ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL Y EN LOS RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES DE LEIOA.

Berdintasun Saila
Área de Igualdad
AYUNTAMIENTO DE LEIOA
LEIOAKO UDALA

Leioa
UDALA-AYUNTAMIENTO
GIZARTE ZERBITZUAK
SERVICIOS SOCIALES

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Elaborado por:

MURGIBE Consultoría de Igualdad

Índice

Presentación	**3**
Objetivos	**7**
Metodología	**9**
Las Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad en la CAE	**15**
▲ Los conceptos a debate: el Tiempo como elemento central.	
Las Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad en los diferentes recursos, servicios y tejido empresarial de Leioa	**28**
A. Mapa de recursos y servicios del municipio: análisis de los usos del tiempo: Foto (datos y percepciones), análisis y conclusiones.	**28**
B. La Flexibilidad Horaria y la conciliación en el tejido empresarial: Foto (datos y percepciones), análisis y conclusiones.	**48**
C. La conciliación en el Ayuntamiento: Foto (datos y percepciones), análisis y conclusiones.	**52**
Recomendaciones y líneas de actuación futuras	**63**
Bibliografía	**65**

Presentación

Desde el Ayuntamiento de Leioa, y a través de su compromiso por la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio recogido a lo largo de sus tres Planes para la Igualdad, hay un consenso generalizado de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puede mejorar la calidad de vida de todas las personas.

En su Tercer Plan para la Igualdad hasta el año 2016, el Ayuntamiento se plantea una serie de objetivos a fin de *"Impulsar estructuras y acuerdos que fomenten una cultura en Leioa en línea con lo que se entiende como "Organización Social Corresponsable"* (objetivo O.2) que se materializa, en un primer momento, con la realización del estudio que a continuación se presenta sobre *"La situación de la conciliación y corresponsabilidad en el municipio que integre al tejido empresarial"* contando para ello con el apoyo de EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.

En el ámbito del tejido económico, las estrategias de gestión avanzada que responden a las diferentes necesidades de sus trabajadoras y trabajadores están consiguiendo una mayor satisfacción y fidelidad de sus plantillas y, con ello, la productividad y la rentabilidad de las mismas.

La conciliación encaja en la definición de un nuevo paradigma empresarial, empresas más competitivas, que están inmersas en procesos de cambio, es decir: mayor autonomía del personal, aplanamiento de la jerarquía, mayor flexibilidad en horarios de trabajo, mayor polivalencia y posibilidad de rotación de puestos, gestión de calidad y mejora continua, gestión del conocimiento, mejora del trabajo en equipo y gestión de los equipos por objetivos, introducción de las TIC, remuneraciones parciales ligadas a los resultados del equipo, participación en Responsabilidad Social Corporativa,...

El impacto de las mujeres en el mercado laboral está actuando como un factor de cambio para las empresas. Así, en las grandes empresas y en la PYMES, se detecta que

cuando más elevado es el porcentaje de mujeres en la plantilla, más medidas de conciliación se aplican. *(Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña. Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. IESE. 2009)*.

Sin embargo, es necesario revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención a la necesidad de corresponsabilidad de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas responsables de las obligaciones relativas al cuidado de hijos e hijas y de otras personas dependientes y por tanto quienes se acojan a las medidas de conciliación en las empresas.

Por otra parte, se están produciendo interesantes cambios en los usos de los tiempos de las personas, tanto en las ciudades, en sus recorridos, como en el uso y acceso a los recursos sociales, económicos, educativos, etc.

Existen numerosas iniciativas, estudios, propuestas y estructuras públicas y de participación ciudadana que vienen trabajando en la innovación de los usos del tiempo de sus territorios.

Las "Oficinas del tiempo" empiezan a hacerse paso en aquellas ciudades y territorios que toman conciencia de la dificultad de sus habitantes a la hora de combinar los horarios de trabajo y los servicios, el transporte, etc. Parten de la premisa de que los "actores locales" pueden evita el aumento de la desigualdad de género y las costumbres del tiempo y de los espacios.

En Italia, la política de "los tiempos de las ciudades" ya se inició en el año 1990 y más recientemente se está extendiendo a Alemania, Francia y Países Bajos.

Si tratamos de ver la situación en Europa en materia del tiempo de trabajo, podríamos decir, que en aquello que tiene que ver con su reducción- reorganización, salvo en Alemania y Dinamarca, las 40 horas están impuestas como norma generalizada. A lo

largo de estos años, la diversificación de horarios ha ido evolucionando la propia organización del tiempo con una mayor flexibilidad del mismo. Hay empresas que cuentan con más de 150 horarios diferentes intentando dar respuesta a una nueva articulación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Las razones desde los años 80 han sido varias, como la de dar respuesta al problema del paro, mantener empleo y evitar despidos, mejorar las condiciones del empleo o cuestiones sociales, como en el caso de Dinamarca. (Red denBBora Sarea, Jean- Yves Boulin).

Igualmente, se ha producido una inversión en la política de tiempo de trabajo, transitando desde la reducción del tiempo de trabajo como objetivo fundamental de esta política, hacia la reorganización del mismo. Hay además una concepción amplia del reparto del trabajo más allá de la propia empresa de modo que se empieza a considerar la cuestión del tiempo de trabajo dentro del ciclo vital de las personas. Hablamos de flexibilidad productiva y de flexibilidad individual a fin de que las personas trabajadoras controlen su propio tiempo.

La incorporación de las mujeres al empleo ha aportado buena dosis a la reflexión de esta cuestión, en el sentido de que no se puede poner en el centro de las vidas y del uso de los tiempos al empleo únicamente. La concepción del reparto y de la reorganización del empleo, va más allá del mercado laboral y trasciende a las actividades cotidianas de la vida, de las familias, del ocio y por ende, al conjunto de la organización de los servicios de nuestras ciudades.

Si el uso del tiempo es realmente una construcción humana podemos modificarlo en la medida en que no satisface a buena parte de las necesidades de las personas. Como se viene afirmando, *"El tiempo de la vida no es un concepto, es un OBJETIVO".*

Si analizamos cómo hemos articulado la vida, nos damos cuenta que es a espaldas de las necesidades cotidianas de todas las personas, y el impacto negativo de esta articulación

cae directamente en aquellos grupos con especial vulnerabilidad como son las mujeres, debido al rol social que todavía se les adjudica.

Hay muchos elementos a seguir analizando con relación a las nuevas dificultades para organizar la vida cotidiana de las personas, ya que son, entre otras, el resultado de la individualización del modo de vida, la evolución en las relaciones de género, entre mujeres y hombres, la transformación en el propio tiempo de trabajo y la creciente importancia que se le otorga al tiempo fuera del empleo.

Cuestiones como el urbanismo de nuestras ciudades, la movilidad y el trasporte, la accesibilidad a los servicios públicos, sus horarios, el ruido…, son cuestiones que desde las propias administraciones y los diferentes actores locales están ya revisando.

Objetivos

El presente Estudio se ha centrado en tres ámbitos o espacios de organizaciones diferentes:

1. La conciliación en el tejido empresarial de Leioa.
2. La gestión de los recursos y servicios municipales con relación a horarios, accesibilidad, jornadas, etc.
3. La gestión de la conciliación dentro de la política de recursos humanos del propio Ayuntamiento

Con todo ello, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Conocer cómo se gestiona la conciliación en las empresas de Leioa, a través de la recogida de información relativa a las medidas que utilizan y/o la posibilidad de su implantación.
- Conocer la percepción que tiene el empresariado sobre la Conciliación, ya que son quienes marcan la línea estratégica de las empresas en la cual está incluida la gestión de las personas.
- Conocer cómo son los recursos municipales que se ofrecen con relación a sus horarios, accesibilidad, jornadas, etc.
- Conocer cómo gestiona la política de conciliación a nivel interno del propio Ayuntamiento
- Conocer opiniones en torno a las luces y las sombras de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Establecer recomendaciones y líneas de actuación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigida a dichos servicios, recursos municipales y empresas.
- Aportar una reflexión en torno a las políticas públicas de los nuevos usos del tiempo.

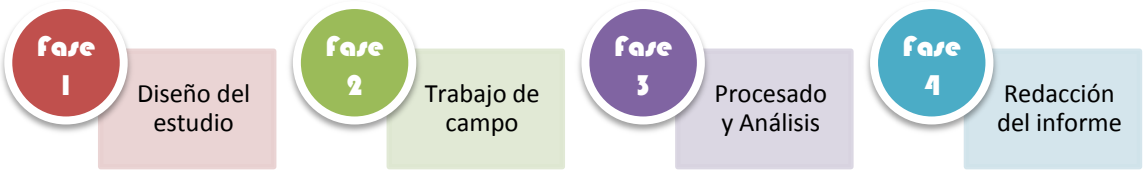
En cuanto a los contenidos que recoge este Informe, se ha incluido un apartado sobre el estado de la cuestión y algunas experiencias concretas en la CAE. Igualmente, se recogen definiciones, razones y beneficios a favor de la Conciliación y la Corresponsabilidad.

Se presentan la metodología y el proceso de recogida de información, así como los datos, análisis y conclusiones sobre las Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad en los diferentes recursos, servicios y tejido empresarial de Leioa.

Finalmente, se han apuntado los principales resultados del Estudio, junto con recomendaciones y propuestas de líneas de actuación, tanto para la administracion como para el tejido empresarial de Leioa.

Metodología

Para la recogida de información se ha utilizado una metodología fundamentalmente cuantitativa. El proceso de recogida de información ha contemplado las siguientes fases:



Fase 1. Diseño del estudio

Se han diseñado dos cuestionarios semi-estructurados con preguntas cerradas y abiertas para recoger opiniones y sugerencias dirigidas a personas responsables de los recursos y servicios municipales y a diferentes contactos de las empresas aportadas desde el servicio del Behargintza de Leioa.

Se han abordado los siguientes aspectos:

- Datos de identificación del servicio/recurso/empresa: tamaño, rama de actividad.
- Datos de la dirección: sexo, edad, responsabilidades familiares, apoyos y servicios necesitados para el cuidado, dificultades para la conciliación…
- Liderazgo: grado de sensibilización con la conciliación, directivos y directivas se acogen a este tipo de medidas, …
- Características de la plantilla: sexo, edad, puesto, horario, responsabilidades familiares, apoyos con los que se cuenta para el cuidado…
- Valoración de aspectos que dificultan el buen funcionamiento del servicio/ empresa y la conciliación: absentismo, estrés, retención del talento, etc.
- Analisis de la flexibilidad horaria de los recursos y servicios municipales y su adaptación de cara a una organización social corresponsable.

- Políticas de flexibilidad horaria, espacial, etc: utilización y posibilidades de implantación (durante los últimos 5 años).
- Propuestas en general.

La muestra para el trabajo de campo se ha calculado con relación al número de recursos, servicios municipales y empresas privadas ubicadas en Leioa, siendo el error muestral de 5% y el nivel de confianza de 95%.

En segundo lugar, para la revisión de fuentes secundarias, se ha creado una ficha de recogida de información donde se han contemplado los siguientes ítems:

- Nombre.
- Autoría.
- Ámbito de la fuente.
- Tipo de fuente: ley, orden, guía, etc.
- Pertinencia investigadora.
- Aspectos relevantes para el estudio: contextualización, comparativa para entidades, etc.

Con relación al apartado de tejido empresarial y económico de Leioa, se ha apoyado la labor investigadora con la realización de un "Work café" dirigido a las empresas privadas del municipio y con una metodología específica, donde se han debatido diferentes aspectos a través de la dinamización de varias mesas de trabajo a lo largo de 2 horas y media. La secuencia de este trabajo ha sido:

- Presentación del proyecto (objetivos y metodología).
- Mapa de medidas de Conciliación de las entidades participantes.
- Grado de satisfacción de las mismas.
- Propuestas de mejora.

- Puesta en común.

Fase 2. Trabajo de Campo

Con relación al trabajo con empresas, la investigación inicia con un universo de 1.136 entidades, de la que resultaba una muestra con un 0,5% de margen de error, de 296 entidades repartidas proporcionalmente según sector de actividad (Industria, Comercio y Hostelería, Servicios y Construcción).

Una vez iniciado el trabajo de campo, y teniendo en cuenta el requisito de estar más de una persona trabajando en la entidad, se tuvo que reajustar el universo, ya que la realidad era que el 50% aproximadamente de las entidades de Comercio, Hostelería y Consultoría (dentro de Servicios y Construcción) no cumplían este requisito[1].

A partir de aquí, se elabora un nuevo universo con un total de 696 entidades y con una muestra representativa de 254, quedando la división según tipo de sector, de la siguiente forma:

SECTOR	UNIVERSO	MUESTRA
COMERCIO Y HOSTELERÍA	283	104
SERVICIOS	318	116
INDUSTRIA	66	24
CONSTRUCCION	29	10
TOTAL	**696**	**254**

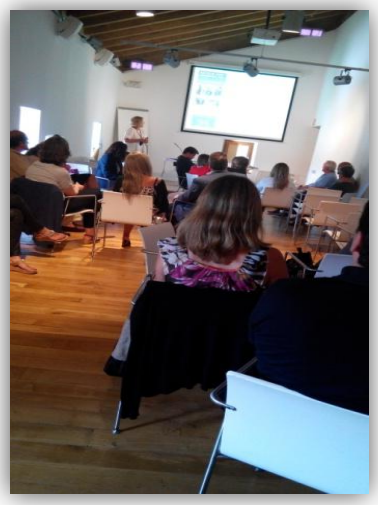
Fuente: Behargintza de Leioa.

Para facilitar el nivel de respuesta, se adaptó el cuestionario a formato online, apoyando esta herramienta con un seguimiento telefónico y presencial a todas las entidades de Leioa a lo largo de junio, julio y agosto.

[1] *Datos aportados por Behargintza de Leioa.*

El Work Café, se celebró el 17 de junio en Mendibile Jauregia. La convocatoria fue abierta a todas las entidades de Leioa, haciendo seguimiento telefónico a las mismas. Participaron en la actividad un total de 21 personas, (13 mujeres y 8 hombres), procedentes de entidades de diferentes ámbitos: Comercio, Construcción, Servicios, Educación, además de dos personas del Ayuntamiento y tres de MURGIBE (TOTAL 26: 18mujeres y 8 hombres)

Después de una breve introducción del Proyecto de Investigación por parte de las entidades impulsoras (Area de Igualdad y Behargintza del Ayuntamiento de Leioa) y de los objetivos del Work Café, se procedió a trabajar en 4 grupos, diferentes aspectos relacionados con la Conciliación, concretamente:



Tema 1: Rentabilidad de trabajar con el tiempo: analizar los beneficios o pérdidas que pueden suponer para una empresa o entidad trabajar la flexibilidad horaria.

Tema 2: Gestión del tiempo en la práctica: conocer y analizar las medidas reales que hay en las organizaciones participantes.

Tema 3: Condiciones necesarias para poder gestionar la flexibilidad y la conciliación de forma real en las organizaciones.

Se consiguió un nivel de participación y de análisis alto. Posteriormente se elaboraron conclusiones que fueron debatidas y acordadas entre las personas participantes con el fin de incorporarlas al presente estudio.

Con relación al trabajo de campo con el ayuntamiento y sus recursos y servicios, se han realizado seis entrevistas en profundidad con personas responsables técnicas y políticas de las diferentes áreas municipales. Debido a la carga de trabajo de algunas, en algún momento se ha recogido la información a través de una ficha técnica elaborada con tal fin vía on line, en donde se solicitaba:

Apartado 1. Información respecto a la flexibilidad y la conciliación en el Ayto

¿Horario habitual de entrada?, ¿de salida?, ¿se ficha?, ¿cuáles son las medidas de conciliación que disponen?, ¿cómo se gestionan?, ¿existen medidas más allá del convenio?, ¿estas medidas están documentadas?, ¿se comunican? ¿se evalúan? ¿cuáles son los beneficios de la conciliación? ¿y las limitaciones? Mejoras que se podrían incluir.

Apartado 2. Información respecto a los horarios de los servicios municipales de cada área…

¿Qué tipo de servicios dependen de tu área? especificar los días de apertura, el horario (indicar las diferencias que puedan existir, en verano e invierno por ejemplo…) y si cuentan con algún servicio de conciliación?..

Con relaciona a la revisión de fuentes secundarias, se analizaron:

- Calendario laboral del Ayuntamiento.
- ACUERDO regulador de las condiciones de trabajo del personal de las instituciones locales vascas Udalhitz 2008-2010
- Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley de Conciliación 39/1999 de 5 de Noviembre.
- Ley orgánica para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres 2007 (que modifica las dos anteriores).
- Guía "Políticas sobre conciliación corresponsable. 2009-2012. Gobierno Vasco.
- Además de otros estudios e informes que se señalan en el apartado de bibliografía.

Fase 3. Procesado y Análisis

Los datos recogidos han sido procesados mediante el programa de análisis estadístico SPSS mostrándose éstos en gráficos y tablas. Asimismo, se han realizado cruces múltiples donde se ha detectado que la prueba de Chi Cuadrado ha sido significativa.

Igualmente, se ha creado un grupo de trabajo junto con el Área de Igualdad y el Behargintza quienes han apoyado tanto la labor investigadora como el análisis de resultados.

Fase 4. Redacción propia del Informe

Las Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad en la CAE

¿A qué nos referimos cuando hablamos de conciliar, de corresponsabilidad?

Actualmente se habla de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de igualdad de mujeres y hombres, de liderazgo femenino, etc. diferentes cuestiones que surgen con objeto para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De hecho, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral fue el motivo por el que se planteó la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar y fue aprobada en 1999, la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta Ley, de ámbito estatal, supuso un paso importante en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres ya que incorporó, entre otros, novedosos cambios para que los hombres pudiesen participar de la vida familiar.

A pesar de los años de impulso de Políticas de Igualdad, Estrategias de Cohesión Social y Estrategias de Empleo y Competitividad, en buena parte de las sociedades europeas no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares y del cuidado que recaen de manera mayoritaria en las mujeres, condicionando así su participación y permanencia en el empleo.

Con relación a las Políticas de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional, los avances legislativos, la negociación colectiva y las prácticas derivadas de éstos, han ido dirigidos en buena parte a la protección de la maternidad y a garantizar algunas condiciones de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, se ha producido una asociación de ambas situaciones, maternidad y responsabilidades familiares, reforzando claramente el rol de las mujeres y mermando

sus oportunidades en la mejora del empleo y promoción, a la vez que los hombres se han mantenido, una vez más, al margen de esta responsabilidad.

¿Quién concilia? Algunos datos en la CAE

Prueba de ello son los datos que ofrece la última *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal* del año 2012 elaborada por el EUSTAT:

- Las mujeres dedican casi el doble de horas diarias al cuidado de personas dependientes que los hombres. Mientras que ellos emplean 2,9 horas diarias en el cuidado de menores, las mujeres destinan 4,6. Esta diferencia se acentúa si se trata del cuidado de personas dependientes, actividad a la que los hombres dedican 1,4 horas diarias y las mujeres, el doble (2,9 horas).

- Casi la mitad de las mujeres ocupadas, que tienen hijas o hijos menores de 15 años, –el 48%–, además de su dedicación al trabajo remunerado, destinan también 5 horas o más al día al cuidado de sus hijos e hijas. A su vez, cuando resulta preciso cuidar de familiares dependientes, hasta un 21% de las mujeres ocupadas dedican 5 o más horas diarias, reduciéndose este porcentaje al 4,6% en el caso de los hombres.

Y con relación al uso de ciertas medidas……

El temor a que solicitar *excedencias o jornadas reducidas* afecte a la promoción profesional, es mayor entre las mujeres que entre los hombres (29,4% y 25,5% respectivamente). Además, la maternidad puede crear desigualdades de promoción según una de cada cinco mujeres ocupadas, mientras que sólo un 5,4% de los varones opina que la paternidad les podría afectar de manera sensible.

Desde 2010, no ha variado de forma relevante la percepción que el personal trabajador tiene con respecto a sufrir perjuicios por solicitar *permisos relacionados con aspectos de*

conciliación. Únicamente, destaca el aumento en 5 puntos porcentuales en el porcentaje de varones que cree que sería muy perjudicial pedir un permiso de paternidad.

El personal autónomo y empleador se equipara con el resto de profesionales en cuanto al acceso a ausencias esporádicas, pero, en el resto de medidas afirman tener mayores limitaciones. Una de cada tres personas empleadoras y autónomas manifiesta que tiene muchos problemas para coger un día libre; además, un 45,3% y un 48% respectivamente ven también muy problemático acceder a excedencias o reducciones de jornada.

En cuanto al grado de dificultad para *solicitar ciertos permisos*, un 77% de las personas ocupadas (hombres y mujeres) declara tener poca dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares. Dentro de las distintas medidas que pueden facilitar la conciliación de trabajo, familia y vida personal, el abandono temporal del trabajo está al alcance de la inmensa mayoría de la población ocupada, seguido por la posibilidad de pedir días sin sueldo, factible para el 59% del colectivo ocupado.

En relación con los *tipos de horario y la flexibilidad*, una de cada cuatro personas tiene que prolongar la jornada laboral casi todos los días. En este sentido, un 24% de las personas ocupadas, casi siempre, y un porcentaje similar, algunas veces, tiene que dedicar más horas de las establecidas o previstas a su trabajo. *(no hay datos por sexo)*

El *horario flexible de salida*, otra herramienta suplementaria para mejorar la conciliación, lo disfrutan dos de cada cinco personas ocupadas, en menor medida las mujeres (el 37%) que los hombres (el 43%).

Respecto al *trabajo en el propio domicilio*, un 8,2% trabaja esporádicamente en casa y un 4,6% al menos la mitad de los días. En términos generales, una de cada ocho personas con empleo trabaja ocasionalmente o con mayor frecuencia en casa. *(no hay datos por sexo)*

Así pues, es necesario revisar el concepto de conciliación poniendo especial atención en la necesidad de corresponsabilidad de los hombres con relación a sus derechos y deberes, evitando que las mujeres sean las únicas protagonistas de los cuidados de hijos, hijas y de otras personas dependientes. Igualmente, cobra especial importancia revisar y experimentar nuevas estrategias de organización dentro de las propias empresas, revisando la cultura y formas de trabajo a fin de que se tengan en cuenta otros aspectos de la vida privada y personal, más allá de la familiar.

Cuando se habla de Conciliación se habla de:

- La posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de su vida.
- El derecho que tienen mujeres y hombres a un desarrollo pleno en las diferentes esferas públicas sin merma en su calidad de vida.
- La posibilidad de disponer de "tiempo propio".

Y que NO es Conciliación……

El término conciliación ha ido evolucionando en los últimos años. Así en la Ley mencionada con anterioridad, se relacionaba la conciliación con la vida laboral y familiar únicamente y hoy en día, también se incluye el ámbito personal, social, etc.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se puede definir como la manera de hacer compatibles diferentes aspectos de un proyecto de vida, de articular de una manera adecuada el desempeño laboral, el ámbito familiar y el resto de actividades, dimensiones, esferas a las que se le denominan ámbito personal. En definitiva, la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral.

El concepto de corresponsabilidad, que se ha incorporado en este informe y que es un factor fundamental para entender la conciliación, da un paso más, ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes y por tanto, implica, superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico, y disponer de tiempo propio.

En la actualidad, las agendas políticas están incorporando el discurso sobre los problemas o las barreras para la conciliación que tiene la ciudadanía, aprobando para ello políticas que la favorecen y que contribuyen a construir una sociedad basada en la calidad de vida y la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, en pro de una organización social más corresponsable.

Cabe realizar un breve inciso para destacar que la mayor parte de las políticas que se han puesto en marcha hasta el momento, son las denominadas políticas de amabilidad, entendidas como aquellas que de una manera explícita o implícita se dirigen principalmente a las mujeres, haciendo que sean ellas quienes concilien. Estas políticas

tienen un efecto adverso ya que ayudan a que las mujeres mantengan sus roles tradicionales de género, centralizando en ellas las responsabilidades principales del ámbito de los cuidados y por tanto, limitando su incorporación al mercado laboral.

Para poder superar esta barrera es necesario que se de al mismo tiempo un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización junto con la mayor implicación de las empresas, cuestión clave para alcanzar una sociedad corresponsable.

Este cambio social y empresarial que ya ha comenzado, está siendo impulsado por las políticas que se están poniendo en marcha desde los diferentes ámbitos, tanto europeos, estatales y autonómicos.

Para la Unión Europea, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional es un área prioritaria del plan de trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres 2011-2015 lo que repercute en sus Estados Miembros, quienes deben adecuar las Directivas Europeas destinadas a mejorar las condiciones de vida y empleo de trabajadoras y trabajadores en su legislación.

En el marco del Estado español esta legislación se fundamenta en dos Leyes:

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

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

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, el cual se pone de manifiesto en el artículo 44.1 *"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y*

las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

Además de este artículo, la Ley expresa que los planes de igualdad de las empresas deben incorporar entre sus objetivos la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.

Experiencias en la CAE……..

La Comunidad Autónoma del País Vasco por su parte, es pionera en la puesta en marcha de las políticas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, incluyendo en éstas, distintas iniciativas para el impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hecho que se constata con la aprobación en el año 2005 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta Ley ya recogía en uno de sus artículos (Art. 48) un apartado en el que insta a las administraciones públicas vascas a destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Por ello, a partir de dicha Ley, el Gobierno Vasco ha desarrollado diferentes normas, programas y proyectos que atienden el cumplimiento de este deber.

En primer lugar, hay que destacar como legislación que enmarca el ámbito específico de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la Ley 3/2008 de apoyo a las familias, la cual tuvo un carácter innovador ya que:

- Integra los nuevos modelos de familias y aborda el principio de igualdad de ambos miembros de la pareja, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional.

- Fomenta que las empresas adopten medidas que contribuyan a la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores y considera que las empresas deben asumir que las mujeres como los hombres se encuentran en el tejido productivo y por tanto ellas y ellos deben atender sus necesidades obligaciones familiares y personales.

- Incorpora el concepto de corresponsabilidad, en cuanto a que debe contribuir a fomentar que mujeres y hombres participen de forma igualitaria en el cuidado y atención a sus hijas e hijos y a las personas que se encuentren en situación de dependencia.

- Promueve la consolidación de recursos y servicios de apoyo y establece para ello ayudas económicas directas tanto para quienes vean disminuidos sus ingresos por acogerse a las medidas de conciliación (establecidas en el ET o en otras leyes, convenios colectivos o acuerdos individuales) como para las empresas que contraten personas sustitutas de los trabajadores o trabajadoras acogidas a diferentes medidas (en concreto: excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos e hijas menores de edad o personas en situación de dependencia).

En segundo lugar, cabe destacar otra clave política en la promoción de la conciliación como es el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, directrices X legislatura, donde define, como uno de los ejes estratégicos, la organización social corresponsable, que se articula en dos programas de trabajo, por un lado, la corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo y, por otro, la conciliación corresponsable.

- El programa sobre *Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo* parte de la idea de que la sociedad en su conjunto es responsable del sostenimiento de la vida humana y por tanto de atender tanto las necesidades que tienen que ver con el cuidado y atención de personas, como las relativas a las necesidades

económicas, sociales y personales y pone de manifiesto que en la actualidad son las mujeres quienes asumen mayor cota de responsabilidad ya que dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico (Encuesta de Presupuestos del Tiempo de 2008 (Eustat).

- El programa C*onciliación Corresponsable* complementa el anterior, ya que considera que no sólo es necesario que las mujeres y los hombres compartan responsabilidades sino que es necesaria la implicación de las empresas. Además uno de los objetivos operativos de este programa aborda la necesidad de trabajar en la modificación de la cultura empresarial, siendo necesario para ello, la incorporación de medidas de conciliación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad de las mujeres y de los hombres.

En tercer lugar, cabe mencionar las ayudas económicas que puso a disposición el Gobierno Vasco y que contaban en el año 2011 con un presupuesto de 34 millones de euros. Brevemente se señalan las leyes que las regulan:

- Decreto 232/1996, de 1 de octubre, por el que se articulan las ayudas al reparto del tiempo de trabajo y a la contratación indefinida. Capítulo II, Secciones 4ª Y 5ª (BOPV de viernes 18 de octubre de 1996).

- Decreto 177/2002, de 16 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (BOPV de lunes 12 de agosto de 2002). Ayudas dirigidas a todas las familias.

- Decreto 329/2003 de 23 de diciembre. Regulan ayudas al empleo.

- Decreto 118/2007 sobre ayudas para la conciliación laboral y familiar dirigida a las familias y las empresas.

Por último, cabe destacar otras políticas activas que fomentan la conciliación como son, el I y II Plan Interinstitucional de empleo; el I y II Plan Interinstitucional de inclusión social y el I, II y III Plan Interinstitucional de apoyo a las familias.

La conciliación también se ha incorporado al Plan de Industrialización del 2014 /2016, cuyo antecedente y referente fue el Plan de Competitividad Empresarial 2010-2013. Este documento pretende ser una guía para la transformación competitiva de Euskadi y considera que *"la competitividad no se limita al ámbito empresarial, sino que también tiene que ver con la capacidad de generar y mantener empleo, así como la retención del talento de las mujeres y los hombres que conforman la sociedad vasca. De ahí la necesidad de garantizar la calidad de vida de estas personas"*.

Parte de que la conciliación real de las esferas personal y profesional, es un pilar fundamental en el que se asienta la economía sostenible, dado que es un indicador de sostenibilidad social que caracteriza las economías más avanzadas, que son el referente de Euskadi.

La Consejería de Empleo y Asuntos Sociales ha puesto de manifiesto la necesidad de caminar hacia un modelo de empresa flexible, en el marco del debate social sobre los beneficios de la jornada laboral flexible europea y considera que este modelo empresarial será el motor para la mejora de la competitividad de las empresas vascas.

El Gobierno Vasco publicó en el año 2010 un *Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV*, en el que se puede encontrar un análisis sociodemográfico y de hábitos de usos del tiempo de mujeres y hombres de la comunidad y su relación con el trabajo, así como una comparativa con otros países de Europa, para establecer las vías de aproximación a un posible cambio de los horarios laborales. (Confebask, MURGIBE 2010)

Uno de los principales resultados es que todas las empresas participantes coincidieron en considerar que un nuevo modelo de horario tiene consecuencias positivas para la

mejora de la satisfacción de las plantillas, aunque no existe un modelo único válido para todas las empresas. Otros resultados destacados fueron:

- El tiempo es un recurso limitado y cada vez más apreciado por trabajadoras y trabajadores (según la Encuesta de Calidad de vida y trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, contar con un buen horario laboral, es una de las cuestiones mejor valoradas en el ámbito laboral).
- Entre la población vasca, se ha incrementado el tiempo dedicado al cuidado de menores y personas adultas y al ocio de tipo pasivo.
- La distribución del tiempo entre las diversas actividades sigue mostrando variaciones en función del sexo y de la relación con el trabajo.

Posteriormente a estos resultados, se puso en marcha una experiencia piloto en cuatro empresas para implantar un nuevo horario laboral que permitiera conciliar vida laboral y familiar, cuyos resultados fueron muy positivos, animando al resto del tejido empresarial a implantar el modelo de manera permanente.

Hoy en día, se dispone de una Guía para poder aplicar este modelo de flexibilización de horarios estando operativa en la Web www.euskadi.net/concilia+ bajo el eslogan *"Conciliar es todo beneficios".* La guía incluye información sobre las medidas, su tipología y el cálculo del coste/beneficio que tiene su incorporación en las empresas y señala 12 claves o beneficios que se obtienen:

1. Aumentan la productividad.
2. Reducen el absentismo.
3. La conciliación retiene y atrae al talento.
4. Mejora el ambiente de trabajo.
5. Son una inversión.
6. Aumenta la implicación y el compromiso de la plantilla.
7. Reducen la rotación de los trabajadores y sus costes.
8. Reducen los costes de reincorporación.

9. Las políticas de conciliación cuentan con bonificaciones.
10. Favorecen la igualdad entre mujeres y hombres.
11. Reducen los costes de cobertura de un puesto de trabajo en licencia de maternidad o baja por riesgo durante el embarazo o lactancia.
12. Mejoran la imagen de la empresa ante sus plantillas, clientela, personas proveedores y la sociedad.

Por otra parte, a finales del 2013, otras dos Instituciones vascas, el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia; ponen en marcha la Red denBBora Sarea. (www.denbbora.net).

Son conscientes de que el tiempo es un elemento esencial cuando se habla de cohesión social, calidad de vida y sostenibilidad y de que se trata de una realidad, claramente constatable en el desigual reparto del tiempo entre mujeres y hombres; concretamente en el destinado al ámbito laboral, al formativo, al tiempo que se dedica al cuidado y al ámbito doméstico, al tiempo de ocio….

Ante esta situación, y con el objetivo de impulsar políticas que hagan posible la armonización de los diferentes tiempos de la vida cotidiana y que contribuyan a construir un nuevo modelo de organización del tiempo de trabajo, la Diputación Foral de Bizkaia y el Ayuntamiento de Bilbao están impulsando la creación de esta red de empresas en Bilbao y en Bizkaia, comprometidas por facilitar una mejor gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Su objetivo es reconocerlas y favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias entre entidades públicas y privadas, con el fin de tomar decisiones en beneficio de la empresa, la clientela y el colectivo de trabajadores y trabajadoras así como de la sociedad en la que desarrollan su actividad.

Así pues, la revisión y adecuación en su caso, de los usos de los tiempos y su "accesibilidad" de los propios recursos y servicios públicos esta siendo una necesidad también en el marco de la Innovación social.

El término “accesibilidad”, por su parte, hace referencia al *tiempo* (horarios, jornadas,..), al *espacio* (dónde se localizan los servicios, distancias, recorridos..), a la accesibilidad económica (los costes del servicio..) y a la accesibilidad morfológica, entendida como el hecho de que favorezca la mejor igualdad para todas las edades, sexos, categorías sociales, etc., y que sirva de cohesión social y no de exclusión. (Jean- Yves Boulin)

Las Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad en los diferentes recursos, servicios y en el tejido empresarial de Leioa

A continuación se presentan las fotografías, los resultados y el análisis de la información trabajada de acuerdo a los tres ámbitos de trabajo

A. El tejido empresarial en Leioa.
B. Los recursos y servicios municipales.
C. La gestión de la conciliación en el Ayuntamiento.

A. EMPRESAS EN LEIOA……..

El estudio sobre la situación de la conciliación en las empresas de Leioa parte de algunas hipótesis que se han tenido en cuenta para la exposición de resultados y conclusiones:

☑ Se relaciona el tamaño de la plantilla de la empresa con la posibilidad de incorporar políticas de conciliación

☑ Las medidas de conciliación se están poniendo en marcha en aquellas empresas de carácter más tecnológico que cuentan con personal técnico y administrativo y no tanto, en aquellas con un alto número de personal en producción.

☑ La incorporación de medidas de conciliación no es posible en tiempos de crisis.

☑ Las empresas consideran que al cumplir con las medidas incluidas en la legislación sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (excedencias, permisos de maternidad y paternidad, vacaciones, reducciones de jornada, etc.) ya están abordando las medidas de conciliación que necesitan las plantillas.

☑ Las empresas entienden que las medidas de conciliación son positivas para las empresas y para las plantillas. Sin embargo esta idea no está acompañada de acciones concretas.

☑ El concepto de conciliación se relaciona principalmente con la maternidad y con las mujeres.

☑ La mayor parte de las empresas de Leioa no tienen políticas de fomento de la conciliación más allá de establecido en la legislación o un plan de conciliación aprobado.

☑ Las personas que han hecho uso medidas de conciliación en las empresas han sido principalmente mujeres.

A continuación se presenta el listado de las 137 empresas que finalmente han participado en el estudio:

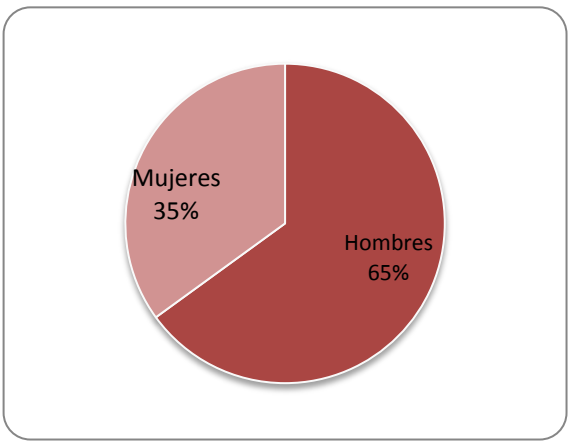
Tabla 1. LISTADO DE ENTIDADES PARTICIPANTES:	
1. AINARA GREÑO	70. BAR MONCHERI
2. ADMINISTRACION DE FINCAS ENCINAR XXI	71. PAPELBASK, S.L.
3. ROSA MARTIN CENTRO ESTEICO	72. ITH SOUTH EUROPE SL
4. BAR MENOYO	73. ELECTRONICA SEI
5. YEDRA PELUQUERÍA	74. AEROBLADE
6. NEREA AKEITA	75. GABLES
7. AUREA RESTAURACIÓN PATRIMONIO ARTÍSTICO	76. ROD ARTWIN, S.L.
8. CLINICA VETERINARIA LEIOA	77. BAR OLA ASPI
9. ASESORIA	78. GIUDICI IBERICA SL
10. CLARKS	79. HARITZPE
11. FOSCO	80. BAR ORIXE
12. ADOLFO DOMINGUEZ	81. BILBAÍNA DE FLUIDOS
13. CLÍNICA DEL PIE RUT DELGADO	82. AITOR KIROLAK
14. ARREGLOS LAZOS	83. BAR GASBY
15. CENTRO COMERCIAL ARTEA	84. CAFETERIA ARTAZA
16. ASESORIA ATOR	85. DIM
17. AMURIZA LUR ONDASUNAK, S.L.	86. OPTICA LEIOA VISION
18. HAURKABI	87. AFC ASOCIADOS
19. TRILONET S.L.	88. IRLANDESAS

20. PAVONADOS ASUA SL	89. CODENOR
21. ESTUDIO JURÍDICO AMBIENTAL	90. LEIOA BERRI AUTO, S.L.
22. AKETXE CONSULTING, S.L.	91. BIKAR MOTOR
23. AUTOSERVICIO AMEZOLA SL	92. FAES FARMA ,S.A.
24. PASTELERÍA KASUNE	93. AL EL ARQUITECTOS
25. LA DESPENSA	94. AUTOLAVADOS OASIS
26. KURRUSKU KAI ALDE	95. INFORMATICA INTEGRAL VASCA, S.L.
27. BAR TXOPERA BERRI	96. INDUFER
28. GETXO VENTANAS, S.L.	97. CARPINTERÍA METÁLICA ANFER
29. ARTEK	98. ATC TORREALDAY
30. ASESORIA AKETXE SL	99. AUTOMATIVE
31. TINTORERÍA HORI BAI S.L.	100. BILON EUROPE, .L.
32. AUTOESCUELA CARLOS	101. INTERNATIONAL EMERGENCY SERVICES
33. ELKARBIZI GESTIÓN S. COOP	102. CE CONSULTING
34. BAMBINO	103. SORZUBI INVERSIÓN, S.L.
35. BIMBA Y LOLA	104. ABADO CORREDURIAS SEGUROS
36. GABINETE IZQUIERDO SALAZAR	105. CCLINICA DENTAL AKETXE
37. IBERCONTREL	106. AFC & ASOCIADOS SERVICIOS JURÍDICOS S.L.P.
38. OKINLUR	107. COFLOVER
39. CLINICA DENTAL ONDIZ S.L	108. TICKETING Y CONTROL DE ACCESOS, SL
40. AYESTARAN	109. MICRONET POROUS FIBERS, SL
41. PASTELERIA GALDARETXE	110. DGM
42. CLINICA BASTERRA	111. CROMODURO
43. CLINIC A VETERINARIA ZAINDU	112. LANTEC
44. CALCEDONIA	113. ASKARTZA CLARET
45. CENTRO FISIOTERAPIA LEIOA	114. FONTANERIA LEIOA
46. SERGALU 21 S.L./LDGASOCIADOS	115. ROMO TELECOMUNICACIONES
47. FRUTERIA ZELAIA	116. LYNX IDIOMAS
48. SERGALU 21 S.L.	117. DTC CLIMA
49. BURLINGTON BOOKS	118. ALEGRIA HNOS S.A
50. TALLERES DE FRIO GPRKA MARTIN	119. RENOVA NORTE
51. EBANISTERIA LANDA SL	120. AUDI MIKELDI
52. SEDEIN	121. MICRONET POROUS FIBERS, S.L.
53. INTEGRADENTAL PROTESIS	122. LEBER
54. BETIKO IKASTOLA	123. MACO HERRAJES
55. ARCAIN	124. GAZTELUETA
56. ADHORNA	125. ANGOAL
57. JOHNSON CONTROLS	126. ASISTIC III MILENIO, S.L.
58. IUSTURI	127. ALAMOS CORMECIAL 2001 SA
59. AMAIA CAR	128. GORCO S.A.
60. TEINSOFT	129. CARROCERIAS LEIOA
61. ALD AUTOMOTIVE SA	130. Nª Sª DE LAS MERCEDES
62. HOYTOM	131. IVI BILBAO, S.L.
63. BIZKISIDER	132. GARAI APLICACIONES DE PINTURA S.L.
64. CAFETERIA MOON	133. GRG

65. GOYTE SERVICES SL	134. INFOTOP OBRAS Y SERVICIOS, S.L.
66. AUTOESCUELA LEIOA	135. BILTOSAN, S.L.
67. CADILAN 2010 S.L.	136. GOÑI MOTOR
68. WIFINOVA, S.L.	137. GRUPO SIFU EUSKADI
69. NOVATTIA DESARROLLOS SL	

El perfil de estas empresas con relación a algunos indicadores es el que se presenta a continuación: un mayor porcentaje de hombres directores o gerentes de las mismas y cuya rama de actividad se concentra mayoritariamente en la rama de servicios, seguido del comercio y la hostelería.

Gráfico 1. Persona al cargo de la dirección de la empresa % (n=137)



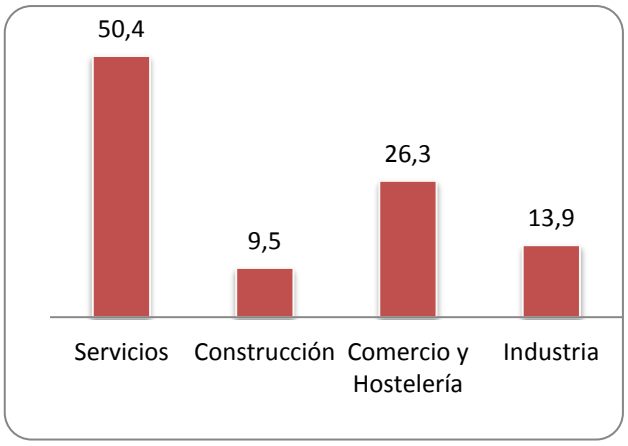
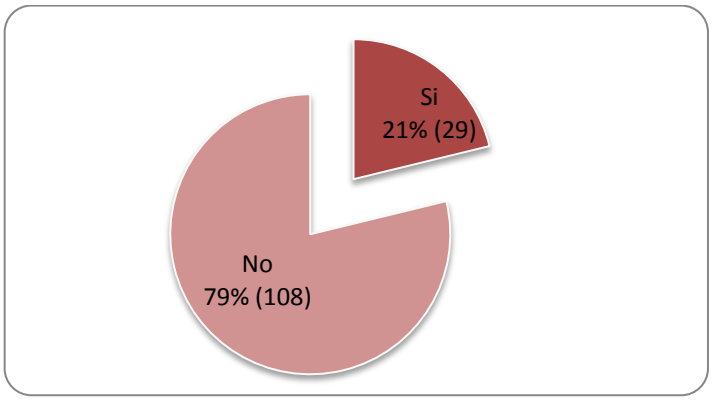


Gráfico 2. Rama de actividad de la empresa % (n=137)

Solo dos de cada diez empresas está internacionalizada, tal y como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 3. La empresa está internacionalizada % (n=137)

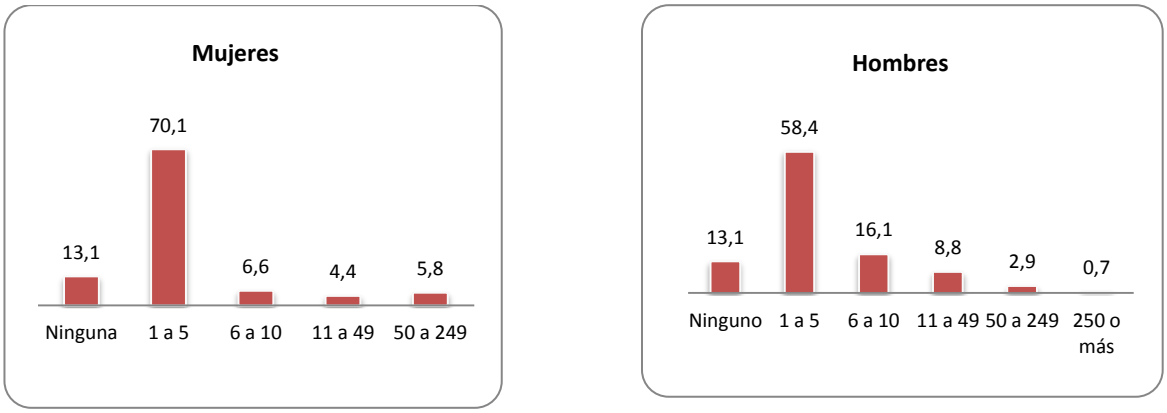


Con respecto al tamaño de las mismas, la mayoría cuenta con una plantilla reducida, menor a 5 personas, seguido de aquellas que tienen entre 11 y 49 personas. También se puede anotar que, a medida que aumenta la plantilla, la proporción de hombres aumenta frente al de mujeres, tal y como se comprueba en el grafico 4.

Tabla 2. Tamaño de la empresa % (n=137)

Tamaño	Número	%
Entre 2 y 5 personas	**84**	**61,3**
Entre 6 y 10 personas	20	14,6
Entre 11 y 49 personas	**22**	**16,1**
Entre 50 y 249 personas	9	6,5
250 personas o más	2	1,5
Total	137	100

Gráfico 4. Número de Mujeres y Hombres % (n=137)



A fin de identificar el grado de innovación en las formas de gestión de las empresas relacionándolo con su posible posicionamiento en materia de conciliación, se ha preguntado por algún tipo de reconocimiento, premio, etc. Se puede apreciar que mayormente cuentan con certificaciones en materia de Calidad, seguidos de medio ambiente e innovación. En este sentido, se trata de empresas que ya están en procesos de mejora en la gestión avanzada de sus organizaciones.

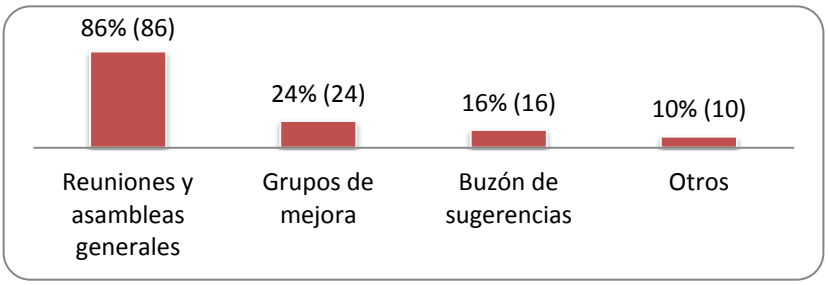
Tabla 3. Empresas con Reconocimientos, distintivos o premios según ámbito % (n=137)

Ámbito	%
Calidad	81,6%
Medioambiente	34,2%
Innovación	26,3%
Gestión de Personas	21,1%
Responsabilidad Social Empresarial	13,2%
Prevención de Riesgos Laborales	13,2%
Igualdad	2,6%

Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

Mayormente, estas empresas cuentan con diferentes vías de comunicación y participación para abordar cuestiones relacionadas con la conciliación, siendo las reuniones y las asambleas generales las más utilizadas.

Gráfico 5. ¿Qué mecanismo para la participación de la plantilla dispones en tu empresa? % (n=137)



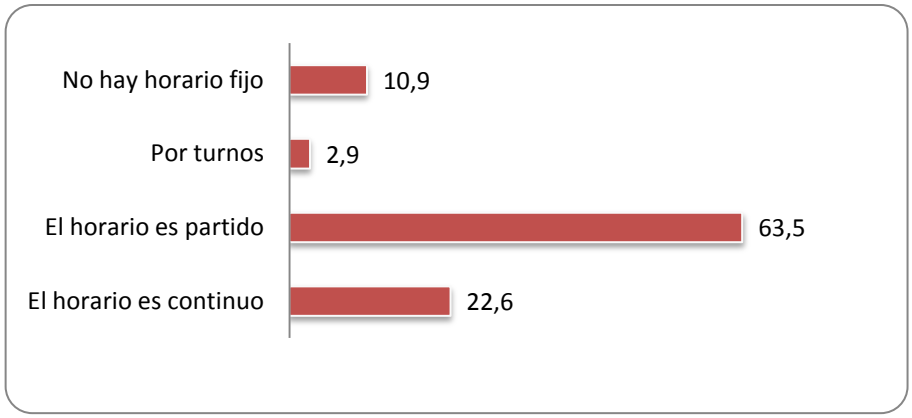
Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

LA FLEXIBILIDAD HORARIA Y LA CONCILIACIÓN EN LA PRÁCTICA

Se han realizado diferentes preguntas para conocer como es la política de gestión de personal con relación a horarios, vacaciones, permisos y la flexibilidad o no en la práctica.

Mayormente, el horario es partido, con tiempo de una a tres horas de descanso al mediodía. Casi 3 de cada 10 empresas cuenta con horario continuo y una de cada diez señala no tener horario fijo.

Gráfico 6. Horario de las empresas % (n=137)



Los horarios de apertura se concentran entre las 8h y las 9h de la mañana y los de cierre se reparten equitativamente entre las 18h, 19h y 20h. Poco más de la mitad de les empresas afirma, sin embargo, que estos horarios dependen fundamentalmente del puesto de trabajo y en 94% no se "ficha".

Gráfico 7. ¿Cuál es el horario habitual de apertura? % (n=137)

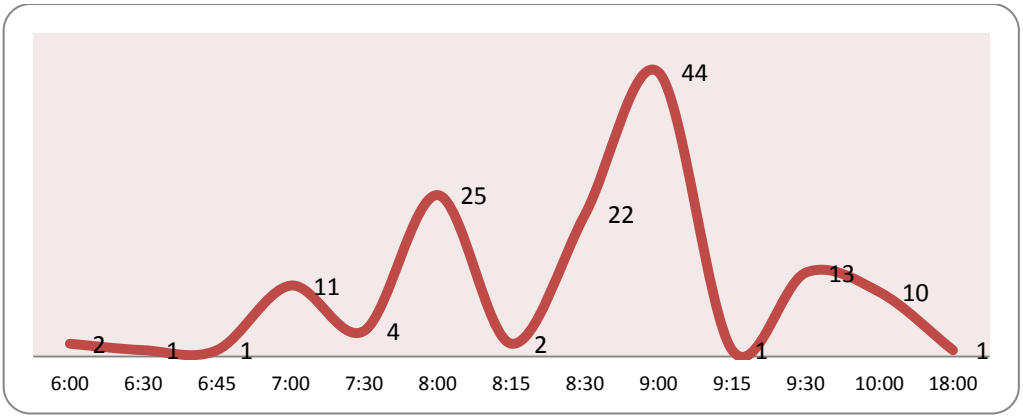
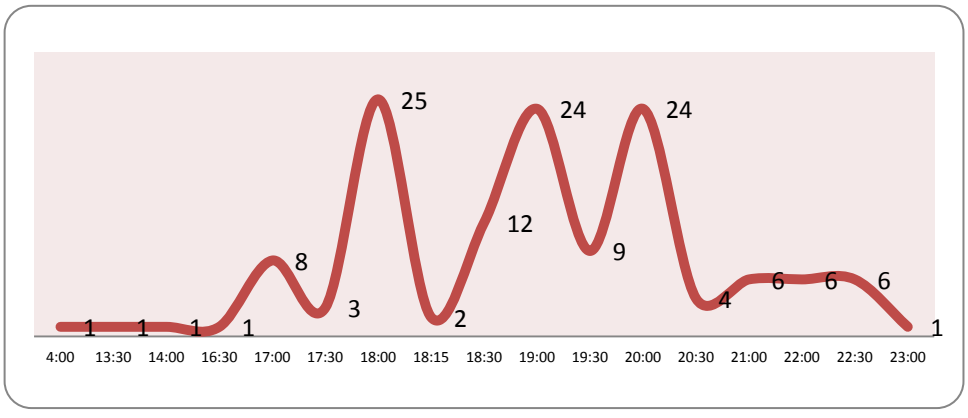


Gráfico 8. ¿Cuál es el horario habitual de cierre? % (n=137)



Nota: una entidad no ha contestado a esta pregunta

Gráfico 9. ¿Todo el personal tiene este horario? % (n=137)

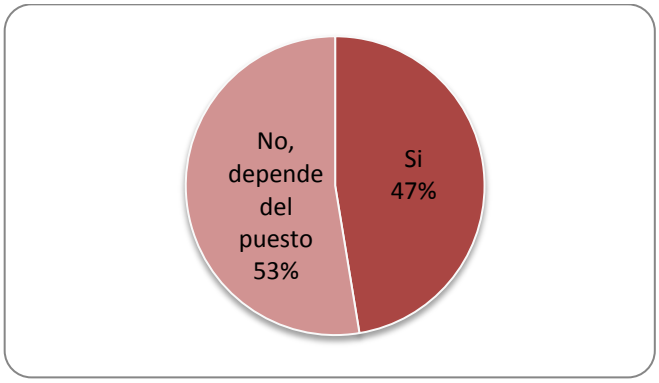
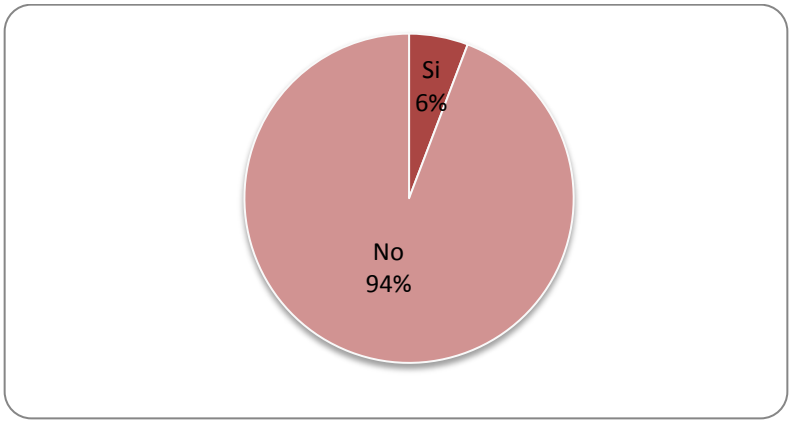


Gráfico 10. ¿Se ficha? % (n=137)

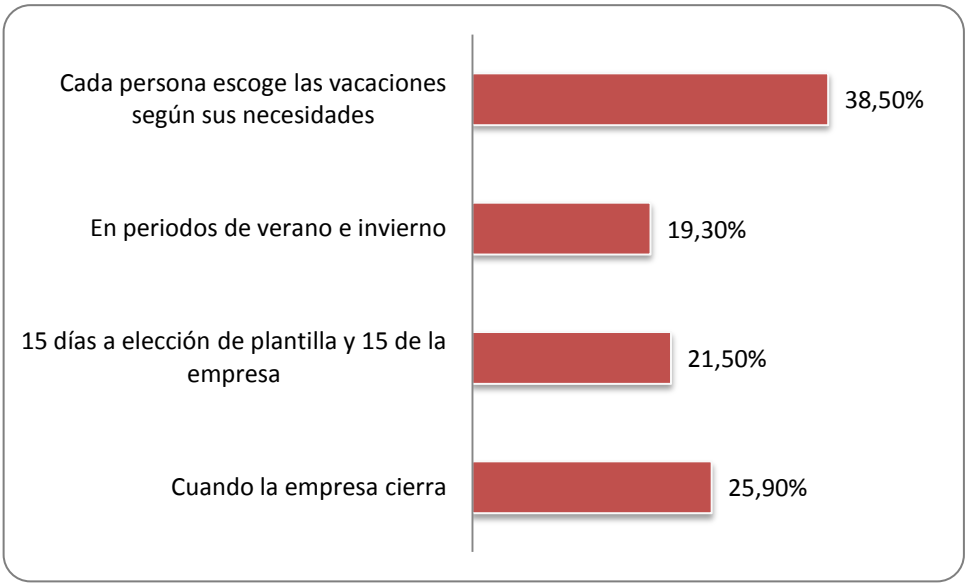


Otro elemento a analizar es la capacidad que tiene el personal de las empresas, de organizar sus horarios, sus vacaciones y si se tienen en consideración las necesidades personales.

Una de cada cuatro empresas, se puede decir que "impone" el periodo de vacaciones y una de cada tres, da la opción a las personas trabajadoras que las elijan.

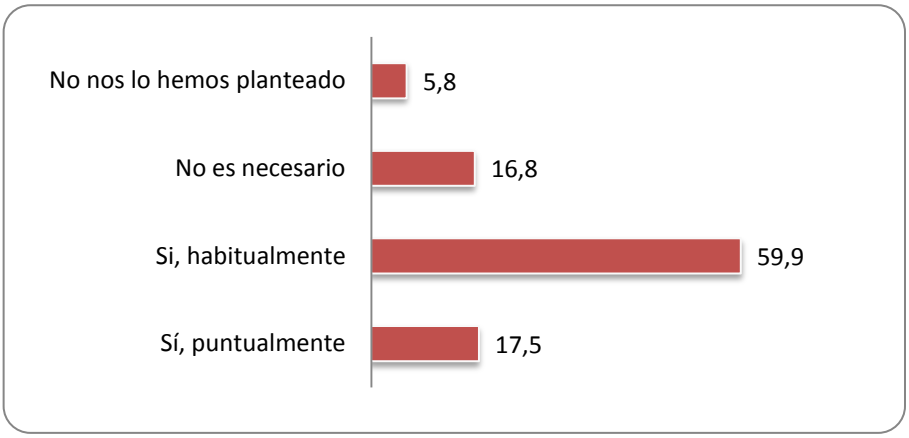
Por otra parte, 3 de cada 4 empresas si que tienen como referencia las necesidades de la clientela y del mercado a la hora de adaptar horarios y planificar las vacaciones. (gráfico 12)

Gráfico 11. Las vacaciones y épocas de descanso se disfrutan %(n=137)



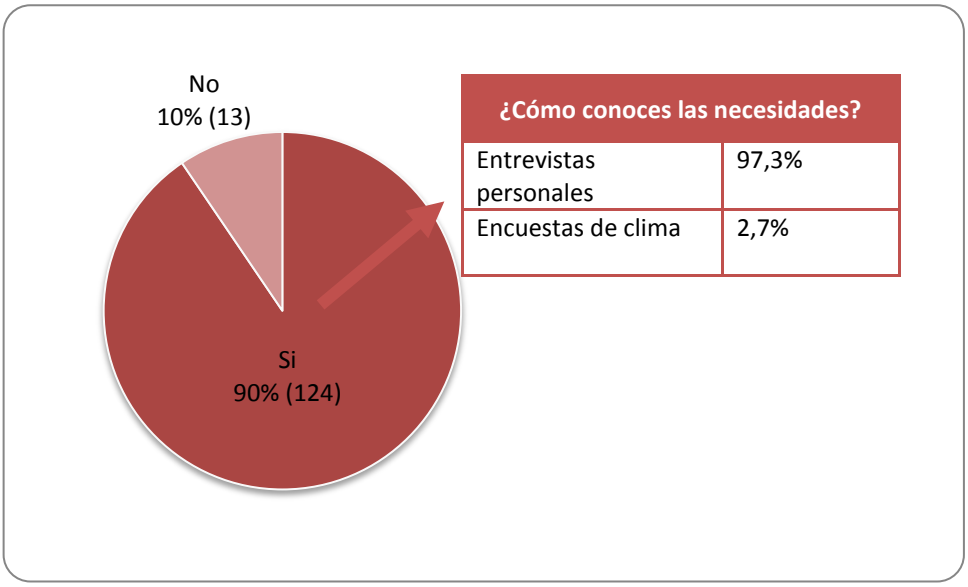
Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

Gráfico 12. ¿Adaptáis vuestros horarios y vacaciones a las necesidades de la clientela o del mercado? % (n=137)



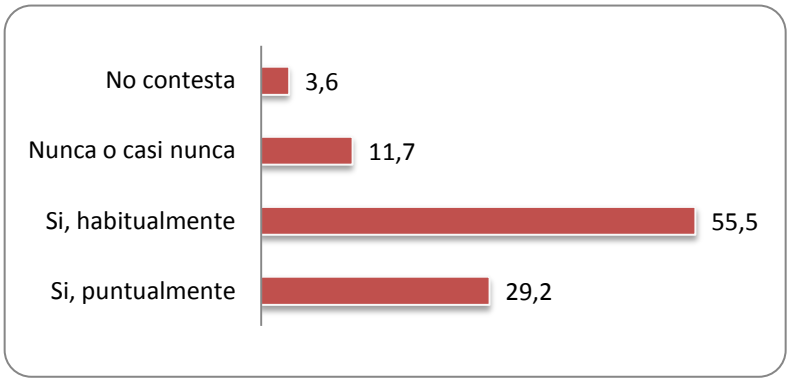
Intentando concretar el nivel de conocimiento desde la gerencia de las necesidades de la plantilla y el grado de importancia que se les atribuye, se puede ver que en general, nueve de cada diez empresas manifiesta conocer bien "a su gente" a través, fundamentalmente, de entrevistas personales y también tiene presente estas necesidades para la organización de horarios y vacaciones. (gráficas 13 y 14)

Gráfico 13. ¿Conoces las necesidades de tu plantilla en cuanto a horarios, vacaciones y conciliación? % (n=137)



¿Cómo conoces las necesidades?	
Entrevistas personales	97,3%
Encuestas de clima	2,7%

Gráfico 14. ¿Se tienen en cuenta necesidades de la plantilla a la hora de planificar los horarios, vacaciones y conciliación?% (n=137)



Las medidas de conciliación más utilizadas son para aquellas situaciones que inciden en el disfrute de cierta flexibilidad horaria a la hora de entrar y salir al puesto de trabajo, la posibilidad de alternar jornadas, acumular horas y la flexibilidad en la elección y disfrute de vacaciones.

Casi la mitad de las empresas encuestadas afirman poder disfrutar de permisos y licencias y en menor proporción, lo relacionado a la flexibilidad espacial, en la mayoría de los casos por el tipo de empresa.

Tabla 4. De las siguientes medidas de conciliación ¿cuál o cuáles se puede disfrutar en tu empresa y cuál es el tipo de medida más utilizada? % (n=137).

	Se disfruta	Más utilizada
Flexibilidad horaria (entrada-salida, tipos de jornadas, banco de horas, mejoras en vacaciones, etc.).	90,2%	90,2%
Flexibilidad espacial (teletrabajo, contratación de personal de la zona, dispositivos móviles, servicios online, vending, etc.).	23%	23%
Permisos y licencias (mejoras al convenio, legislación…maternidad, paternidad, defunciones, etc.).	42,6%	42,6%

Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

A la hora de poder ir profundizando en el tipo de medidas que en la práctica se despliegan es sus empresas, se ha pedido un esfuerzo en la definición y explicación de las más utilizadas. En este sentido, estas han sido las numerosas respuestas:

FLEXIBILIDAD HORARIA:

- Se puede realizar una jornada continua en función de las situaciones.
- Reducción del horario de comida para adelantar la hora de salida.
- La empresa concede ayuda para guardería.
- Se adaptan a las demandas de las personas trabajadoras.
- Viernes tarde libre.
- En el mes de agosto hay jornada intensiva.
- Ajuste del trabajo a las necesidades del mercado/clientes considerando los requisitos particulares del personal.
- No hay problema para que se cojan tardes libres.
- Formación a cargo de la empresa.
- Flexibilidad en la entra y la salida.
- Todas las madres se cogen la reducción de jornada hasta los ocho años y quieren trabajar jornada continua.
- No hay horario.

- Somos un equipo de trabajo horizontal, salvo gerencia. Cada persona adapta su trabajo en espacio y tiempo a sus necesidades personales. Hay unos objetivos de avance, finalización de proyecto mensual y cada persona lleva el ritmo que el cliente le pide y que cumpla con los marcados por gerencia.
- Viernes tarde libre, salen a las 12:30.
- Hay facilidad total para formación. Tenemos vacaciones como los colegios y en julio y la última semana de junio trabajamos en horario continuo hasta las 15:00.
- Ayuda económica para comer por distancia al trabajo

FLEXIBILIDAD ESPACIAL:

- Flexibilidad espacial: cuando no puede acudir trabaja desde casa.
- Hay espacios habilitados para comer
- Algunos puestos pueden tele trabajar administración - contable
- Dispositivos móviles
- Un trabajador de Santander, los viernes trabaja desde casa.

PERMISOS Y LICENCIAS:

- En el caso de que alguna persona trabajadora tenga un problema puntual se habla e intenta buscar una solución entre ambas partes.
- Al ser una empresa familiar, el personal y la empresa se adaptan para flexibilizar. días libres de convenio y vacaciones.
- Hemos tenido bajas maternales en mujeres y paternales en hombres.
- Tenemos un hombre en reducción de jornada para que su mujer prepare una oposición.

Otro elemento interesante a analizar, es conocer quien disfruta más o menos estas medidas con relación al sexo y al nivel del puesto de trabajo para testar algunas de las hipótesis mencionadas al inicio del estudio.

En estas empresas, en general consideran que las disfrutan por igual, los hombres y las mujeres y nadie piensa que son los hombres quienes más las usan a diferencia de un casi 12% que opinan que son las mujeres las que las disfrutan. Por otra parte, si se percibe que determinados puestos de trabajo presentan mayores dificultades como la dirección o puestos relacionados con la atención al público. (tabla 5)

Gráfico 15. En cuanto al sexo, ¿percibes diferencias en la utilización de las medidas? % (n=137)

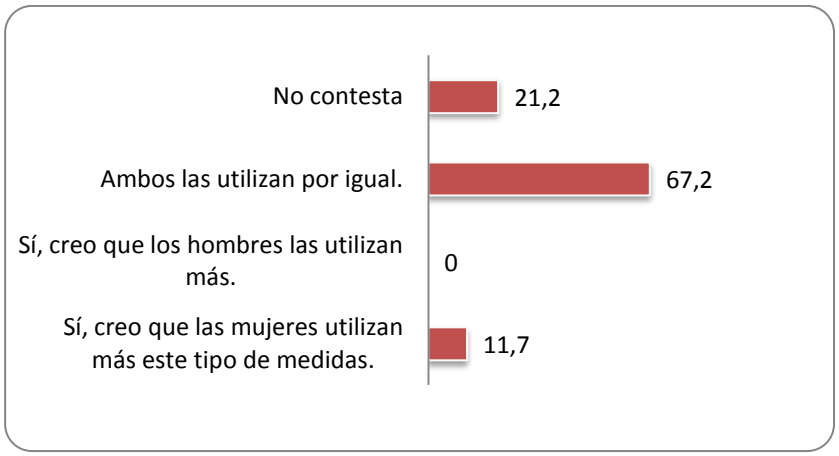


Tabla 5: ¿Crees que todos los puestos tienen el mismo grado de dificultad para disfrutar de estas medidas? %(n=137)

	Mayor **Dificultad**
Dirección y coordinación	24,1
Atención	13,1
Operario, de producción	10,9
Comercial	9,5
Técnico	8,8
Administración	2,2

Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

A la vez, opinan que no existen apenas mecanismos o estrategias para garantizar los periodos de descanso, aunque algunas empresas ya aplican medidas como no planificar reuniones a partir de una hora determinada, evitar las llamadas fuera del horario de trabajo o la denominada “política de luces apagadas”.

Tabla 6. ¿Existe algún mecanismo para respetar los periodos de descanso de los y las trabajadoras? % (n=137)

Método	%
No se planifican reuniones a partir de una hora determinada	13,3%
Se evitan las llamadas fuera del horario de trabajo	20,7%
Política de luces apagadas	5,2%
Se apaga el servidor fuera del horario de trabajo	2,2%
No existe ningún mecanismo	68,9%
Otros	1,5%

Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

En los procesos de gestión interna avanzada de las organizaciones, se considera una buena práctica cuando estos mismo procesos o elementos de gestión que les acompañan cumplen algunos requisitos como el hecho de facilitar la participación en su diseño, el consenso, la comunicación escrita evitando su subjetividad, incorporar indicadores y momentos de evaluación y seguimiento, etc.

En este sentido, las empresas participantes han opinado en su mayoría que no existe un documento escrito accesible con las medidas de conciliación y más de la mitad (54%) que no es una información que esté al alcance de la plantilla. Habitualmente, las personas se "enteran" cuando les hace falta a través del dialogo y peticiones directas y no se sigue ninguna sistemática de evaluación.

Gráfico 16. ¿Tu empresa tiene algún tipo de acuerdo o documento escrito que recoja las medidas para mejorar la conciliación y flexibilidad horaria? % (n=137)

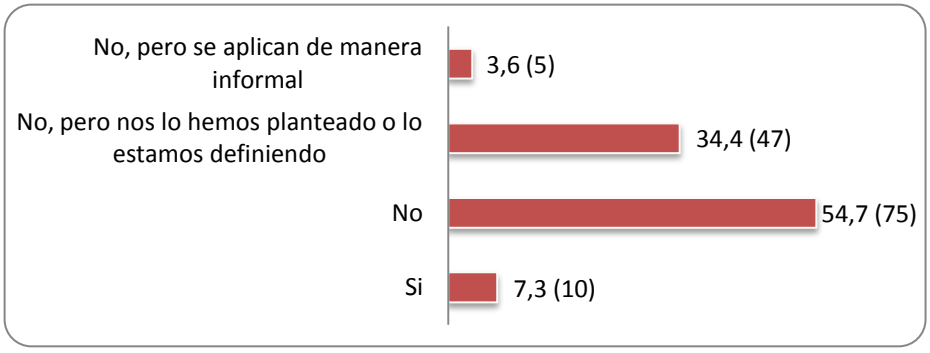
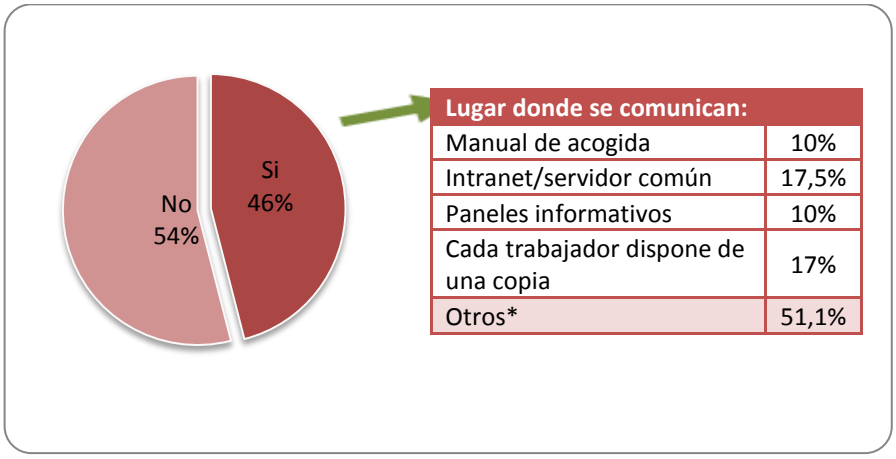


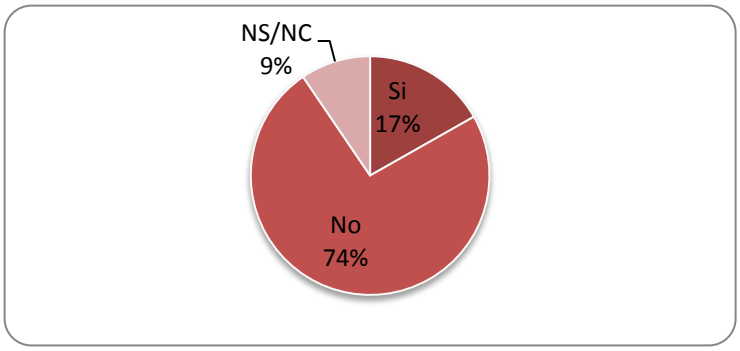
Gráfico 17. ¿Las medidas se comunican y están accesibles a toda la plantilla? % (n=137)



Lugar donde se comunican:	
Manual de acogida	10%
Intranet/servidor común	17,5%
Paneles informativos	10%
Cada trabajador dispone de una copia	17%
Otros*	51,1%

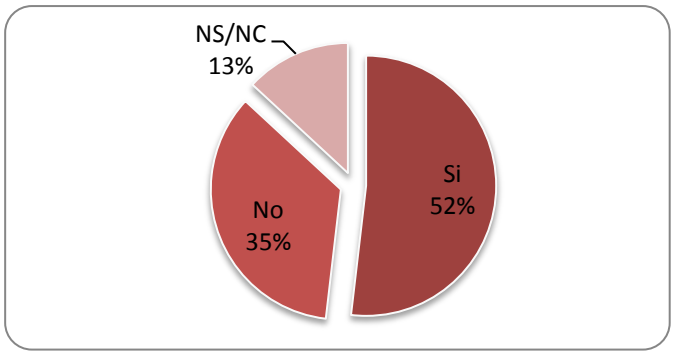
**Otros: Asesoría, calendario Google, comunicación directa, en las reuniones, hablando, dialogando...*

Gráfico 18. ¿La empresa hace seguimiento y /o evaluación del uso de las medidas de conciliación y flexibilidad horaria? % (n=137)



Finalmente, se pregunto sobre si la dirección se acogía a medidas de conciliación y más de la mitad de las empresas entrevistadas, afirman que sí.

Gráfico 19. ¿Desde la dirección se practican personalmente las medidas de conciliación recogidas en las leyes o definidas en tu empresa? % (n=137)



OPINIONES Y PERCEPCIONES

El último apartado de la entrevista se centró en recoger opiniones y percepciones sobre varias cuestiones.

Por ejemplo, algunas personas manifestaban claramente no estar de acuerdo con las políticas de Conciliación:

- *Una empresa no es una ONG. Se compra tiempo y esfuerzo de las personas que trabajan en ella y se obtiene un beneficio por ello. Si alguien no soporta el ritmo se le sustituye por otro.*
- *La conciliación va a acabar con la empresa*.
- *La jornada de trabajo tiene que ser partida y adaptada siempre a la clientela*.

A la hora de contestar a esta batería de afirmaciones, se puede concluir que hay un cierto consenso en que las empresas deben adaptarse a las nuevas necesidades y horarios de las personas y de que la conciliación depende mucho del tamaño de la empresa y del sector de la misma. También tienen la percepción del beneficio que aporta la conciliación a las empresas, a su clima laboral, a las personas, etc.

Quizás no hay tanto acuerdo con el hecho de que en estos momentos de crisis, en sus empresas tengan más o menos dificultades para poner en marcha medidas de conciliación**.**

Tampoco hay consenso sobre si las medidas de conciliación están mejor o peor valoradas que el propio salario.

Finalmente, es interesante resaltar como en más del 85% de estas empresas, valores como la confianza, la sensación de sentirse con autonomía y con una forma de trabajar más o menos participativa, están en alza y son reconocidos.

Tabla 7. Indicar el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones % (n=137)

	Nada de acuerdo	Algo	Bastante	Muy de acuerdo
La sociedad está demandando cambios para flexibilizar los horarios y mejorar la conciliación y las empresas debemos de adaptarnos.	2,9	7,3	20,4	69,3
En mi empresa se valora que la plantilla se quede más tiempo de lo debido, cuantas más horas mejor.	43,8	27,0	21,2	8,0
Los trabajadores y trabajadoras de mi empresa valoran mucho la flexibilidad y las medidas de conciliación, más incluso que el salario.	14,6	32,8	32,1	20,4
El sector de la empresa condiciona la posibilidad de incorporar mejoras en cuanto a horarios y conciliación (por ejemplo: es más fácil en empresas de ingeniería que en el comercio).	5,8	8,8	27,7	57,7
La conciliación es más viable en las empresas grandes que en las pequeñas.	11,7	18,2	26,3	43,8
Con la crisis actual, en nuestra empresa, tenemos dificultades para poner en marcha medidas de conciliación.	18,2	24,8	26,3	30,7
Con la conciliación ganan todas las personas: la empresa y los y las trabajadoras	5,1	13,1	27,0	54,7
Mi empresa confía en sus trabajadores y trabajadoras.	0	3,6	26,3	70,1
En mi empresa se valora la autonomía y autogestión de los y las trabajadoras.	1,5	10,9	25,5	62,0
En mi empresa se promueve la participación de las personas	0,7	11,7	29,9	57,7

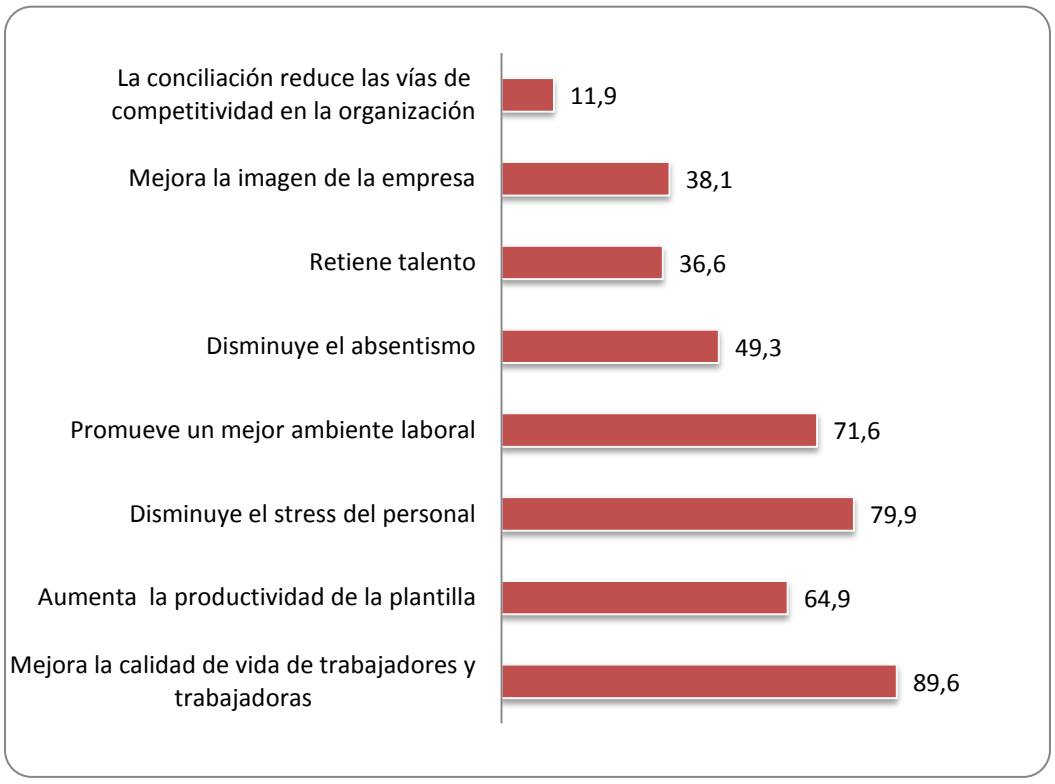
A la hora de comprobar con que ámbito y sexo relacionan la conciliación, se puede apreciar que la gran mayoría tiene incorporada una acertada definición de la misma, entendida como medidas que facilitan la vida integral de las personas, hombres y mujeres.

Tabla 8. ¿Con cuál de las siguientes definiciones de conciliación te quedarías? % (n=137)

	%
Una serie de medidas para facilitar la vida familiar y laboral dirigida sobre todo a las mujeres.	7,5
Una serie de medidas para facilitar la vida familiar y laboral dirigida a mujeres y hombres.	13,5
Una serie de medidas para facilitar la vida personal, familiar y laboral dirigida a mujeres y hombres.	79

En un intento de identificar la Conciliación con posibles impactos en la organización, en el siguiente grafico 21 se recoge en general, una percepción de que genera más beneficios que contrariedades. En este sentido, en gran parte de las empresas que han participado en el estudio se valora muy alto al ser considerado como un elemento que mejora la calidad de vida de todas las personas de la empresa, que disminuye el estrés laboral, que promueve un buen clima laboral y aumenta la productividad de la plantilla. En menor medida se relaciona con que pueda reducir la competitividad

Gráfico 21. ¿Crees que con la conciliación…? % (n=137)



Nota: Los porcentajes no suman 100% al tratarse de una pregunta con Respuesta Múltiple

Para terminar con este apartado de percepciones y opiniones, las empresas señalaron algunas propuestas como interesantes a fin de promover una mayor conciliación en la vida de las personas. Fundamentalmente se centraron en facilitar información sobre los recursos y servicios de apoyo existentes, sensibilizar a las empresas sobre los beneficios de la conciliación y promover la flexibilidad de horarios en servicios y recursos sociales por parte de las instituciones públicas.

Tabla 9. Nivel de interés de propuestas % (n=137)

	Mucho
Facilitar información sobre los recursos y servicios de apoyo para la conciliación	62,9
Sensibilizar a las empresas sobre los beneficios de la conciliación	61,3
Promover la flexibilidad de horarios en servicios y recursos sociales por parte de las instituciones públicas	53,2
Implementar planes de conciliación en las empresas	42,7
Conocer qué y cómo lo están haciendo otras empresas	38,7

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Después de realizar el análisis de los datos obtenidos se señalan los resultados más relevantes:

- La mayoría de las empresas de Leioa entrevistadas (137) cuentan con una plantilla de 1 a 5 personas. A mayor tamaño de la empresa menor número de mujeres. Más hombres directivos y gerentes que mujeres.

- En cuanto al tipo de actividad la mayoría son de servicios con experiencias en temas de gestión desde parámetros como la Calidad, el respeto al medio ambiente y la Innovación.

- No se ficha en general. Los horarios de entrada son de 8h a 9h y el cierre entre las 18h y 20h. Mayormente con jornadas partidas.

- Pocas empresas cuentan con un plan, convenio o acuerdo escrito de conciliación, no se comunica de manera objetiva y tampoco se evalúa.

- Mayormente se tiene en cuenta las necesidades de las personas a la hora de planificar horarios y vacaciones, aunque prima mas las necesidades del mercado y la clientela.

- No todos los puestos pueden conciliar de la misma manera. La dirección y los trabajos de orientación al público presentan mayores dificultades.

- La política de conciliación no se puede aplicar por igual en función del tamaño de la empresa (en las grandes, más fácil) y depende también del sector

- En cuanto a la opinión en torno a la conciliación, la gran mayoría considera que genera beneficios en el clima, en la calidad de vida e incluso, en la cuenta de resultados.

- Identifican la conciliación con la vida en general de mujeres y hombres.

- Las empresas aplican sobre todo medidas de conciliación relacionadas con la flexibilidad horaria para realizar gestiones o por emergencia, destacándose también el viernes tarde libre y el calendario de vacaciones flexibles.

- Entre las posibles medidas destaca el horario de entrada y salida flexible, el viernes tarde libre y tiempo libre para formación.

B. RECURSOS Y SERVICIOS MUNICIPALES

Mapa de recursos y servicios del municipio: análisis de los usos del tiempo: Servicios en los que se estructura el Ayuntamiento de Leioa.

En este apartado se ha recogido el mapa de recursos y servicios que ofrece el Ayuntamiento de Leioa a su ciudadanía, junto con los horarios de dichos servicios para lo cual se ha contado con la participación de las siguientes áreas, quienes han facilitado la información oportuna para su análisis.

Servicios generales	•Alex Mendiola (responsable de RRHH y Contratación).
Oficina técnica	•Iban Rodríguez (Concejal de Urbanismo).
Policía local	•Ricardo Egiguren (Jefe de Policía local).
Educación	•Joxé Belmonte (Responsable de educación).
Behargintza	•Zuriñe (Responsable centro).
Cultura y ocio	•Ana López (Responsable) - pendiente recibir información.
Instalaciones deportivas	•Kankel (Responsable) - pendiente recibir información.
Bienestar Social	•Isabel García (Concejala del Bienestar social).

Tras recoger dicha información, se ha elaborado la siguiente tabla con los principales servicios de cada una de las áreas, sus horarios y días de apertura en los que permanecen abiertos para la atención al público.

TIPO DE SERVICIOS	DÍAS APERTURA	HORARIO	RECURSOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A LAS PERSONAS USUARIAS
SERVICIOS GENERALES			
SAC - Servicio de atención ciudadana①	laborables	8:30-14:30 8:00-14:00 (verano)	No se han puesto en marcha
ÁREA OFICINA TÉCNICA			
Atención a cuestiones urbanísticas	laborables	8:30-14:30	No se han puesto en marcha
Obras y servicios	laborables	8:30-14:30	No se han puesto en marcha
Jardinería	laborables	8:30-14:30	No se han puesto en marcha
Vivienda	laborables	8:30-14:30	No se han puesto en marcha
POLICIA LOCAL			
Denuncias y atestados ⑤	365 días	24 horas	No se han puesto en marcha
Seguridad ciudadana⑤	365 días	24 horas	No se han puesto en marcha
Protección civil ⑤	365 días	24 horas	No se han puesto en marcha
EDUCACIÓN			
Udatxiki②	1-31 julio	9:00-14:00	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
Haurreskolas (2)	Calendario escolar (cierra agosto y 10 días de julio)	9:00-18:00	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
BEHARGINTZA			
Behargintza ③	Laborables	8:00-15:00 8:00-14:00 (verano)	Disponen de materiales para menores (pinturas) ④

TIPO DE SERVICIOS	DÍAS APERTURA	HORARIO	RECURSOS DE CONCILIACIÓN DIRIGIDOS A LAS PERSONAS USUARIAS
Vivero de empresas para emprendizaje	laborables	8:00-15:00 8:00-14:00 (verano)	No se han puesto en marcha ④
BIENESTAR SOCIAL			
HOGAR para personas jubiladas Errekalde	Lunes a sábado (domingo descanso) Agosto descanso	10:00-20:30	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
HOGAR para personas jubiladas Lamiako: 944648650	*pendiente*	*pendiente*	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
HOGAR para personas jubiladas Pinueta: 94.464.23.51	*pendiente*	*pendiente*	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
HOGAR para personas jubiladas Txorierri: 94.601.18.62	*pendiente*	*pendiente*	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
SAD Servicio de ayuda a domicilio	*pendiente*	*pendiente*	Es un servicio para la conciliación de la ciudadanía
Resto de programas a concretar con el área (gastetxoko,…)			

Algunas aclaraciones al cuadro presentado:

→ ① El Ayuntamiento de Leioa está valorando la posibilidad de cambiar los horarios y acercar los servicios a la ciudadanía (ejemplo claro está en el SAC) así como incorporar la posibilidad de realizar nuevas gestiones a través de la web municipal a fin de que el pueblo de Leioa pueda realizar los trámites desde su acceso a internet más próximo.

→ ② Desde el área de Educación se han recogido sugerencias por parte de la ciudadanía proponiendo su extensión al resto de periodos de vacaciones escolares, ampliando el horario diario e incluyendo el servicio de comedor en el mismo.

→ ③Respecto a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía se presupone que es satisfactoria ya que algún cambio que se ha llevado a cabo a nivel organizativo, no ha

tenido acogida, ni tampoco se han recibido sugerencias por parte de la población (Behargintza)

→ ④ Respecto a las acciones grupales que se organizan desde el Behargintza, cabe destacar que su horario de inicio es a partir de las 9:30h y respetando los periodos vacacionales escolares.

→ ⑤ Los servicios Policía Local están dirigidos directamente a la ciudadanía y tienen una importante complejidad en su gestión, por lo que no siempre satisfacen a las demandas de la población. La ciudadanía sugiere cambios en la línea de:

- Exceso de rapidez en la atención a las necesidades de la persona, tanto en el trabajo de campo como en las instalaciones municipales.

- Mejora en los procesos y procedimientos (documentación que se precisa para la gestión de las atenciones).

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Después de realizar el análisis de los datos obtenidos se señalan los resultados más relevantes:

▲ En general, los servicios y recursos tienen una planificación horaria adecuada a la jornada laboral de la administracion, alejada de las necesidades de la ciudadanía.

▲ Queda pendiente saber si cuando se diseñan (horarios, días de apertura, meses, accesibilidad, etc.) se tiene presente las necesidades de todas las personas del municipio.

- Hay un intento de ampliar recursos para menores en épocas de verano, pero se quedan reducidos al mes de julio y con un horario nuevamente más cercano a la realidad de la administracion y no de la ciudadanía en general (de 9h a 14h)

- Se mantiene la tradición de cerrar los servicios en agosto, cuando la realidad de los tiempos de las personas va cambiando y las necesidades en este mes son parecidas a cualquier otro del año, incluso en muchos casos, mayores.

- Los días de apertura de muchos recursos siguen perpetuando patrones antiguos, en donde se presuponía que las personas, los fines de semana, incluso el mismo domingo, estaban siempre "cubiertos" por el cuidado y atención de personas familiares y en sus hogares. Esto está cambiando y los recursos no se están adaptando.

- Hay demandas de ampliación de horarios, de comedores, etc., para menores.

C LA CONCILIACION EN EL AYUNTAMIENTO

El análisis de la gestión de los tiempos de trabajo y descanso del personal del Ayuntamiento de Leioa se ha llevado a cabo a través de:

- **Reclutamiento y análisis de los calendarios laborales de la plantilla municipal de Leioa.**

Los horarios laborales de las diferentes áreas en las que se estructura el Ayuntamiento se acuerdan a través de la negociación colectiva entre: personal político, técnico y la representación sindical. Esto hace que cada área establezca acuerdos diferentes y por tanto tenga su propio calendario de trabajo. Para el estudio se han revisado los calendarios laborales de:

1. Servicios generales.
2. Euskaltegi.
3. Oficina técnica: en concreto, los de personal de vías y obras y de limpieza.
4. Cultura y ocio.
5. Instalaciones deportivas.
6. Escuela de Música.

Algunas cuestiones destacables:

- El personal de vías y obras, limpieza, servicios generales y cultura, comparten una jornada laboral anual idéntica, la cual asciende a 1.647horas.

- El personal del polideportivo y Escuela de Música comparte una jornada laboral de 1.592horas.

- La jornada laboral menor recae en el personal del Euskaltegi, sumando 1.424 horas anuales. Además, tienen flexibilidad a la hora de poder elegir su horario y establecer jornadas continuas de mañana o de tarde.

- El personal de la Escuela de Música también tiene flexibilidad para elegir su horario y calendarios individualizados.

Partiendo de este hecho, cada área organiza la jornada diaria, su horario de verano e invierno así como su duración de manera autónoma. Así, cada servicio, en función de su organización, o de las necesidades, elabora un calendario laboral individual.

▲ **Entrevistas a personal técnico y cumplimentación de fichas de recogida de información por parte de las diferentes áreas.**

En este apartado se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Revisión de la normativa laboral *Udalhitz- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de las Instituciones Locales vascas 2008-2010*, en el cual se configuran las condiciones generales de la plantilla municipal de Leioa y detección de las mejoras que en materia de conciliación desarrolla.

- Recopilación de las medidas de conciliación y la flexibilidad laboral que tiene la plantilla municipal según el área al que pertenece, conocer la valoración que se tiene de este tipo de medidas así como la existencia o no de necesidades no cubiertas.

- Identificación de los recursos de conciliación que pone en marcha el Ayuntamiento en los servicios que gestiona.

Revisión normativa

Para abordar la flexibilidad laboral y la conciliación en las entidades locales hay que partir de la normativa que las regula, la cual hace referencia al ACUERDO regulador de las condiciones de trabajo del personal de las instituciones locales vascas Udalhitz 2008-2010. Este acuerdo, incorpora artículos que abordan estas condiciones de trabajo como son:

Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual: este artículo incluye medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, en el que hay una *flexibilidad horaria* y se establece una jornada de 1.592 horas de presencia efectiva anuales.

Artículo 21.- *Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible*: en el cual se pone de manifiesto que el personal dispone de un margen de 30 minutos para entrar y salir del trabajo así como que la representación sindical tendrá la capacidad de negociar mayor flexibilidad horaria para los servicios en los que su organización lo permita. Este artículo también recoge el carácter diferencial de algunos trabajos o servicios “a la intemperie” y

la posibilidad de elaborar un calendario flexible acorde a sus necesidades y la consideración especial de fechas como Navidad y Semana Santa.

Artículo 48.- *Licencia por paternidad*. A partir de 2010, se amplía a 4 semanas.

Artículo 53.- *Licencia por maternidad y lactancia*: este derecho asciende a una hora diaria de ausencia en el trabajo por hija o hijo menor de doce meses.

Artículo 54.- Licencia por maternidad y paternidad: la licencia maternal se amplía a 126 días naturales, lo que corresponde a dos semanas más que lo habitual.

En este sentido, cabe destacar que el Ayuntamiento de Leioa fue uno de las primeras administraciones locales que incorporó el permiso paternal de 1 mes de duración, así como el resto de mejoras que recoge el Udalhitz (12 meses de lactancia, etc.)

Medidas de conciliación y la flexibilidad laboral

Para conocer la información sobre las medidas de conciliación que están siendo utilizadas por la plantilla del Ayuntamiento, así como su valoración, se ha contactado con las diferentes áreas municipales y se les ha solicitado su colaboración conforme a una batería de preguntas sobre esta temática.

En la siguiente tabla se presentan las áreas y las personas que han participado en el estudio por parte de cada una de ellas.

Servicios generales	• Alex Mendiola (responsable de RRHH y Contratación).
Oficina técnica	• Iban Rodríguez (Concejal de Urbanismo).
Policía local	• Ricardo Egiguren (Jefe de Policía local).
Educación	• Joxé Belmonte (Responsable de educación).
Behargintza	• Zuriñe (Responsable centro).
Cultura y ocio	• Ana López (Responsable) - pendiente recibir información.
Instalaciones deportivas	• Kankel (Responsable) - pendiente recibir información.
Bienestar Social	• Isabel García (Concejala del Bienestar social).
Representación sindical	• Iñaki Landa.

A continuación se presenta el resumen realizado tras las entrevistas en profundidad por áreas.

SERVICIOS GENERALES	
HORARIO DE TRABAJO	Se utiliza un sistema de fichaje tanto a la entrada como a la salida aunque no se lleva un control exhaustivo. El horario de trabajo es similar en invierno y en verano (no se menciona la flexibilidad de entrada y salida)
USO DE MEDIDAS	Las medidas utilizadas son aquellas que aparecen recogidas en la normativa (Udalhitz 2008-2010). Actualmente tres mujeres disponen de reducción de jornada. La comunicación de las medidas se hace a través de la intranet.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	El área, en general, se encuentra satisfecha con las medidas de las que disponen.

MEJORAS	El Ayuntamiento está valorando la posibilidad de cambiar los horarios e incorporar medidas de teletrabajo.
OBSERVACIONES RECOGIDAS	El Ayuntamiento de Leioa mantiene algunos parámetros muy rígidos. Este hecho, junto con el crecimiento de la población de los últimos años y la dispersión de los servicios hace que se vea la necesidad de incorporar mejoras que vayan encaminadas a nuevas formas de organizar los tiempos de trabajo y descanso.

OFICINA TÉCNICA	
HORARIO DE TRABAJO	No se utiliza sistema de control de entrada y salida y se establece un horario para todo el año y para toda la plantilla similar.
USO DE MEDIDAS	Las medidas de las que disponen son las que aparecen en la normativa (Udalhitz 2008-2010). Sin embargo, de una manera informal, existe la flexibilidad laboral que no está recogida en ningún documento y que da respuesta a las necesidades puntuales de la plantilla. Esta flexibilidad tiene que ver principalmente con la atención a la familia, y basta con comunicarlo vía teléfono a una persona del área, para poder disponer de dicha flexibilidad. Se señala que este sistema da buenos resultados y que no se han detectado abusos u otro tipo de incidencias. El tipo de comunicación de dichas medidas es informal ya que no hay canales establecidos para ello. Tanto las mujeres como los hombres solicitan y utilizan las medidas, no hay diferencias según sexo.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	Se piensa que la satisfacción es buena ya que hasta el momento se ha hecho un uso adecuado de las medidas por parte de la plantilla del área.
MEJORAS	Se apunta la posibilidad de llevar un control de las medidas que se van otorgando, lo cual permitiría, entre otras cuestiones, su evaluación.
OBSERVACIONES RECOGIDAS	No se han recogido.

POLICIA LOCAL	
HORARIO DE TRABAJO	Horario específico por el tipo de servicio que desarrolla, lo que implica que se organizan a tres turnos de lunes a viernes y a dos turnos los fines de semana de tal manera que no hay descubierto de puestos de trabajo en ningún momento. En esta área tampoco utilizan un sistema de control de entrada y salida.

USO DE MEDIDAS	Se ha recopilado información relacionada sobre las medidas de conciliación que utilizan y que, en algún caso están por encima de la normativa: → Durante los meses de julio y agosto, el calendario laboral se organiza de la siguiente manera: una semana de trabajo y una semana de descanso. → Las y los agentes disponen de cuatro horas mensuales para destinarlas al acompañamiento de familiares. → Existe la posibilidad de que entre agentes intercambien los turnos para organizar su vida personal, siempre y cuando sea posible según calendario conjunto. → A partir de los 57 años aproxi. trabajo únicamente en términos de 2ª actividad. Respecto al uso de medidas, cabe destacar que 2 hombres han compartido la licencia de maternidad y lactancia.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	Cabe destacar que este departamento es uno de los que más desarrolladas tienen las acciones dirigidas a compatibilizar trabajo y descanso, principalmente las relacionadas con la flexibilidad. De manera constante se están produciendo cambios en este sentido. Por otra parte, estas medidas no están escritas explícitamente a excepción de las que aparecen en convenio a pesar de que se lleva una gestión exhaustiva respecto a su tramitación, siendo necesaria su justificación por escrito. Son solicitadas y disfrutadas de manera similar por las mujeres y los hombres de policía local. Consideran que favorecer la conciliación tiene una consecuencia directa tanto en los resultados y rendimiento laboral como en el nivel de satisfacción de las personas y la mejora del ambiente laboral. No obstante, también se encuentran con limitaciones ya que la flexibilidad en ocasiones no es posible y no se pueden dar respuesta a todas las necesidades y peticiones personales (aunque sí a la gran mayoría 90%)
MEJORAS	Respecto a las mejoras que se podrían llevar a cabo solamente se ha apuntado que se valoran con un grado de dificultad alto en su implementación.
OBSERVACIONES RECOGIDAS	En relación con el horario hay que destacar que existe una iniciativa de calendario laboral, alternativo al actual, el cual combina de otra manera días de trabajo y descanso y se propugna como una manera de organizar los tiempos que minimiza algunos riesgos de tipo psicosocial, como es el estrés. Esta iniciativa está liderada por un grupo de trabajadores y trabajadoras y de momento no se ha aprobado.

EDUCACIÓN	
HORARIO DE TRABAJO	No se utiliza un sistema de control de entrada y salida y se establece el mismo horario durante verano e invierno. Las personas responsables, ocasionalmente, también trabajan en horario de tarde.
USO DE MEDIDAS	→ Las medidas utilizadas son las que aparecen recogidas en la normativa (Udalhitz 2008-2010), se solicitan por escrito y se aprueban por responsable y el o la Concejala del área. → Durante este último año, una de las dos mujeres del área disfrutó de un permiso temporal sin sueldo. → Sólo las personas responsables disponen de flexibilidad laboral, lo que les permite mejorar su compatibilidad de los tiempos de trabajo y atención a la familia. Sin embargo, esta flexibilidad no es fruto de las necesidades personales (que sí que existen) sino que es consecuencia de las obligaciones laborales.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	Consideran que los beneficios de la conciliación van dirigidos a dar respuesta a las necesidades familiares (atención a hijas/os y mayores).
MEJORAS	Dado que se valora la flexibilidad como algo positivo, lo que se podría mejorar tiene que ver con aumentar u optimizar esta flexibilidad (que parta de las necesidades personales y no laborales, que sea para toda el área, etc.)
OBSERVACIONES RECOGIDAS	No se han recogido.

BEHARGINTZA	
HORARIO DE TRABAJO	No se utiliza sistema de control de entrada y salida y se establece horario diferente para meses de verano e invierno, favoreciendo durante los primeros, una jornada de una hora menor de duración.
USO DE MEDIDAS	→ Las medidas utilizadas son las que aparecen recogidas en la normativa (Udalhitz 2008-2010) y se han acogido siempre mujeres. → No se ha recogido que exista ninguna medida por encima de la Ley, ni tampoco flexibilidad laboral, aunque si cabe destacar que, así como en otras áreas hay compensación de horas, lo que genera cierta flexibilidad, en este caso, las horas por encima ni se reconocen ni se recompensan. Tampoco se lleva a cabo ningún tipo de acción de comunicación de dichas medidas.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS	Los beneficios de la conciliación en el Ayuntamiento tienen que ver con una mejora en relación con la empresa privada.

CONCILIACIÓN	
MEJORAS	La incorporación del teletrabajo, como una medida de conciliación que se podría incluir en esta área y la flexibilidad de entrada y salida (cuestión que está recogida en convenio).
OBSERVACIONES RECOGIDAS	No se conocen las medidas existentes ni tampoco se practica flexibilidad laboral.

BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD	
HORARIO DE TRABAJO	No se utiliza sistema de control de entrada y salida y se establece horario diferente para meses de verano e invierno, favoreciendo durante los primeros, una jornada de una hora menor de duración.
USO DE MEDIDAS	Las medidas utilizadas son las que aparecen recogidas en la normativa (Udalhitz 2008-2010), se solicitan por escrito y se aprueban por el o la Concejala del área. No se ha recogido si alguna persona del área está disfrutando medidas en este momento y por parte del área, no se evalúan (desconocen si lo hacen desde personal).
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	Consideran que los beneficios de la conciliación van dirigidos a satisfacer y dar respuesta a las necesidades familiares (reducción jornada)
MEJORAS	→ Incorporación de teletrabajo, como una medida de conciliación que se podría incluir en esta área. → Mejora de la comunicación y difusión de dichas medidas entre el personal municipal.
OBSERVACIONES RECOGIDAS	Desde el área no se han recogido sugerencias de cambio de horarios o mejoras en torno a estos servicios, por lo que a priori se puede dar por válido se está satisfecha.

REPRESENTACIÓN SINDICAL	
HORARIO DE TRABAJO	Los horarios se organizan en las áreas, por lo que varían de unas a otras.
USO DE MEDIDAS	Apuntan aquellas que aparecen en la normativa: → Reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años en un tercio o mitad de jornada. → Menores hasta 8 años, posibilidad de reducción desde 1/8 a la mitad de jornada (cuando se trabaja a turnos sólo se puede reducir la jornada en uno de ellos). → Excedencias voluntarias para cuidado de hijos e hijas. → Permiso de paternidad de 4 semanas.

	Se solicitan a jefatura de personal y no se comunican ni evalúan y se conceden mediante decreto de Alcaldía o resolución de Comisión de Régimen Interior (Comisión de Personal) Son disfrutadas y solicitadas principalmente por mujeres.
SATISFACCIÓN / BENEFICIOS CONCILIACIÓN	Permiten compaginar la vida laboral y familiar. Están enfocadas principalmente al cuidado de hijos/as y no están desarrolladas de manera suficiente para el cuidado de dependientes y personas mayores.
MEJORAS	Que no en todos los casos debería ir relacionado la posibilidad de reducción de jornada con reducción de retribuciones (posibilidad de acogerse a ayudas o subvenciones)
OBSERVACIONES RECOGIDAS	No se conocen las medidas existentes ni tampoco se practica flexibilidad laboral.

CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Después de realizar el análisis de los datos obtenidos se señalan los resultados más relevantes:

- Cada una de las Áreas del Ayuntamiento es autónoma en cuanto a la organización de su calendario de trabajo y otras cuestiones que tienen que ver con la organización de los tiempos de trabajo y descanso.
- Aunque existe un área de personal que da cobertura a todo el Ayuntamiento, ésta no gestiona directamente la organización de las personas.
- Esta manera de organizarse genera desigualdades entre la plantilla ya que depende del área donde trabajes, la posibilidad de tener mayor o menor flexibilidad.
- Falta de comunicación de la normativa laboral y resto de medidas no escritas. En general la plantilla no conoce lo que recoge la normativa, ni tampoco el resto de acciones flexibles lo que puede implicar que no estén accesibles para todas las personas. Las comunicaciones suelen ser de carácter informal y las nuevas incorporaciones pueden conocerla o no.
- También se ha visto que en muchas ocasiones las respuestas son a demandas personales, lo que invita a generar propuestas que sean generales al menos para toda la plantilla de una misma área.

- En este sentido cabe destacar también que en ocasiones es la propia dinámica de trabajo la que invita a flexibilizar y no tanto las necesidades personales, por lo que no estaríamos hablando de “flexibilidad laboral” en términos de mejora de la calidad de vida, sino que estaríamos hablando de ajuste de la persona al puesto de trabajo.
- El uso de medidas no se cuantifica ni se evalúa, aunque sí se sabe que mejora la satisfacción de la plantilla, el ambiente laboral y por ende la satisfacción de las y los trabajadores.
- Hay una percepción general sobre las medidas de conciliación que pone de manifiesto que en la administración están en mejor situación que en las empresas privadas.
- Las medidas de conciliación están muy ligadas al cuidado de la familia

Recomendaciones y líneas de actuación futuras

DIRIGIDAS A AGENTES SOCIALES Y ADMINISTRACIONES

- ☑ Facilitar información sobre los recursos y servicios de apoyo para la conciliación en Leioa y en zonas cercanas.

- ☑ Continuar realizando acciones de sensibilización (campañas, guías divulgativas, formación, etc.) para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en todas las etapas de la vida.

- ☑ Promover estrategias y compromisos locales para promover una organización social corresponsable y los nuevos usos del tiempo, que involucren a empresas, Ayuntamientos, centros educativos, centros de salud, comercio y hostelería, entre otros.

- ☑ Revisar y analizar si los servicios y recursos del municipio responden a las necesidades de los diferentes grupos de vecinas y vecinos. Abrir espacios de participación.

- ☑ Facilitar formación y reflexión a nivel interno sobre los nuevos usos del tiempo y la responsabilidad de la administracion local en su planificación.

- ☑ Diseñar un plan de conciliación a nivel interno, escrito, accesible, que todo el personal lo conozca y realizar evaluaciones de impacto con cierta periodicidad.

DIRIGIDAS A LAS EMPRESAS

- ☑ Promover entre el empresariado la idea de que las medidas de conciliación no están únicamente dirigidas a las mujeres, sensibilizando a los hombres en su uso. Campañas de sensibilización.

- ☑ Facilitar información sobre vías de financiación para la implementación de planes de conciliación en las empresas y el fomento de la conciliación corresponsable.

- ☑ Formalizar el compromiso de las direcciones de las organizaciones con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en planes y programas de actuación. En la medida en que se establecen documentos por escrito se visibilizan aquellas acciones que van encaminadas a favorecer la conciliación rompiendo con el discurso del empresariado que, considera que es positiva para la plantilla y para la empresa pero no la incorpora en su estrategia de empresa.

- ☑ Conocer las necesidades específicas de las plantillas (tanto mujeres como hombres) es fundamental para poder articular las medidas que se adecuen a esas necesidades.

- ☑ Comunicar internamente a las plantillas las medidas de conciliación existentes con objeto de que se conozcan y se puedan utilizar

- ☑ Evaluar el uso de las medidas para poder conocer el grado de uso de las mismas por parte de la plantilla y detectar posibles desequilibrios entre sexos.

- ☑ Incentivar la sensibilización y formación en materia de Conciliación y corresponsabilidad en el tejido empresarial.

Bibliografía

- ☑ Estatuto de los y las trabajadoras.
- ☑ Ley de Conciliación 39/1999 de 5 de Noviembre.
- ☑ Ley orgánica para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres 2007
- ☑ Guía "Políticas sobre conciliación corresponsable. 2009-2012. Gobierno Vasco.
- ☑ Ayuntamiento de Bilbao. Estudio de los usos sociales del tiempo en Bilbao. 2012
- ☑ EUSTAT. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2013
- ☑ Raquel Royo Prieto. Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?. Universidad de Deusto. 2011
- ☑ Gobierno Vasco. Guía de calidad de vida en el trabajo. 2012
- ☑ EMAKUNDE. Incidencia de la igualdad en la productividad y competitividad empresarial. 2012
- ☑ EMAKUNDE. Corresponsabilidad, valores y género. 2012
- ☑ XERTATU. Estudio de tendencias 2004-2013 en RSC: sobre la receptividad y disposición de las PYMES de Bizkaia.
- ☑ Carolina Recio (2013). Cuestiones en torno al tiempo de trabajo: la conciliación como solución?. Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo – QUIT. Universidad Autónoma de Barcelona.
- ☑ CONFEBASK (2009). Guía de Empresas con buenas prácticas en conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ☑ Gobierno Vasco. III Plan interinstitucional de apoyo a las familias en la CAE. 2011-2015
- ☑ Ayuntamiento de Madrid (2008). Guía de Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas.
- ☑ Gobierno Vasco. Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. 2011

NORMATIVA AUTONÓMICA

- ☑ Decreto 424/94, de 8 de noviembre para el reconocimiento a las entidades que se comprometen a avanzar decididamente en la igualdad de sus trabajadoras y trabajadores.
- ☑ Decreto 177/2010 por el que se regulan las ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el que se mejoran y amplían las ayudas económicas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral manteniendo las líneas de actuación preexistentes en el anterior decreto 118/2007.
- ☑ ORDEN de 30 de junio de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las cuantías de las ayudas y las instancias normalizadas de solicitud previstas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ☑ Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

REDES EN ACTIVO

Red denBBora Sarea. El Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia ponen en marcha la creación de esta red formada por empresas y organismos comprometidos por facilitar una mejor gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La **Red de Empresas en NU:ST** es una iniciativa creada en el año 2006 por el Ayuntamiento de Barcelona, a partir del interés que muestran un grupo de empresas de la Ciudad por colaborar y establecer una red de intercambios y experiencias, en un clima de confianza y aprendizaje mutuo, que permita compartir conocimientos y actuaciones en torno a los usos del tiempo.

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas Se trata de una de las redes más activas y destaca por su modelo, iltistakeholder que agrupa a distintos grupos de interés: empresas, ONG, Sindicatos, Instituciones Académicas y Organismos Sociales.

Red de empresas MasHumano – Fundación Mujer, Familia y Trabajo Como modelo de trabajo a medio plazo, basado en la corresponsabilidad entre empresa y empleado y en la necesidad de aplicar modelos de gestión flexibles, se trabajará para materializar y difundir modelos de éxito

probados en una cultura empresarial flexible.

Observatoire de la Parentalité en Entreprise Desarrolla y gestiona una red de agentes involucrados en el campo de la paternidad en las empresas y la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Work – Life Balance Networks – Chware Teg. Chware Teg, la agencia profesional para el desarrollo económico de las mujeres en Gales, impulsa y participa activamente en 5 redes. Estas redes permiten a esta entidad y a sus miembros manenerse actualizados en todas las cuestiones que tienen un impacto en las mujeres en la actualidad.

Red Concilia – Ayuntamiento de Madrid La red de Empresas por la Conciliación de la Ciudad de Madrid, RED CONCILIA, es una acción promovida por el Ayuntamiento de Madrid, que fue creada en el 2007 en el amrco de la iniciativa Comunitaria EQUAL: "Madrid Empresas y Conciliación.

Concilia + La web www.euskadi.net/concilia+ es una iniciativa del Gobierno Vasco para concienciar a los diversos agentes sociales y promover la idea de que con la conciliación ganan todas las personas.

Reconcilia El Sello Re-concilia que promueve e impulsa la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, reconoce a aquellas empresas que implantan políticas de conciliación en el tejido empresarial navarro y promueven la promoción del empleo de las mujeres.

Arhoe La Asociación para la Racionalización de los Horarios en España, es una asociación sin ánimo de lucro creada en 2002, en la que participan instituciones, empresariado, universidades y otros agentes sociales con el objetivo de revalorizar el concepto tiempo y concienciar a la sociedad sobre la importancia de gestionarlo y promover medidas que faciliten una mejor racionalización de los horarios.