

Guía para el empresariado local de Arganda del Rey

# CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Fondo Social Europeo



Ayuntamiento  
de Arganda del Rey



Comunidad  
de Madrid

# ÍNDICE

- P.1 ¿QUÉ ES CONCILIAR? ¿POR QUÉ HACE FALTA?
- P.4 ¿QUÉ TIENE QUE VER MI EMPRESA CON LA CORRESPONSABILIDAD?
- P.6 ¿QUÉ BENEFICIOS ESPECÍFICOS TIENEN?
- P.9 CASOS REALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL
- P.11 MI PROPIA EMPRESA
- P.12 ¿QUÉ MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SON MÁS HABITUALES?
- P.16 ¿EN QUÉ CONSISTE UN PLAN DE IGUALDAD?
- P.18 SUBVENCIONES Y RECONOCIMIENTOS

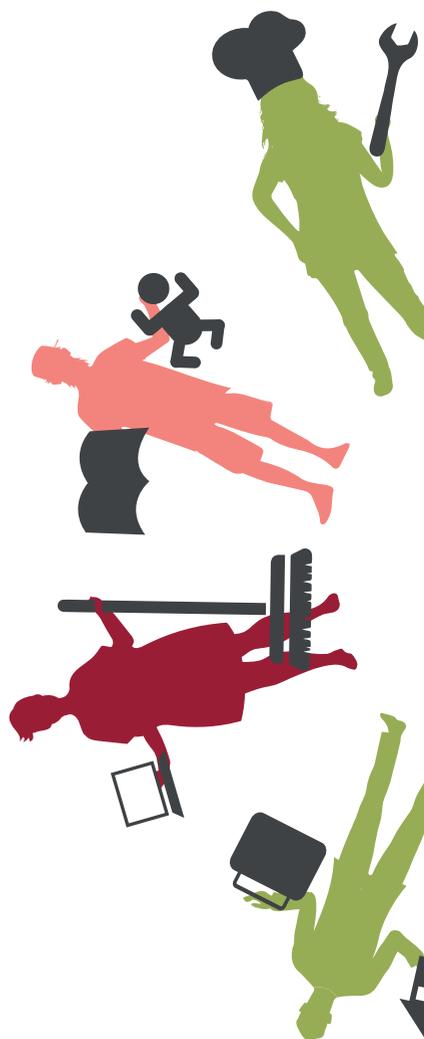
## ¿QUÉ ES CONCILIAR? ¿POR QUÉ HACE FALTA?

**Conciliar es la posibilidad de vivir una vida plena, donde sea posible desarrollarse y crecer individualmente.**

Se trata de estar presente en el trabajo, estudiar, disfrutar de la familia, realizar las tareas de la casa, dedicar tiempo al ocio o cualquier otra necesidad y forma de vida sin tener que renunciar a ninguna de sus partes, ni depender de otras personas para suplir nuestras necesidades.

**Con la introducción de las mujeres en el mercado laboral se ganó material intelectual y creativo, fuerza de trabajo y crecimiento económico.**

Las mujeres pudieron disfrutar de una mayor independencia y mejoraron sus condiciones de vida. Sin embargo, las labores del hogar y de la familia no quedaron repartidas a partes iguales, lo que ha creado una sobrecarga a las mujeres con una doble jornada de trabajo. Conciliar se convirtió consecuentemente en un término relacionado con las mujeres, quienes se entendía que debían gestionar trabajo y familia. Sin embargo, **conciliar no es solo un tema de mujeres.** Es poder disfrutar y lidiar con todos los aspectos de la vida, independientemente de nuestro sexo, sin depender del trabajo de cuidados de otras personas.



**Conciliar también es una necesidad para los hombres.** Unas medidas de conciliación adecuadas les permitirá encargarse y disfrutar de los ámbitos personales y familiares. Además les dará la posibilidad y el mensaje de ser corresponsables, elemento esencial para favorecer el avance hacia una igualdad de género real.

Por ello, la implantación de medidas de conciliación **es esencial para todas las personas.**

Las empresas con medidas de conciliación cuentan con plantillas más equilibradas, estables y satisfechas, que tratan mejor a la clientela, aumentan los beneficios y reducen los costes de producción

EN TU PLANTILLA SUELEN DARSE ESTE TIPO DE SITUACIONES, INCLUSO AUNQUE NO TE LAS COMENTEN:



Me he mudado y tengo que hacer trámites administrativos (notaría, empadronamiento, cambio de centro médico)...



Mi madre/padre necesita que le acompañe al centro médico...



Quiero apuntarme a clases de inglés...



Quiero hacer un voluntariado...



Tengo que llevar a mi perro al veterinario y no puede esperar al fin de semana...

... **PERO COINCIDE CON MI JORNADA DE TRABAJO.**

## CIRCUNSTANCIAS ASÍ OCURREN TANTO SI: Son hombres o mujeres

- Viven con otras personas o no.
- Son personas solteras, casadas, separadas, divorciadas o viudas.
- Tienen hijos/as o no.
- Trabajan fuera o dentro de casa.

### INDEPENDIEMENTE DE SU SITUACIÓN PERSONAL, LA CONCILIACIÓN ES ALGO QUE NECESITA TODA TU PLANTILLA.

Cuando la conciliación no es posible pero las necesidades siguen siendo urgentes, es habitual recurrir a las mujeres, que se ven obligadas a reducir sus jornadas laborales, pedir excedencias o incluso dejar sus trabajos. De esta forma, empeoran sus condiciones de vida. Por ello es necesario facilitar la conciliación y fomentar la **CORRESPONSABILIDAD**.

**La corresponsabilidad o reparto de responsabilidades es la distribución equilibrada de las tareas domésticas, los espacios de educación y trabajo y el cuidado de personas dependientes.** Permite el libre y pleno desarrollo de los intereses personales, mejora la salud física y psíquica de las mujeres y contribuye a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Nuestro camino conduce a conseguir una población corresponsable en la que hombres y mujeres se hagan cargo en la misma medida de las tareas y obligaciones. En una sociedad corresponsable habría un igual número de hombres que de mujeres que hicieran uso de permisos, excedencias o jornadas reducidas, por lo que se eliminaría la discriminación por razón de sexo.

## ¿QUÉ TIENE QUE VER MI EMPRESA CON LA CORRESPONSABILIDAD?

Sin unas buenas medidas de conciliación en la empresa, tu plantilla será dependiente de otras personas para realizar tareas básicas: trámites administrativos, educación de hijos/as, cuidado de personas dependientes etc., lo que dificulta la posibilidad de establecer una vida familiar corresponsable.

Así mismo, es positivo implantar medidas de acción que incentiven a hacer un reparto equilibrado de tareas como animar a la plantilla a hacer un uso igualitario de los permisos de paternidad-maternidad, ofrecer talleres de sensibilización en conciliación-corresponsabilidad e incentivar la distribución equitativa de las tareas, mejora de permisos, horarios y metodologías de trabajo.

**Conciliar permite vivir una vida plena, en la que desarrollarse y crecer individualmente. Por ello decimos que la conciliación es familiar, laboral y personal:**

**FAMILIAR** - La relacionada con las relaciones afectivas y domésticas. Es la actividad relativa a las tareas de la casa y el cuidado de la familia.

**LABORAL** - La concerniente al ámbito laboral. Es la actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica.

**PERSONAL** - La que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal. Es el espacio y tiempo propio, en el que las personas crecen y se desarrollan individualmente.

**LOS TRES ESPACIOS SON DERECHO Y DEBER TANTO DE MUJERES COMO DE HOMBRES. SIN EMBARGO, HABITUALMENTE SE RELACIONAN DE FORMA DESCOMPENSADA.**

## Si piensas en alguien...

- Trabajando en una fábrica de neumáticos.
- Limpiando el polvo y el cuarto de baño de una casa.
- Acompañando a un familiar al centro médico.

## ¿Qué imágenes se te vienen a la cabeza?

Todos estos trabajos son imprescindibles, sin embargo, los relacionamos con hombres o con mujeres. La dedicación de las mujeres al cuidado y a las tareas del hogar, así como de los hombres a las tareas remuneradas económicamente se denomina División Sexual del trabajo.

## ¿SABÍAS CUÁNTAS HORAS DE MEDIA AL DÍA UTILIZAN HOMBRES Y MUJERES AL CUIDADO DEL HOGAR Y LA FAMILIA?

### LA FALTA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LLEVA A...



4 HORAS

7 MINUTOS

#### EN MUJERES

- No trabajar
- Decidir si tener o no descendencia
- Abandonar el mercado de trabajo
- Elegir contratos a tiempo parcial para compaginar el trabajo con la familia
- Llevar una doble jornada
- Mayores niveles de estrés

#### EN HOMBRES

- Tener una dedicación centrada únicamente en el terreno laboral
- Tener poco tiempo para la familia y las tareas del hogar
- Llevar todo el peso económico de la familia
- No ejercer una paternidad responsable
- No poder ser autosuficientes



1HORA

54 MINUTOS

**Por ello, la introducción de medidas de conciliación y corresponsabilidad mejora el dinamismo, la innovación, la productividad y las ganancias de las empresas.**

## ¿QUÉ BENEFICIOS ESPECÍFICOS TIENEN?

### VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS

- **Atracción y fidelización del talento:** las empresas que permiten conciliar la vida laboral, familiar y personal atraen el talento y son una de las principales razones por las que las personas trabajadoras deciden establecer su futuro profesional en la empresa. Según los estudios recientes, las nuevas generaciones prefieren tener medidas de conciliación antes que una subida de sueldo.
- **Mayor compromiso y productividad de la plantilla:** cuando se permite a la plantilla desarrollar una vida fuera del trabajo, esta demuestra ser más feliz, produce más y se compromete e implica con los proyectos y los beneficios de la empresa.
- **Mejor gestión del trabajo:** un equipo que puede elegir sus tiempos de trabajo gestiona mejor las necesidades personales y de la empresa, sin las limitaciones de los horarios inflexibles.
- **Promoción del trabajo en equipo y creatividad:** los espacios pensados para el bienestar mejoran la creatividad hasta un 144,01%, así como la comunicación y la capacidad de trabajar en equipo.
- **Mejora del liderazgo, la comunicación y de la responsabilidad:** unas medidas de conciliación bien llevadas disminuyen los niveles de estrés del personal y aumentan el compromiso con los proyectos. Consiguen que traten mejor a sus compañeros/as y a la clientela. Así mismo, permite a una gran proporción de personas con alto potencial demostrar su valía en la empresa,

sin tener que renunciar a su trabajo ni viéndose obligadas/os a elegir jornadas reducidas.

- **Menos conflictos y mejora del clima laboral:** una plantilla satisfecha estará de mejor humor. De esta forma se disminuyen los conflictos internos y se mejora el ambiente de trabajo, al crearse un espacio distendido y amigable.
- **Reducción de costes por rotación y bajas:** los altos niveles de estrés por la falta de tiempo y la alta carga de trabajo (dentro y fuera del ámbito laboral) aumentan las probabilidades de sufrir enfermedades. También animan a la plantilla a buscar ofertas laborales en entidades que les ofrezcan mejores condiciones.
- **Reducción de horas extra:** la adecuada gestión de los tiempos y necesidades (tanto personales como de la empresa) aumenta la optimización de los recursos y el trabajo. De esta forma se reduce la necesidad de emplear horas extra.
- **Mejora reputacional y de marca:** las empresas concienciadas con la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad son valoradas muy positivamente a nivel social, y atraen a potenciales trabajadoras/es y a clientela concienciada con el cambio social.
- **Mayor atracción para la inversión:** las medidas de conciliación aumentan la productividad y afianzan equipos sólidos, por lo que generan mayores niveles de confianza entre los/as inversores/as.
- **Acceso a subvenciones, desgravaciones fiscales y otras ayudas del Estado:** la inclusión de medidas de conciliación, Planes de Igualdad y la contratación de personas en grupos de riesgo permite acceder a subvenciones y desgravaciones fiscales.

## VENTAJAS PARA LA PLANTILLA

- Menores índices de estrés. Mayor bienestar y salud.
- Mayor motivación.
- Mejor desarrollo profesional en la empresa.
- Mayor estabilidad laboral, emocional y familiar.
- Mayor salario emocional.
- Reducción de costes familiares.
- Reducción de enfermedades y bajas laborales
- Posibilidad de realizar otras actividades de realización personal: deporte, ocio, formación, voluntariado, etc.

## VENTAJAS PARA LA SOCIEDAD

- Sociedad mejor preparada y estructurada para afrontar nuevos retos.
- Una sociedad más igualitaria y comprometida.
- Sociedad cívica y solidaria.
- Mayor respeto y comprensión de los diversos roles en el trabajo.
- Mayor competitividad.
- Mayor aprovechamiento total del talento.
- Mayor actividad laboral.
- Mayor recaudación de impuestos.
- Mayor bienestar social.

# CASOS REALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

La conciliación aumenta notablemente los beneficios a corto y largo plazo de las empresas. Por ello, cada vez más entidades están haciendo un esfuerzo por introducirlas de modo efectivo. Veamos algunos ejemplos de medidas implantadas con éxito en empresas de diversos tipos:

## CASO 1. PLANTILLA DE 10-15 PERSONAS:

- Flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo.
- Posibilidad de teletrabajo por periodos.
- Permiso remunerado para llevar al médico a personas dependientes.
- Comedor en la empresa.

## CASO 2. PLANTILLA DE 15-20 PERSONAS:

- Horario flexible de entrada entre las 8h y las 8:30h.
- Jornada intensiva todos los viernes del año.
- Reducción de jornada por personas a cargo u otros motivos.

## CASO 3. PLANTILLA 60-65 PERSONAS:

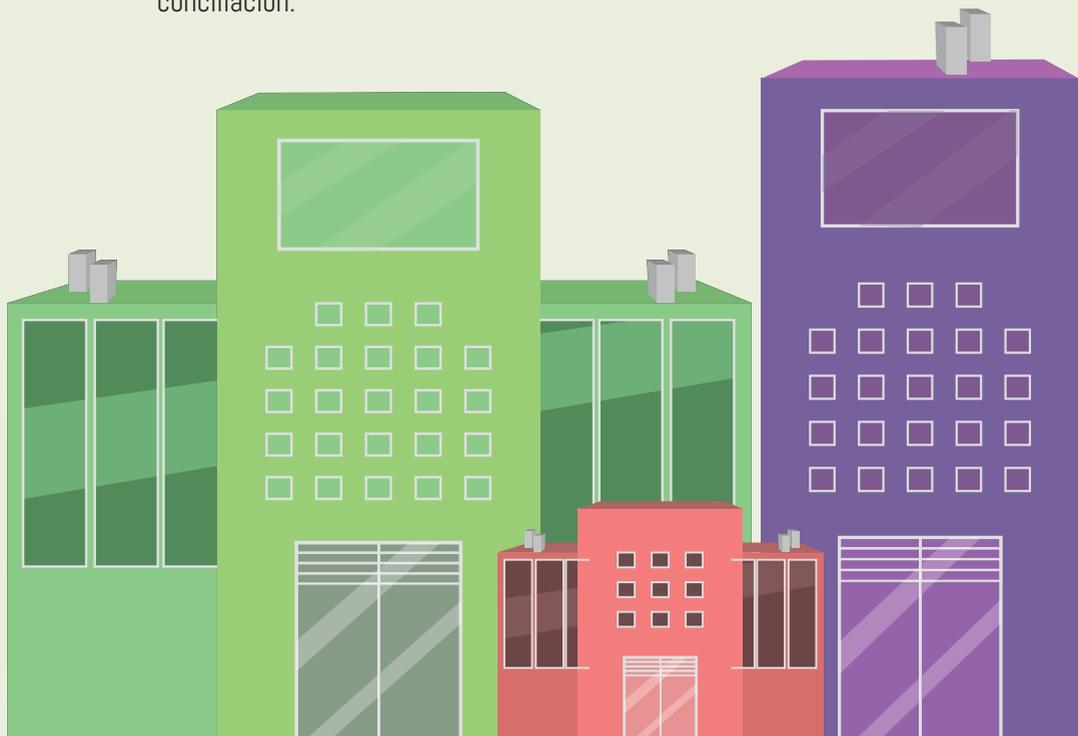
- Excedencia de un mes por fallecimiento de cónyuge o pareja estable.
- Creación de un “Manual de Conciliación” en el que se incluyen todas las medidas que tiene la empresa.
- Uso del espacio para cocina para el personal de la empresa.

## CASO 4. PLANTILLA 130-140 PERSONAS:

- Adaptación de la jornada laboral para el cuidado de hijos/as.
- Permiso remunerado para asistir a clases de preparación al parto.
- Sustituir el permiso de lactancia habitual, por la acumulación del mismo en 18 días laborales.
- Anticipos a interés cero.
- Formación con perspectiva de género sobre Riesgos Psicosociales.

## CASO 5. PLANTILLA 200-220 PERSONAS:

- Formación al equipo directivo en igualdad entre mujeres y hombres.
- Sesiones de análisis para conocer las necesidades de la plantilla en conciliación.



## MI PROPIA EMPRESA

Las necesidades y posibilidades de cada empresa son muy diferentes, por eso cuando buscamos implantar medidas de igualdad no se trata de tener las mismas opciones que las demás, sino de aplicar las que más nos compense. Existen diferentes formas de iniciar políticas de conciliación: acciones puntuales, grupos de trabajo, proyectos integrales de gestión, etc.

### ¿CÓMO APLICAR UNA ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL?

#### 1. ANALIZA TU EMPRESA

**Describe la actividad y la organización que tiene.** A qué se dedica tu empresa, qué funciones tienen las personas de tu plantilla, qué estructura organizativa tiene, sus necesidades de producción y atención a la clientela, y otras posibilidades de trabajo que podría desarrollar.

#### 2. DIAGNOSTICA LA SITUACIÓN

**Describe la actividad de la empresa y los puestos de trabajo.** Detecta los problemas (como el absentismo o las bajas laborales) y analiza las necesidades de conciliación de la plantilla. ¿Qué perfiles tienen las personas que trabajan en tu empresa? ¿Cuáles son sus necesidades reales o potenciales?

#### 3. DECIDE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

**Decide qué acciones de conciliación son aplicables a tu empresa en función de sus necesidades:** flexibilidad horaria, teletrabajo, jornada intensiva, cheques guardería y restaurante, bolsa de horas, posibilidad de elegir los turnos de trabajo...

#### 4. APLICA LAS ESTRATEGIAS

**Prepara un calendario y marca las fechas de cada una de tus implementaciones.** Dedicar un tiempo a decidir en qué espacio temporal es viable implantar las medidas. Puede ser una implementación gradual a lo largo de varios años que ayude a una correcta gestión de los nuevos formatos de trabajo.

## ¿QUÉ MEDIDAS SON MÁS HABITUALES?

JORNADA LABORAL	
<b>Flexibilidad en la entrada y salida</b>	Establecer un lapso flexible en la entrada y salida al trabajo. Lo habitual es que dure entre media hora y dos horas. Por ejemplo: que se pueda entrar entre las 7 y las 9h de la mañana.
<b>Jornada intensiva</b>	Establecer una jornada de siete u ocho horas sin descanso para comer. Por ejemplo: de 7:00 a 15:00h
<b>Concentración de la semana</b>	Trabajar más horas cada día para reducir o eliminar el tiempo de trabajo del último día. Ejemplo de horario: De lunes a jueves: 8:00 a 17:30h (con una hora para comer) Viernes: 8:00 a 14:00h
<b>Bolsa de horas</b>	Permitir la acumulación de horas de trabajo a cambio de no trabajarlas en otro momento.
<b>Eliminar los turnos partidos</b>	Evitar implantar turnos que obliguen a la persona a estar en su lugar de trabajo en diferentes franjas horarias. Por ejemplo, no poner jornadas de 8 a 12h y de 18 a 22h.
<b>Posibilidad de reducción de jornada</b>	Permitir la reducción de la jornada laboral, con una reducción salarial proporcional.

## VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### **Calendario de vacaciones flexible**

Permitir a la plantilla elegir los días de vacaciones que desean, sin necesidad de que sean fechas concretas o días seguidos. Por ejemplo: permitir hacer uso de días a lo largo del año en vez de tener que coger todo el mes de agosto.

### **Excedencias y permisos de maternidad/paternidad más largos**

Permitir hacer uso de excedencias y permisos no retribuidos más largos de lo que establece la ley.

### **Permisos para cuidado de familiares**

Permitir hacer uso de permisos por días u horas para el cuidado de familiares. Por ejemplo, poder pedir un día o tres horas para acompañar a su madre/padre al centro médico.

### **Posibilidad de usar los días de asuntos propios por horas**

Posibilidad de usar un determinado número de horas correspondiente al día de asuntos propios en vez de la jornada entera. Por ejemplo, poder utilizar dos horas en vez de las ocho de la jornada laboral, acumula el resto para las siguientes situaciones de necesidad.

## ALTERNATIVAS DE TRABAJO

<b>Trabajo por objetivos</b>	Exigir objetivos de trabajo específicos en vez de número de horas trabajadas, lo que permite a la plantilla organizar su forma y tiempos de trabajo de forma óptima.
<b>Teletrabajo</b>	Permitir trabajar de forma telemática de forma puntual o, llegado el caso, permanente.
<b>Videoconferencias</b>	Establecer las reuniones a través de videoconferencias para evitar la obligación de asistir de forma presencial.

## SERVICIOS

<b>Talleres y cursos formativos</b>	<p>Ofrecer formación gratuita para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación profesional.</li> <li>• Idiomas.</li> <li>• Mindfulness y gestión del estrés.</li> <li>• Sensibilización en igualdad de género.</li> <li>• Sensibilización en conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>• Otros intereses de la plantilla.</li> </ul>
<b>Políticas de asesoramiento</b>	Asesoramiento legal, fiscal y financiero a la plantilla. Por ejemplo: el funcionamiento del convenio laboral, IRPF, declaración de la renta, etc.

## BENEFICIOS EXTRASALARIALES

Otras retribuciones	Retribuir una parte del sueldo en servicios como: cheques restaurante, guardería o gimnasio.
Seguros	Ofrecer seguros de vida, sanitarios y dentales.
Descuentos	Ofrecer descuentos en productos y servicios de la propia empresa o a través de pactos con otras empresas.

**LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SUELE HACERSE A TRAVÉS DE UN PLAN DE IGUALDAD PERSONALIZADO PARA LA EMPRESA.**

### ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD?



Potenciar la corresponsabilidad, trabajando para que hombres y mujeres se hagan cargo de las mismas responsabilidades familiares.



Erradicar cualquier tipo de discriminación en los procesos de contratación, ascenso o estipulación de salarios.



Impedir las situaciones de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.



Asegurar que toda la plantilla tenga unas idénticas posibilidades de acceso a la formación.



Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal



Prevenir o acabar con la brecha salarial de género.



Sensibilizar al personal en materia de género e igualdad.



Eliminar cualquier tipo de mensajes o contenidos corporativos de carácter sexista.



Consolidar el enfoque de género de manera transversal en la empresa.

## ¿EN QUÉ CONSISTE UN PLAN DE IGUALDAD?

Los Planes de Igualdad pretenden eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres que pueda surgir en el trabajo, así como mejorar las condiciones de toda la plantilla.

Son un conjunto de medidas que buscan, a través de varios aspectos básicos, conseguir un ambiente de bienestar, libre de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, que permita a toda la plantilla desarrollarse y crecer profesional y personalmente.

La implantación de un Plan de Igualdad está dividida en cinco fases:

**Compromiso de la empresa** - La entidad establece el férreo compromiso de buscar y trabajar por la igualdad de género y el bienestar de la plantilla.

**Creación de la Comisión de Igualdad** - Se establece un órgano de decisión formado por representantes de la empresa y la plantilla que se encargará de estudiar, recoger y dar solución a las necesidades de todas las partes. Esta Comisión debería recibir formación y sensibilización en la materia para asegurar que su actuación se adecúe a los principios de la igualdad de género.

**Elaboración del diagnóstico** - Llevar a cabo un estudio e informe de la situación actual de la empresa: funcionamiento, estructura laboral y jerárquica, brecha salarial, necesidades de la plantilla y posibles soluciones. Puedes utilizar el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa - Aspectos básicos", elaborado por el Instituto de la Mujer, disponible gratuitamente en internet.

**Propuestas de medidas y negociación** - Establecer y calendarizar las medidas que se hayan considerado necesarias para la consecución de la igualdad real en la empresa. Estas suelen estar divididas por categorías (por ejemplo, conciliación, formación, imagen, etc.).

**Implantación, seguimiento y evaluación** - La implantación es progresiva y suele hacerse a lo largo de los cuatro años de duración del Plan. La Comisión de Igualdad es la encargada de velar por la implantación efectiva y eficaz de las medidas. Llevará a cabo evaluaciones periódicas para medir el grado de implantación y los resultados. Las evaluaciones servirán también para observar las problemáticas que surgen y establecer los cambios que se consideren necesarios en el Plan.

### Los Planes de Igualdad deben incluir medidas en varias líneas:

Acceso al empleo.

Ordenación del tiempo de trabajo.

Clasificación profesional.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Promoción.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Formación.

Retribuciones.

**SON, EN RESUMEN, UNA HERRAMIENTA PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y HOMBRES Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TODA LA PLANTILLA.**

### LAS EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD...

- TIENEN PLANTILLAS QUE SE SIENTEN MÁS A GUSTO E IDENTIFICADAS CON LA EMPRESA.
- MEJORAN SU PRODUCCIÓN Y GANANCIAS.
- DISMINUYEN LOS ÍNDICES DE ROTACIÓN.
- TIENEN UNA MEJORA REPUTACIONAL Y DE MARCA.

## CUIDA A TU PLANTILLA Y ELLA CUIDARÁ DE TU CLIENTELA

Los Planes de Igualdad están adaptados al tamaño, sector, posibilidades y necesidades de cada empresa. Son personalizados y atienden a las condiciones específicas de la entidad. Para su elaboración puedes contar con la ayuda de :

- Consultoras de género que elaboren y tramiten todas o alguna de las fases.
- Con entidades gubernamentales, que pueden aportarte ayudas, recursos y asesoramiento, como el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, así como el portal del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

## SUBVENCIONES Y RECONOCIMIENTOS

Implantar medidas de conciliación y Planes de Igualdad puede estar subvencionado o reconocido:

- **Ayudas a pequeñas y medianas empresas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad:** para entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras que implanten Planes de Igualdad por primera vez, con una cuantía máxima de 9.000€.

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

- **Distintivo "Igualdad en la Empresa":** reconocimiento de la labor en igualdad llevada a cabo por empresas y entidades. Tiene carácter honorífico y se otorga a aquellas empresas destacadas por la aplicación de políticas de igualdad de trato u de oportunidades a sus trabajadoras/es.

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Esta publicación se ha desarrollado por el Ayuntamiento de Arganda del Rey en colaboración con la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, dentro de las actuaciones que forman parte del Convenio para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Programa Operativo FSE 2014-2020, Eje 1 – Fomento del empleo sostenible y de calidad y de la movilidad laboral- Prioridad de Inversión 84- La igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida personal y laboral; remuneración igual trabajo igual valor- de la Comunidad de Madrid.

V PLAN DE IGUALDAD | De Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Arganda del Rey



Fondo Social Europeo



Ayuntamiento  
de Arganda del Rey



Comunidad  
de Madrid







Ayuntamiento  
de Arganda del Rey