

José María Barreda presentó este Plan, que nace arropado por los sindicatos, los empresarios, el Instituto de la Mujer, el Sepecam y la Federación regional de Municipios y Provincias

Castilla-La Mancha, pionera en la creación de un Plan que concilia la vida laboral, familiar y personal

Este Plan llega acompañado de un presupuesto inicial de 52.660.000 euros y tiene como finalidad conciliar el derecho al empleo con las responsabilidades familiares en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Consta de 20 medidas y forma parte del Pacto por el Desarrollo y la Competitividad.

El presidente de Castilla-La Mancha, José María Barreda, que presentó junto a CECAM y los sindicatos CCOO y UGT el Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010, confió en que la región, además de ser "los primeros" en la puesta en marcha de medidas de este tipo "seamos también los mejores" en la aplicación de esta conciliación.

Así lo indicó Barreda en la presentación que realizó la consejera de Trabajo y Empleo, Magdalena Valerio, de las acciones que incluye este Plan de Conciliación, donde el presidente regional destacó además la "existencia misma" de este Plan, puesto que, a su juicio, es "imprescindible" un cambio de normativa para conseguir un cambio de mentalidad que hasta ahora permitía "grandes injusticias" contra las mujeres.

Por ello, afirmó que a largo plazo hay que conseguir "cambiar toda una mentalidad, una concepción del mundo y de la vida" y en este sentido, hay que hacer un esfuerzo de adecuación para modificar toda la legislación que pueda suponer "inconvenientes" y facilitar la incorporación de la mujer a la vida laboral. No obstante, recalcó que ni esta actuación ni otras son "el bálsamo de Fierabrás" pero aunque sean "insuficientes", continuó, sí son necesarias y generan una dinámica que propicia "nuevos cambios".

Así, mostró su apoyo no sólo a estas medidas sino todas las que en su conjunto favorezcan la igualdad de hombres y mujeres, y de este modo reconoció que hay que hacer guarderías o residencias de mayores, entre otras, para desplegar medidas de servicios sociales que ayuden "de manera definitiva y determinante al conjunto de hombres y mujeres para que no suceda lo que hasta ahora".

Resaltó la importancia de que en Castilla-La Mancha "tenemos un Plan", consecuencia de "mu-



El Presidente de Castilla-La Mancha, José María Barreda, junto a la consejera de Trabajo y Empleo, Magdalena Valerio; el secretario regional de CCOO, José Luis Gil; el secretario general de CECAM, Félix Reinao; y el secretario regional de UGT, Carlos Pedrosa, durante la presentación del Plan para la Conciliación de la Vida Profesional y Personal.

chos otros" acuerdos previos y del "microclima" existente en la región que permite que "tengamos buenas cosechas" de pactos, acuerdos y entendimiento, y así, se traslada una imagen fuera de la Comunidad "extraordinariamente positiva" de crecimiento y desenvolvimiento económico.

PLAN PARA MEJORAR PRODUCTIVIDAD

Este Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal 2007-2010 pretende ser una herramienta de mejora de la productividad de las empresas de Castilla-La Mancha y además, busca servir "para mejorar la calidad de vida" al establecer medidas a favor de la conciliación que tienen que ver con políticas de calidad de empleo y apoyo a la familia.

Enmarcado en el Acuerdo por el Empleo y en el Pacto por el Desarrollo y la Competitividad, el Plan establece como objetivos genéricos la conciliación del derecho al empleo, en condiciones de igualdad para hombres y mujeres, con las responsabilidades familiares, fomentar el empleo de la mujer, favorecer la creación y consolidación de nuevos empleos y empresas en el área de cuidado de menores y dependientes.

Además, el Plan facilitará a las empresas, sobre todo a PYMES, el establecimiento de estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación de responsabilidades familiares y laborales; y pretende aumentar la competitividad de las empresas de la región, así como promover los cambios de percepción en la sociedad sobre el reparto de ta-

reas entre hombres y mujeres.

EJES DE INTERVENCIÓN

El Plan, que se pondrá en marcha el 1 de enero de 2007, centrará su actuación en tres ejes, el de ayudas a las empresas para la puesta en marcha de programas de conciliación, las ayudas económicas para trabajadores y las acciones en materia de formación, información y sensibilización para promover un cambio cultural.

En el caso de las ayudas a las empresas, continuó, desde el Servicio Público de Empleo (SEPECAM) se establecerán ayudas para facilitar contratos de sustitución por reducción de jornada, excedencia o permiso de maternidad; a las trabajadoras autónomas no empleadoras para contratar a una desempleada que la sustituya por maternidad, adopción o

acogimiento, y a las emprendedoras con cargas familiares.

Se implantarán incentivos para el ascenso o promoción profesional de trabajadoras con responsabilidades familiares, y se establecerán ayudas para la creación de empleos, empresas o servicios especializados dentro de las empresas, para la prestación de servicios relacionados con la conciliación, como la gestión de microcréditos.

El Plan promoverá la elaboración de Planes de Conciliación, establecerá ayudas económicas para la elaboración o implementación de estos Planes de Conciliación de gastos de consultoría, formación en la materia y los originados por la adopción de medidas de conciliación.

En cuanto a las ayudas a los trabajadores, el Plan beneficiará a familias en las que ambos progenitores sean trabajadores a tiempo completo, familias monoparentales de trabajadores en activo o mujeres desempleadas, a través de ayudas para cubrir los gastos originados por el cuidado de menores o dependientes.

Asimismo, a los que soliciten reducción de jornada o excedencia para su cuidado se les concederá ayudas para la mejora de los ingresos familiares, así como a las desempleadas para sufragar el gasto de cuidados de menores y dependientes. Se establecerán ayudas, no superiores al salario neto del último mes trabajado, por adopción internacional, enfermedad grave de un familiar, la búsqueda de un familiar desaparecido, y las mujeres víctimas de violencia de género.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

Por último, las acciones en materia de formación, información y sensibilización pasan por la elaboración y divulgación de una 'Guía de Buenas Prácticas en materia de Conciliación', la formalización de convenios de colaboración entre la Consejería y entidades formativas, campañas de comunicación para promover cambios en la organización de las empresas o la creación de la web 'Empresas por la Conciliación en Castilla-La Mancha'.

Se creará además la etiqueta 'Empresa por la Igualdad' que reconocerá públicamente a empresas y entidades que asuman una responsabilidad social en la igualdad de hombres y mujeres, y se creará el premio 'Empresa del año por la igualdad y la conciliación'.

El secretario regional de UGT, Carlos Pedrosa, destacaba que con este Plan, en Castilla-La Mancha "nos adelantamos" a otras comunidades autónomas para facilitar algo que en la familia es esencial, el trabajo. Algo en lo que coincidía el secretario de CCOO regional, José Luis Gil, que apostó no sólo por ser los primeros en el país, sino "por ser los mejores". Pedrosa recordaba que ha cobrado peso la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y al res-

Adelantada al resto del país

pecto, reconocido que una sociedad no puede renunciar a más del 50 por ciento de su población, "sobre todo preparada" que son las mujeres trabajadoras. Por su parte, Gil afirmaba que aunque éste es "un paso más", no será "ni el primero ni el último" y apostó por un cambio en la cultura y la mentalidad ya que es funda-

mental. Por último, el secretario regional de CECAM, Félix Reinao, se mostraba convencido de los beneficios que conlleva este Plan, y recalca la necesidad de este Plan porque hay un nuevo esquema en el que hombres y mujeres se incorporan en las mismas condiciones al mercado laboral y dijo que las

medidas de conciliación se deben llevar a cabo sin pérdida de competitividad, apostando por la flexibilidad de acciones y la voluntariedad de las empresas.

Reinao aseguró que conciliación no es sinónimo de más permisos sino que se trata de hacer frente a las responsabilidades familiares, personales y laborales. Del mismo modo indicó que una buena política de recursos humanos puede reportar más beneficios a las empresas.