puesto de trabajo.

### **CONSEJERÍA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTE**

## **54. FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL ÁMBITO DE LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS**

En cuanto a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, siempre que se garantice el servicio a los usuarios de la Biblioteca, se intenta fomentar que los trabajadores puedan compatibilizar su trabajo con el cuidado de su familia, su desarrollo personal o el disfrute de su tiempo libre. La conciliación se tiene en

consideración en la autorización de las vacaciones y días de asuntos propios, de días de descanso en compensación por los sábados trabajados o para la realización de cursos de formación profesional.

## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS**

### **11,1M€ Impacto en el ahorro familiar**

*(Importe del ahorro fiscal que ha supuesto a las familias por esta medida correspondiente al IRPF 2021, último dato definitivo. El dato de 2022 sale en junio).*

#### **1. DEDUCCIÓN EN EL IRPF POR CONTRATACIÓN DE AYUDA DOMÉSTICA**

Deducción del 20 % del importe de la cuota fija correspondiente a la cotización anual de una persona empleada satisfecha a la Seguridad Social por la persona empleadora en el sistema especial del régimen general de empleados del hogar, con un límite máximo de 500 € anuales. Se exige que los cónyuges o integrantes de la pareja de hecho sean padres o madres de hijos o hijas que forman parte de la unidad familiar y perciban rendimientos del trabajo o de actividades económicas. Se aplica también al padre o la madre de familia monoparental que perciba igualmente rendimientos del trabajo o de actividades económicas, así como a los contribuyentes mayores de 75 años.

#### **2. DEDUCCIÓN EN EL IRPF PARA FAMILIAS MONOPARENTALES Y ASCENDIENTES A SU CARGO**

Deducción de 100 euros para las madres o padres de familia monoparental que tengan tal consideración, incrementando la misma en 100 euros por cada ascendiente que conviva con la familia monoparental, siempre que el contribuyente tenga derecho a aplicarse el mínimo por ascendientes mayores de



75 años establecido en la normativa estatal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

### **3. DEDUCCIÓN EN EL IRPF PARA CONTRIBUYENTES CON DISCAPACIDAD**

Reducción de 150 euros en la cuota íntegra autonómica del IRPF.

### **4. DEDUCCIÓN EN EL IRPF PARA CÓNYUGES O PAREJAS DE HECHO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Deducción de 100 euros para las personas contribuyentes que tengan cónyuges o parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas de Hecho con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

### **5. DEDUCCIÓN EN EL IRPF POR ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Deducción de 100 euros para las personas contribuyentes que tengan derecho a aplicarse el mínimo por discapacidad de descendientes o ascendientes conforme a lo establecido en la normativa del IRPF. Deducción del 20% del importe de la cuota fija satisfecha a la Seguridad Social por el empleador, en el régimen especial de empleados del hogar, para atender a personas con discapacidad que necesiten ayuda, con el límite de 500€ anuales por contribuyente en la cuota íntegra autonómica.