

ESTRATEGIA PARA
LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
DE LAS FAMILIAS EN ARAGÓN

fam
ilia

Gobierno de Aragón

Departamento de Bienestar Social y Familia

Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad

Plaza de Nuestra Señora del Pilar, 3, 50071, Zaragoza



09/06/2025

Elaboración de la Estrategia

La presente Estrategia ha sido elaborada por el equipo de la consultora aragonesa de investigación social **Pebliá**.

Marta Laguna Hernández – Coordinación general y elaboración técnica

Pablo Redondo Mora – Investigador principal y elaboración técnica

Agradecimientos:

La elaboración de esta Estrategia no habría sido posible sin la colaboración activa de un amplio abanico de actores institucionales, sociales y población aragonesa. Queremos agradecer especialmente la participación de los organismos y entidades, tanto del ámbito público como del sector privado, que han contribuido con su experiencia, conocimiento técnico y compromiso a lo largo de todo el proceso. Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a las personas y familias que viven en Aragón, cuya implicación ha resultado clave para identificar necesidades, contrastar propuestas y enriquecer el enfoque del trabajo desarrollado. Su aportación ha sido esencial para garantizar una Estrategia realista, participativa y orientada al bien común.

ÍNDICE

1. Presentación	4
2. El proceso de elaboración de esta Estrategia.....	6
2.1. Enfoque metodológico del proceso de diseño y elaboración de la Estrategia.....	7
2.1.1 Base técnica y participativa para la formulación estratégica.	7
2.1.2 Fases del proceso de elaboración	9
3. Marco normativo.....	22
3.1. Desarrollo normativo en materia de conciliación y corresponsabilidad .	22
3.1.1 Normativa internacional.....	22
3.1.2 Normativa europea.....	23
3.1.4 Normativa autonómica	25
3.2. Desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad	27
4. Diagnóstico	30
4.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón.....	30
4.1.1. Características demográficas: crisis de natalidad y envejecimiento de la población.....	30
4.1.2. Características de los hogares con hijos	40
4.1.3. Conciliación de la vida familiar y laboral	54
4.1.4 Conclusiones generales.....	93
4.2. Características del tejido empresarial en Aragón en relación a la conciliación	95
4.2.1. Estrategias y medidas de conciliación familiar y laboral en las empresas aragonesas.....	98
4.2.2 Conclusiones generales.....	106
4.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en Aragón.....	107
4.3.1 Cuidados, salud emocional y autocuidado.....	108
4.3.2. Corresponsabilidad y género.....	110
4.3.3. Modelos familiares diversos y reconocimiento institucional	112
4.3.4. Empleo, organización del trabajo y tiempos de vida.....	114
4.3.5. Sistema educativo y corresponsabilidad social	115

4.3.6. Infraestructura pública de cuidados	117
4.3.7. Factores económicos y sostenibilidad de la conciliación	119
4.3.8 Cultura social y valores	120
4.3.9 Conclusiones generales	122
5. Estructura de la estrategia y lógica de intervención.	124
6. Ejes, líneas objetivos y medidas	137
EJE 1. Creación, desarrollo y acceso a recursos y servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	137
EJE 2. Incentivar el desarrollo de una cultura empresarial familiarmente responsable	155
EJE 3. Fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las esferas familiar, social y profesional.	167
EJE 4. Sensibilización y concienciación sobre los beneficios de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	184
EJE 5. Transversalización de la perspectiva de corresponsabilidad y conciliación en la actuación del Gobierno de Aragón	191
7. Seguimiento y evaluación.....	202
8.1 Directrices básicas para el seguimiento y la evaluación.....	202
8.2 Indicadores de evaluación.....	203
8. Presupuesto y calendario de ejecución	233
9. Bibliografía	236
Anexo	238

1. Presentación

La *Estrategia para la Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón* nace con la voluntad de ofrecer una **respuesta pública coherente, integral y estructurada a los desafíos que enfrentan las familias aragonesas** en el ejercicio de sus derechos a conciliar la vida personal, familiar y laboral. En un contexto de transformaciones demográficas, sociales y económicas, donde se modifican los modelos de convivencia, se diversifican las formas familiares y se intensifican las demandas de cuidado, avanzar hacia una sociedad más corresponsable se convierte en un imperativo para el bienestar individual y colectivo.

Esta Estrategia se plantea como un **documento realista, adaptado a las circunstancias actuales**, que pone el foco en las posibilidades concretas de acción desde las políticas públicas, sin renunciar a una mirada transformadora a medio y largo plazo. Al mismo tiempo, se trata de un **documento abierto y dinámico**, concebido como una herramienta viva que permitirá incorporar nuevas medidas y adaptaciones en función de las necesidades emergentes, los aprendizajes acumulados y la evolución del contexto. **No es un punto de llegada, sino un instrumento de trabajo compartido** para avanzar, desde hoy, hacia un Aragón más conciliador y corresponsable.

Este documento recoge **una síntesis de los principales contenidos de la Estrategia**, organizada en torno a sus grandes ejes, líneas de actuación y objetivos estratégicos. Para conocer en profundidad todas las medidas propuestas, así como el diagnóstico detallado, las metodologías empleadas y los actores implicados, se recomienda la consulta del documento completo.

El diagnóstico desarrollado en el marco de esta Estrategia, que **ha combinado el rigor de los datos cuantitativos con la riqueza de las aportaciones cualitativas y participativas**, ha permitido identificar múltiples factores que limitan la capacidad de las familias para organizar sus tiempos de vida de forma equilibrada. Entre ellos, destacan la disponibilidad limitada de servicios públicos de apoyo, los desequilibrios en la distribución de responsabilidades en el ámbito doméstico, la limitada presencia de medidas flexibles en muchos entornos laborales y las diferencias territoriales en el acceso a recursos.

A partir de este análisis, se han identificado diversos **retos prioritarios**, tales como:

- Garantizar la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo, especialmente para las mujeres.
- Facilitar la compatibilidad entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado.

- Reducir las desigualdades sociales y territoriales en el acceso a servicios de conciliación.
- Mejorar las condiciones de quienes cuidan, velando por su bienestar físico, emocional y económico.
- Superar los estereotipos de género que condicionan la organización de la vida familiar.
- Promover entornos laborales sensibles a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Reforzar los apoyos comunitarios ante el envejecimiento y la dependencia.
- Atender la sobrecarga de determinados hogares, especialmente en su impacto sobre la infancia.
- Impulsar la participación activa de todos los miembros del hogar en las tareas de cuidado.

La Dirección General de Familias, Infancia y Natalidad del Gobierno de Aragón, consciente de la **complejidad y transversalidad de estos desafíos**, ha promovido la elaboración de esta Estrategia desde un enfoque participativo e intersectorial. La utilización de metodologías participativas ha sido clave no solo para enriquecer el diagnóstico con una pluralidad de perspectivas, sino también para fortalecer la legitimidad democrática del proceso y alinear las propuestas con las realidades y expectativas sociales. La implicación activa de familias, entidades sociales, profesionales, representantes institucionales y actores del ámbito educativo, empresarial y comunitario ha permitido construir un marco de intervención ajustado, viable y comprometido.

La Estrategia se estructura en 5 ejes estratégicos, que organizan un total de **18 líneas de actuación, 62 objetivos y 158 medidas concretas**. Sus principales finalidades son:

- Reforzar y ampliar los servicios públicos y comunitarios de apoyo a la conciliación.
- Promover un reparto equitativo y corresponsable de los cuidados.
- Impulsar transformaciones en las culturas organizativas y los imaginarios sociales sobre la conciliación.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito familiar y laboral.
- Integrar la perspectiva de conciliación en todas las políticas públicas.

En definitiva, esta Estrategia constituye **una hoja de ruta transformadora**, que refuerza el compromiso del Gobierno de Aragón con una sociedad donde cuidar no sea una carga asumida en solitario, sino una responsabilidad compartida; donde todas las familias, en su diversidad, encuentren respuestas eficaces a sus necesidades; y donde el tiempo para cuidar, educar, trabajar, convivir y descansar sea reconocido como un derecho esencial para una vida digna.

2. El proceso de elaboración de esta Estrategia



La elaboración de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón ha seguido un enfoque riguroso, integrador y participativo. Desde una perspectiva de análisis técnico y compromiso institucional, este proceso se ha concebido como una oportunidad para construir conocimiento colectivo, identificar necesidades reales y generar propuestas de actuación alineadas con los principios de equidad, corresponsabilidad e inclusión.

La Dirección General de Familias, Infancia y Natalidad ha impulsado un modelo de gobernanza colaborativa que articula de forma innovadora la investigación empírica y la participación activa de los actores sociales. **Desde el inicio del proceso, la participación ciudadana se incorporó de forma activa, partiendo de cero y sin un borrador prediseñado, lo que permitió que las necesidades y propuestas surgieran directamente desde la base social.** Este enfoque metodológico sitúa en el centro de la acción pública el diálogo entre el conocimiento técnico y la experiencia vivida, reconociendo la legitimidad del saber generado por quienes enfrentan en primera persona los retos de la conciliación y los cuidados. La incorporación de metodologías participativas ha permitido superar enfoques tradicionales de diagnóstico unidireccional, dando lugar a un proceso dinámico, inclusivo y orientado a la construcción colectiva de soluciones, en consonancia con una concepción avanzada y deliberativa de la acción pública.

Con el fin de asegurar una comprensión completa del fenómeno de la conciliación y la corresponsabilidad, se ha articulado un enfoque mixto de investigación social. Este se ha basado en la integración de:

- Un **análisis cuantitativo**, basado en fuentes secundarias procedentes de organismos oficiales como el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), que ha permitido contextualizar y objetivar las necesidades de conciliación en el territorio. Además, se han examinado los datos de las organizaciones que obtuvieron el Sello RSA+ en 2023, lo que ha facilitado la identificación de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación.
- Un **análisis cualitativo de carácter participativo**, orientado a profundizar en los factores culturales, organizativos y sociales que influyen en la conciliación y la corresponsabilidad, incorporando las aportaciones derivadas de la experiencia directa de los propios actores sociales.

2.1. Enfoque metodológico del proceso de diseño y elaboración de la Estrategia

2.1.1 Base técnica y participativa para la formulación estratégica.

Desde un enfoque propio de la investigación social aplicada, el diseño y elaboración de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón ha sido concebido como un proceso sistemático, participativo y orientado a la acción, cuyo objetivo ha sido generar conocimiento útil para la formulación de políticas públicas eficaces y contextualizadas. La elaboración técnica del proceso ha estado a cargo de *Plebia S. Coop.*, consultora especializada en investigación social mediante metodologías participativas, con una trayectoria consolidada en el análisis y desarrollo de estrategias en el ámbito de las políticas sociales y familiares. Esta aproximación ha permitido integrar evidencias empíricas con saberes situados, asegurando una lectura plural de las realidades familiares y fortaleciendo la legitimidad del proceso de planificación estratégica.

El equipo técnico estuvo formado por dos investigadores sociales especializados, quienes condujeron el proceso en colaboración estrecha con los responsables institucionales del Gobierno de Aragón. Concretamente, se trabajó de manera coordinada con la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad —impulsora de la Estrategia—, y con el acompañamiento del Servicio de Participación Ciudadana e Innovación Social, dependiente de la Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia. Esta articulación interinstitucional ha garantizado la coherencia técnica, metodológica y estratégica a lo largo de todas las fases del proceso.

Uno de los principales activos de esta Estrategia ha sido la conformación del **Grupo de Investigación-Acción Participativa (GIAP)**, estructurado como un espacio de colaboración real entre el equipo investigador y la ciudadanía. El GIAP se basó en los principios metodológicos de la Investigación-Acción Participativa (IAP), un enfoque que, tal como han señalado autores como Fals Borda (1991) y Kemmis & McTaggart (2005), permite democratizar el conocimiento, fortalecer la agencia de los actores sociales y generar propuestas transformadoras desde un análisis compartido de la realidad.

Esta metodología ha sido ampliamente reconocida en la literatura especializada por su capacidad para:

- Mejorar la pertinencia de las políticas sociales al vincularlas a las necesidades reales de la ciudadanía (Fung, 2006; Smith, 2009);
- Incrementar la legitimidad democrática al incluir voces tradicionalmente excluidas (Abers, 2003; Gaventa, 2004);

- Fomentar la innovación y el aprendizaje institucional mediante el diálogo estructurado entre actores diversos (Innes & Booher, 2004; Nabatchi & Leighninger, 2015);
- Y generar marcos de corresponsabilidad en la producción de conocimiento aplicado (Blanco & Gomà, 2016).

El GIAP ha estado compuesto por un total de **264 personas**, con una composición deliberadamente diversa para asegurar una visión interseccional e intergeneracional de las necesidades de conciliación y cuidados en Aragón:

Investigadores/as	4
Representantes de entidades sociales y tejido asociativo	26
Representantes de organismos de la administración pública y agentes sociales	10
Personas Cuidadoras a título particular	179 ¹
Personas mayores (abuelas/os y cuidadores/as de personas dependientes)	24
Niñas/os	9
Jóvenes	12
TOTAL	264

Desde el rol de técnico en investigación social, cabe subrayar que esta composición ha permitido no solo un análisis amplio y contextualizado, sino también la construcción colectiva de propuestas viables, culturalmente relevantes y técnicamente fundamentadas. El GIAP se consolida así como un instrumento clave para articular conocimiento experto y saberes experienciales, asegurando que la Estrategia se sustente sobre un diagnóstico robusto, participativo y socialmente legitimado.

¹ 179 participantes (166 Kampal + 8 grupos + 5 sondeo de calle)

2.1.2 Fases del proceso de elaboración

Desde una perspectiva de investigación social aplicada, el diseño de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón se ha estructurado en tres fases diferenciadas y consecutivas. Cada una de ellas ha sido concebida para garantizar un desarrollo progresivo, coherente y participado del documento estratégico, desde la identificación de necesidades hasta la definición operativa de medidas concretas.

➤ **Fase 0. Diagnóstico participativo de necesidades y recogida de propuestas (01/12/2022 – 31/12/2023)**

Esta fase inicial consistió en la elaboración de un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad, sustentado en la metodología participativa lideradas por el Grupo de Investigación-Acción Participativa (IAP). El proceso implicó la recogida sistemática de evidencias y propuestas de actuación desde las voces de los diferentes actores implicados: familias, profesionales, organizaciones sociales y representantes institucionales. El objetivo fue construir un conocimiento situado y compartido que sirviera de base empírica para orientar la Estrategia.

➤ **Fase 1. Diseño estructura de la Estrategia (31/12/2023 – 31/10/2024).**

Sobre los resultados del diagnóstico previo, se procedió a la definición de la arquitectura estratégica de la Estrategia. En esta fase se configuraron los cinco ejes estratégicos, las 18 líneas de actuación, 62 objetivos y 158 medidas, con una clara orientación hacia la transformación institucional, la corresponsabilidad social y la equidad territorial en el acceso a los recursos de conciliación.

➤ **Fase 2. Delimitación operativa y consensuada de los mecanismos de implementación (31/10/2024 – 31/05/20245).**

En esta etapa final se completó la elaboración del documento mediante un proceso de trabajo técnico y deliberativo orientado a:

- Priorizar y consensuar las actuaciones clave dentro de cada línea estratégica.
- Diseñar un modelo de gobernanza que defina claramente los órganos responsables y colaboradores implicados en la ejecución.
- Establecer un sistema de indicadores de evaluación que permita medir el grado de ejecución, los resultados obtenidos y la satisfacción de las familias usuarias.
- Definir el cronograma de implementación y estimar el presupuesto orientativo para su desarrollo.

Este enfoque secuencial y participativo ha permitido que la Estrategia se configure como una herramienta técnicamente robusta, socialmente legitimada y estrechamente adaptada al contexto aragonés, al estar construida de forma colectiva con los agentes clave implicados en la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad. Desde una perspectiva de investigación social aplicada, se concibe además como un documento vivo y en evolución, que deberá ser revisado, ajustado y enriquecido periódicamente a la luz de nuevas evidencias, aprendizajes institucionales y transformaciones en el entorno socioeconómico. Su carácter dinámico garantiza que pueda responder con agilidad y eficacia a los retos cambiantes que afrontan las familias en Aragón.

A continuación se presentan las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso de su elaboración:

FASE 0. DIAGNOSTICO

La fase inicial del proceso se centró en identificar los principales retos, obstáculos y necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad, adoptando un enfoque metodológico integral, de carácter inductivo, empírico y participativo. Para ello, se combinaron análisis cuantitativos basados en fuentes secundarias con un amplio despliegue de metodologías participativas diseñadas para recoger el conocimiento situado y las vivencias de los actores implicados en los cuidados.

Este enfoque mixto permitió contextualizar las necesidades objetivas detectadas en el territorio e incorporar, al mismo tiempo, las percepciones subjetivas de quienes experimentan las tensiones cotidianas asociadas a la conciliación. Para ello, se promovieron espacios deliberativos y de escucha activa dirigidos a colectivos clave como personas mayores, infancia, juventud, personas cuidadoras no profesionalizadas y representantes del tejido social y comunitario.

Especial relevancia tuvo el uso de técnicas participativas diversificadas, cuidadosamente adaptadas para propiciar la implicación directa de las personas en la construcción de conocimiento colectivo. Talleres, encuestas, sondeos urbanos, consultas digitales, dinámicas deliberativas y procesos colaborativos se desplegaron con el objetivo de captar la diversidad de voces, visibilizar realidades frecuentemente invisibilizadas en los marcos institucionales y co-construir propuestas desde una perspectiva inclusiva y contextualizada.

Lejos de limitarse a una recogida de datos pasiva, el proceso se concibió como un verdadero ejercicio de **codiseño social**, orientado a construir una base empírica sólida, legítima y socialmente validada sobre la que estructurar las líneas estratégicas de la Estrategia. La aplicación de estas metodologías

participativas supuso, además, **un elemento innovador en el contexto de la elaboración de políticas públicas en Aragón**, al articular de forma efectiva la perspectiva técnica y cuantitativa con la vivencia, la reflexión crítica y el saber experiencial de los propios actores sociales.

ACTUACIÓN 1-Análisis sociodemográfico y estructural de la conciliación en Aragón.

Mediante esta actuación se llevó a cabo un análisis riguroso de la realidad social aragonesa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, basado en el tratamiento de fuentes estadísticas oficiales. Para ello, se realizó una explotación secundaria de datos procedentes del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y del Instituto Nacional de Estadística (INE), utilizando instrumentos de referencia como la Encuesta Continua de Hogares, la Encuesta de Condiciones de Vida, la Encuesta de Presupuestos Familiares, la Encuesta de Población Activa o la Encuesta de Fecundidad, entre otras. Este análisis permitió obtener una radiografía detallada y actualizada de las dinámicas familiares, las condiciones socioeconómicas de los hogares y las principales necesidades y barreras en materia de conciliación en el contexto aragonés. A través de un análisis descriptivo, se ha estructurado la información en tres grandes dimensiones:

a) Dinámicas demográficas de la población aragonesa: evolución de la natalidad y la mortalidad, análisis del saldo vegetativo, cambios en la edad media de acceso a la maternidad, y progresión de la tasa de envejecimiento, elementos clave para comprender las transformaciones en las estructuras familiares.

b) Características de los hogares con hijos/as: distribución del tamaño y composición de los núcleos familiares, así como las condiciones socioeconómicas de los hogares, factores que inciden directamente en la capacidad de las familias para conciliar.

c) Indicadores relacionados con las necesidades de conciliación: estudio de la interacción entre empleo y fecundidad, análisis de las estrategias familiares de conciliación, impacto de las responsabilidades de cuidado en las trayectorias laborales —especialmente en las mujeres— y grado de disponibilidad de medidas de conciliación en el ámbito laboral.

Este bloque analítico proporciona la base empírica necesaria para la comprensión de las principales barreras estructurales y condicionantes sociales que afectan a la conciliación en Aragón, y constituye el punto de partida para el posterior diseño de medidas e intervenciones basadas en evidencia.

ACTUACIÓN 2-Exploración del contexto empresarial y de las políticas de conciliación en el tejido productivo

Esta segunda actuación del diagnóstico aborda el análisis del contexto empresarial de Aragón en relación con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se parte del reconocimiento de que el tejido productivo es un actor clave en la configuración de entornos corresponsables y en la implementación efectiva de medidas que favorezcan la conciliación.

Con este propósito, se han desarrollado dos líneas de análisis complementarias:

1. **Descripción del tejido empresarial aragonés.** En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis estructural del tejido empresarial de la comunidad autónoma, en base a fuentes secundarias obtenidas del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE), y el *Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022*, elaborado por el Consejo Económico y Social de Aragón (CESA).
2. **Análisis de las políticas empresariales de conciliación.** En paralelo, se ha realizado un estudio exploratorio de las políticas de conciliación promovidas por las empresas distinguidas en 2023 con el Sello de Responsabilidad Social de Aragón (RSA+). Este análisis descriptivo permite identificar las medidas concretas que dichas organizaciones afirman haber implementado, proporcionando una primera aproximación empírica sobre el grado de institucionalización de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral aragonés.

Esta doble aproximación —estructural y funcional— ha permitido contextualizar de forma más precisa el papel del sector empresarial en la promoción de la conciliación en Aragón. Los hallazgos obtenidos constituyen una base relevante para diseñar estrategias de actuación que estén alineadas con las capacidades reales y los retos específicos del tejido productivo del territorio.

ACTUACIÓN 3- Talleres participativos con personas y entidades sociales

Objetivos .

- Identificar problemas para la conciliación y la Corresponsabilidad en Aragón.
- Jerarquizar las causas y efectos de la problemática detectada

Fecha y lugar de realización: 13 y 17 de diciembre del 2021 en el espacio LAAAB

Participantes: Han participado un total de 35 personas, representando a 21 entidades.

Resultados: 209 problemas y múltiples causas identificadas.

ACTUACIÓN 4- Taller participativo con personas mayores cuidadoras

Objetivos:

- Realizar un diagnóstico de los problemas que tienen las personas mayores para afrontar la tarea del cuidado tanto de personas mayores dependientes o con algún tipo de discapacidad (larga duración), así como del cuidado de sus nietas y nietos (menores)

Fecha y lugar de realización: 22 de febrero del 2022 en el espacio LAAAB

Participantes: Han participado un total de 24 personas.

Resultados: 39 problemas identificados.

ACTUACIÓN 5: Taller participativo con infancia

Objetivos:

- Identificar si los menores tenían consciencia de las dificultades de conciliación en sus hogares y que recursos utilizarían para dar solución a los problemas de conciliación.

Fecha realización: 28 de febrero del 2023 en la biblioteca municipal de Cadrete.

Participantes: Han participado en el taller 9 niñas y niños del Consejo de infancia del municipio de Cadrete (Zaragoza).

Resultados: 6 propuesta para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

ACTUACIÓN 6: Talleres participativos juventud

Objetivos de:

- Identificar cambios culturales respecto a la corresponsabilidad de los cuidados
- Recabar propuestas para superar los obstáculos

Fecha y lugar de realización: 17 y 21 abril del 2023, en la Universidad de Zaragoza

Participantes: 12 Jóvenes entre 19 y 22 años.

Resultados: 12 propuestas para lograr la corresponsabilidad.

ACTUACIÓN 7: Sondeo urbano en el espacio público

Objetivos: Identificar problemas y obstáculos para la conciliación y la corresponsabilidad de las familias en la calle.

Fecha y lugar de realización: recogida de datos por el grupo de dinamización de calle Pares sueltos, el 15 de febrero del 2022 en diferentes emplazamientos de la Plaza del Pilar de Zaragoza.

Nº de respuestas: 5

ACTUACIÓN 6: Consulta digital con KAMPAL – Inteligencia colectiva ciudadana.

En el marco del proceso participativo para la elaboración de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón, se ha incorporado una herramienta digital innovadora basada en inteligencia colectiva ciudadana: la plataforma KAMPAL. Esta tecnología social permite combinar la aportación individual y el aprendizaje colaborativo en tiempo real, favoreciendo dinámicas deliberativas a gran escala.

Mediante esta herramienta, las personas participantes —interpeladas desde su experiencia directa como cuidadoras— pudieron formular propuestas, valorar las aportaciones de otras personas y construir, de forma colectiva, consensos en torno a las cuestiones planteadas. Su aplicación ha enriquecido el proceso de investigación social aportando datos cualitativos generados en un entorno interactivo, abierto y horizontal, alineado con los principios de la participación inclusiva y el conocimiento situado.

Objetivos

- a) Identificar obstáculos que impiden conciliar la vida familiar y laboral.
- b) Recabar propuesta para mejorar los servicios y recursos públicos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Recoger ideas con las que las empresas podrían facilitar la conciliación familiar de sus trabajadores/as.
- d) Recibir propuestas para facilitar a las administraciones públicas una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar.

Preguntas planteadas:

1. Indica 4 de los principales obstáculos que impiden conciliar la vida personal, familiar y laboral.
2. ¿Qué mejorarías de los servicios y recursos públicos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Puedes dar 2 ideas diferentes.
3. Indica 4 ideas con las que las empresas podrían facilitar la conciliación familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

4. ¿Cómo se podría impulsar desde las administraciones públicas una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar?

Fases implementación: Del 23 de marzo al 20 de abril del 2023

- 1ª fase: 23 a 26 de marzo. Se pudo escribir lo que se quería, sin ver a nadie más.
- 2ª fase: 26, 27 y 28 de marzo. Se pudieron ver las respuestas de cuatro participantes hechas en la 1ª fase, pudiéndose copiar y/o editar las propias.
- 3ª fase: 28, 29, y 30 de marzo. Se vieron las respuestas de otros cuatro participantes. Pudiéndose copiar en tiempo real y comenzando la dinámica de permutación de usuarios, lo que permitía conocer las respuestas de nuevos vecinos. Este cambio se podía producir en cualquier momento a lo largo de las fases 3, 4 y 5.
- 4ª fase: 30 a 11 de abril. Se incorporan los cambios de respuesta forzados por la dinámica. Si la respuesta había sido cambiada se recibía un mensaje en la pantalla informándole de ello. Se podía continuar creando y editando aportaciones. Continuando la dinámica de permutación.
- 5ª fase: 11 a 14 de abril. Se incorpora la extinción de respuestas. Las aportaciones menos valoradas iban desapareciendo del sistema. Continuaba la permutación y los cambios de respuesta automáticos.
- 6ª fase: 14 a 17 de abril. Ya no se muestran las respuestas de otras/os participantes sino el top 10 de respuestas.
- 7ª fase: 17, 18 y 19 de abril. Ya no se podían editar respuestas, solo copiar. Se detiene la dinámica. Finalizado el 20 de abril. Se muestra la solución del usuario y autoriza a consultar el resultado final.

Participantes: totales: 166

Resultados:

Ideas generadas: 1978

Ideas supervivientes: 236

- Objetivo 1: 7 propuestas consensuadas
- Objetivo 2: 6 propuestas consensuadas
- Objetivo 3: 9 propuestas consensuadas
- Objetivo 4: 3 propuestas consensuadas

A modo de conclusión de este proceso de elaboración del diagnóstico, cabe destacar que la implementación de las distintas herramientas participativas permitió recoger aportaciones de **más de 260 personas, generando más de 1.900 ideas y propuestas**. Este proceso ha permitido no solo identificar de forma rigurosa los déficits existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, sino también visibilizar las expectativas, prioridades y soluciones emergentes desde el propio territorio.

FASE 1. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

La segunda fase del proceso se centró en la organización técnica y participativa del contenido de la Estrategia. Partiendo de los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial, se identificaron las líneas de actuación prioritarias y se avanzó en la estructuración de un primer borrador estratégico.

En esta fase se integraron de manera complementaria enfoques técnicos y participativos, con el objetivo de contrastar, enriquecer y validar las propuestas surgidas del diagnóstico. Para ello, se diseñaron y aplicaron metodologías participativas específicas, orientadas a fomentar la reflexión colectiva y recoger propuestas concretas y soluciones viables a los problemas previamente identificados. Estas herramientas facilitaron la implicación activa de los distintos actores sociales, institucionales y comunitarios, canalizando sus aportaciones hacia la construcción compartida de una Estrategia coherente con las realidades del territorio. De este modo, se reforzó el carácter colaborativo, inclusivo y propositivo del proceso de planificación.

Concretamente, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones:

ACTUACIÓN 1: Realización de 10 Entrevistas semiestructuradas

Objetivos:

- Identificar problemas para facilitar la conciliación desde el ámbito laboral y empresarial.
- Recoger propuestas para resolver los obstáculos identificados

Destinatarios: representantes y vocales de las siguientes organizaciones implicadas en la implementación de la futura Estrategia.

a) Agentes sociales

- Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón).
- Sindicato Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón).
- Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragón (CEPYME Aragón).
- Asociación de Autónomos de Aragón (UPTA Aragón).

b) Administración pública

- Instituto Aragonés de Fomento (IAF).
- Dirección General de Trabajo.
- Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

c) Organizaciones y entidades sociales

- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (AROHE).

- Asociación por la conciliación Yo no renuncio. – Club Malas Madres.

ACTUACIÓN 2: Dos talleres participativo con representantes de entidades y personas participantes a título individual.

Objetivos de:

- Identificar actuaciones y medidas para incluir en la estrategia a partir del diagnóstico realizado.

Fecha y lugar de realización: 19 y 24 de mayo del 2023 en el espacio LAAAB y online.

Participantes: 15 personas presencialmente representando a 14 entidades y 5 personas online representando a 3 entidades, total de participantes 20 personas.

Resultados:

Se identificaron 4 ejes estratégicos, 13 líneas y 33 acciones.

El enfoque colaborativo de esta fase permitió avanzar hacia una formulación estructurada de la Estrategia, integrando tanto el conocimiento experto como el saber experiencial, y generando una propuesta de planificación con perspectiva integral y corresponsabilidad compartida.

FASE 2. DISEÑO Y ELABORACIÓN FINAL DE LA ESTRATEGIA

La fase final del proceso se centró en la validación, concreción y planificación operativa de la Estrategia. Durante esta etapa se definieron con precisión los principales componentes técnicos e institucionales necesarios para su implementación efectiva:

- El **modelo de gobernanza**, que incluye la identificación de los actores responsables y colaboradores, así como la definición consensuada y validada con ellos de sus funciones, capacidades y recursos disponibles.
- El **sistema de seguimiento y evaluación**, articulado a través de indicadores de ejecución, resultados e impacto, incluyendo indicadores de percepción y satisfacción por parte de la población destinataria.
- El **cronograma de ejecución**, estructurado en función de los distintos ejes estratégicos y con una planificación temporal realista y secuencial.
- La **estimación presupuestaria**, alineada con los ejes de intervención y las prioridades establecidas en el marco de la Estrategia.
- La **redacción técnica del documento final**, que organiza de manera sistemática los ejes estratégicos, líneas de actuación, objetivos específicos y medidas concretas.

En conjunto, esta última fase ha culminado con una Estrategia construida desde **un enfoque de planificación colaborativa, basada en la evidencia y orientada a la transformación**. La combinación de análisis técnico riguroso y participación social activa ha permitido no solo diagnosticar con precisión las necesidades existentes, sino también formular respuestas compartidas y sostenibles que promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades y el bienestar de las familias aragonesas.

A continuación se exponen las actuaciones llevadas a cabo en esta fase del proceso de diseño y elaboración:

ACTUACIÓN 1. Determinación de la Gobernanza del Plan

A partir del **Mapa de Gobernanza** elaborado en la fase anterior, se ha desarrollado un proceso de identificación de los actores responsables y colaboradores en la ejecución de la Estrategia. Este trabajo ha permitido:

- Definir con precisión los órganos, entidades e instituciones competentes en la implementación de cada medida.
- Analizar en profundidad sus funciones, recursos disponibles y grado de implicación en el proceso.
- Establecer un **marco de corresponsabilidad**, articulando esfuerzos de manera eficiente y clarificando los roles de cada actor.
- Garantizar una estructura operativa coordinada que optimice la toma de decisiones conjuntas y distribuya responsabilidades de manera equitativa.

Este modelo de gobernanza colaborativa facilita la cooperación entre las distintas administraciones, entidades sociales y agentes implicados, asegurando una implementación eficaz y sostenible a largo plazo.

ACTUACIÓN 2. Redacción del Documento de la Estrategia

Paralelamente, se ha trabajado en la redacción del **documento de la Estrategia**, que recoge la estructura global del plan de acción. Este documento incluye:

- **Cinco ejes estratégicos**, que establecen las principales líneas de intervención.
- **18 líneas de actuación** alineadas con las prioridades detectadas.
- **62 objetivos específicos**, que detallan las metas concretas a alcanzar.
- **158 medidas**, estructuradas para dar respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico previo.

Este documento servirá como referencia tanto para la implementación como para la evaluación del plan, asegurando que todas las acciones se ejecuten conforme a los objetivos establecidos.

ACTUACIÓN 3. Validación de las Medidas Propuestas

Para garantizar una implementación efectiva y consensuada de la Estrategia, se han desplegado diversas estrategias de interlocución y colaboración con los actores clave **implicados en su ejecución. Una fase fundamental de este proceso ha sido la validación de las medidas**, asegurando su viabilidad y alineación con las necesidades reales del territorio.

Acciones llevadas a cabo en la validación de medidas:

1. **Envío de solicitudes formales de colaboración**, con el objetivo de involucrar a los responsables institucionales y entidades clave en el proceso de validación.
2. **Recopilación de información técnica**, garantizando que cada acción esté respaldada por datos concretos y responda a necesidades reales.
3. **Programación de reuniones individuales y grupales**, facilitando el intercambio de información, la coordinación interinstitucional y la adaptación de las medidas a los distintos contextos.

Participación de actores clave:

Este proceso ha contado con la implicación activa de diversos actores, entre los que se incluyen:

- **9 Consejerías** del Gobierno de Aragón.
- **21 Direcciones Generales.**
- **32 Jefaturas de Servicio.**
- Representantes de los **principales agentes sociales de Aragón.**
- **Federaciones y entidades sociales**, que configuran el **mapa de actores responsables y colaboradores** en la implementación de cada medida.

Gracias a este enfoque participativo y coordinado, se ha garantizado que cada acción dentro de la Estrategia sea **realista, ejecutable y cuente con los recursos adecuados** para su implementación efectiva, reforzando así su impacto y sostenibilidad a largo plazo.

ACTUACIÓN 4. Definición de Indicadores de Seguimiento y Evaluación

Para medir el impacto de la Estrategia y garantizar su correcta implementación, se ha diseñado un **sistema integral de indicadores de evaluación**, que permitirá realizar un seguimiento riguroso del desarrollo de las acciones y su efectividad. Este sistema incluye tres tipos de indicadores clave:

- **Indicadores de ejecución**, que medirán el grado de avance en la implementación de las líneas estratégicas y permitirán evaluar el progreso de las intervenciones planificadas.
- **Indicadores de resultados**, que analizarán el nivel de cumplimiento de las actuaciones y los objetivos estratégicos establecidos, proporcionando información sobre su impacto real.
- **Indicadores de satisfacción**, que recogerán la percepción de las familias respecto a los efectos del Plan en materia de conciliación y corresponsabilidad, ofreciendo datos clave sobre su evolución y efectividad.

Estos indicadores no solo facilitarán el seguimiento de la Estrategia, sino que también permitirán realizar ajustes estratégicos basados en evidencia, asegurando una gestión eficiente y adaptada a las necesidades detectadas. Para reforzar este proceso de monitoreo, se ha planificado la **realización de una evaluación intermedia**, que servirá para analizar el estado de ejecución de las medidas, identificar posibles obstáculos y aplicar correcciones necesarias. Asimismo, se llevará a cabo una **evaluación final**, cuyo objetivo será medir el impacto global de la Estrategia, valorar su efectividad y extraer aprendizajes que contribuyan a la mejora de futuras políticas en conciliación y corresponsabilidad.

ACTUACIÓN 5. Cálculo y Definición del Presupuesto de Ejecución

Otro aspecto fundamental en el desarrollo de la Estrategia ha sido la **estimación y asignación de recursos financieros**.

Este trabajo ha incluido:

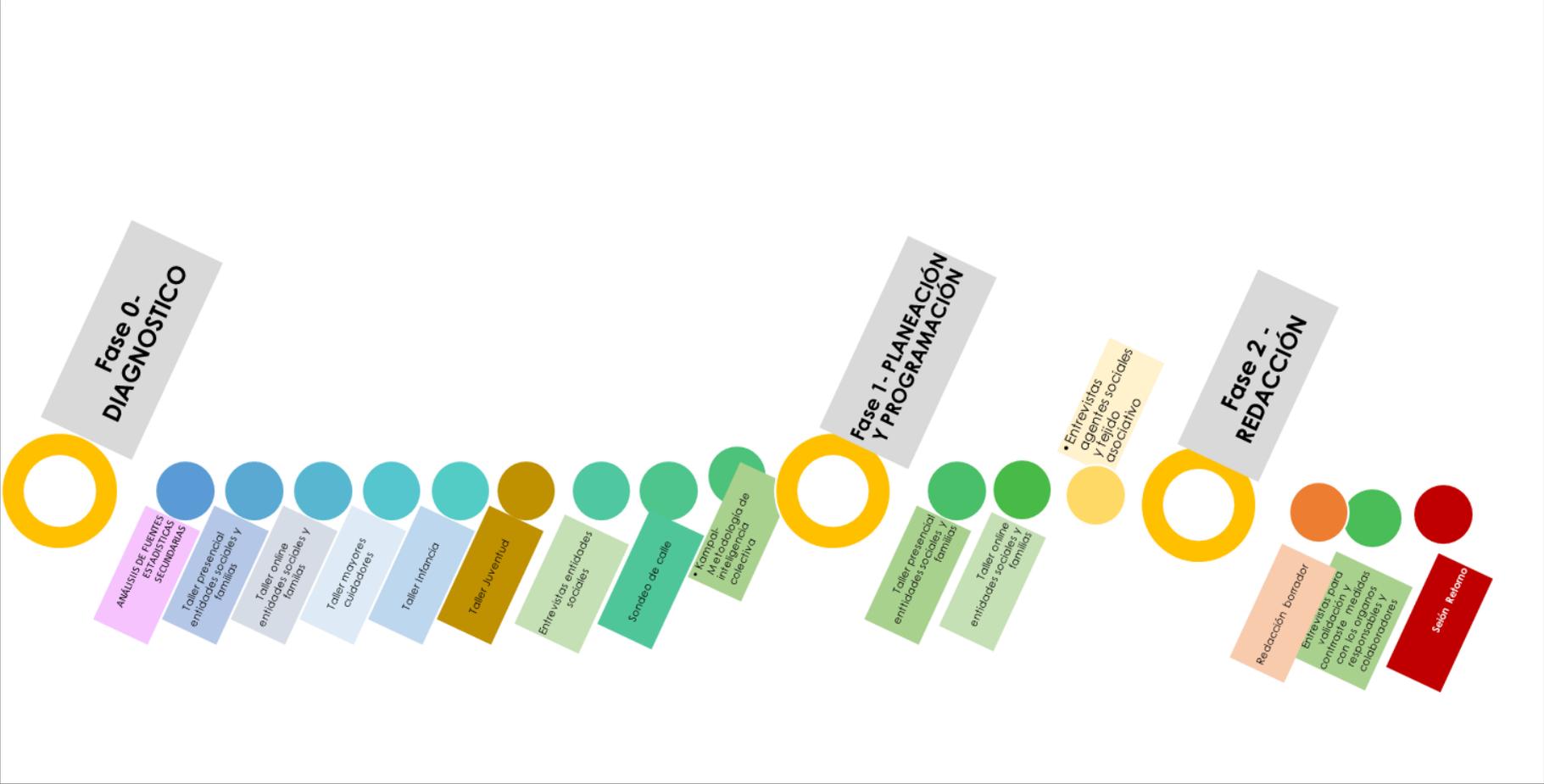
- Desglose del presupuesto por ejes estratégicos.
- Proyección presupuestaria.

El cálculo del presupuesto garantiza la viabilidad económica del plan y su correcta ejecución, asegurando que las medidas diseñadas cuenten con la financiación necesaria para su desarrollo.

ACTUACIÓN 6. Establecimiento del Calendario de Ejecución.

Finalmente, se ha trabajado en la **planificación temporal del Plan**, estableciendo un calendario de ejecución por ejes estratégicos. Este cronograma es clave para asegurar que la Estrategia se desarrolle de manera ordenada y eficiente, permitiendo un seguimiento adecuado de los avances.

Esquema proceso de elaboración de la Estrategia



3. Marco normativo

3.1. Desarrollo normativo en materia de conciliación y corresponsabilidad

Con el objetivo avanzar en el derecho a la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, organismos internacionales, estatales y autonómicos han ido generando leyes y normas con el fin de avanzar en este propósito

A continuación, se incluye una referencia de las principales disposiciones normativas en vigor según sean de ámbito europeo, estatal o autonómico.

3.1.1 Normativa internacional

El origen de la normativa en materia de conciliación a nivel internacional se remonta a 1919, la Organización Internacional del Trabajo, elaboró el Convenio número 3 en el que se regulaba por primera vez la protección de la mujer trabajadora en los meses más avanzados del embarazo y tras el parto. A este Convenio le siguieron:

En 1951 se firmó el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y el Convenio 103 sobre protección de la maternidad para el caso de las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, al igual que a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

En 1965 se elaboró la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo número 123 de 1965 (sustituido por la Recomendación número 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981) en la que por primera vez, se reconocen los problemas que las mujeres trabajadoras se encuentran originados en la necesidad de conciliar su vida familiar y profesional, y se advierte que la solución a estos problemas debe abordarse para una mejora de la sociedad en su conjunto.

En 1966 se firmó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por la Organización de las Naciones Unidas, que tiene como fin la retribución en términos de igualdad entre hombres y mujeres, como la familia y a las madres trabajadoras con un permiso retribuido de maternidad.

En 1979 en la Convención de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se recoge "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia"

Finalmente en 1981, el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y

trabajadoras: Personas trabajadoras con responsabilidades familiares, establece un marco normativo que impulsan significativamente la mejora de la conciliación de la vida familiar y profesional (art. 6 : “Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas”)

3.1.2 Normativa europea

El arranque de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito europeo se inicia en 1957 con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres previsto en el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

En 1975 la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero, se dispone la aplicación del principio de retribución entre hombres y mujeres.

Es en el 2002, cuando la Comisión Europea da un salto cualitativo y dedica una atención diferenciada a la conciliación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 33:1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño o una niña.”).

En el año 2006, el Tratado de Funcionamiento de la UE, en el artículo 157 establece el principio antidiscriminatorio por razón de género y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, ordena la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El último impulso decidido en materia de conciliación se ha dado con la aprobación el 12 de julio de 2019 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras, cuyos principales objetivos tal y como lo establece el Consejo Europeo son: “garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo “y “permitir a progenitores/as y personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares”.

3.1.3 Normativa estatal

El desarrollo de la regulación y protección de la conciliación en España ha ido en paralelo al desarrollo internacional y europeo.

El primer impulso en el desarrollo normativo en materia de conciliación en España, se registra en 1978 en la redacción de la Constitución española, estableciendo en el art. 39.1 el compromiso de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y en el art. 9.2, otorgando a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de toda las personas en la vida política, económica, cultural y social.

En el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, piedra angular para el impulso de la conciliación en España, ya en el art. 14 establece "el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición; y desarrolla los aspectos contenidos en las precedentes leyes 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad y 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente significativo en el desarrollo en materia de conciliación, es el art. 44 de la citada ley, en el que se hace referencia específica a "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo:

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

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

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

En base a esta regulación, se encadena el principio de corresponsabilidad con los derechos de conciliación, con el objetivo de implicar a las personas y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentando de este modo el impulso de estas medidas de igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación. Y se reconoce por primera vez en el ordenamiento español un permiso de paternidad independiente del de maternidad, cuyo objetivo es "contribuir al reparto de responsabilidades familiares" en consecuencia al desarrollo normativo europeo.

Entre los otros marcos normativos, que desarrollan e impulsan la regulación de la corresponsabilidad y el derecho a la conciliación, citar el Estatuto de los Trabajadores, aprobado su texto refundido por Real Decreto Legislativo 2/2015,

de 23 de octubre, por las regulaciones de las medidas vinculadas con la maternidad, paternidad, lactancia, la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral:

Artículo 45: Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo en la lactancia.

Artículo 46: posibilidad de excedencia voluntaria por el cuidado de hijos, hijas y familiares.

Artículo 37.4 y 37.3: permisos por lactancia o por enfermedad de familiares.

Artículo 38.3: Disfrute de vacaciones o suspensiones, en el caso de que coincidan.

Artículo 34.8: el derecho a adaptar la duración y distribuir la jornada laboral, lo cual se desarrolla a través del Artículo 37.5, al autorizar la reducción de la jornada para el cuidado de hijos, hijas y personas familiares.

También citar el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-Ley establece los siguientes elementos fundamentales:

La modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.

La reincidencia en el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

La equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

La introducción de nuevas prestaciones para ejercicio corresponsable de ambos progenitores del cuidado del lactante.

Por último, destacar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que contribuye en el fortalecimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en España.

3.1.4 Normativa autonómica

Este proyecto se enmarca normativamente en el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 24 que los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de

acuerdo con el objetivo, entre otros, de garantizar la protección integral de las familias y los derechos de toda forma de convivencia reconocida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, el artículo 26 dispone que promoverán la conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo 71.34º atribuye a la Comunidad Autónoma de Aragón la competencia exclusiva en materia de acción social, incluyendo en la misma la ordenación, organización y desarrollo de un sistema público de servicios sociales que atienda, entre otros fines, a la protección de las distintas modalidades de familia.

El Decreto de 11 de agosto de 2023, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, atribuye al Departamento de Bienestar Social y Familia las competencias atribuidas al anterior Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales excepto las competencias en materia de participación ciudadana, transparencia y protección de consumidores y usuarios. Entre dichas competencias, el Decreto 24/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, disponía que correspondía a la Dirección General de Igualdad y Familias, la planificación, ejecución, control y coordinación de las políticas en materia de apoyo y protección a las familias, a través de programas de atención y apoyo, y medidas transversales que contribuyan a mejorar su bienestar. De manera más concreta, se atribuía a esa Dirección General la elaboración y promoción de medidas que permitan y mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad familiar, así como el fomento de la parentalidad positiva.

Así mismo la Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón, establece que corresponderá a las administraciones públicas aragonesas promover la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de que puedan atender sus responsabilidades familiares, progresar profesionalmente y desarrollarse en todos los ámbitos vitales. Incluye también entre sus objetos, la creación de las condiciones necesarias para el fomento del ejercicio positivo de la parentalidad, a través de medidas de apoyo encaminadas a facilitar una dinámica familiar positiva, la solución de problemas y la toma de decisiones, así como la prevención de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia que se produzca en el ámbito familiar. Y todo ello en aplicación del principio de proximidad, procurando la máxima accesibilidad y cercanía de los recursos de atención y apoyo a la familia, teniendo en cuenta la realidad territorial existente en Aragón. Precisamente, y en este contexto, se debe tener muy en cuenta la estructuración de nuestro territorio, en el que el medio rural resulta especialmente significativo. Todavía resulta obligada la intervención de las administraciones públicas para reducir los

desequilibrios territoriales y fomentar la igualdad entre las familias que viven en Aragón.

En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados por la ONU en 2015 y de acuerdo a la Estrategia Aragonesa de Desarrollo Sostenible 2018, este proyecto contribuye al logro del objetivo relacionado con la igualdad entre los géneros a través de la promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Del mismo modo, se facilita el impulso de actuaciones relacionadas con la gestión responsable de los tiempos personales, familiares y laborales así con la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado. Además, y de forma directa, la actuación sobre el medio rural contribuye a reducir los desequilibrios territoriales y fomentar la igualdad entre las familias que viven en Aragón.

3.2. Desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad

En 1997, la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, se presentó la Estrategia Europea de Empleo, anticipando la entrada en vigor del nuevo Título sobre "Empleo" del Tratado de Ámsterdam, y estableciendo los objetivos para el aumento del empleo de las mujeres mediante políticas de interrupción de su actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como con servicios de calidad para el cuidado de los niños y las niñas; actuando sobre la igualdad de oportunidades, y combatiendo las diferencias entre hombres y mujeres.

Esta política se reforzó en marzo del año 2000 con la Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento², en la que subraya la importancia de fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida una reducción de la brecha de género en el mundo laboral y una mayor posibilidad de reconciliar la vida laboral y familiar.

En este contexto surge en julio de 2002 el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, celebrado por el CES, UNICE, UNICE/AUAPME y CEEP. El teletrabajo es definido como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo se ejecuta habitualmente fuera de los departamentos que la empresa pone a disposición de la persona empleada.

En línea con todas estas actuaciones, se redactó la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre "Un equilibrio en la vida laboral: más

² Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento – Consejo Europeo (año 2000) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=ES>

apoyo a la conciliación de la vida profesional, familiar, privada", en la que se pone de manifiesto la importancia de la conciliación en la vida profesional, privada y familiar, así como su interrelación con las políticas públicas, destacando que no pueden ser solo un instrumento de las tasas de empleo femenino Y natalidad, sino que deben llevar a cabo medidas que permitan la permanencia de las mujeres en el empleo sin perjudicar su esfera personal o familiar.

Este aspecto lo pone también de relieve la Comisión en un Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres 2009³, también dirigido al Consejo, Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones.

Asimismo, la Comisión en su Comunicación Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010- 2015³, asegura que la consecuencia de tener descendencia a la hora de participar en el mercado es muy diferente para las mujeres que para los hombres.

Por último, respecto a los últimos textos de las Instituciones Europeas, el documento Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador⁴, la Comisión propone nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos. Y en marzo de 2011 se firma el Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020, elaborado por el Consejo de la Unión Europea en el que se incentiva a los Estados Miembros a adoptar medidas para anular las desigualdades de género y para fomentar un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres.

Dentro del marco europeo, destacar que la presente Estrategia de Conciliación de Aragón que se presenta está alineada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁵. Documento aprobado por Naciones Unidas como continuación a los objetivos del milenio, representa un plan de acción para fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

En cuanto al desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad a nivel nacional destacar:

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016⁶, del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres de la Administración General del Estado,

³ Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

⁴ Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

⁵ Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Organización de las Naciones Unidas https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

⁶ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 - Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)

en el que se incluye como segundo eje de actuación la “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares”. Éste se centra, principalmente en la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación mediante campañas institucionales en la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante la implantación de medidas específicas para facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en el refuerzo del conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias.

La continuación e impulso a este documento se lleva a cabo en la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025)⁷ aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022.

Destacar en esta línea de desarrollo la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado⁸, elaborada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en la que se establecen y concretan las medidas vigentes para la conciliación laboral, como: permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado.

Por último, mencionar el Plan Corresponsables, promovido por el Ministerio de Igualdad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, representa una vía más de actuación para el impulso de las actuaciones que Comunidades y Ciudades autónomas vienen realizando para la conciliación laboral, familiar y personal.

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

⁷ Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025)
https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf

⁸ Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado - Ministerio de Hacienda y Función Pública-
https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/conciliacion/Guia_conciliacion.pdf.pdf

4. Diagnóstico

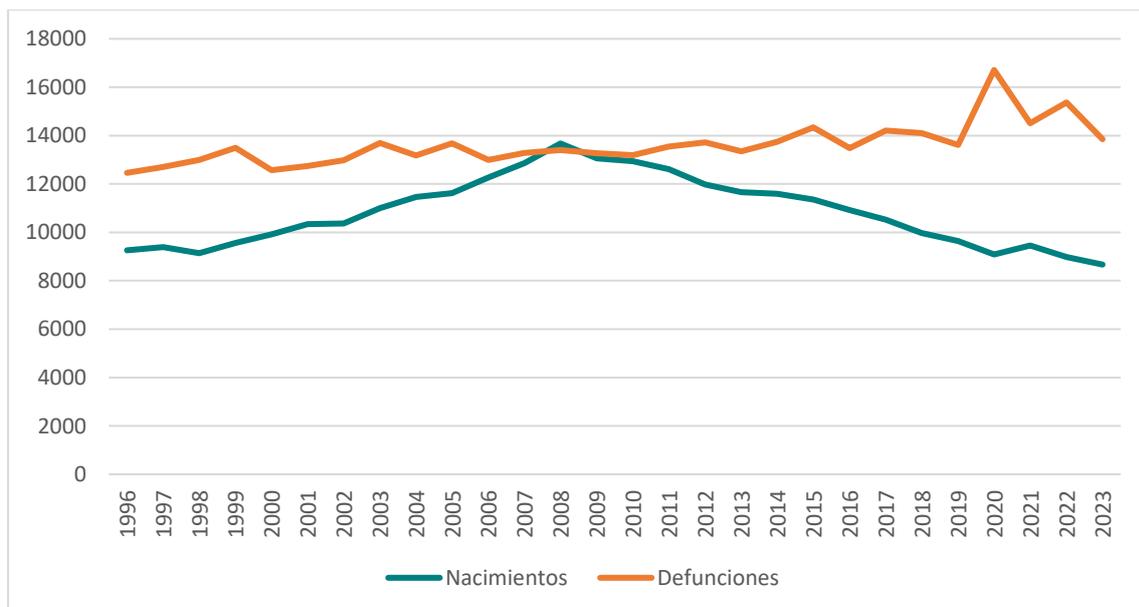
4.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón

4.1.1. Características demográficas: crisis de natalidad y envejecimiento de la población

España se encuentra actualmente ante una profunda crisis de fecundidad, con unas cifras de natalidad en tendencia decreciente desde el año 2008. De hecho, desde 2019, cada año se registra un nuevo mínimo histórico de nacimientos anuales desde que se tienen registros oficiales (1941). Ante esta situación, los indicadores demográficos más recientes de *Eurostat* sitúan a España como el segundo país de la Unión Europea con tasa de fecundidad más baja.

Aragón no se encuentra exenta de esta crisis de natalidad y, como podemos comprobar en el gráfico 1, desde 2008, el número de nacimientos que se producen anualmente en nuestra Comunidad Autónoma no ha dejado de disminuir. Tal está siendo el descenso de la natalidad que, si en 2008, tras el pronunciado incremento que se produjo desde 1998, el número de nacimientos logró ser superior al de defunciones, actualmente, la distancia entre defunciones (con tendencia de incremento) y nacimientos es cada vez mayor.

Gráfico 1. Evolución de la natalidad y la mortalidad. Aragón, serie 1996-2023.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

Tabla 1. Nacimientos, defunciones y saldo vegetativo de la población. Aragón, serie 1996-2023.

	Nacimientos	Defunciones	Saldo vegetativo
2023	8669	13857	-5.188
2022	8985	15376	-6.391
2021	9.463	14.516	- 5.053
2020	9.095	16.711	- 7.616
2019	9.644	13.620	- 3.976
2018	9.977	14.100	- 4.123
2017	10.531	14.208	- 3.677
2016	10.929	13.481	- 2.552
2015	11.352	14.339	- 2.987
2014	11.602	13.742	- 2.140
2013	11.662	13.353	- 1.691
2012	11.980	13.724	- 1.744
2011	12.610	13.553	- 943
2010	12.940	13.194	- 254
2009	13.062	13.268	- 206
2008	13.675	13.398	277
2007	12.858	13.280	- 422
2006	12.270	12.989	- 719
2005	11.627	13.682	- 2.055
2004	11.458	13.175	- 1.717
2003	10.998	13.694	- 2.696
2002	10.363	12.986	- 2.623
2001	10.347	12.741	- 2.394
2000	9.924	12.576	- 2.652
1999	9.558	13.492	- 3.934
1998	9.139	12.990	- 3.851
1997	9.388	12.709	- 3.321
1996	9.259	12.461	- 3.202

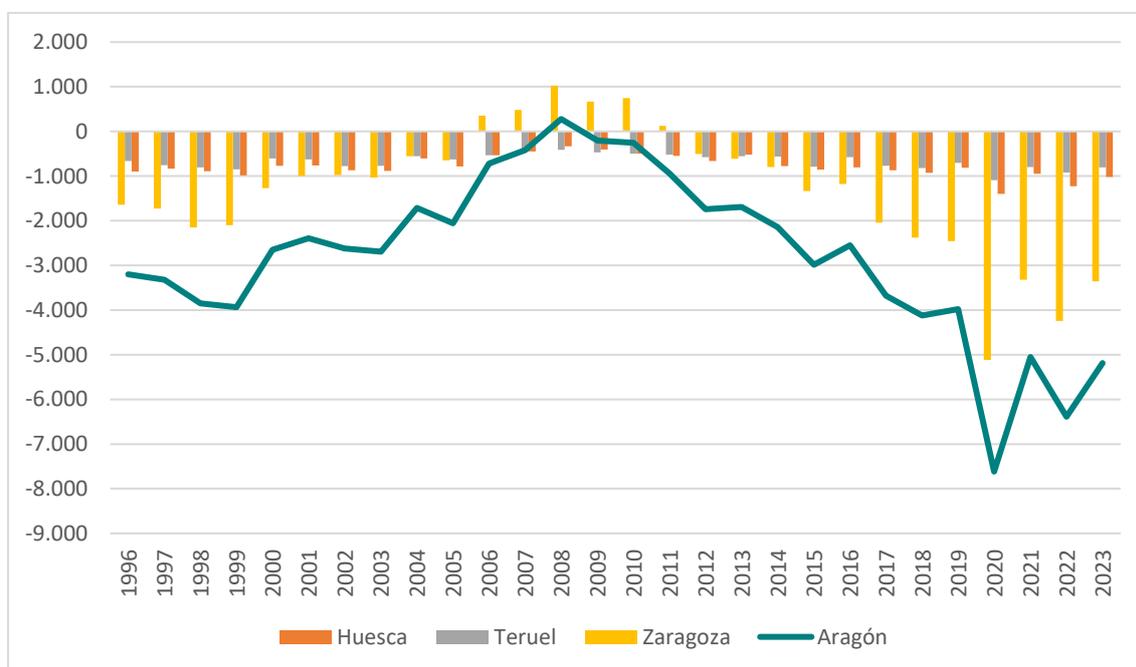
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

La relación entre nacimientos y defunciones nos permite calcular el saldo vegetativo o crecimiento natural de una población. Cuando el número de

nacimientos supera al de defunciones, el valor del saldo vegetativo es positivo y hablamos de que la población crece de forma natural, es decir, que tiene capacidad para asegurar por sí misma el reemplazo generacional. En cambio, cuando el número de nacimientos es inferior al de defunciones, el saldo se expresa en valores negativos y la población en cuestión se sitúa por debajo del límite de la tasa de reemplazo generacional. En Aragón, el saldo vegetativo no solo es negativo desde el año 2009, naciendo menos personas de las que fallecen, sino que, además, sigue una intensa tendencia de descenso, habiendo nacido, en 2023, 5.188 personas menos de las que fallecieron.

El hecho de que nazcan muchas menos personas de las que fallecen no solo mengua el tamaño de la población, sino que además genera desequilibrios entre grupos generacionales. Este desequilibrio, junto a otros fenómenos demográficos, como el aumento de la esperanza de vida o el baby boom que se produjo en las décadas de 1950 y 1960, está provocando que la proporción de individuos que se concentran en las edades más avanzadas sea cada vez mayor, pues no solo se concentran más personas en estas edades, sino que el número de personas jóvenes es cada vez menor. Este fenómeno, al que llamamos envejecimiento de la población, supone un gran reto para la sostenibilidad del Estado de Bienestar, especialmente para la Seguridad Social, la sanidad y el sistema de pensiones.

Gráfico 2. Evolución del saldo vegetativo. Aragón y provincias, serie 1996-2023.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

Tabla 2. Saldo vegetativo. Aragón y provincias, serie 1996 - 2023.

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
2023	-5.188	-1.023	-805	-3.360
2022	-6.391	-1.225	-922	-4.244
2021	- 5.053	- 950	- 799	- 3.324
2020	- 7.616	- 1.402	- 1.095	- 5.119
2019	- 3.976	- 811	- 706	- 2.459
2018	- 4.123	- 927	- 819	- 2.377
2017	- 3.677	- 867	- 767	- 2.043
2016	- 2.552	- 803	- 575	- 1.174
2015	- 2.987	- 856	- 794	- 1.337
2014	- 2.140	- 780	- 562	- 798
2013	- 1.691	- 518	- 558	- 615
2012	- 1.744	- 660	- 577	- 507
2011	- 943	- 548	- 519	124
2010	- 254	- 500	- 498	744
2009	- 206	- 406	- 470	670
2008	277	- 333	- 411	1.021
2007	- 422	- 446	- 458	482
2006	- 719	- 536	- 535	352
2005	- 2.055	- 782	- 624	- 649
2004	- 1.717	- 603	- 557	- 557
2003	- 2.696	- 887	- 772	- 1.037
2002	- 2.623	- 869	- 774	- 980
2001	- 2.394	- 764	- 629	- 1.001
2000	- 2.652	- 772	- 609	- 1.271
1999	- 3.934	- 982	- 850	- 2.102
1998	- 3.851	- 889	- 809	- 2.153
1997	- 3.321	- 836	- 759	- 1.726
1996	- 3.202	- 898	- 663	- 1.641

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

Como ya hemos visto, el inicio de la crisis de natalidad coincide con la recesión económica, tras una década de aumento ininterrumpido de la natalidad, como

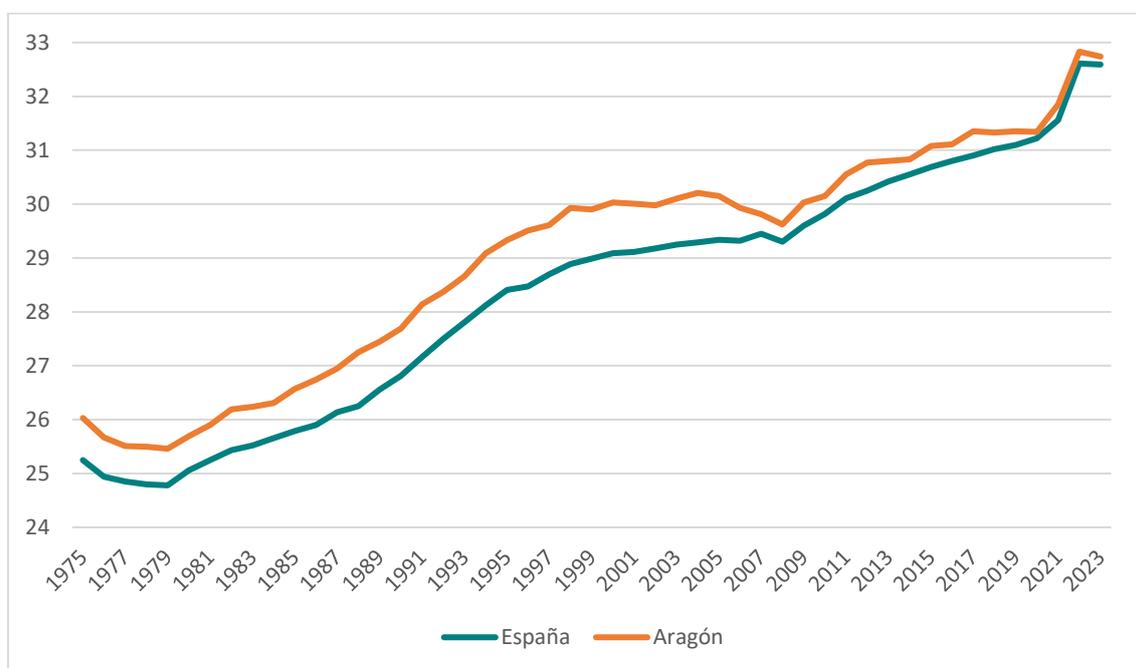
resultado de la bonanza económica y el incremento de familias de origen inmigrante, que presentan mayores tasas de fecundidad que las autóctonas.

Podríamos, por lo tanto, pensar que los índices de natalidad vienen determinados por el contexto económico, sin embargo, aunque es una variable a tener en cuenta, podemos observar cómo, a pesar de que en los años previos a la pandemia se experimentó cierta recuperación económica, la tendencia descendente de la natalidad no cambió. La natalidad es, por lo tanto, un fenómeno más complejo de explicar.

Entre los principales factores sociales que influyen sobre la natalidad, podemos encontrar, por una parte, los cambios culturales de las nuevas generaciones de jóvenes, que, ante su mejora del nivel de vida, su mayor nivel educativo o su mayor acceso a avances en atención sanitaria y de control reproductivo, han modificado sus hábitos reproductivos respecto a generaciones anteriores. Y es que las prioridades de los jóvenes han cambiado, pues prefieren sentirse libres y jóvenes durante más tiempo, lo que implica retrasar su decisión de tener hijos.

De hecho, la edad media de acceso a la maternidad (primer hijo/a) de las mujeres que residen en España se encuentra en una tendencia ascendente desde 1979, cuando se situaba en 24,8 años, frente a los 32,59 años de 2023. En el caso de Aragón, la tendencia es similar a la nacional, como se observa en el gráfico 3, con la diferencia de que la edad media de acceso a la maternidad es algo superior a la española, situándose en 2023 en 32,74 años.

Gráfico 3. Evolución de la edad media de acceso a la maternidad. Aragón y España. Serie, 1975-2023.



Fuente: INE – Indicadores de Fecundidad

Pero las nuevas aspiraciones de libertad de las parejas jóvenes no es un fenómeno exclusivo de nuestro país, sino que es un rasgo característico de la mayoría de sociedades desarrolladas de nuestro entorno. Sin embargo, según datos de Eurostat, a diferencia de los países de nuestro entorno, la edad media de acceso a la maternidad española se sitúa 2 años por encima de la media europea, siendo la segunda más alta de la UE.

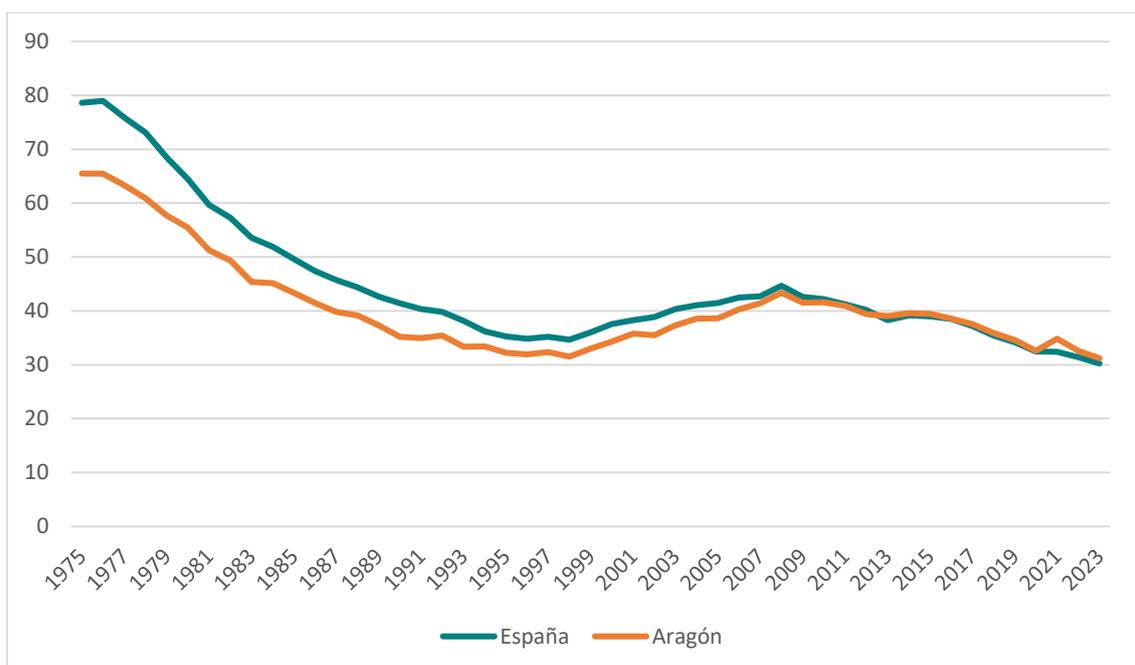
España también tiene la segunda tasa de fertilidad más baja de la Unión Europea, 1,16 hijos por mujer en edad fértil, frente a 1,46 de media de la UE, según los datos más recientes de Eurostat (2022), y muy por debajo del ideal de los 2,1 hijos por mujer que garantizarían el remplazo generacional.

Y es que la fecundidad no responde exclusivamente a factores culturales, sino que, más allá de sus propias decisiones, los jóvenes se enfrentan a una serie de dificultades laborales y económicas que condicionan su capacidad para emprender un proyecto familiar. Hablamos de problemas de origen estructural como la precariedad laboral o el difícil acceso a la vivienda, que dificultan y retrasan la emancipación juvenil, que suele ser el primer paso que se da antes de formar una familia. De hecho, la edad media de emancipación juvenil de España (30,3 años) era, en 2022, la quinta más alta de la UE, por detrás de Croacia, Eslovaquia, Grecia y Bulgaria; y superando en casi 4 años la edad media de emancipación de la UE (26,4 años).

Pero el problema va más allá de la edad a la que se tienen los hijos, y es que el quid de la cuestión es que un alto porcentaje de familias en nuestro país no logra tener el número de hijos que desea. Por ejemplo, según la *Encuesta de fecundidad* (INE, 2018), el 25% de las mujeres dice que desearía tener 3 hijos o más, pero en realidad solo alcanzan el tercer hijo el 12,7%. Como veremos más adelante, la conciliación es uno de los factores más determinantes en el hecho de que las mujeres no tengan más hijos, pues para ello necesitan tiempo y dinero, dos recursos que escasean entre las mujeres de nuestro país.

Como resultado de las numerosas barreras para tener hijos, la Tasa Global de Fecundidad (TGF) española, que expresa el número de nacimientos anuales por cada mil mujeres en edad fecunda (15 a 49 años), registró en 2021 una de las cifras más bajas desde que se tienen registros (30,24). En el caso de Aragón, la TGF es de 31,22 hijos por cada mil mujeres fecundas, frente a los 43,4 de 2008, cuando se inició un periodo de decrecimiento que se extiende hasta la fecha.

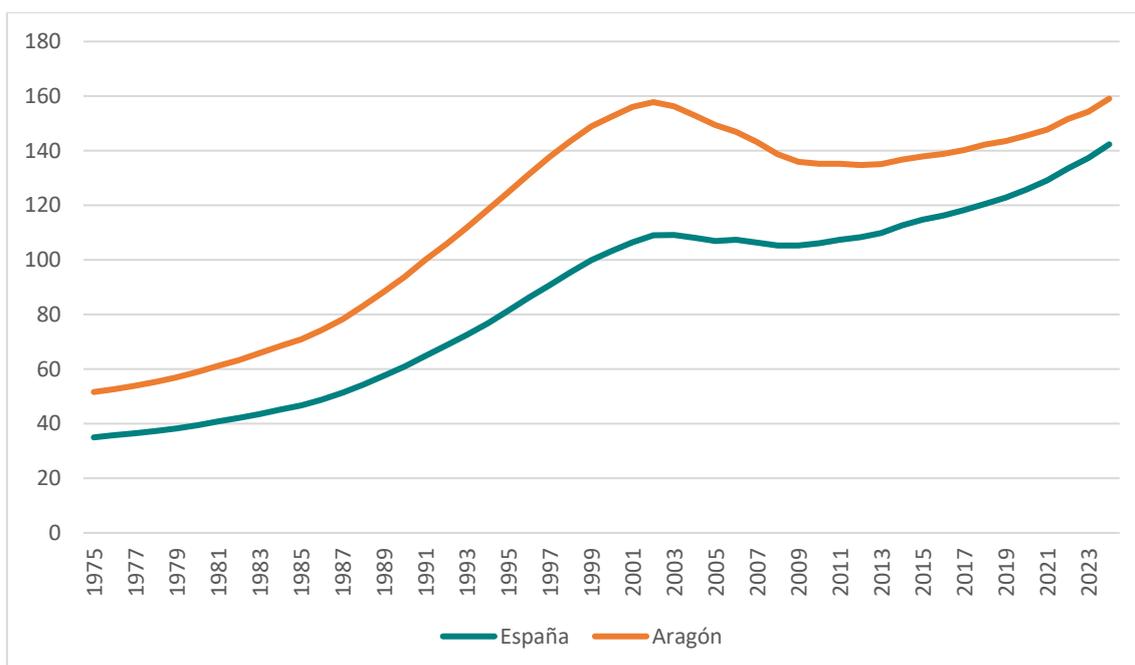
Gráfico 4. Evolución de la Tasa Global de Fecundidad. Aragón y España, serie 1975-2023.



Fuente: INE – Indicadores de Fecundidad

Como ya se ha comentado anteriormente, el descenso de la natalidad influye sobre el envejecimiento de la población. Este fenómeno se analiza mediante el índice de envejecimiento, que se calcula contabilizando el número de personas de 65 años y más que hay en una población por cada cien personas menores de 15 años. Si la cifra de este índice es superior a 100, significa que el número de personas de 65 y más años es superior al de menores de 15 años y, por lo tanto, podemos hablar de población envejecida. En Aragón, el índice de envejecimiento en 2024 era del 159,08%, 16 puntos superior a la media nacional (142,35%), y, como podemos observar en el gráfico 5, su tendencia está en aumento. Además, como vemos en la tabla 3, es especialmente preocupante el índice de envejecimiento de las provincias de Teruel (179,36%) y Huesca (164,84%).

Gráfico 5. Evolución del índice de envejecimiento. Aragón y España, serie 1975-2024.



Fuente: INE – Indicadores de Estructura de la Población

Tabla 3. Índice de envejecimiento. España, Aragón y provincias, 2024.

	Índice de envejecimiento
España	142,35 %
Aragón	159,08 %
Huesca	164,84 %
Teruel	179,36 %
Zaragoza	155,09 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Indicadores de Estructura de la Población

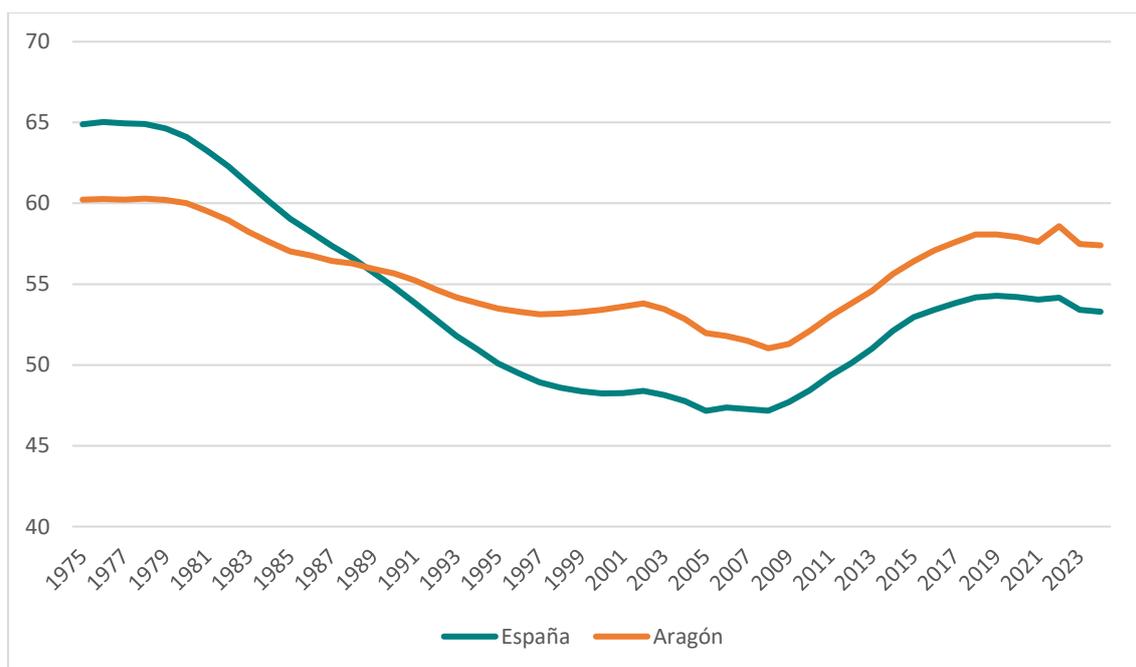
El envejecimiento de la población trae consigo una serie de desequilibrios que, como ya se ha señalado, amenazan la sostenibilidad del Estado de bienestar. Una de esas consecuencias es el aumento de la tasa de dependencia. Esta tasa se calcula contabilizando el número de personas menores de 16 años y de 65 y más años por cada 100 personas de entre 16 y 64 años. Este indicador nos permite conocer la proporción de personas cuya edad no les permite estar activos laboralmente y, por lo tanto, son dependientes económicamente y, en una alta proporción, ya sea por su corta o longeva edad, también requieren de cuidados.

En 2024, la tasa de dependencia de Aragón ha sido del 57,40%, un 4,1% superior a la media nacional (53,29%). Como observamos en el gráfico 6, la tasa de dependencia, tanto en Aragón como en España, experimenta una tendencia

de crecimiento desde 2008. Para conocer las causas de este incremento, primero debemos analizar los motivos del anterior descenso.

La tasa de dependencia disminuyó desde finales de la década de 1970 hasta 2008. Este descenso se debe, por una parte, a la caída de la natalidad, especialmente entre finales de la década de 1970, cuando los menores de 16 años componían la mayoría de la población dependiente, y finales de la década de 1990, cuando se frena el descenso, de forma más notoria en Aragón, como consecuencia del aumento del envejecimiento de la población. Sin embargo, con el *boom* migratorio que experimentó España a finales de los noventa y, especialmente a partir del 2000, la incorporación masiva de nueva población en edad de trabajar favoreció a contener la tasa de dependencia hasta 2008, momento en el que el número de personas inmigrantes presentes en nuestro país comenzó a descender. Por lo tanto, el actual incremento de la tasa de dependencia, a diferencia de lo que sucedía en los años setenta y ochenta, se debe al aumento de la proporción de personas de 65 y más años.

Gráfico 6. Evolución de la tasa de dependencia. Aragón y España, serie 1975-2024.



Fuente: INE – Indicadores de Estructura de la Población

Tabla 4. Tasa de dependencia. España, Aragón y provincias, 2022.

	Tasa de dependencia
España	53,29 %
Aragón	57,40 %
Huesca	58,49 %
Teruel	61,60 %
Zaragoza	56,59 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Indicadores de Estructura de la Población

Según las proyecciones de población que el INE ha realizado para el período 2022 – 2072, se espera que, en torno a 2050, el grupo de personas de 65 años y más suponga el 30,4% del total de población de España, frente al 19,8% actual. Es decir, casi un tercio de la población de España tendrá 65 años o más. Dentro de este grupo, el INE también espera que sobre 2050 el porcentaje de personas mayores de 80 años sea casi el doble que en la actualidad, pasando del 6,1% de la población en 2021 al 11% en 2050.

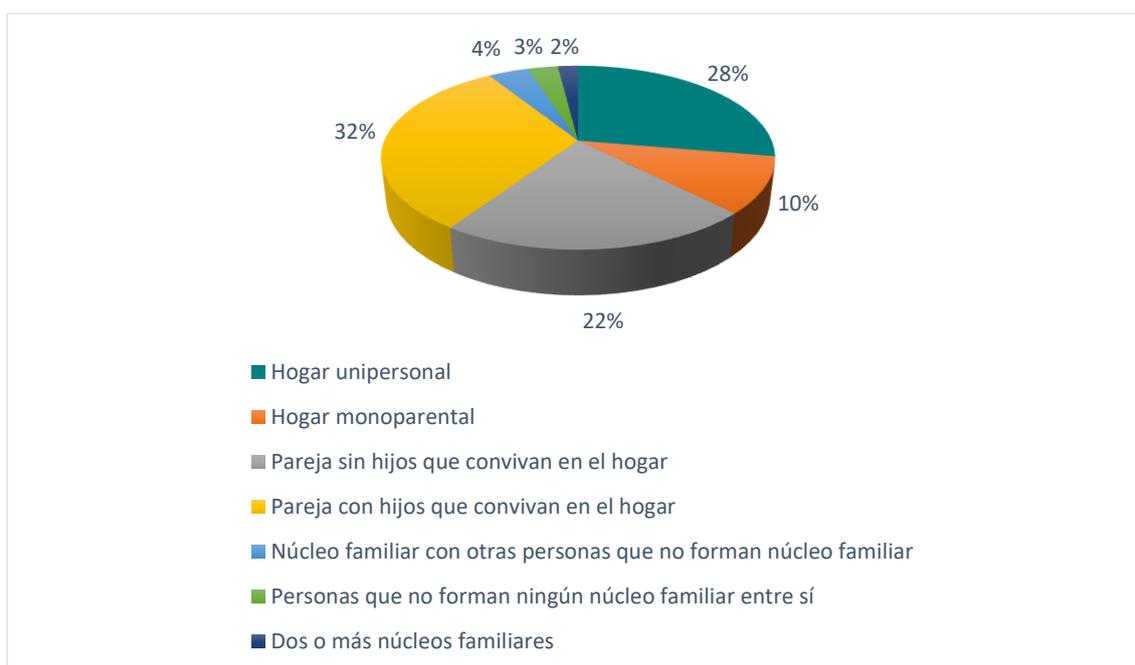
Previsiblemente, el desequilibrio generacional que se está fraguando, incrementará todavía más las cargas de cuidados que ya soportan las familias de nuestro país. En este sentido, si bien las dificultades de conciliación están suponiendo actualmente un impedimento para que se produzcan más nacimientos en nuestro país, la ausencia de esas personas no nacidas podría suponer que la sociedad de 2050 no tenga capacidad suficiente para asegurar el bienestar de sus más mayores. Un bienestar que, por una parte, pasa por la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, pero, por otro lado, también depende de la capacidad de la sociedad para proveer de servicios de cuidados. Y, en este sentido, si los cuidados a las personas dependientes continúan recayendo principalmente sobre las familias, y dentro de éstas sobre las mujeres, se podría generar una situación que haría peligrar el bienestar de toda la sociedad. Y es que, debemos tener en cuenta que, con la reducción de los tamaños familiares que se ha derivado de la crisis de natalidad, con una mayor presencia de hijos únicos, y el incremento de la movilidad geográfica, que lleva a que cada vez más personas adultas vivan en lugares diferentes a sus padres, las familias del futuro lo van a tener mucho más difícil para cuidar de sus mayores de lo que ya lo tienen las actuales. Esta situación podría tener un fuerte impacto negativo para el desarrollo social y laboral de las familias, especialmente de las que no tengan capacidad económica para acceder al mercado privado de cuidados. Y, como ya sucede en la sociedad actual, cuando el cuidado debe proveerse desde las familias, acaba recayendo principalmente sobre las mujeres.

4.1.2. Características de los hogares con hijos

4.1.2.1 Tamaño y composición de los hogares con hijos

Según datos de la Encuesta Continua de Hogares (INE, 2020), en 2020 había en Aragón unos 227.800 hogares con hijos conviviendo en el hogar, lo que supone que el 35,3% de los hogares aragoneses convivían con hijos. De todos estos, unos 54.100 son hogares monoparentales, lo que supone el 10% del total de hogares y el 23,7% de los hogares con hijos. Respecto a las parejas con hijos que conviven en el hogar, en 2020 eran unas 173.700, lo que supone el 32% del total de hogares aragoneses y el 76,3% de los hogares con hijos de Aragón.

Gráfico 7. Distribución de hogares según el tipo de hogar. Aragón, 2020.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Tabla 5. Número y porcentaje de hogares según el tipo de hogar. Aragón y España, 2020.

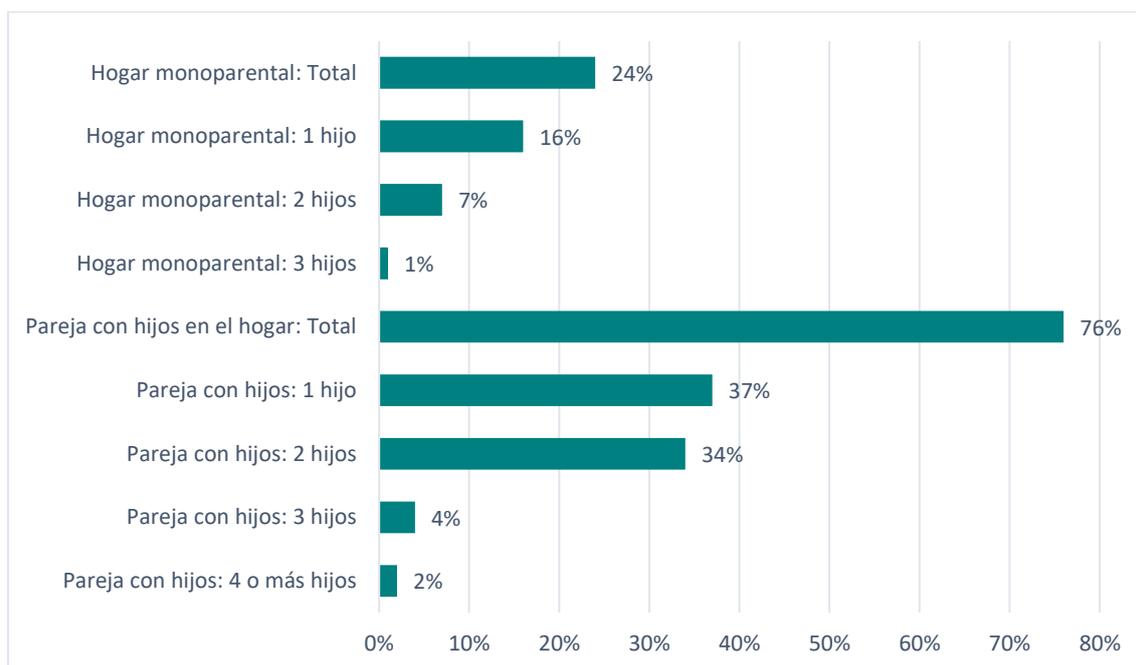
Tipos de hogar	Aragón		España
	Hogares (en miles)	Hogares (%)	Hogares (%)
Total de hogares	543,4	100%	100%
Hogar unipersonal	151,3	28%	26%
Hogar monoparental	54,1	10%	10%
Pareja sin hijos que convivan en el hogar	121,3	22%	21%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total	173,7	32%	33%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 1 hijo	84,4	16%	15%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 2 hijos	76,5	14%	15%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 3 o más hijos	12,8	2%	3%
Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar	19,8	4%	4%
Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí	13,2	2%	3%
Dos o más núcleos familiares	10	2%	2%

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

De los 54.100 hogares monoparentales, en unos 37.100 hay un hijo conviviendo, en unos 15.000 hay dos hijos y en unos 200 son tres hijos o más. Por otra parte, entre las 173.700 parejas con hijos, predominan los 84.400 hogares formados por parejas que conviven con un hijo, seguidas por las 76.500 parejas que conviven con dos hijos, las 8.800 que conviven con tres hijos y las 4.000 que conviven con más de tres hijos.

Por lo tanto, de todos los hogares con hijos de Aragón, en 2020 el tipo de hogar más numeroso eran las parejas con un hijo conviviendo en el hogar (37%), seguido de las parejas que convivían con 2 hijos (34%), de los hogares monoparentales en los que convivía un hijo (16%), los monoparentales en los que convivían dos hijos (7%), las parejas con 3 hijos conviviendo (4%), las parejas con 4 o más hijos (2%) y los hogares monoparentales con 3 o más hijos (1%).

Gráfico 8. Distribución de hogares con hijos según el tipo de hogar y el número de hijos conviviendo. Aragón, 2020.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Tabla 6. Número y porcentaje de hogares con hijos según el tipo de hogar. Aragón y España, 2020.

Tipos de hogar por número de hijos	Hogares (en miles)	Hogares (%)
Hogar con hijos	227,8	100 %
Hogar monoparental: Total	54,1	24%
Hogar monoparental: 1 hijo	37,1	16%
Hogar monoparental: 2 hijos	15	7%
Hogar monoparental: 3 hijos	2	1%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total	173,7	76%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 1 hijo	84,4	37%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 2 hijos	76,5	34%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 3 hijos	8,8	4%
Pareja con hijos que convivan en el hogar: 4 o más hijos	4	2%

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Si nos centramos exclusivamente en las mujeres que conviven con hijos según el tipo de hogar, observamos que, según datos de la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018), en 2018, 14.884 mujeres eran madres solas que convivían con algún hijo, lo que supone el 8,2% del total de madres conviviendo con hijos en Aragón. Por otra parte, 151.285 mujeres formaban parte de una pareja con hijos, siendo

éstas el 83,1% del total de madres que convivían con algún hijo. Y, finalmente, 15.778 mujeres convivían con hijos en otro tipo de hogar diferente, suponiendo el 8,7%.

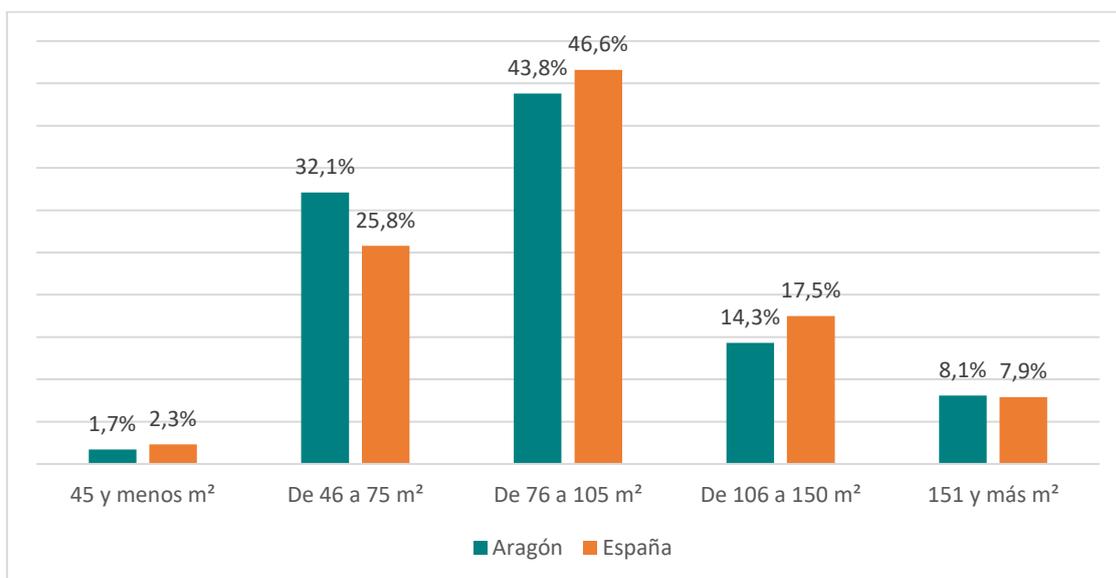
Tabla 7. Mujeres según si conviven con hijos o no y tipo de hogar. Aragón y España, 2018.

	Aragón		España	
Total	181.948	100 %	6.766.728	100 %
Madre sola que convive con algún hijo	14.884	8,2 %	778.108	11,5 %
Una pareja con hijo(s) que conviven en el hogar	151.285	83,1 %	5.310.671	78,5 %
Otro tipo de hogar	15.778	8,7 %	677.949	10 %

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Por último, si nos centramos en la superficie útil de la vivienda en la que las mujeres conviven con hijos, en 2018, el 43,8% de las mujeres conviviendo con hijos en Aragón (79.721) lo hacían en viviendas de 76 a 105 m², un porcentaje próximo al de la media nacional (46,6%). En cambio, el porcentaje de mujeres en Aragón conviviendo con hijos en viviendas más pequeñas, de 46 a 75 m² es un 6,3% superior a la media nacional, siendo el 32,1% en Aragón (58.394 mujeres) frente al 25,8% de media nacional. Con las viviendas más grandes, de 106 a 150 m² sucede a la inversa, pues si de media en España, el 17,5% de mujeres convive con hijos en viviendas de este tamaño, en Aragón lo hace el 14,3% de mujeres (26.016), es decir un 3,2% menos. En cambio, en el caso de las mujeres que conviven con hijos en las viviendas de mayor tamaño, las de más de 150 m², Aragón no muestra diferencias con la media nacional, siendo el 8,1% en el primer caso (14.808) y 7,9% en el segundo. Y tampoco existe una diferencia significativa en el caso de las mujeres que conviven con hijos en viviendas de menos de 46 m², pues si en Aragón lo hace el 1,7% (3.009) a nivel nacional es el 2,3%.

Gráfico 9. Distribución de mujeres que conviven con hijos según superficie útil de la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 8. Mujeres según si conviven con hijos o no y superficie útil de la vivienda. Aragón y España, 2018.

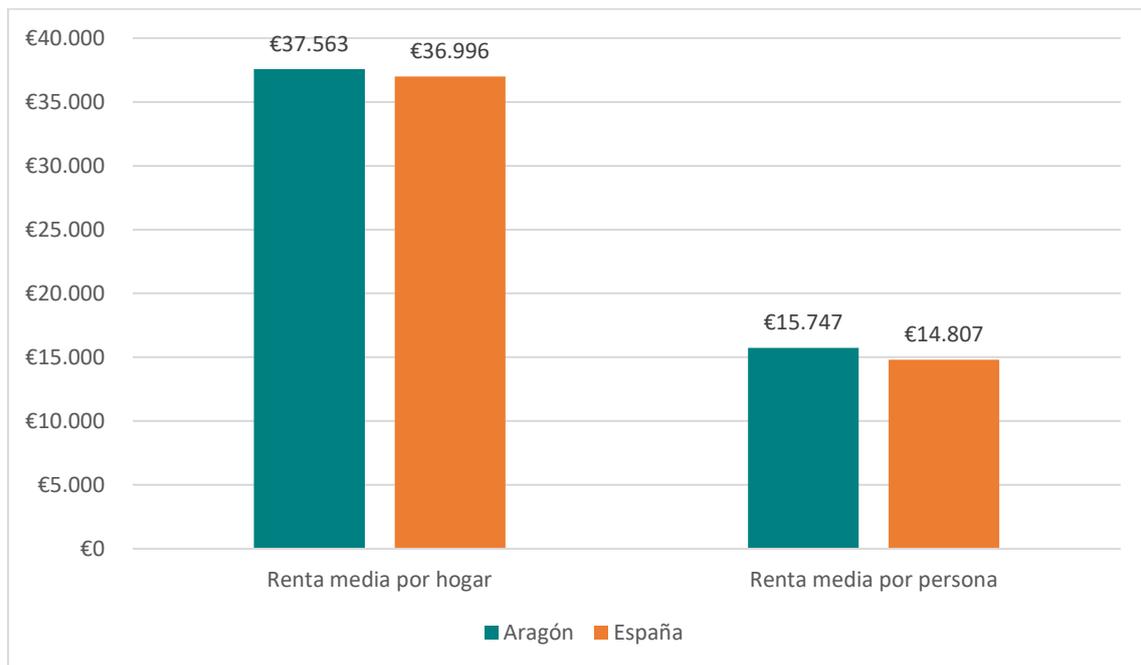
	Total	Sí convive con hijos	No convive con hijos
Aragón			
Total	317.547	181.948	135.599
45 y menos m²	10.890	3.009	7.882
De 46 a 75 m²	105.498	58.394	47.103
De 76 a 105 m²	137.570	79.721	57.849
De 106 a 150 m²	40.197	26.016	14.181
151 y más m²	23.392	14.808	8.584
España			
Total	11.926.861	6.766.728	5.160.133
45 y menos m²	458.956	155.962	302.994
De 46 a 75 m²	3.360.342	1.743.379	1.616.964
De 76 a 105 m²	5.292.135	3.154.319	2.137.816
De 106 a 150 m²	1.964.440	1.181.172	783.268
151 y más m²	850.988	531.897	319.091

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

4.1.2.2 Características socioeconómicas de los hogares

En 2024, la renta neta media anual de los hogares aragoneses era de 37.563 €, situándose 567 € por encima de los 36.996 € de media nacional. Respecto a la renta neta media por persona, la diferencia es de 940 €, siendo la renta neta media de las personas que en 2024 vivían en Aragón de 15.747 €, frente a los 14.807 € de media nacional. Por lo tanto, en Aragón, tanto la renta media por hogar como la renta media por persona son superiores a la media nacional.

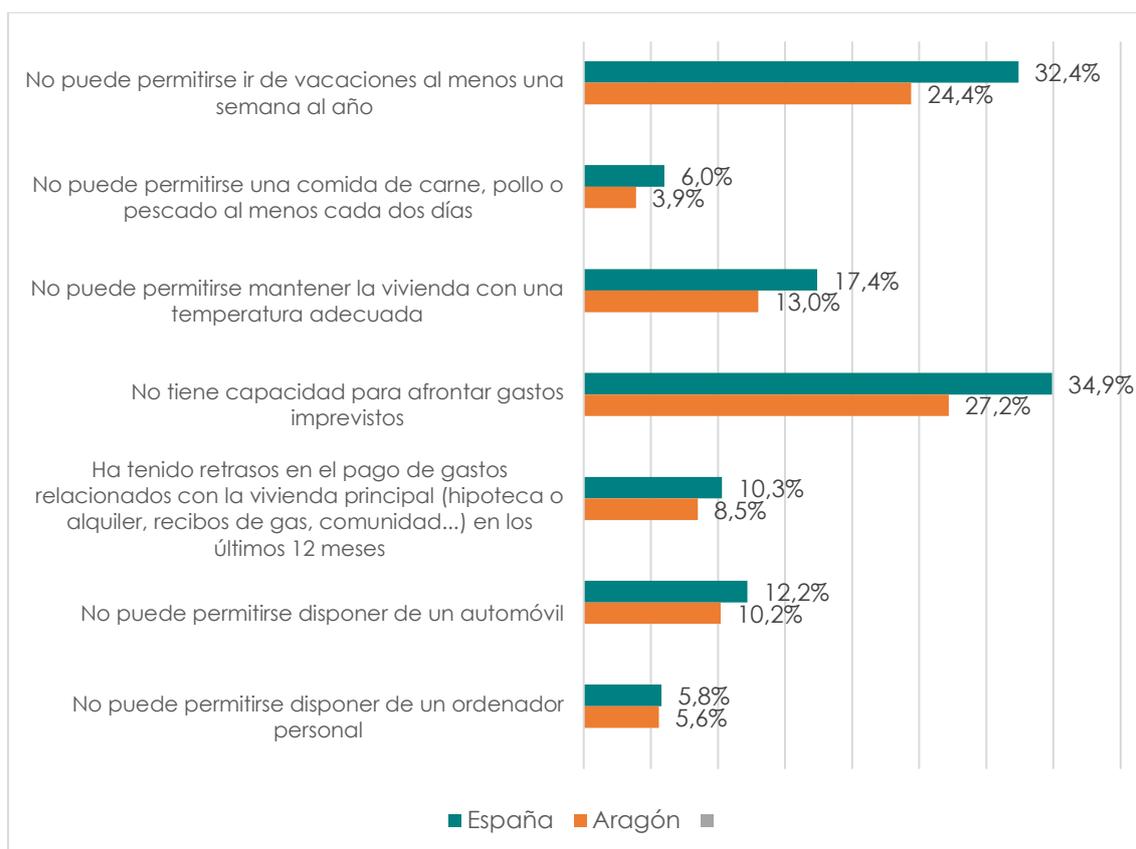
Gráfico 10. Renta media por hogar y por persona. Aragón y España, 2024.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Condiciones de Vida

En el gráfico 11 se analiza la tasa de privación de bienes de los hogares. Como podemos observar, la tasa de privación de los hogares aragoneses es inferior a la media nacional en todos los recursos incluidos por el INE en la Encuesta de Condiciones de Vida. Sin embargo, cabe destacar que en 2024 el 27,2% de hogares de Aragón no tenía capacidad para afrontar gastos imprevistos y que el 24,4% no podía permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.

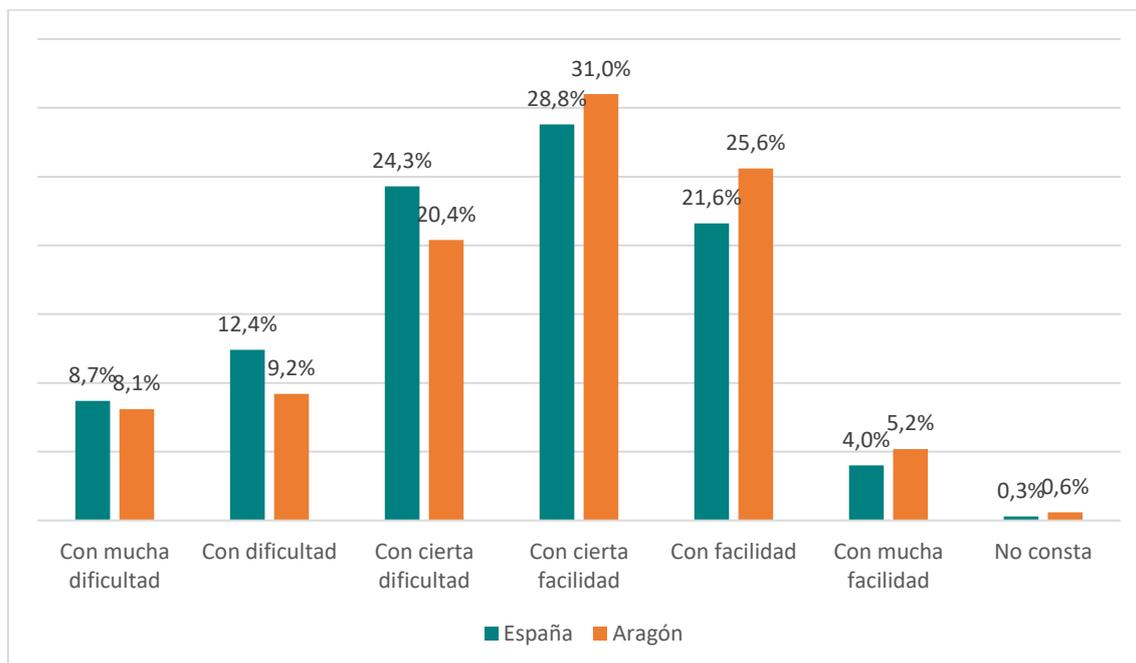
Gráfico 11. Porcentaje de hogares con carencia material. Aragón y España, 2024.



Fuente: INE – Encuesta de Condiciones de Vida

Centrándonos ahora en la dificultad para llegar a fin de mes de los hogares, observamos en el gráfico 12 que, en 2024, aunque en menor medida que la media española, el 37,7% de los hogares decía tener algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes. En este sentido, según datos de la *EINSFOESSA 2018* publicados en el *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España* (FOESSA, 2018), un 29% de los hogares con menores a cargo tenía dificultades graves para llegar a fin de mes en España en 2018, frente al 21% de los hogares sin niños.

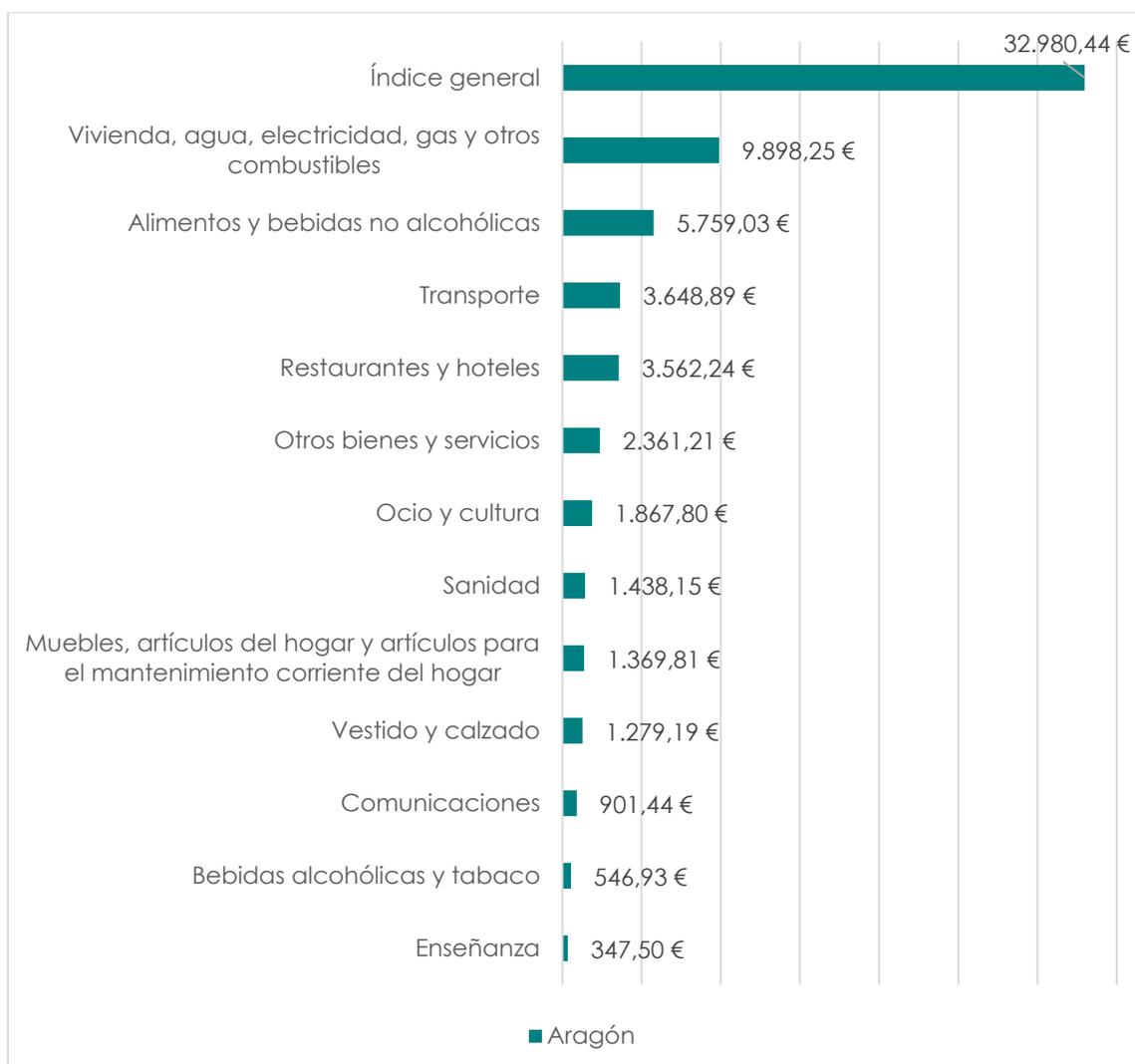
Gráfico 12. Distribución de hogares según nivel de dificultad para llegar a fin de mes. Aragón y España, 2024.



Fuente: INE – Encuesta de Condiciones de Vida

Respecto al gasto medio de los hogares, en 2023 fue de 32.980,44 € en Aragón, frente a 32616,66 € en España. En el gráfico 13 observamos que el principal grupo de gasto de los hogares aragoneses en 2023 fue el de la vivienda, el agua, la electricidad, el gas y otros combustibles, suponiendo de media un gasto anual de 9.898,25 €, suponiendo un 30% del gasto medio total de los hogares. El segundo mayor gasto fue en alimentos y bebidas no alcohólicas (5759,03 €, 17,5% del gasto) y el tercero en transporte (3648,89 €, 11% del gasto). Por lo tanto, los tres principales gastos de los hogares aragoneses están relacionados con la subsistencia y desarrollo de la vida diaria: vivienda, alimentación y transporte.

Gráfico 13. Gasto medio de los hogares según grupo de gasto. Aragón, 2023.



Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Tabla 9. Gasto medio de los hogares según grupo de gasto. Aragón y España, 2023.

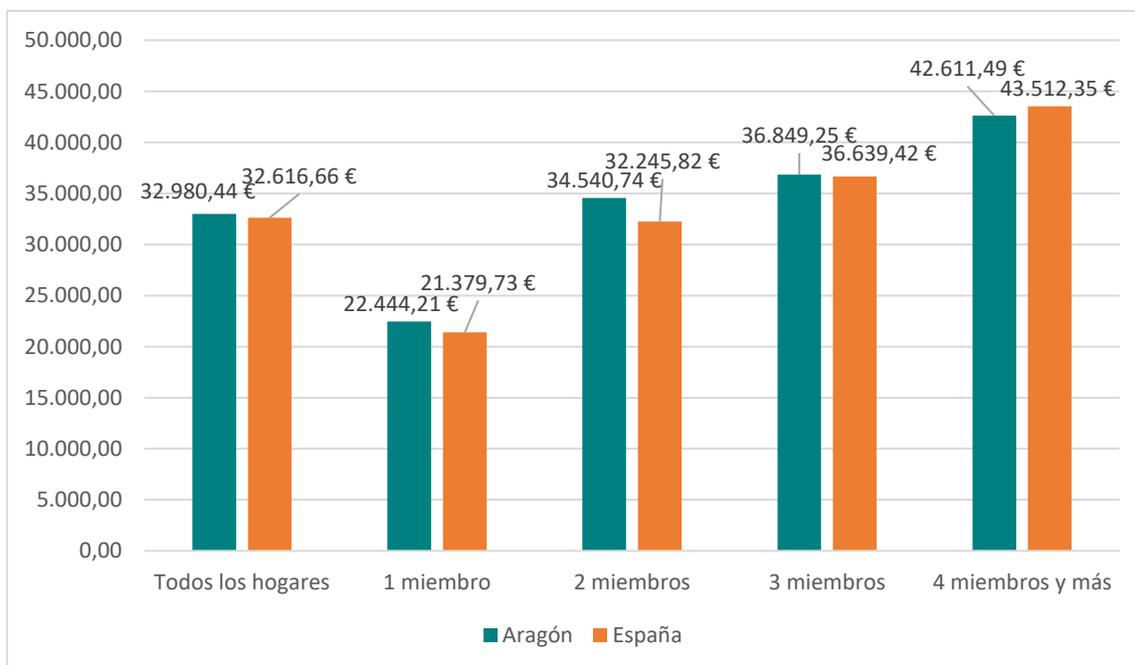
Grupo de gasto	Aragón		España	
	Gasto medio	% de gasto	Gasto medio	% de gasto
Índice general	32.980,44	100,00	32.616,66	100,00
Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	9.898,25	30,01	10.367,26	31,79
Alimentos y bebidas no alcohólicas	5.759,03	17,46	5.333,49	16,35
Transporte	3.648,89	11,06	3.777,71	11,58
Restaurantes y hoteles	3.562,24	10,80	3.310,67	10,15
Otros bienes y servicios	2.361,21	7,16	2.409,58	7,39

Ocio y cultura	1.867,80	5,66	1.651,06	5,06
Sanidad	1.438,15	4,36	1.242,68	3,81
Muebles, artículos del hogar y artículos para el mantenimiento corriente del hogar	1.369,81	4,15	1.349,33	4,14
Vestido y calzado	1.279,19	3,88	1.319,38	4,05
Comunicaciones	901,44	2,73	896,08	2,75
Bebidas alcohólicas y tabaco	546,93	1,66	473,61	1,45
Enseñanza	347,50	1,05	485,80	1,49

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Si analizamos el gasto medio según el tamaño del hogar, tal y como podemos comprobar en el gráfico 14, el gasto incrementa conforme el tamaño del hogar es mayor. En Aragón, los hogares unipersonales tuvieron en 2023 un gasto medio de 22.444,21 €; los hogares de 2 miembros gastaron de media 34.540,74 €; los hogares de 3 miembros, cuya mayoría previsiblemente conviviría con hijos, gastaron de media 36.849,25 €; y los hogares con 4 miembros y más, gastaron, de media, 42.611,49 €).

Gráfico 14. Gasto medio según el tamaño del hogar. Aragón y España, 2023.

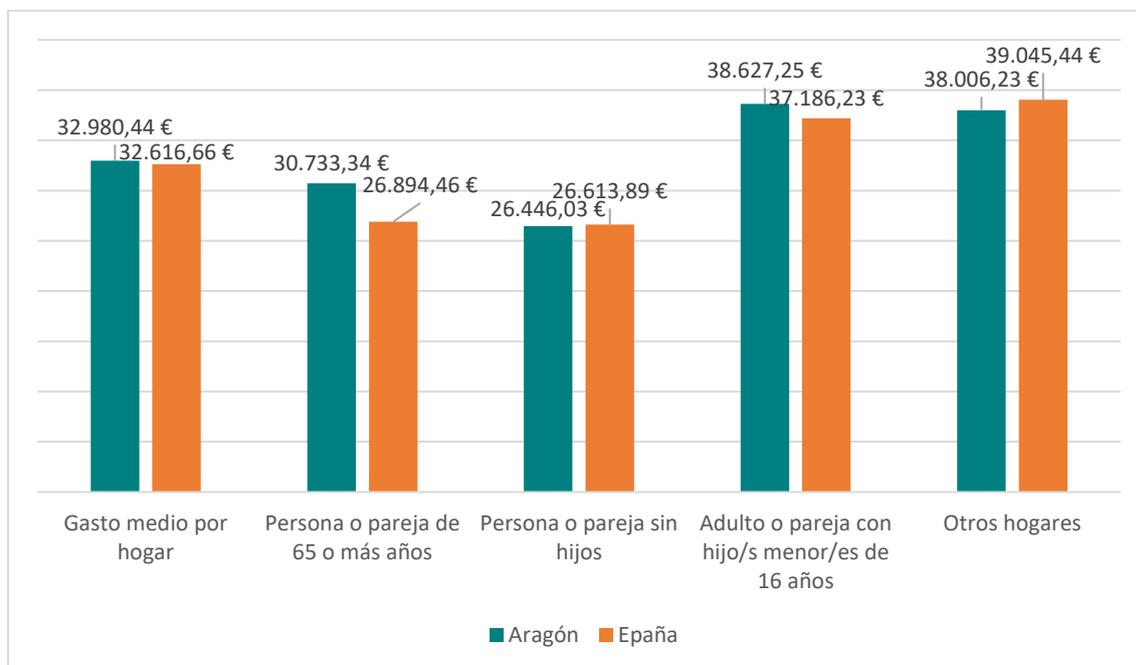


Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Si nos centramos en el gasto medio por hogar según el tipo de hogar, como se observa en el gráfico 15, los tipos de hogares que mayor gasto tienen son aquellos en los que hay presencia de al menos un hijo o hija menor de 16 años.

En este sentido, las personas o parejas con hijos/as menores de 16 años tuvieron en 2023 un gasto medio de 38.627,25€ en Aragón, frente a los 26.446,03 € de las personas o parejas sin hijos. Es decir, existe, de media, una diferencia de 12.181,22 € al año entre los hogares con hijos menores de 16 años y los hogares formados por personas de menos de 65 años sin hijos.

Gráfico 15. Gasto medio por hogar según el tipo de hogar. Aragón y España, 2023.



Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

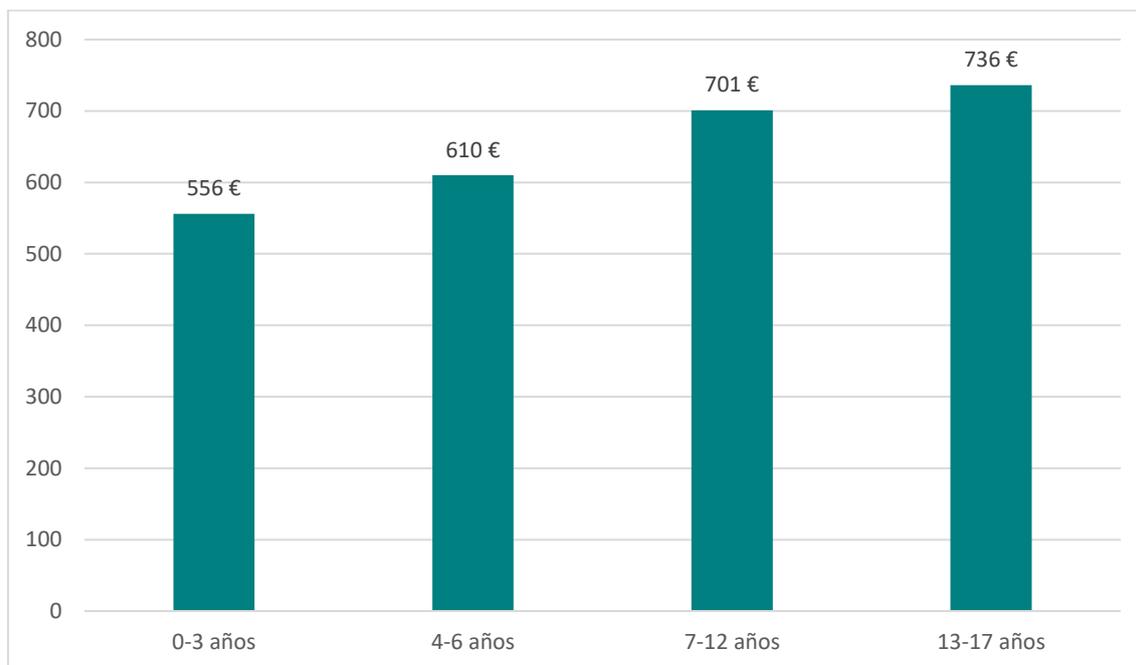
En 2022, Save the Children publicó un informe sobre el coste de la crianza en España. Para realizar este cálculo se tenía en cuenta los costes en alimentación, higiene, ropa y calzado, educación, sanidad, vivienda, conciliación, ocio y juguetes, muebles y enseres, costes corrientes de la vivienda, gastos extraordinarios y transporte. Según sus estimaciones, en 2022, el coste medio de crianza en España era de 672 € mensuales por hijo/a, habiendo aumentado un 14,5% (85€/mes) desde 2018. Este incremento es superior a la subida del IPC, que aumentó un 11,3% en el mismo periodo, por lo que se concluye que ha habido un encarecimiento del coste de la crianza.

Si diferenciamos por grupos de edad, el coste mensual medio de crianza de un hijo o hija de entre 0 y 3 años era en 2022 de 556 €, de 4 a 6 años era de 610 €, de 7 a 12 años era de 701 € y de 13 a 17 años era de 736 €. En este informe también se señala que casi 700 mil hogares con menores en España (el 30,2%) no podían cubrir el coste mínimo para poder criar a un hijo o hija en condiciones dignas, no pudiendo garantizar su desarrollo y bienestar adecuados.

Tal es el coste que la crianza de los hijos/as supone para las familias que la Fundación FOESSA (2018) señala que tener hijos aumenta el riesgo de exclusión social. Según sus estimaciones, el 21% de los hogares con menores de España se encontraba en 2018 en riesgo de exclusión social. En esta misma línea, *Save the*

Children estimaba en este mismo año que el 28,3% de los niños y niñas de España vivían en riesgo de pobreza infantil, aumentando hasta el 40,6% en el caso de los hogares monoparentales, donde las dificultades de conciliación tienen efectos mucho más severos.

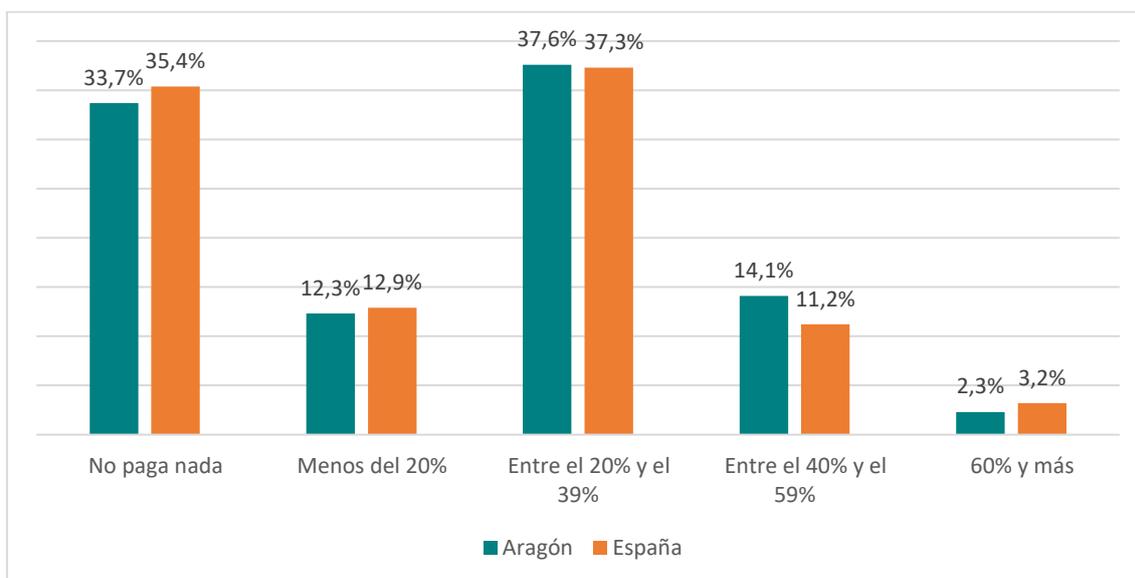
Gráfico 16. Coste mínimo mensual de la crianza por tramos de edad. España, 2018.



Fuente: Save the Children (2022): *El coste de la crianza*

Como ya hemos visto en el gráfico 13, el principal gasto de los hogares de España y Aragón es el destinado a los costes de la vivienda. Si nos centramos en el gasto destinado a pagar la vivienda de exclusivamente las mujeres que conviven con hijos, como se nos muestra en el gráfico 17, para el 37,6% (68.366) de las mujeres que conviven con hijos en Aragón, pagar la vivienda supone entre el 20% y el 39% del total de su gasto; para el 14,1% (25.672) supone entre el 40% y el 59% de su gasto; para el 12,3% (22.438) supone menos del 20% de su gasto y para el 2,3% (4.199) supone el 60% o más de su gasto. Por otra parte, el 33,7% (61.272) de las mujeres de Aragón que conviven con hijos no tienen gastos destinados a pagar la vivienda.

Gráfico 17. Distribución de mujeres que conviven con hijos según gasto destinado a pagar la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 10. Mujeres según si conviven con hijos o no y gasto destinado a pagar la vivienda. Aragón y España, 2018.

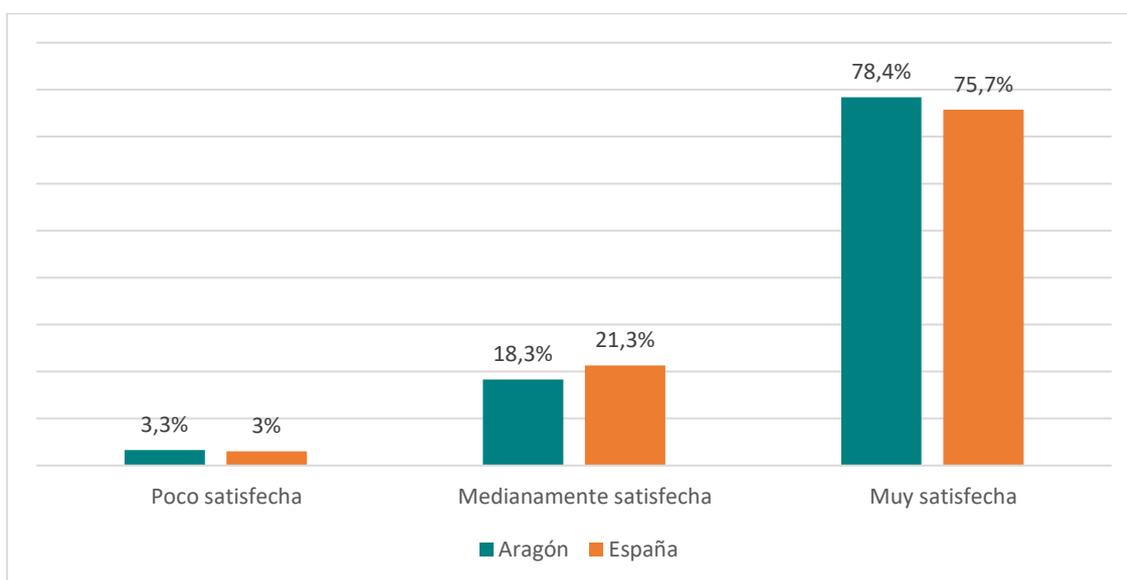
	Total	Sí convive con hijos	No convive con hijos	Número medio de hijos con los que convive
Aragón				
Total	317.547	181.948	135.599	0,97
No paga nada	130.570	61.272	69.298	0,79
Menos del 20%	41.043	22.438	18.605	0,99
Entre el 20% y el 39%	102.189	68.366	33.823	1,10
Entre el 40% y el 59%	36.025	25.672	10.353	1,26
60% y más	7.720	4.199	3.521	0,73
España				
Total	11.926.861	6.766.728	5.160.133	0,98
No paga nada	4.829.467	2.398.736	2.430.731	0,84
Menos del 20%	1.371.245	871.353	499.892	1,13

Entre el 20% y el 39%	4.042.539	2.521.636	1.520.903	1,08
Entre el 40% y el 59%	1.295.846	758.046	537.800	1,02
60% y más	387.764	216.957	170.807	0,93

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en el grado de satisfacción de las mujeres que conviven con hijos tienen con su vivienda, en 2018, en Aragón, el 78,4% de estas mujeres se consideraban muy satisfechas con su vivienda, frente al 18,3% que decían estar medianamente satisfechas y el 3,3% que estaban poco satisfechas.

Gráfico 18. Distribución de mujeres que conviven con hijos según grado de satisfacción con la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 11. Mujeres según si conviven con hijos o no y grado de satisfacción con la vivienda. Aragón y España, 2018.

	Total	Sí convive con hijos	No convive con hijos	Número medio de hijos con los que convive
Aragón				
Total	317.547	181.948	135.599	0,97
Poco satisfecha	8.048	6.013	2.035	1,34
Medianamente satisfecha	52.518	33.243	19.275	1,09
Muy satisfecha	256.981	142.692	114.289	0,93
España				
Total	11.926.861	6.766.728	5.160.133	0,98
Poco satisfecha	329.681	203.921	125.759	1,18
Medianamente satisfecha	2.352.506	1.439.559	912.947	1,08
Muy satisfecha	9.244.675	5.123.248	4.121.426	0,94

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

4.1.3. Conciliación de la vida familiar y laboral

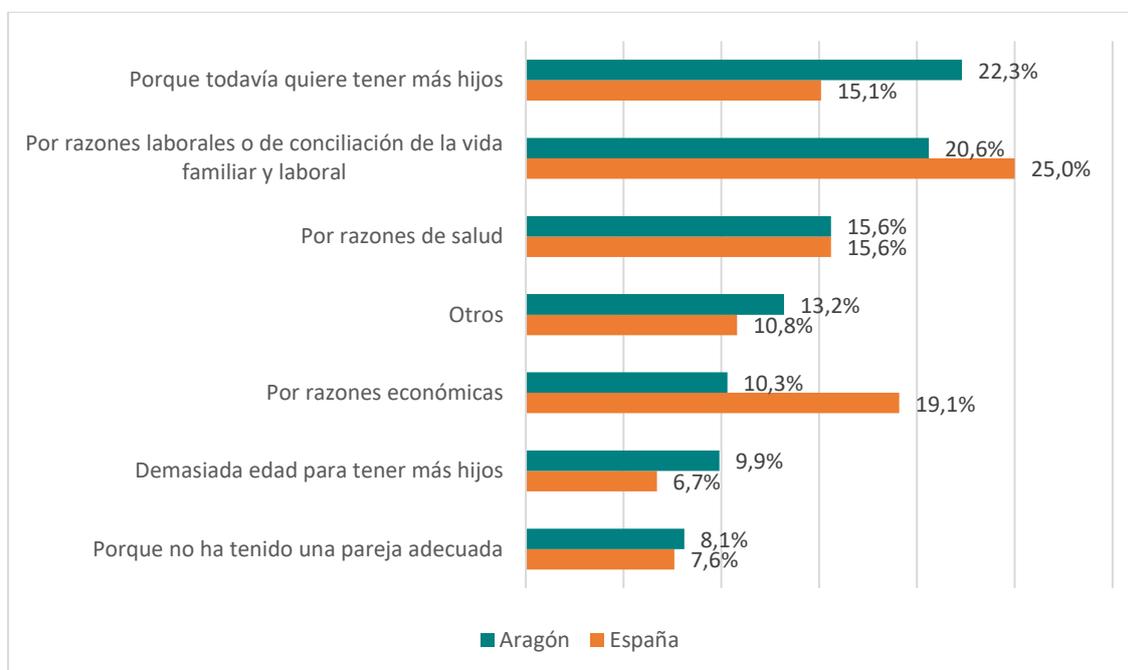
4.1.3.1 Relación entre empleo y fecundidad

Uno de los principales problemas de la crisis de natalidad en nuestro país es la brecha entre fecundidad deseada y la real. Según la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018) 2.509.315 mujeres españolas tenían menos hijos de los deseados; en Aragón, esta cifra era de 64.494.

Si nos fijamos en los motivos que en Aragón impiden a las mujeres tener el número de hijos deseados, observamos que para el 20,6%, el principal impedimento eran razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral. Y es que cuando las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral, al igual que los hombres, quieren trabajar y promocionar, pero si se convierten en madres ponen en peligro su trayectoria laboral, por lo que la alternativa para estas mujeres está siendo, principalmente, retrasar el momento de convertirse en madres, y esto les reduce el margen temporal para tener más hijos; de hecho para el 9,9% el principal motivo es haber alcanzado una edad avanzada sin haber logrado tener los hijos deseados.

Por otra parte, al contrario de lo que sucede de media en España, donde las razones económicas suponían el principal impedimento para haber tenido los hijos deseados para el 19,1% de las mujeres, en el caso de Aragón las razones económicas solo eran el principal impedimento para el 10,3%.

Gráfico 19. Porcentaje de mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

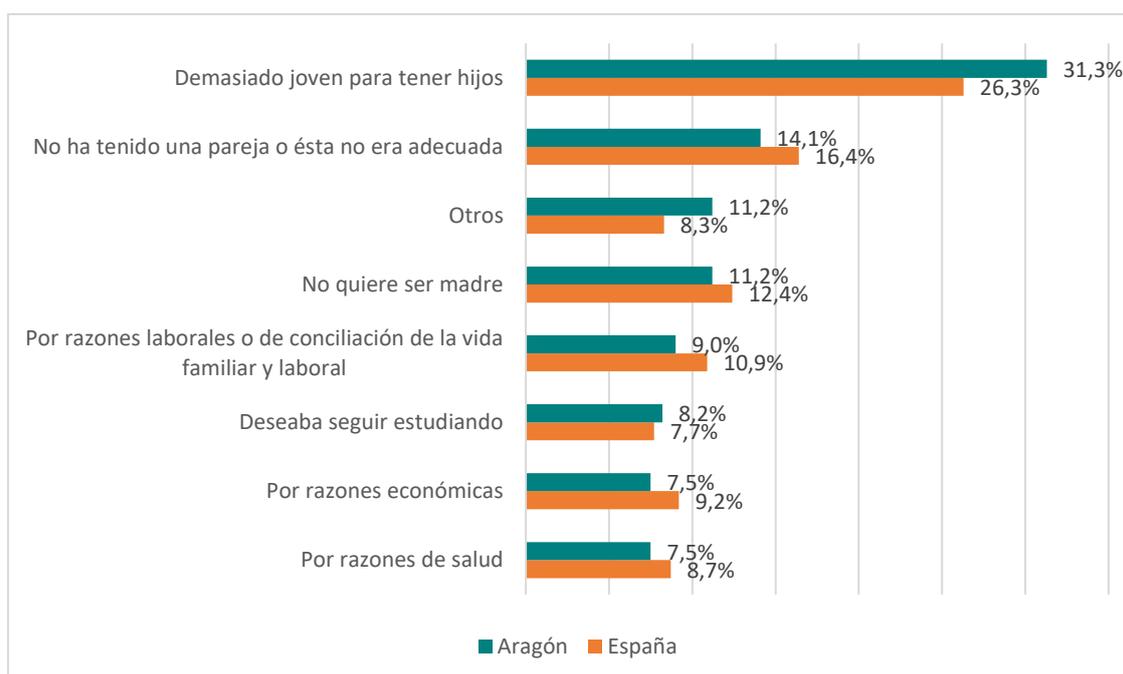
Tabla 12. Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.

	Aragón		España	
Total	64.494	100 %	2.509.315	100 %
Demasiada edad para tener más hijos	6.375	9,9 %	169.070	6,7 %
Porque no ha tenido una pareja adecuada	5.194	8,1 %	191.624	7,6 %
Porque todavía quiere tener más hijos	14.410	22,3 %	379.049	15,1 %
Por razones de salud	10.061	15,6 %	391.806	15,6 %
Por razones económicas	6.660	10,3 %	479.178	19,1 %
Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral	13.288	20,6 %	628.367	25 %
Otros	8.506	13,2 %	270.220	10,8 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Profundizando más en la influencia de los motivos laborales y las dificultades para conciliar sobre la brecha entre fecundidad deseada y real, cabe destacar que una vez que las mujeres acceden a la maternidad, muchas se ven desincentivadas para tener más hijos por las dificultades para conciliar ya experimentadas con el primero. De hecho, como se observa en el gráfico 20, entre las mujeres que no han tenido hijos, tan solo el 9% consideraba las razones laborales o de conciliación como el principal impedimento para no haber sido madres, mientras que, como hemos visto en el gráfico 19, entre las mujeres que no habían tenido los hijos deseados, éste era el principal motivo para el 20,6%.

Gráfico 20. Porcentaje de mujeres que no están embarazadas y no han tenido hijos según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 13. Mujeres que no están embarazadas y no han tenido hijos según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.

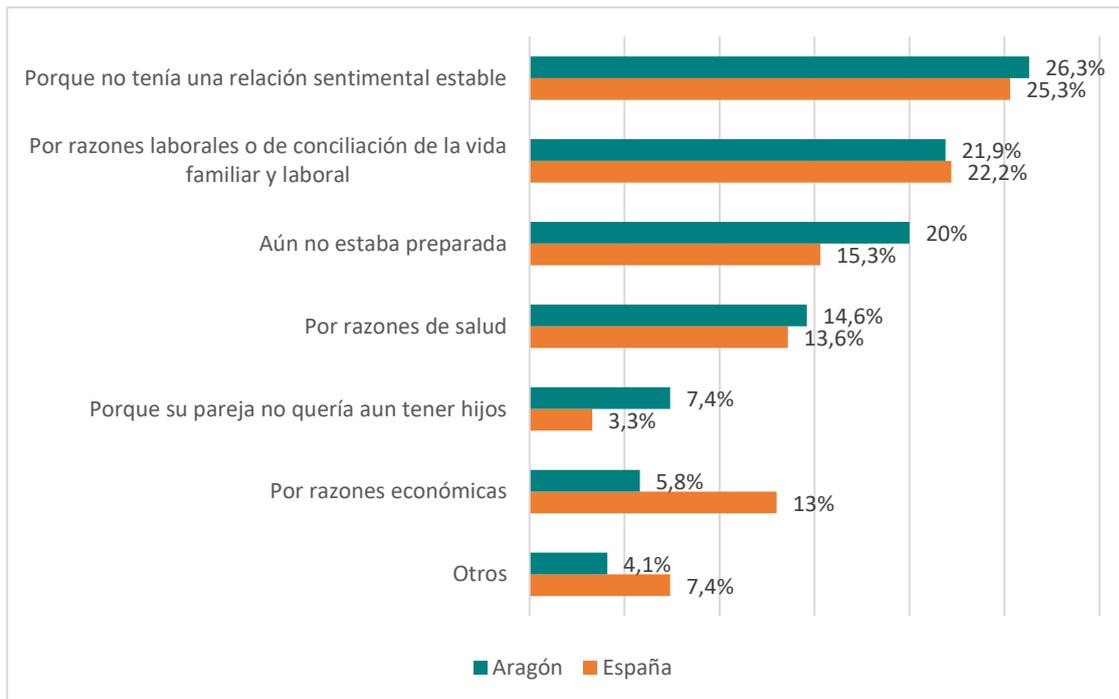
	Aragón		España	
	Número	%	Número	%
Total	118.486	100 %	4.711.478	100 %
Demasiado joven para tener hijos	37.071	31,3 %	1.240.437	26,3 %
No he tenido una pareja o ésta no era adecuada	16.683	14,1 %	773.417	16,4 %
No quiero ser madre	13.323	11,2 %	586.315	12,4 %
Deseaba seguir estudiando	9.761	8,2 %	361.697	7,7 %
Por razones de salud	8.850	7,5 %	411.585	8,7 %
Por razones económicas	8.930	7,5 %	431.693	9,2 %

Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral	10.627	9 %	515.207	10,9 %
Otros	13.241	11,2 %	391.127	8,3 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Finalmente, como ya se ha adelantado previamente, las condiciones laborales de las mujeres jóvenes y las repercusiones que la maternidad y los cuidados tienen para su desarrollo laboral, es uno de los principales factores que explican la elevada edad media de acceso a la maternidad de las mujeres de España (31,1 años) y de Aragón (31,3 años). Y es que, como podemos comprobar en el gráfico 21, las razones laborales o de conciliación de la vida laboral han supuesto la segunda principal barrera para las mujeres de Aragón que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, tan solo por detrás de no haber tenido una relación sentimental estable. Y es que, para el 21,9 %, el motivo más importante para no haber tenido su primer hijo antes ha sido por razones laborales o de conciliación.

Gráfico 21. Porcentaje de mujeres que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según el motivo más importante. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 14. Mujeres que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según el motivo más importante. Aragón y España, 2018.

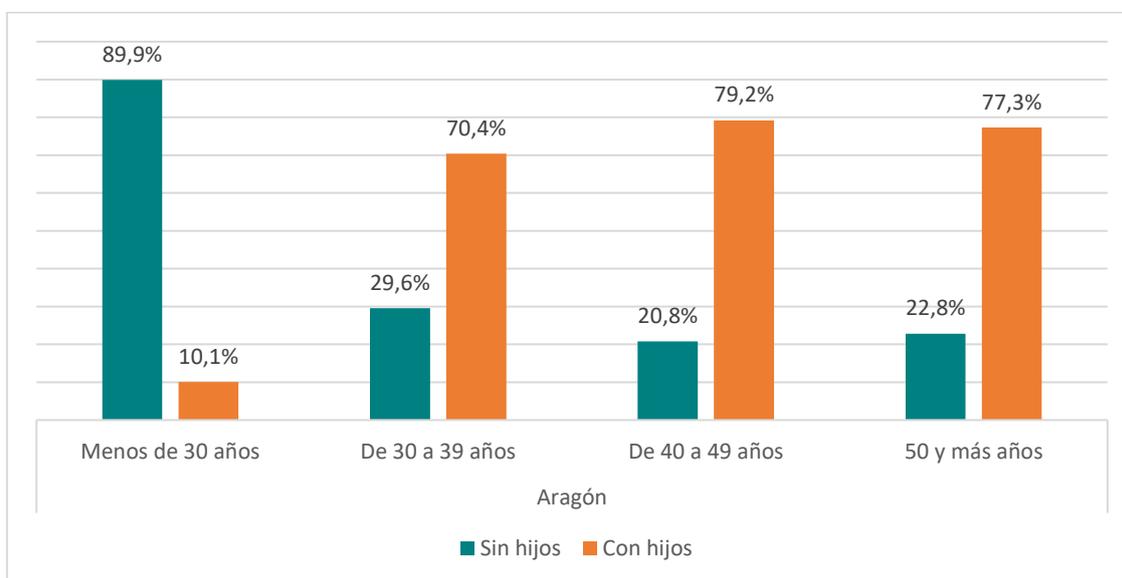
	Aragón		España	
Total	78.958	100 %	2.983.226	100 %
Porque no tenía una relación sentimental estable	20.754	26,3 %	753.905	25,3 %
Por razones de salud	11.547	14,6 %	406.344	13,6 %

Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral	17.254	21,9 %	661.672	22,2 %
Por razones económicas	4.586	5,8 %	388.102	13 %
Aún no estaba preparada	15.789	20,0 %	455.565	15,3 %
Porque su pareja no quería aun tener hijos	5.829	7,4 %	98.008	3,3 %
Otros	3.200	4,1 %	219.630	7,4 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

En definitiva, las mujeres de Aragón, al igual que sucede en el resto de España, cada vez tienen sus hijos más tarde. Esta situación se traduce en que, como se puede observar en el gráfico 22, tan solo el 10,1% de mujeres menores de 30 años tenían hijos en Aragón en 2018.

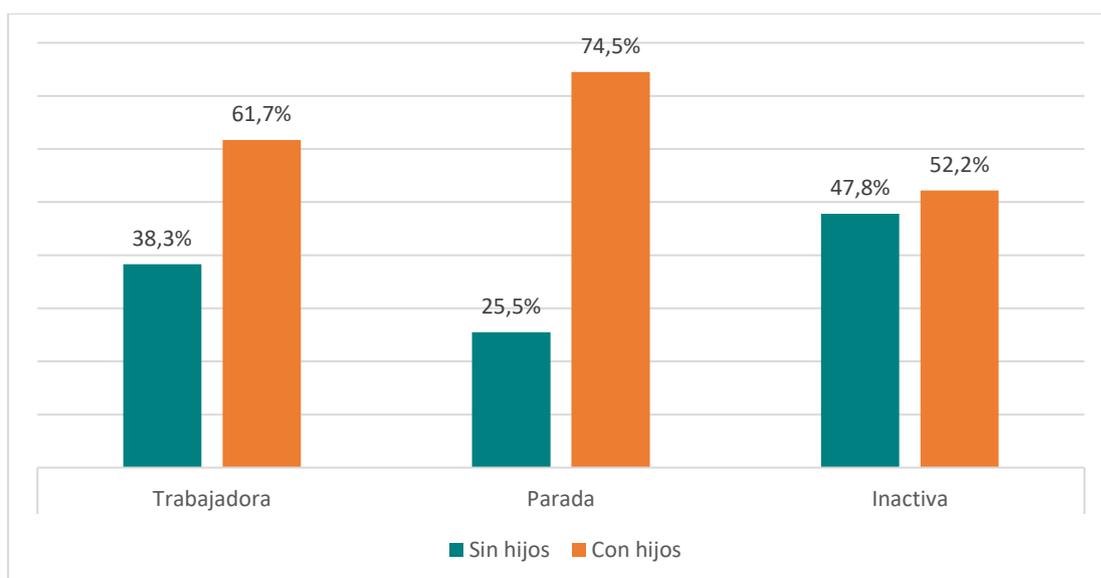
Gráfico 22. Distribución de mujeres con hijos y sin hijos por grupo de edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Centrándonos ahora en la influencia de la maternidad sobre el empleo, en el gráfico 23 podemos observar que, de las 204.933 mujeres trabajadoras que en 2018 había en Aragón, tenía hijos el 67,1% (126.520); de las 33.586 mujeres paradas, tenía hijos el 74,5% (25.034); y de las 79.028 mujeres inactivas, tenía hijos el 52,2% (41.219). Sobre estos datos, cabe recalcar que el grupo con mayor concentración de mujeres con hijos es el de paradas, es decir, madres que, estando en situación y con intención de trabajar, no tenían un empleo. Y aunque el grupo de mujeres paradas sea el más reducido de los tres analizados, cabe destacar que, en 2018, 25.034 madres se encontraban en esta situación.

Gráfico 23. Distribución de mujeres con hijos y sin hijos por situación laboral. Aragón y España, 2018.



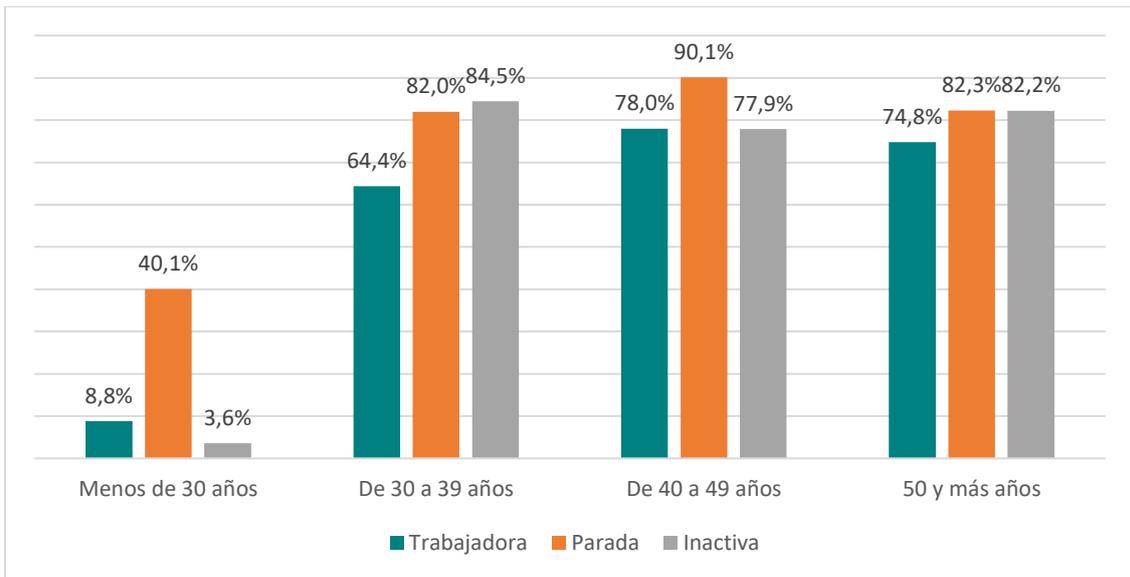
Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Analizando más en profundidad la situación laboral de las mujeres con hijos de Aragón, en el gráfico 24 podemos observar que en 2018 existían diferencias significativas si nos centramos en cómo se distribuye el empleo entre las madres según su edad.

En primer lugar, vamos a centrarnos en el grupo de madres de menos de 30 años, pues presenta grandes diferencias con el resto de grupos, ya que la concentración de madres entre las mujeres de esta edad es muy baja en comparación con el resto de grupos de edad. Los datos nos muestran que, de las 35.037 mujeres trabajadoras menores de 30 años, tan solo el 8,8% (3.088) eran madres; en cambio, si nos centramos en las mujeres paradas con esta edad (8.003) observamos que el 40,1% (3.209) eran madres; y, finalmente, entre las mujeres inactivas a esta edad (29.613), tan solo el 3,6% (1.061) eran madres. Por lo tanto, entre las madres menores de 30 años, el 43,6% se encontraba parada en 2018, frente al 42% que tenía un empleo y el 14,4% que se encontraba inactiva.

En el resto de grupos de edad, observamos que el porcentaje de madres presentes entre las mujeres paradas y las inactivas es mayor al de madres presentes entre las mujeres trabajadoras en cada uno de los diferentes grupos de edad. Podemos deducir, por lo tanto, que el hecho de ser madre aumenta la probabilidad de que una mujer se encuentre en situación de desempleo o laboralmente inactivas.

Gráfico 24. Distribución de mujeres con hijos según situación laboral por grupo de edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 15. Mujeres según si tienen hijos o no, situación laboral y edad. Aragón, 2018.

	Total	Sin hijos	Con hijos
Total			
Total	317.547	124.774	192.773
Menos de 30 años	72.653	65.295	7.358
De 30 a 39 años	83.160	24.651	58.509
De 40 a 49 años	102.821	21.423	81.398
50 y más años	58.913	13.405	45.508
Trabajadora			
Total	204.933	78.413	126.520
Menos de 30 años	35.037	31.949	3.088
De 30 a 39 años	57.505	20.455	37.050
De 40 a 49 años	72.791	16.037	56.754
50 y más años	39.599	9.971	29.629
Parada			
Total	33.586	8.552	25.034
Menos de 30 años	8.003	4.794	3.209
De 30 a 39 años	8.871	1.600	7.271
De 40 a 49 años	10.230	.	9.221
50 y más años	6.483	.	5.332
Inactiva			
Total	79.028	37.809	41.219
Menos de 30 años	29.613	28.552	1.061
De 30 a 39 años	16.784	2.595	14.188
De 40 a 49 años	19.800	4.378	15.423
50 y más años	12.831	2.284	10.547

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

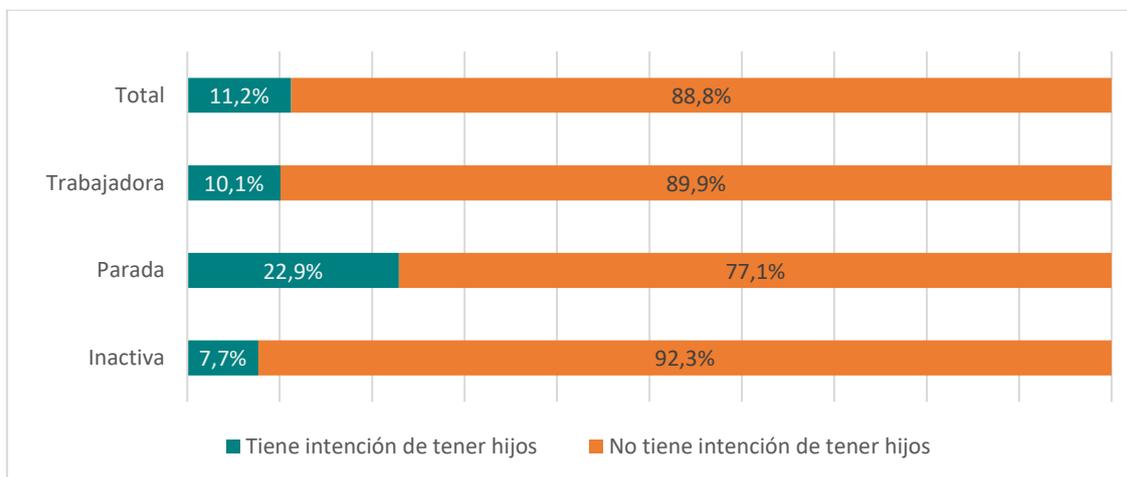
Tabla 16. Porcentaje de mujeres según si tienen hijos o no, situación laboral y edad. Aragón y España, 2018.

	Aragón			España		
	Total	Sin hijos	Con hijos	Total	Sin hijos	Con hijos
Total						
Total	100 %	39,3 %	60,7 %	100 %	40,4 %	59,6 %
Menos de 30 años	100 %	89,9 %	10,1 %	100 %	88,1 %	11,9 %
De 30 a 39 años	100 %	29,6 %	70,4 %	100 %	38,6 %	61,4 %
De 40 a 49 años	100 %	20,8 %	79,2 %	100 %	18,9 %	81,1 %
50 y más años	100 %	22,8 %	77,3 %	100 %	19,3 %	80,7 %
Trabajadora						
Total	100 %	38,3 %	61,7 %	100 %	37,9 %	62,1 %
Menos de 30 años	100 %	91,2 %	8,8 %	100 %	87,5 %	12,6 %
De 30 a 39 años	100 %	35,6 %	64,4 %	100 %	42,1 %	57,9 %
De 40 a 49 años	100 %	22 %	78 %	100 %	19,8 %	80,2 %
50 y más años	100 %	25,2 %	74,8 %	100 %	21,9 %	78,1 %
Parada						
Total	100 %	25,5 %	74,5 %	100 %	35,1 %	64,9 %
Menos de 30 años	100 %	59,9 %	40,1 %	100 %	74,2 %	25,8 %
De 30 a 39 años	100 %	18 %	82 %	100 %	34,9 %	65,1 %
De 40 a 49 años	100 %	.	90 %	100 %	19,5 %	80,5 %
50 y más años	100 %	.	82,3 %	100 %	16,5 %	83,5 %
Inactiva						
Total	100 %	47,8 %	52,2 %	100 %	49,7 %	50,3 %
Menos de 30 años	100 %	96,4 %	.	100 %	92,5 %	7,5 %
De 30 a 39 años	100 %	15,5 %	84,5 %	100 %	24,2 %	75,8 %
De 40 a 49 años	100 %	22,1 %	77,9 %	100 %	14,4 %	85,7 %
50 y más años	100 %	17,8 %	82,2 %	100 %	14 %	86 %

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en la relación entre la situación laboral de las mujeres con hijos y su intención de tener más hijos en un plazo de 3 años, observamos que las madres paradas son las que mayor intención tienen de tener hijos, siendo el porcentaje de éstas del 22,9%, frente al 10,1% de madres trabajadoras que desean tener más hijos y el 7,7% de madres inactivas que también lo desean.

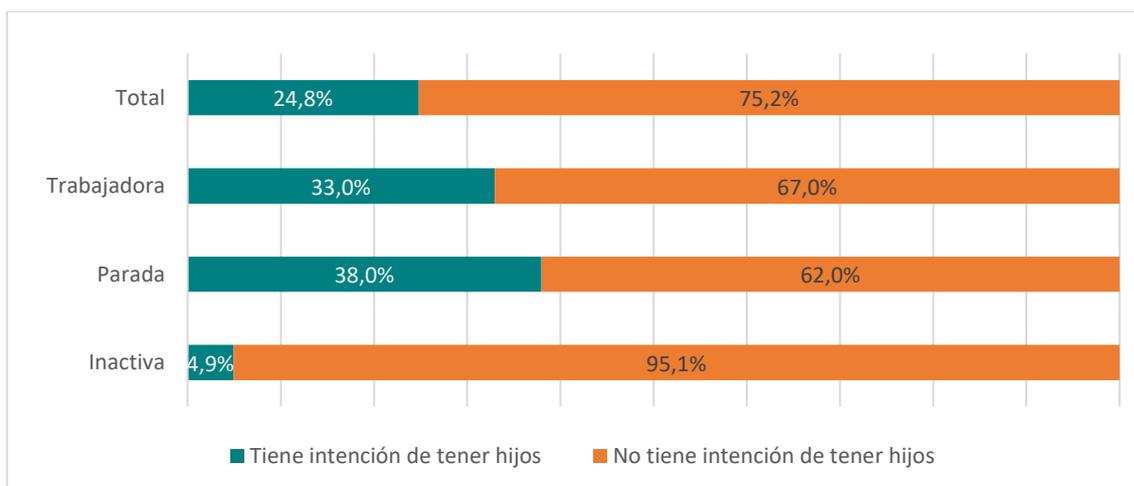
Gráfico 25. Mujeres con hijos según situación laboral e intención de tener hijos. Aragón y España, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Centrándonos ahora en la relación entre la situación laboral de las mujeres sin hijos y su intención de tener más hijos en un plazo de 3 años, observamos que son las mujeres paradas las que mayor intención tienen de convertirse en madres en un plazo de 3 años, siendo el porcentaje de éstas del 38%, frente al 33% de las mujeres trabajadoras y el 4,9% de las inactivas.

Gráfico 26. Mujeres sin hijos según situación laboral e intención de tener hijos. Aragón y España, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

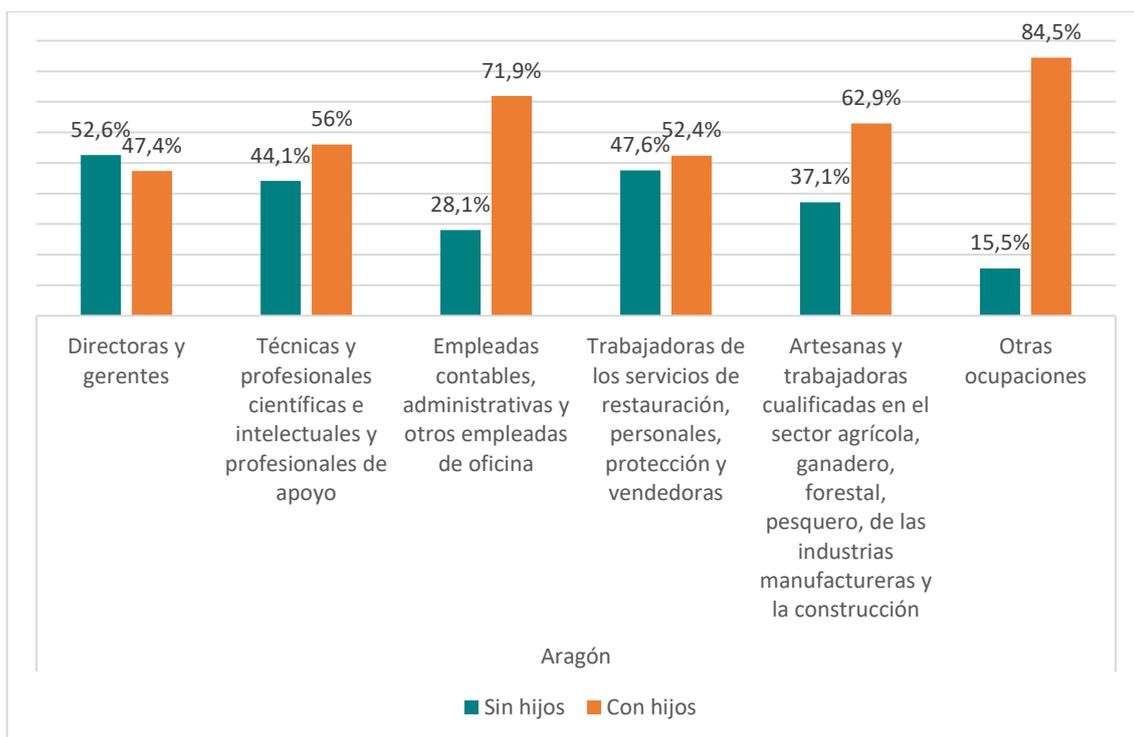
Tabla 17. Mujeres según si tienen hijos o no, intención de tener hijos en los próximos 3 años y situación laboral. Aragón, 2018.

		Total	Trabajadora	Parada	Inactiva
Total	Total	317.547	204.933	33.586	79.028
	Tiene intención de tener hijos	52.638	38.624	8.983	5.031
	No tiene intención de tener hijos	264.909	166.309	24.603	73.997
Sin hijos	Total	124.774	78.413	8.552	37.809
	Tiene intención de tener hijos	30.963	25.852	3.248	1.864
	No tiene intención de tener hijos	93.811	52.561	5.304	35.945
Con hijos	Total	192.773	126.520	25.034	41.219
	Tiene intención de tener hijos	21.675	12.773	5.735	3.167
	No tiene intención de tener hijos	171.098	113.748	19.298	38.052

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

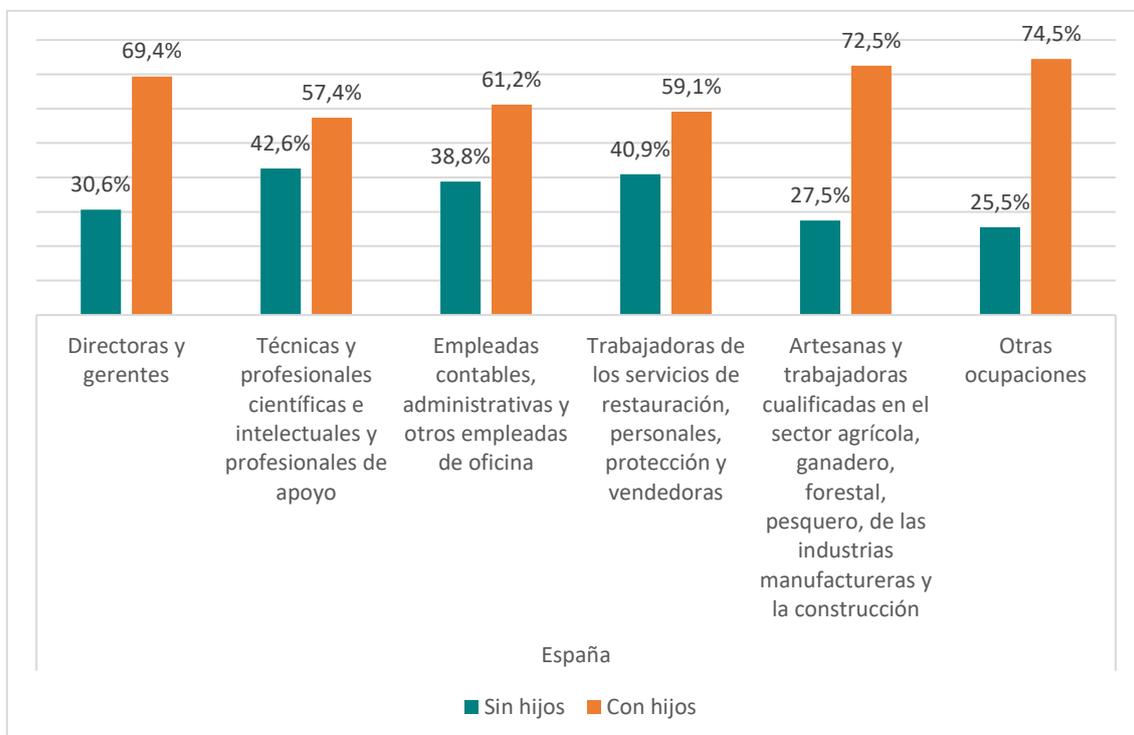
Centrándonos ahora en cómo se distribuyen las mujeres con hijos y sin hijos entre distintas ocupaciones en Aragón (gráfico 27) y España (gráfico 28), observamos que, en Aragón, la presencia de mujeres con hijos en la ocupación de directoras y gerentes es muy inferior a la media nacional; solo el 47,4% de directoras y gerentes de Aragón tenían hijos, frente al 69,4% de mujeres que tenían estas ocupaciones en España. Sin embargo, en el resto de ocupaciones no existen diferencias tan significativas entre Aragón y España. Aunque cabría destacar que, en el caso de las empleadas contables, administrativas y otros empleos de oficina, que en Aragón es el grupo donde la proporción de mujeres con hijos es mayor (71,9%), existe una diferencia del 9,7% con la media nacional (61,2%).

Gráfico 27. Distribución de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Gráfico 28. Distribución de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 18. Mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón, 2018.

	Total	Sin hijos	Con hijos
Total	204.933	78.413	126.520
Directoras y gerentes	12.208	6.423	5.785
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales y profesionales de apoyo	67.353	29.670	37.684
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	35.333	9.913	25.420
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	51.854	24.702	27.153
Artesanas y trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero, de las industrias manufactureras y la construcción	8.277	3.068	5.209
Otras ocupaciones	29.907	4.638	25.270

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

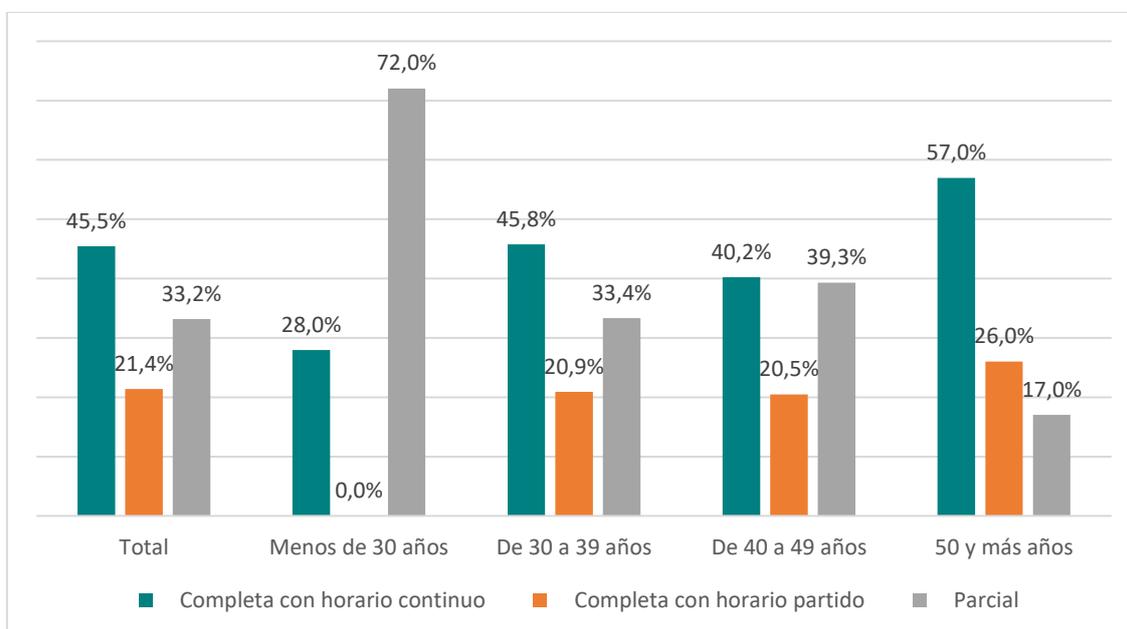
Tabla 19. Porcentaje de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón y España, 2018.

	Aragón		España	
	Sin hijos	Con hijos	Sin hijos	Con hijos
Total	38,3 %	61,7 %	37,9 %	62,1 %
Directoras y gerentes	52,6 %	47,4 %	30,6 %	69,4 %
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales y profesionales de apoyo	44,1 %	56 %	42,6 %	57,4 %
Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	28,1 %	71,9 %	38,8 %	61,2 %
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	47,6 %	52,4 %	40,9 %	59,1 %
Artesanas y trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero, de las industrias manufactureras y la construcción	37,1 %	62,9 %	27,5 %	72,5 %
Otras ocupaciones	15,5 %	84,5 %	25,5 %	74,5 %

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en analizar cómo se distribuía el tipo de jornada laboral entre las mujeres con hijos de Aragón en 2018, observamos que el 45,5% (57.507) tenían una jornada completa con horario continuo, seguidas por el 33,2% (41.954) que tenían una jornada parcial y del 21,4% (27.059) cuya jornada era completa con horario partido. Además, cabe destacar el alto porcentaje de madres menores de 30 años que tienen un empleo a tiempo parcial, siendo éstas el 72% (2.224) de las madres trabajadoras de su edad, frente al 28% que tiene un empleo a jornada completa (864). Por otra parte, cabe destacar que, excepto en el grupo de las madres de 50 años y más, donde el 17% trabaja a tiempo parcial, en el resto de grupos, que por edad es más probable que sean cuidadoras de hijos menores, el porcentaje de madres trabajando a tiempo parcial se sitúa por encima del 30%.

Gráfico 29. Mujeres con hijos y trabajo remunerado según el tipo de jornada y edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 20. Mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos, el tipo de jornada y edad. Aragón, 2018.

		Total	Sin hijos	Con hijos
Tot al	Total	204.933	78.413	126.520
	Menos de 30 años	35.037	31.949	3.088
	De 30 a 39 años	57.505	20.455	37.050
	De 40 a 49 años	72.791	16.037	56.754
	50 y más años	39.599	9.971	29.629
Co mp let a co n hor ari o co ntin uo	Total	91.348	33.841	57.507
	Menos de 30 años	12.489	11.625	.
	De 30 a 39 años	25.941	8.989	16.952
	De 40 a 49 años	32.308	9.492	22.816
	50 y más años	20.610	3.735	16.875
Co mp let a co n hor ari o par tid o	Total	44.490	17.431	27.059
	Menos de 30 años	3.514	3.514	.
	De 30 a 39 años	14.742	7.000	7.742
	De 40 a 49 años	15.582	3.968	11.613
	50 y más años	10.653	2.949	7.704
Par cia l	Total	69.095	27.141	41.954
	Menos de 30 años	19.034	16.810	2.224
	De 30 a 39 años	16.823	4.466	12.357
	De 40 a 49 años	24.901	2.577	22.324
	50 y más años	8.336	3.287	5.050

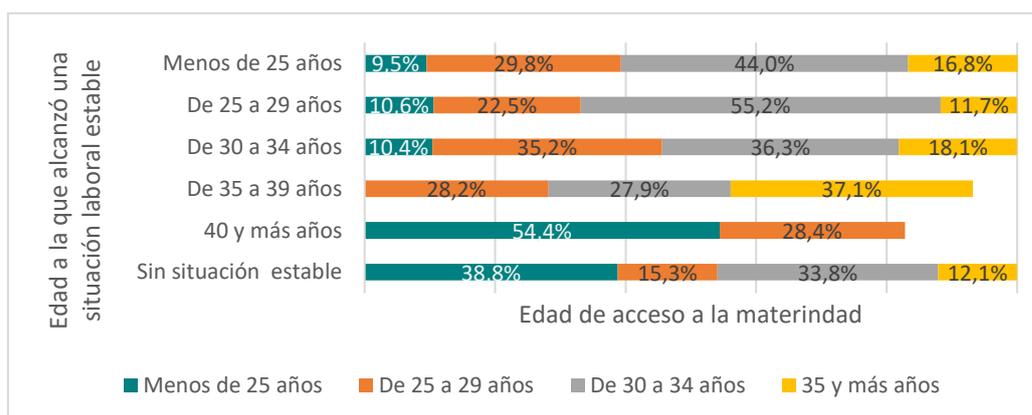
Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Ahora, en el gráfico 30, analizamos la relación entre la edad a la que las mujeres con hijos de Aragón en 2018 tuvieron su primer hijo y la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable. En primer lugar, observamos que la mayoría de mujeres que alcanzaron una situación laboral estable antes de los 30 años, fueron madres posteriormente, entre los 30 y 34 años. En este sentido, el 44% de

quienes alcanzaron la estabilidad laboral con menos de 25 años fueron madres entre los 30 y los 34; mientras que el 55,2% de las que alcanzaron la estabilidad laboral entre los 25 y los 19, se convirtieron en madres entre los 30 y los 34 años.

Por otra parte, entre las mujeres que alcanzaron una situación laboral estable entre los 30 y 34 años, un 35,2% tuvieron su primer hijo entre los 25 y 29 años, antes de alcanzar la estabilidad laboral; mientras que el 36,3% se convirtieron en madres entre los 30 y 34 años, es decir, aproximadamente a la misma edad a la que alcanzaron la estabilidad laboral. Mientras que las mujeres que alcanzaron una situación laboral estable son las que, en proporción, tuvieron su primer hijo a una edad más avanzada, teniéndolo a partir de los 35 años en el 37,1% de las ocasiones. En cambio, entre quienes alcanzaron una situación laboral estable a partir de los 40 años, predominan las mujeres que tuvieron su primer hijo con menos de 25 años, siendo el caso del 54,4% de las madres de este grupo. Y, finalmente, entre quienes no tenían una situación laboral estable, el 38,8% tuvieron su primer hijo con menos de 25 años y el 33,8% entre los 30 y 34 años.

Gráfico 30. Distribución de mujeres con hijos biológicos y trabajo remunerado según la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable y edad al primer hijo. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 21. Mujeres con hijos biológicos y trabajo remunerado según la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable y edad al primer hijo. Aragón, 2018.

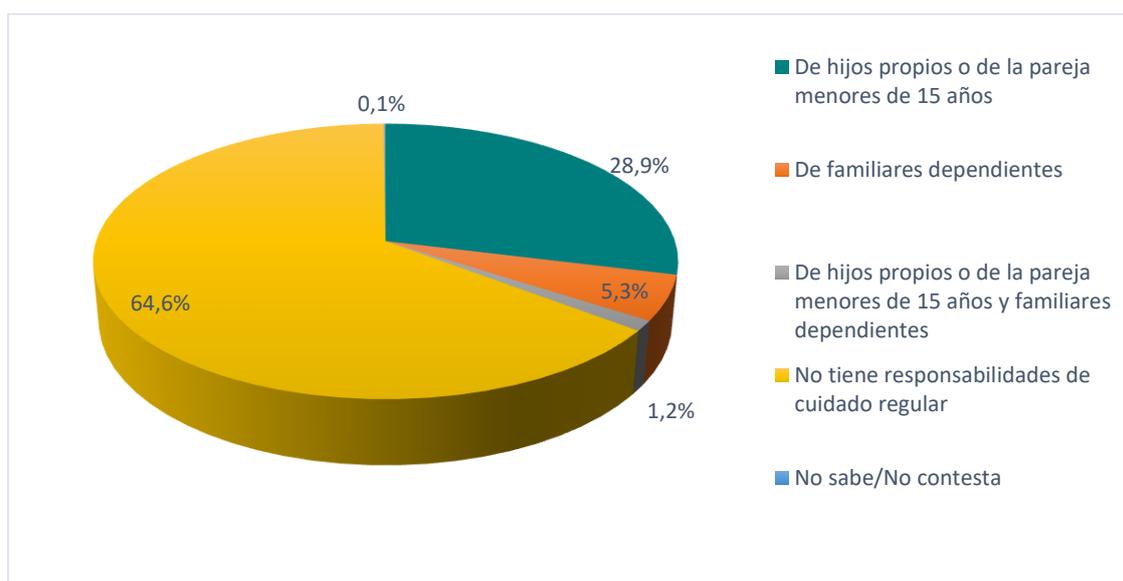
		Edad al primer hijo				
		Total	Menos de 25 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	35 y más años
E d a d e s t a b l e	Total	114.422	23.894	28.497	44.729	17.302
	Menos de 25 años	22.682	2.144	6.752	9.973	3.813
	De 25 a 29 años	27.301	2.888	6.138	15.072	3.203
	De 30 a 34 años	17.931	1.857	6.309	6.516	3.250
	De 35 a 39 años	7.705	.	2.171	2.146	2.859
	40 y más años	9.117	4.955	2.586	.	.
	Todavía no ha alcanzado una situación laboral estable	29.686	11.521	4.541	10.026	3.598

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

4.1.3.2 Estrategias y recursos de conciliación

Según datos del módulo especial sobre conciliación entre la vida familiar y laboral de la Encuesta de Población Activa de 2018 (INE), en ese año, el 28,9% de personas que vivían en Aragón se hacía cargo del cuidado de hijos menores de 15 años, ya fuesen propios o de su pareja; el 5,3% se encontraba a cargo de familiares dependientes mayores de 15 años y el 1,2% tenía a su cargo a hijos menores de 15 años y también otros familiares dependientes.

Gráfico 31. Personas entre 18 y 64 años, según se hagan cargo o no del cuidado de hijos propios o de la pareja menores de 15 años, o del cuidado de familiares dependientes de 15 años o más. Aragón, 2018.



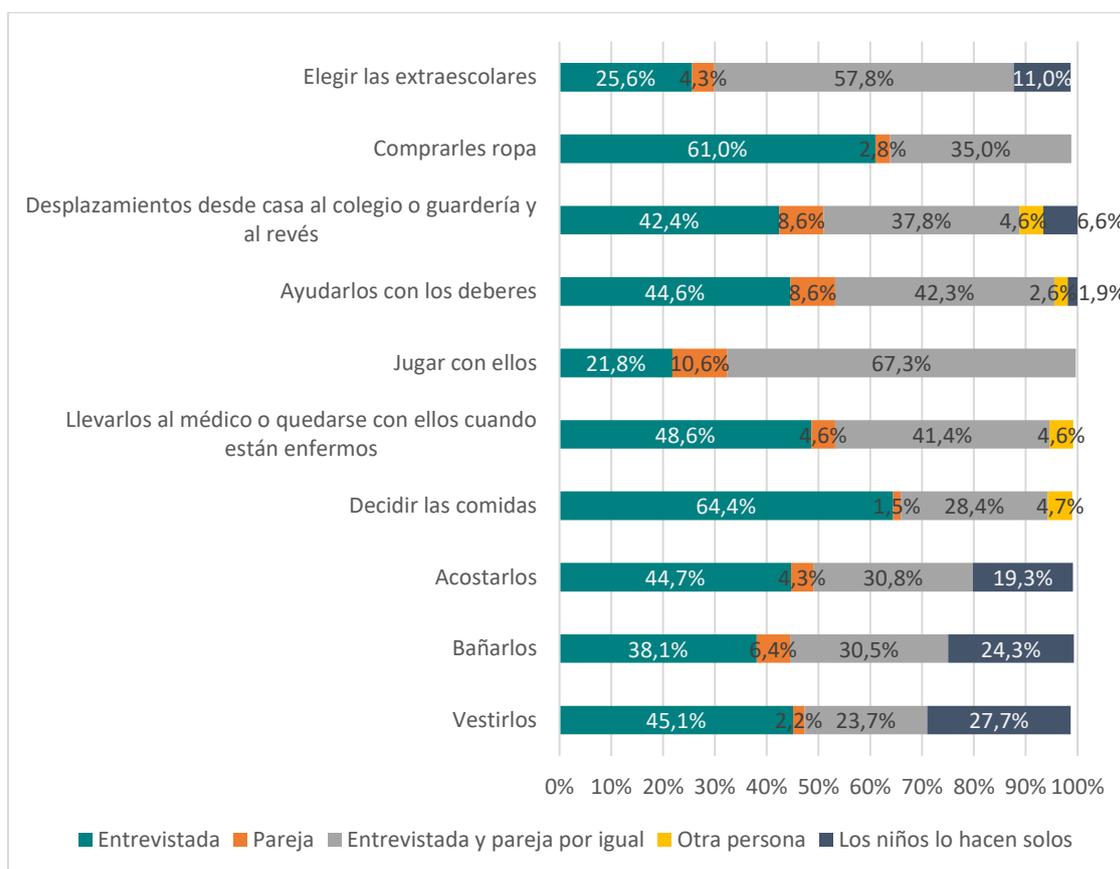
Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

En los hogares aragoneses con hijos menores de 14 años, las principales encargadas de sus cuidados son las madres. Si analizamos cómo se distribuyen las tareas de cuidado en el hogar, según los datos la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018) basados en entrevistas a mujeres, en el 48,6% de los casos son ellas quienes se encargan de llevar a los hijos al médico o de quedarse con ellos cuando están enfermos, frente al 4,6% de los casos en los que lo hace la pareja; mientras que un 41,4% de las parejas se reparten la responsabilidad entre ambos. A la hora de decidir las comidas, en el 64,4% de los casos es la mujer quien tiene esta responsabilidad, frente al 1,5% de los casos en los que lo decide la pareja y el 28,4% de las parejas que se reparten la tarea entre ambos. También son las mujeres las principales encargadas de comprar la ropa de los hijos, haciéndolo en solitario en el 61% de los casos, frente al 2,8% de los casos en los que lo hace la pareja y el 35% en los que lo hacen ambos por igual.

La actividad en la que hay mayor implicación por parte de las parejas de las mujeres entrevistadas es jugar con los hijos, haciéndolo el 10,6% de las parejas, y repartiéndose la tarea en el 67,3% de las ocasiones. A esta tarea, le siguen, por orden de implicación de las parejas, ayudar a los hijos con los deberes (10,6% y

42,3% con responsabilidad compartida) y los desplazamientos desde casa al colegio o guardería y al revés (10,6% y 37,8% con responsabilidad compartida).

Gráfico 32. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la persona que se encarga principalmente de sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 22. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la persona que se encarga principalmente de sus cuidados. Aragón, 2018.

	Total	Entrevistada	Pareja	Entrevistada y pareja por igual	Otra persona	Los niños lo hacen solos
Vestirlos	125.279	56.527	2.722	29.711	.	34.714
Bañarlos	125.279	47.678	7.962	38.185	.	30.393
Acostarlos	125.279	56.050	5.347	38.602	.	24.220
Decidir las comidas	125.279	80.732	1.819	35.510	5.933	.
Llevarlos al médico o quedarse con ellos cuando están enfermos	125.279	60.889	5.710	51.873	5.746	.
Jugar con ellos	125.279	27.302	13.249	84.281	.	.
Ayudarlos con los deberes	125.279	55.828	10.765	52.954	3.308	2.424
Desplazamientos desde casa al colegio o guardería y al revés	125.279	53.144	10.800	47.308	5.767	8.261
Comprarles ropa	125.279	76.395	3.455	43.779	.	.
Elegir las extraescolares	125.279	32.105	5.335	72.358	.	13.823

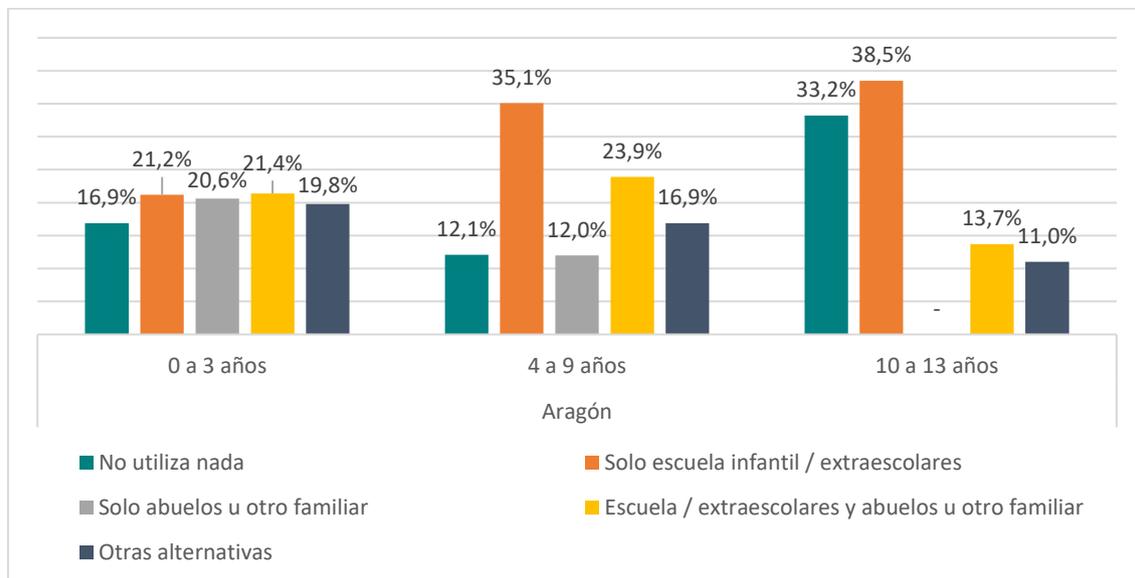
Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

En lo que a la utilización de alternativas para conciliar la vida familiar y laboral se refiere, éstas varían significativamente en función de la edad de los hijos. En el caso de los menores de 0 a 3 años, los principales recursos utilizados para su cuidado son las escuelas infantiles y los abuelos y otros familiares. En este sentido, en el 21,4% de los casos se recurre a ambos recursos conjuntamente, en el 21,2% de los casos solo se utiliza la escuela como alternativa de cuidado y en el 20,6% de los casos se recurre exclusivamente a los abuelos u otros familiares.

En cambio, a partir de los 4 años, los abuelos pierden protagonismo en el cuidado de los niños y las escuelas y las actividades extraescolares adquieren un mayor peso. Entre los 4 y 9 años predomina el uso exclusivo de la escuela infantil y/o clases extraescolares como alternativa de cuidado (35,1%), seguido del uso conjunto de escuela infantil o extraescolares y abuelos u otro familiar

(23,9%). Y entre los 10 a 13 años, mientras que el 38,5% de las familias utilizan las actividades extraescolares como alternativa de cuidado, el 33,2% no utilizan ninguna alternativa de cuidado.

Gráfico 33. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la alternativa que utilizan para sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

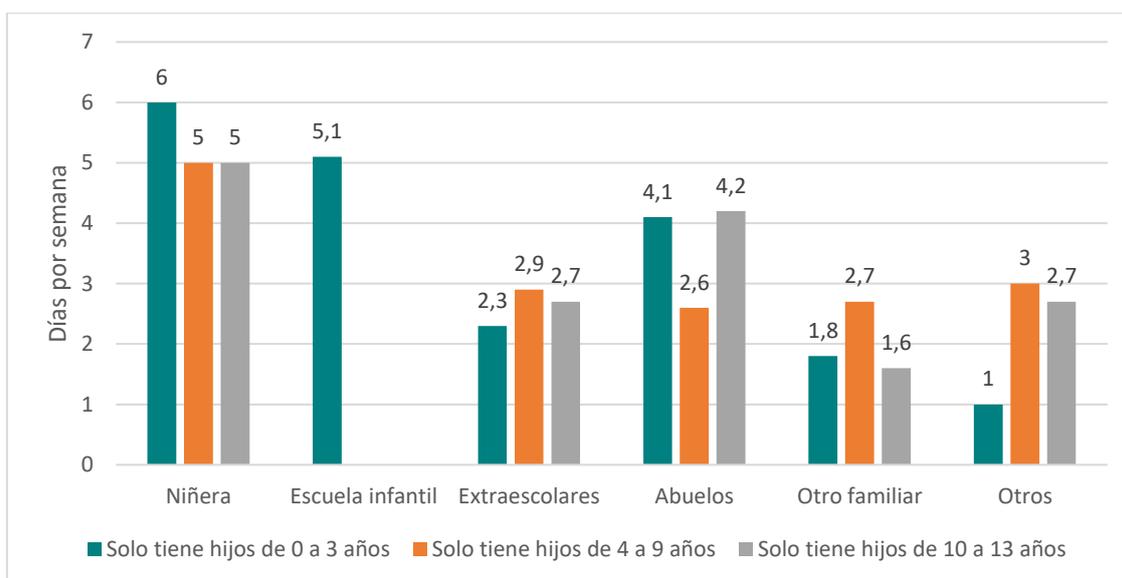
Tabla 23. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la alternativa que utilizan para sus cuidados. Aragón y España, 2018.

	Aragón			España		
	0 a 3 años	4 a 9 años	10 a 13 años	0 a 3 años	4 a 9 años	10 a 13 años
Total	21874	36697	28523	842291	1287962	1158033
	100 %	100 %	96 %	100 %	100 %	100 %
No utiliza nada	3704	4447	9475	139264	215430	326960
	16,9 %	12,1 %	33,2 %	16,5 %	16,7 %	28,2 %
Solo escuela infantil	4644	12874	10988	138638	315529	426339
	21,2 %	35,1 %	38,5 %	16,5 %	24,5 %	36,8 %
Solo abuelos u otro familiar	4516	4405	.	225977	166928	101853
	20,6 %	12,0 %	.	26,8 %	13 %	8,8 %
Escuela infantil y abuelos u otro familiar	4678	8763	3898	193481	392583	191263
	21,4 %	23,9 %	13,7 %	23 %	30,5 %	16,5 %
Otras alternativas	4332	6207	3128	144930	197492	111617
	19,8 %	16,9 %	11 %	17,2 %	15,3 %	9,6 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

A continuación, analizamos la frecuencia semanal (en días) con la que se utilizaban en 2018 en Aragón una serie de alternativas de cuidado por parte de las familias con hijos según la edad de éstos. Entre quienes requieren de los servicios de una niñera para los cuidados, la frecuencia media cuando los hijos tienen entre 0 y 3 años es de 6 días a la semana, mientras que cuando tienen de 4 a 9 y de 10 a 13 años, la frecuencia semanal es de 5 días. En el caso de la escuela infantil de primer ciclo, que tan solo supone un recurso de cuidado para los menores de 0 a 3 años, presenta una frecuencia semanal media de 5,1 días. Le sigue en frecuencia de días el cuidado por parte de los abuelos, que presenta una frecuencia de 4,1 días para los hijos de 0 a 3 años, de 2,6 días para los hijos de 4 a 9 años y de 4,2 días para los hijos de 10 a 13 años. Y después, las extraescolares presentan una frecuencia de uso de 2,3 días para los menores de 0 a 3 años, de 2,9 para los de 4 a 9 años y de 2,7 para los de 10 a 13 años.

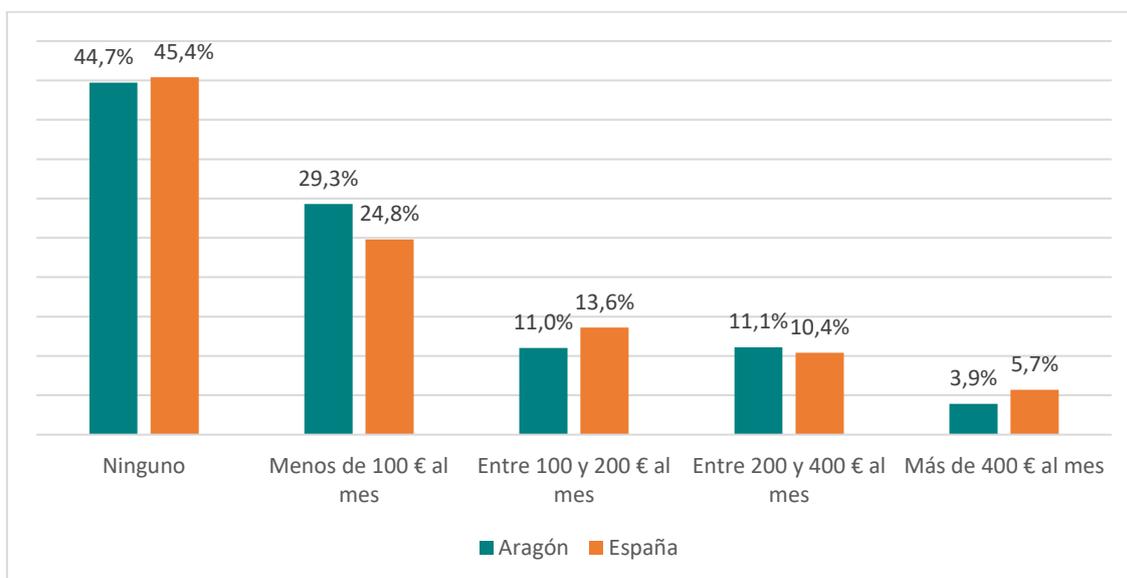
Gráfico 34. Frecuencia semanal (en días) con la que utilizan cada alternativa de cuidados las mujeres con hijos menores de 14 años según el tramo de edad en el que se encuentren sus hijos. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Respecto al gasto mensual en alternativas de cuidados para los hijos menores de 14, en el 44,7% (56.037) de los casos no existen gastos en este concepto, y en el 29,3% (36.679) de los casos el gasto mensual es inferior a 100 €. En el 11% (13.742) de los casos los gastos en alternativas de cuidados para los hijos se encuentran entre 100 y 200 euros al mes, y en el 11,1% (13.951) entre 200 y 400 euros al mes. Solo el 3,9% (4.871) supera los 400 euros al mes en gastos de cuidados a hijos.

Gráfico 35. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según el nivel de gasto mensual de las alternativas para sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

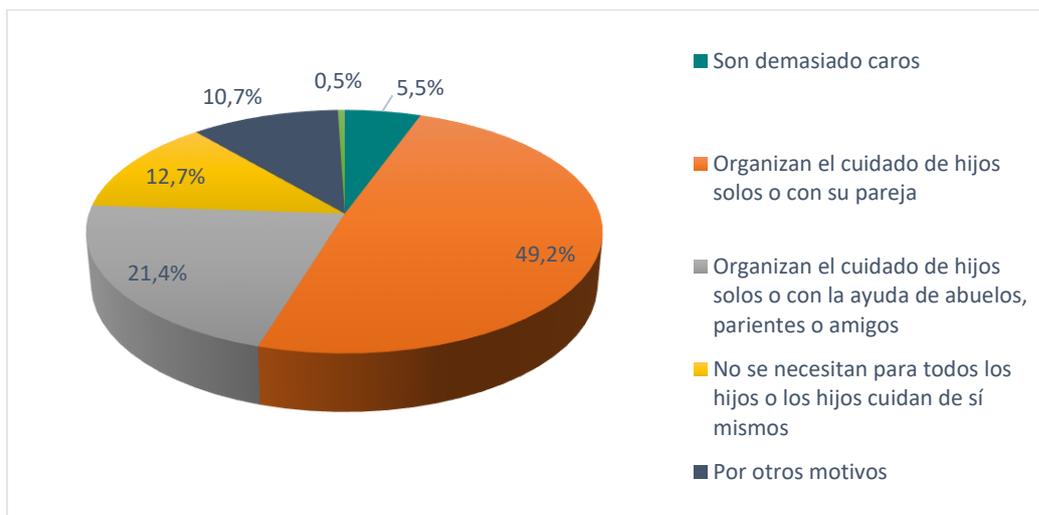
Tabla 24. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según el nivel de gasto mensual de las alternativas para sus cuidados. Aragón y España, 2018.

	Aragón		España	
Total	125.279	100 %	4.532.024	100 %
Ninguno	56.037	44,7 %	2.059.436	45,4 %
Menos de 100 euros al mes	36.679	29,3 %	1.125.969	24,8 %
Entre 100 y 200 euros al mes	13.742	11,0 %	616.361	13,6 %
Entre 200 y 400 euros al mes	13.951	11,1 %	469.976	10,4 %
Más de 400 euros al mes	4.871	3,9 %	260.282	5,7 %
Gasto medio mensual	97,22 €		105,15 €	

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Respecto a los motivos por los que no se recurre a la utilización habitual de servicios para el cuidado de todos los hijos menores de 15 años, el 49,2% de las personas entrevistadas señala como motivo principal el que organizan el cuidado de los hijos en solitario o con su pareja. El segundo motivo es la posibilidad de organizar los cuidados solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos (21,4%). El tercer motivo es no necesitarlo para todos los hijos, o que los hijos cuiden de sí mismos, (12,7%). El 10,7% de las personas encuestadas señalan "otros motivos", que incluyen el hecho de que no hay servicios accesibles o plazas disponibles, la calidad, el tipo de servicios o el horario de apertura no satisface las necesidades del hogar y otros motivos por los que no los necesitan o no les interesan. Y, finalmente, el 5,5% de las personas entrevistadas no recurre habitualmente a este tipo de servicios por ser demasiados caros.

Gráfico 36. Motivo principal de quienes no usan servicios de cuidado para los hijos menores de 15 años de forma habitual. Aragón, 2018.

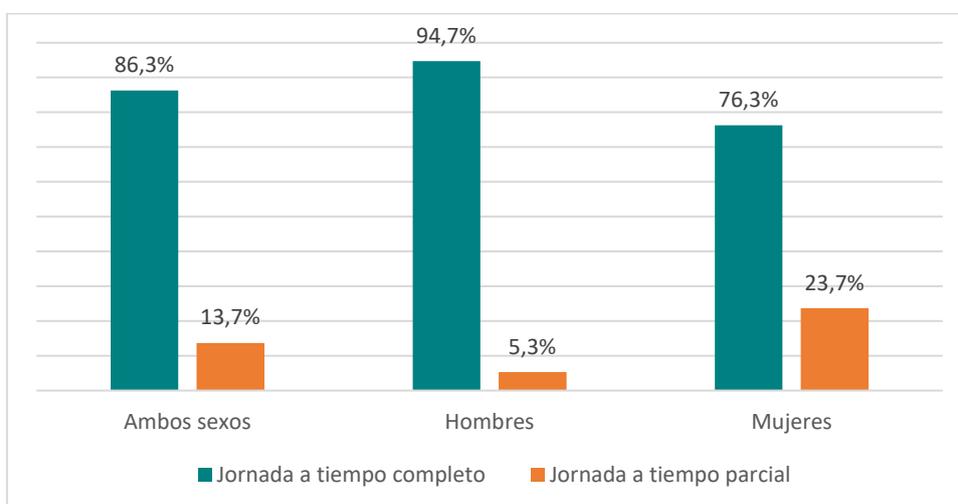


Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral

4.1.3.3 Efectos de las responsabilidades de cuidado sobre el empleo de las mujeres

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE), en el cuarto trimestre de 2024, trabajaban en Aragón unas 624.500 personas, de las cuales, unos 337.300 eran hombres y unas 287.200 eran mujeres. De todas las personas empleadas en Aragón, el 86,3% (538,7 miles) lo estaba a tiempo completo y el 13,7% (85,8 miles) a tiempo parcial. En este sentido, se observa una amplia desigualdad entre hombres y mujeres, pues, mientras que el 5,3% (17,8 miles) de ellos trabajaba a tiempo parcial, en el caso de las mujeres, era el 23,7% (68 miles). Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras con jornada a tiempo parcial, es un 18,4% superior a la de los hombres.

Gráfico 37. Distribución de ocupados por tipo de jornada y sexo. Aragón, 2024 (trimestre 4).



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

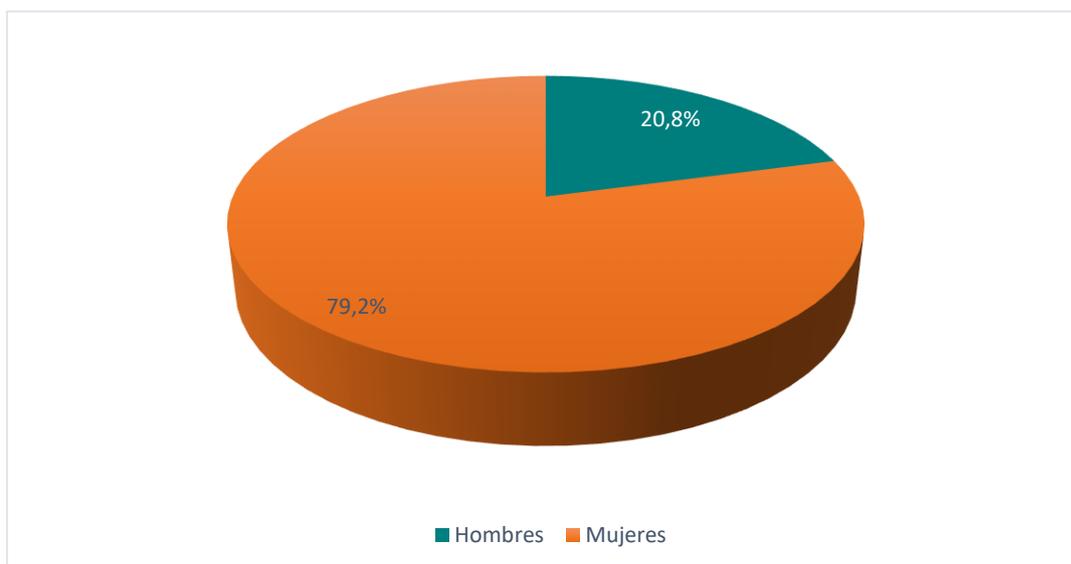
Tabla 25. Ocupados (en miles) por tipo de jornada y sexo. Aragón, 2024 (trimestre 4).

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	624,5	337,3	287,2
Jornada a tiempo completo	538,7	319,5	219,2
Jornada a tiempo parcial	85,8	17,8	68

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

De las 85,8 mil personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, que, como ya hemos señalado, son el 13,7% de la población empleada en Aragón, el 79,2% son mujeres, frente al 20,8% de hombres que trabajan a tiempo parcial. Se observa, por lo tanto, que el empleo a tiempo parcial está profundamente feminizado.

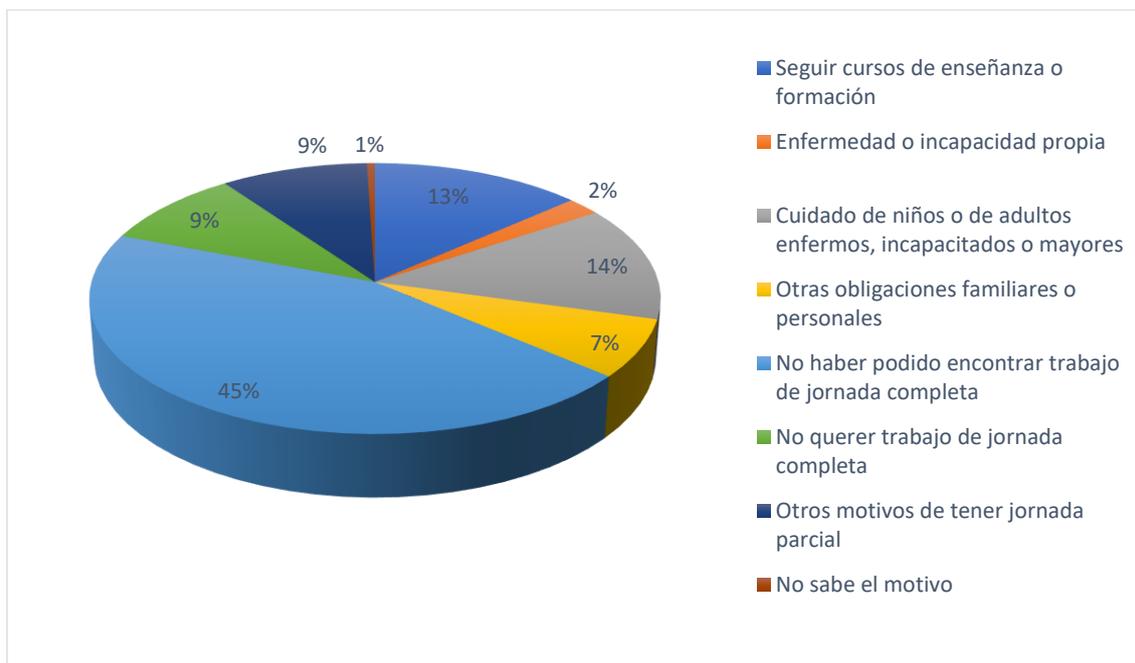
Gráfico 38. Distribución de trabajadores con jornada a tiempo parcial según sexo. Aragón, 2024 (trimestre 4).



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

Si nos centramos en el motivo por el que las personas tienen un empleo a tiempo parcial, observamos que, en la mayoría de los casos (45%) la razón es el no haber encontrado un trabajo de jornada completa, el segundo motivo indicado es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%) y en tercer lugar se encuentra el seguir cursos de enseñanza o formación (13%). No obstante, si contabilizamos juntas a las personas que tienen jornada parcial por cuidados familiares (14%) con las que tienen este tipo de jornada por otras obligaciones familiares o personales (7%), observamos que las personas que trabajan a tiempo parcial por motivos familiares suponen el 21%.

Gráfico 39. Distribución de ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. España, 2024 (trimestre 4).



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

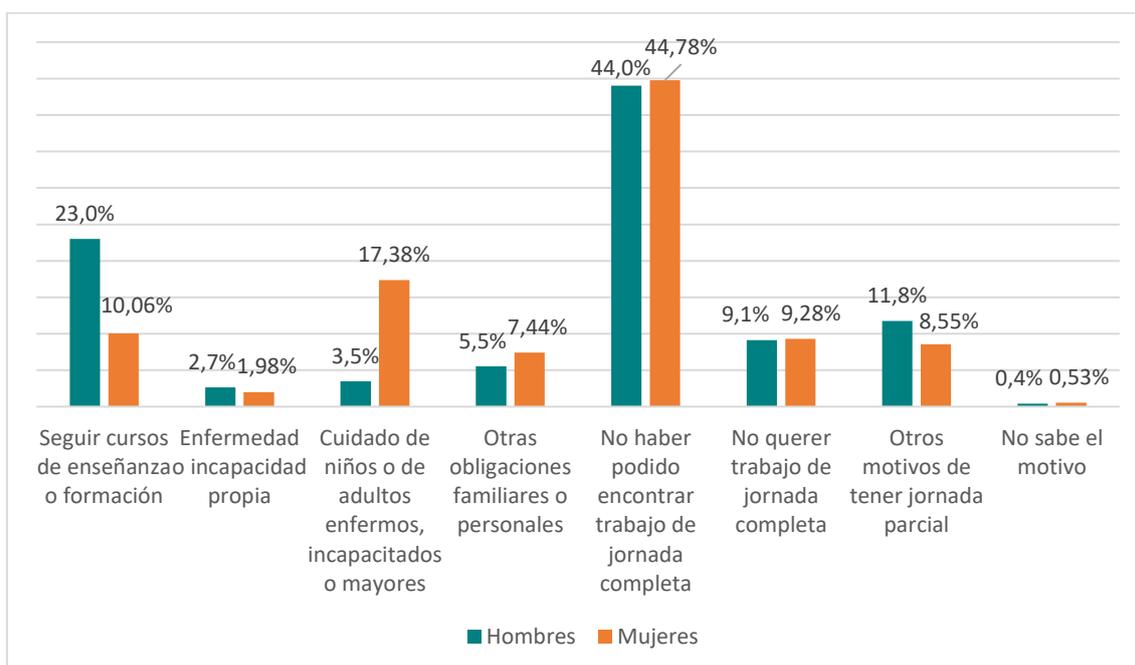
Aunque no disponemos de datos a nivel autonómico, podemos analizar los motivos de quienes trabajan en España a jornada parcial distinguiendo entre sexos. En este sentido, podemos apreciar diferencias significativas entre las razones por la que los hombres y las mujeres tienen este tipo de jornada.

Distinguiendo entre los diferentes motivos para la reducción de jornada por sexo, podemos ver cómo en ambos casos el principal motivo es no haber podido encontrar trabajo de jornada completa, siendo éste el motivo para un 44% de los hombres y para un 44,8% de las mujeres. Pero las principales diferencias se aprecian a partir del segundo motivo, pues si entre los hombres predomina el seguir cursos de enseñanza o formación (23%), entre las mujeres el motivo es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (17,4%). Y si el tercer motivo de la reducción de jornada para los hombres es debido a otros motivos no especificados (11,8%), para las mujeres es seguir cursos de enseñanza o formación (10,1%), seguido muy de cerca por el no querer un empleo de jornada completa (9,3%), voluntad que puede estar condicionada por roles de género en los que el trabajo principal de la unidad familiar (a tiempo completo) se atribuye al hombre, siendo las funciones principales de la mujer las asociadas al mantenimiento del hogar y los cuidados familiares (difícilmente realizables en solitario con una jornada laboral a tiempo completo).

Deteniéndonos en los motivos familiares para trabajar con jornada a tiempo parcial, como ya hemos comentado, para el 17,4% de las trabajadoras con este tipo de jornada, su motivo es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, frente a solo el 3,5% de los hombres que tienen jornada parcial por este motivo, habiendo una diferencia del 13,9%. Lo mismo

sucede con quienes indican como motivo del empleo a tiempo parcial otras obligaciones familiares o personales, pues es la razón para el 7,4% de estas mujeres, frente al 5,5% de los hombres, habiendo en este caso una diferencia del 1,9%. Pero, si, además, agrupamos estos dos motivos bajo otro más amplio, teniendo en cuenta todas las personas que trabajan a tiempo parcial por motivos de cuidados u otras obligaciones familiares, comprobamos que entonces las mujeres con jornada parcial por este motivo son el 24,8%, frente al 9% de los hombres, siendo la diferencia del 15,8%.

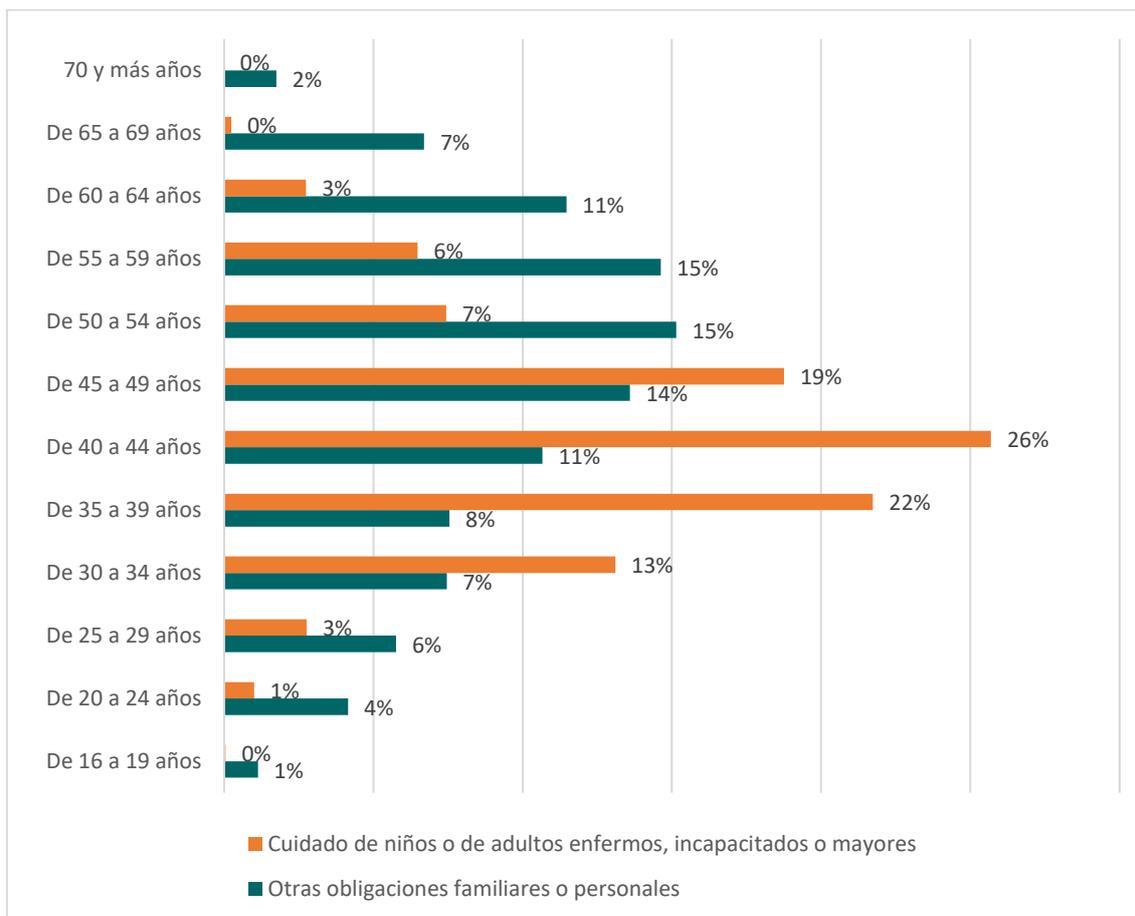
Gráfico 40. Distribución de ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. España, 2024 (trimestre 4).



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

Si analizamos cómo se distribuye el empleo a tiempo parcial debido a obligaciones familiares o de cuidados por grupo de edad en España, observamos que éste se concentra principalmente entre los 35 y 44 años, coincidiendo con las edades en las que mayor número de mujeres tienen hijos menores de 8 años.

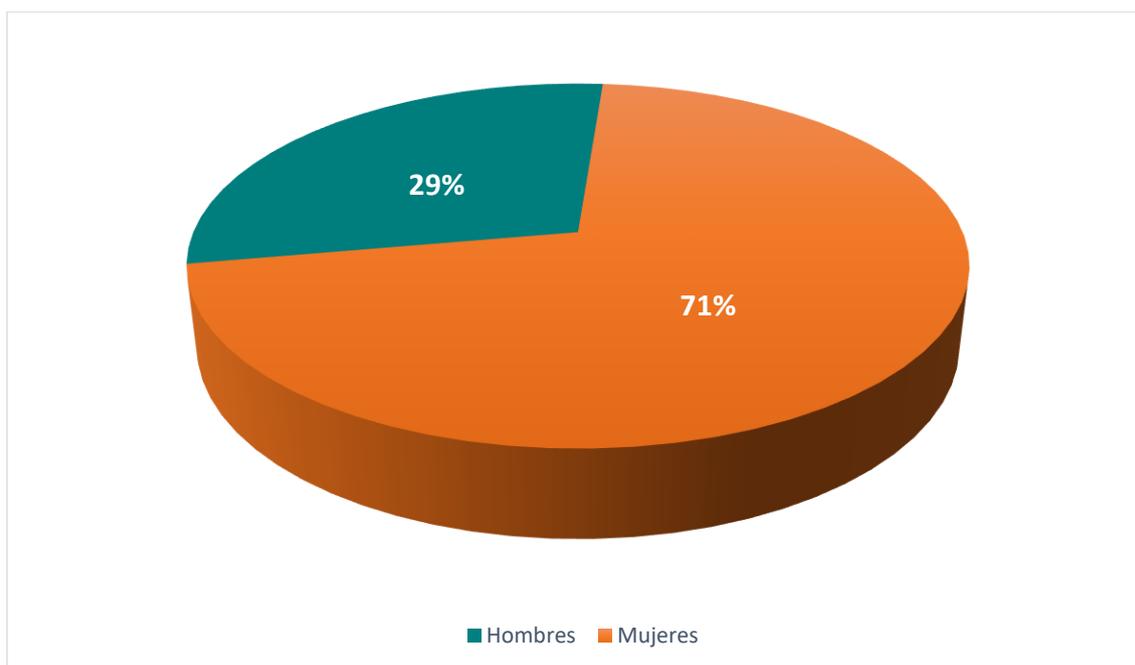
Gráfico 41. Distribución de mujeres ocupadas a tiempo parcial debido a obligaciones familiares o de cuidados por grupo de edad. España, 2024 (trimestre 4).



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

Por otra parte, en 2022, 1.894 personas se acogieron a una excedencia por cuidado familiar en Aragón. El 71% (1.351) de estas excedencias fueran percibidas por mujeres, frente al 29% (543) percibidas por hombres. Se observa, por lo tanto, una fuerte feminización en el empleo de excedencias laborales por cuidado de familiares.

Gráfico 42. Distribución de excedencias por cuidado familiar según sexo del perceptor. Aragón, 2022.



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tabla 26. Excedencias por cuidado familiar según sexo del perceptor. España, Aragón y provincias, 2022.

	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres
España	47.455	33.290	14.165
Aragón	1.894	1.351	543
Huesca	269	193	76
Teruel	193	140	53
Zaragoza	1.432	1.018	414

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tabla 27. Personas entre 18 y 64 años según hayan dejado de trabajar o no durante al menos un mes seguido por cuidado de hijos. Aragón y España, 2018.

	Sí	No, aunque está o ha estado ocupado y tiene hijos	No, no trabajó nunca (*)	No sabe/No contesta
Aragón	32,7 %	65,4 %	1,6 %	0,4 %
España	28,1 %	68,1 %	2,6 %	1,2 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 28. Personas entre 18 y 64 años según hayan o no dejado de trabajar, o hayan o no reducido la jornada laboral durante al menos un mes seguido, para cuidar de familiares dependientes. Aragón y España, 2018.

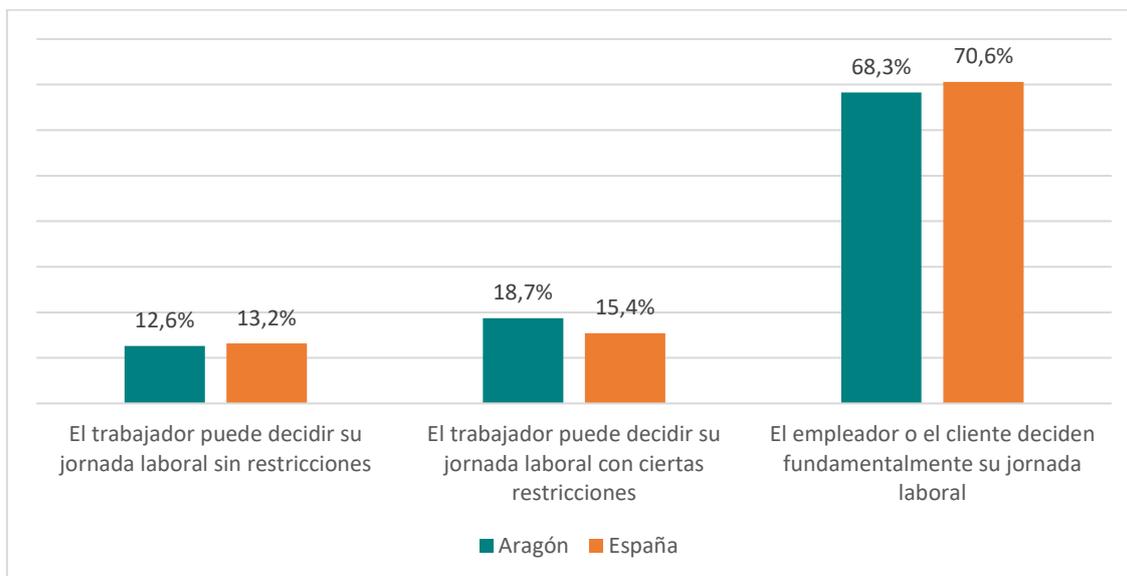
	Aragón		España	
	Personas (en miles)	%	Personas (en miles)	%
Total	753,1	100 %	27.032,1	100 %
Dejó de trabajar o redujo el tiempo de trabajo	38,0	5 %	1.276,1	4,7 %
Ni dejó de trabajar ni redujo el tiempo de trabajo	295,2	39,2 %	10.744,0	39,8 %
Nunca tuvo que cuidar de familiares dependientes	417,6	55,5 %	14.871,2	55 %
No sabe/No contesta	2,2	0,3 %	140,8	0,5 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

4.1.3.4 Recursos de conciliación en el ámbito laboral

Una de las principales medidas que pueden ofrecer las empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores es la flexibilidad en los horarios de inicio y fin de la jornada laboral. Según reflejan los datos del módulo especial sobre organización y duración de la jornada laboral de la Encuesta de Población Activa de 2019, el 31,3% (183,8 miles) de trabajadores de Aragón contaba con la posibilidad de decidir su jornada laboral, frente al 68,3% (401,5 miles) de trabajadores que no contaban con flexibilidad, pues es el empleador o el cliente quien decide fundamentalmente su jornada laboral. Entre quienes contaban con estas facilidades, el 12,6% (74 mil) podía decidir su jornada laboral sin restricciones y el 18,7% (109,8 miles) podía hacerlo con ciertas restricciones.

Gráfico 43. Ocupados según la forma en que se determina el inicio y el final de su jornada laboral en su empleo principal. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

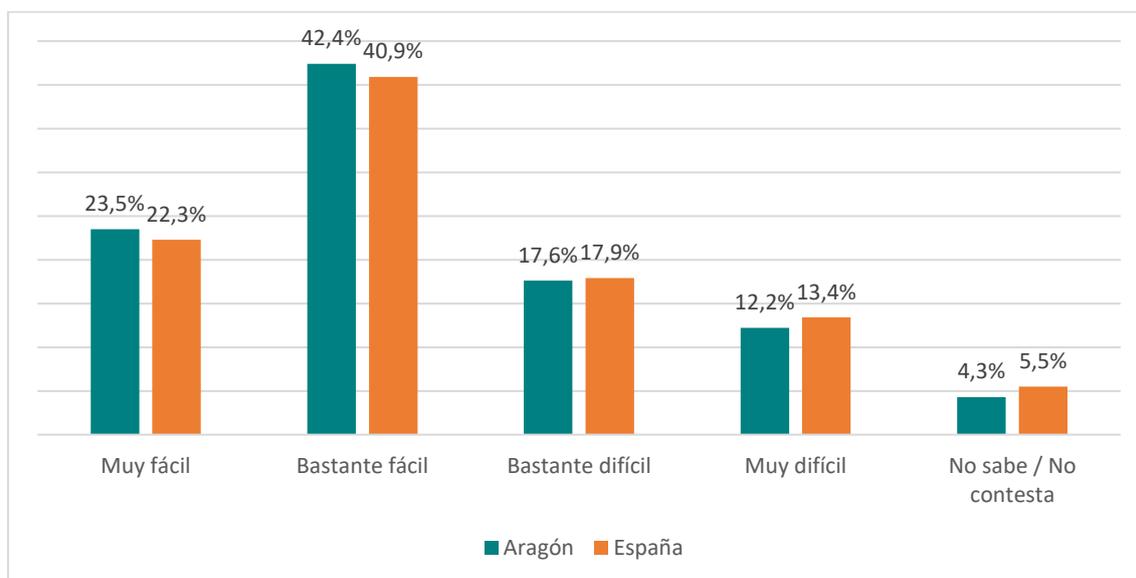
Tabla 29. Ocupados según la forma en que se determina el inicio y el final de su jornada laboral en su empleo principal. Aragón y España, 2019.

	Aragón		España	
	Ocupados (en miles)	%	Ocupados (en miles)	%
Total	587,6	100 %	19.779,3	100 %
El trabajador puede decidir su jornada laboral sin restricciones	74,0	12,6 %	2.612,4	13,2 %
El trabajador puede decidir su jornada laboral con ciertas restricciones	109,8	18,7 %	3.044,7	15,4 %
El empleador o el cliente deciden fundamentalmente su jornada laboral	401,5	68,3 %	13.968,9	70,6 %
No sabe/No contesta	2,3	0,4 %	153,4	0,8 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Por otra parte, los trabajadores cuentan con mayores facilidades para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite, pues el 65,9% (338,4 miles) de trabajadores de Aragón tenía facilidades para hacerlo. De éstos, el 42,4% (217,6 miles) lo tenía bastante fácil, y el 23,5% (120,8 miles) lo tenía muy fácil. Por el contrario, el 29,8% (153 mil) tenía dificultades para coger horas libres, teniéndolo el 17,6% (90,5 miles) bastante difícil y el 12,2% (62,5 miles) muy difícil.

Gráfico 44. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

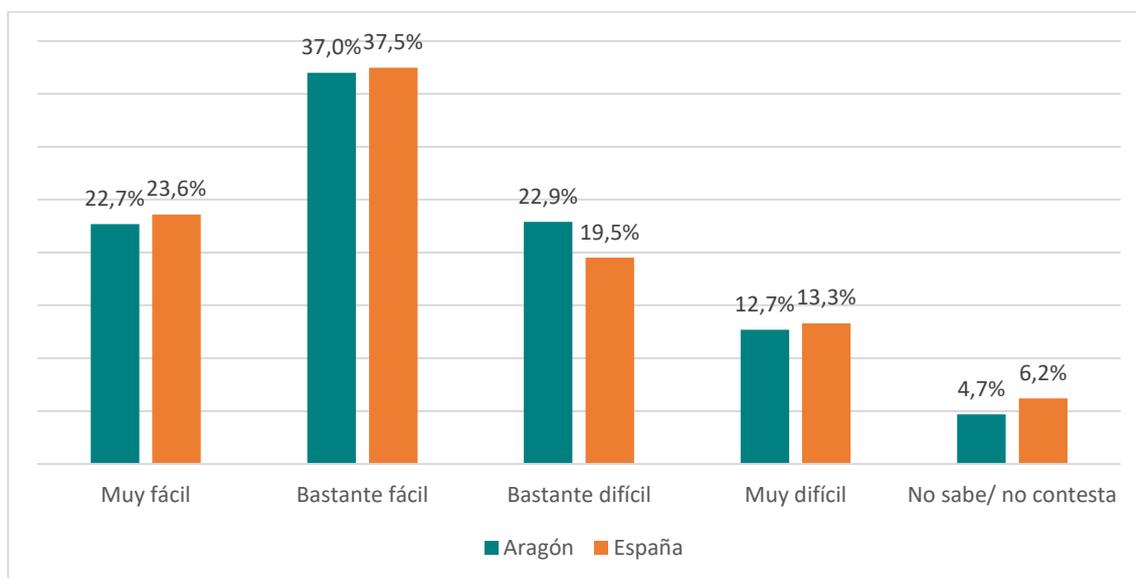
Tabla 30. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite. Aragón y España, 2019.

	Aragón		España	
	Ocupados (en miles)	%	Ocupados (en miles)	%
Total	513,6	100 %	17.167,0	100 %
Muy fácil	120,8	23,5 %	3.830,9	22,3 %
Bastante fácil	217,6	42,4 %	7.017,6	40,9 %
Bastante difícil	90,5	17,6 %	3.077,1	17,9 %
Muy difícil	62,5	12,2 %	2.299,8	13,4 %
No sabe / No contesta	22,2	4,3 %	941,5	5,5 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Si nos centramos en la posibilidad de coger uno o dos días libres con tres días laborables de antelación, el 59,7% (348,7 miles) tiene facilidades para hacerlo, frente al 35,6% (209,2 miles) que lo tiene difícil. Entre los primeros, el 22,7% (133,1 miles) lo tiene muy fácil y el 37% (217,6 miles) bastante fácil. Entre los segundos, el 22,9% (134,8 miles) lo tiene bastante difícil y el 12,7% (74,4 miles) muy difícil.

Gráfico 45. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal uno o dos días libres con tres días laborables de antelación. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

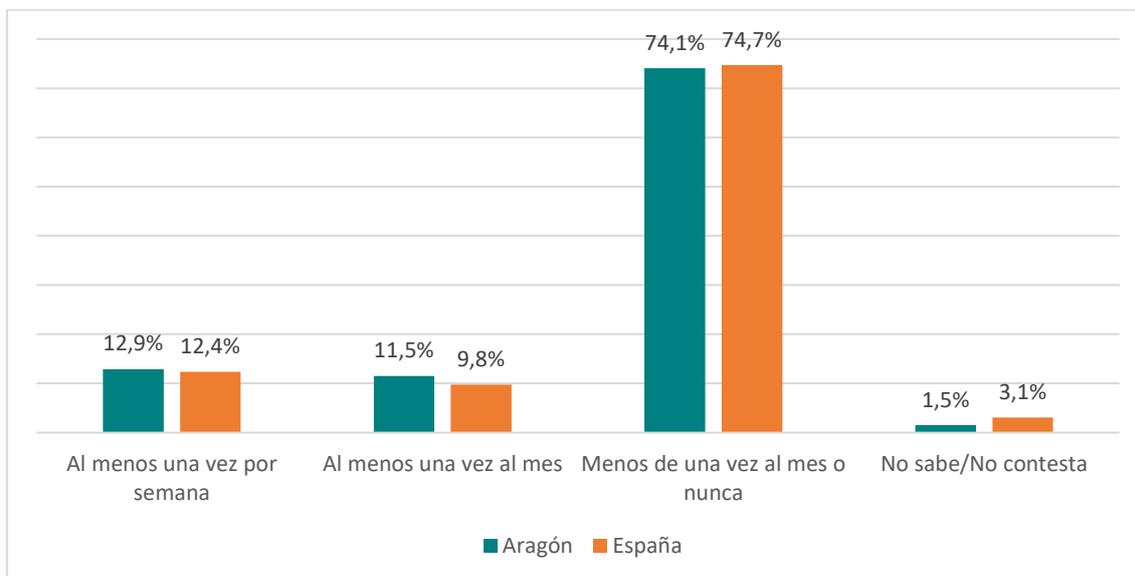
Tabla 31. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal uno o dos días libres con tres días laborables de antelación. Aragón y España, 2019.

	Aragón		España	
	Ocupados (en miles)	%	Ocupados (en miles)	%
Total	587,6	100 %	19.779,3	100 %
Muy fácil	133,1	22,7 %	4.663,3	23,6 %
Bastante fácil	217,6	37 %	7.411,6	37,5 %
Bastante difícil	134,8	22,9 %	3.850,9	19,5 %
Muy difícil	74,4	12,7 %	2.620,1	13,3 %
No sabe / No contesta	27,6	4,7 %	1.233,4	6,2 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Por otra parte, respecto a la frecuencia con la que los trabajadores deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario, esta situación suele ser poco frecuente. Entre los trabajadores de Aragón, el 74,1% (435,3 miles) debe hacerlo menos de una vez o nunca, el 11,5% (67,3 miles) debe hacerlo al menos una vez al mes y el 12,9% (75,9 miles) lo debe hacer al menos una vez por semana.

Gráfico 46. Ocupados según la frecuencia con la que deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

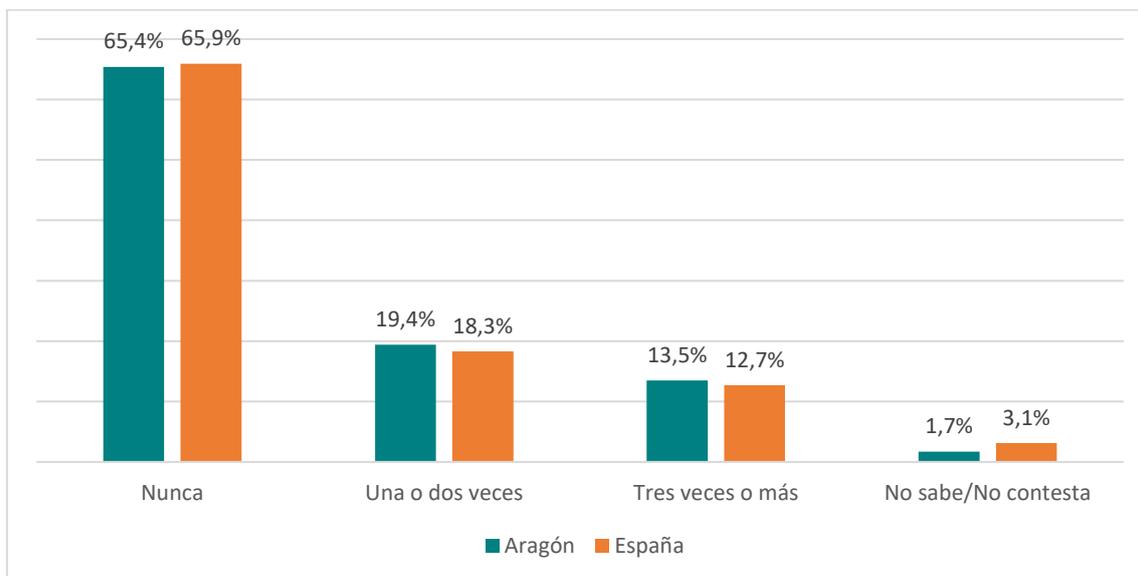
Tabla 32. Ocupados según la frecuencia con la que deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario. Aragón y España, 2019.

	Aragón			España		
	ocupados (en miles)	(en %)	%	ocupados (en miles)	(en %)	%
Total	587,6		100 %	19.779,3		100 %
Al menos una vez por semana	75,9		12,9 %	2.454,8		12,4 %
Al menos una vez al mes	67,3		11,5 %	1.938,2		9,8 %
Menos de una vez al mes o nunca	435,3		74,1 %	14.778,4		74,7 %
No sabe/No contesta	9,1		1,5 %	608,0		3,1 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Si nos centramos en la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses, al 65,4% (384,3 miles) de trabajadores de Aragón no le contactaron, al 19,4% (114,1 miles) le contactaron una dos veces y al 13,5% (79,1 miles) le contactaron tres veces o más.

Gráfico 47. Ocupados según la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

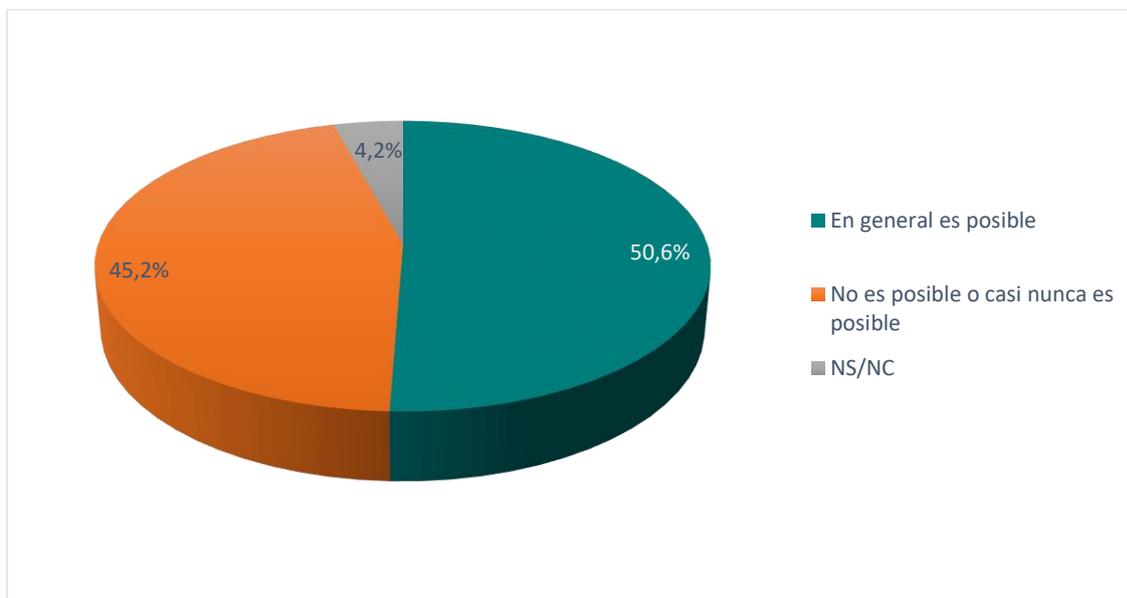
Tabla 33. Ocupados según la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses. Aragón y España, 2019.

	Aragón		España	
	ocupados (en miles)	%	ocupados (en miles)	%
Total	587,6	100 %	19.779,3	100 %
Nunca	384,3	65,4 %	13.032,3	65,9 %
Una o dos veces	114,1	19,4 %	3.624,5	18,3 %
Tres veces o más	79,1	13,5 %	2.518,2	12,7 %
No sabe/No contesta	10,0	1,7 %	604,4	3,1 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Centrándonos ahora más específicamente en las personas asalariadas con responsabilidades de cuidado, según los datos del módulo sobre conciliación entre vida familiar y laboral de la Encuesta de Población Activa de 2018, el 50,6% (94,3 miles) de estas personas podía modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado en Aragón.

Gráfico 48. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

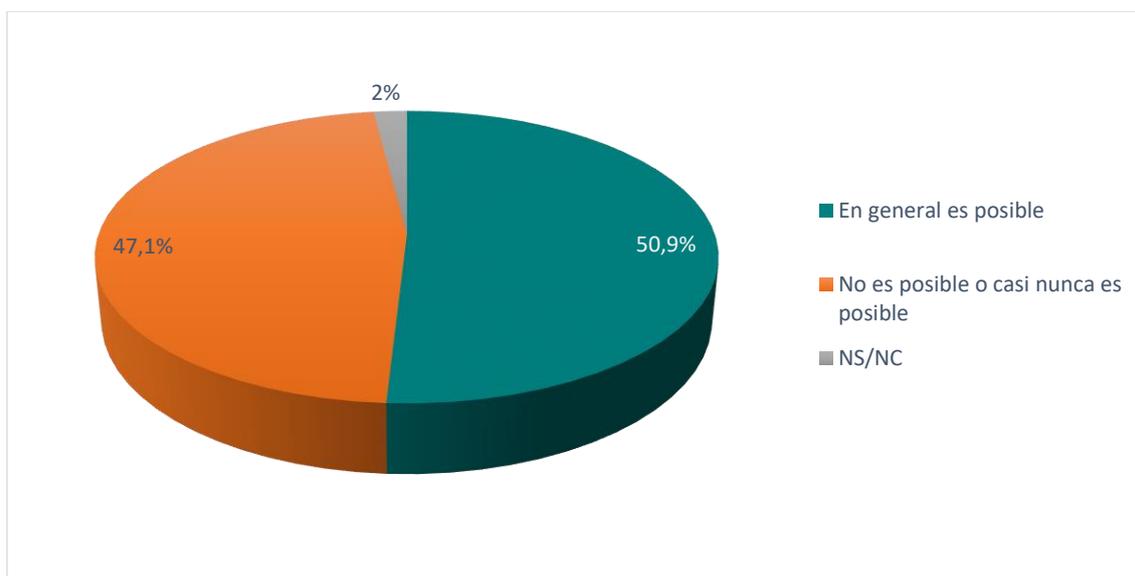
Tabla 34. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado. Aragón y España, 2018.

	Aragón		España	
	Asalariados (en miles)	%	Asalariados (en miles)	%
Total	186,5	100 %	6.270,8	100 %
En general es posible	94,3	50,6 %	2.876,0	45,9 %
No es posible o casi nunca es posible	84,3	45,2 %	3.107,4	49,6 %
No sabe/No contesta	7,8	4,2 %	287,3	4,6 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

En cuanto a la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que se pueda disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades, en 2018, el 50,9% (94,9 miles) de personas asalariadas con responsabilidades de cuidado contaba con esa posibilidad en Aragón.

Gráfico 49. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que puedan disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 35. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que puedan disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades. Aragón y España, 2018.

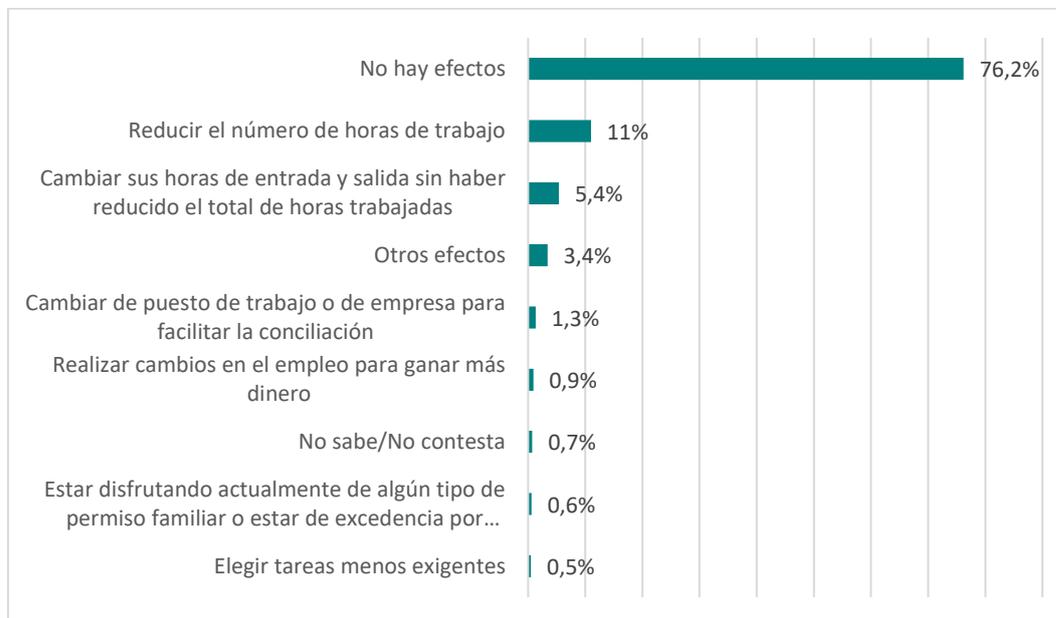
	Aragón		España	
	Asalariados (en miles)	%	Asalariados (en miles)	%
Total	186,5	100 %	6.270,8	100 %
En general es posible	94,9	50,9 %	2.986,6	47,6 %
No es posible o casi nunca es posible	87,8	47,1 %	3.014,9	48,1 %
No sabe/No contesta	3,7	2 %	269,3	4,3 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Finalmente, si analizamos los principales efectos que el cuidado de hijos tiene sobre el empleo, como observamos en el gráfico 50, para el 76,2% de trabajadores con hijos en España el cuidado de los hijos no tiene efectos sobre el empleo. Sin embargo, si distinguimos entre sexos, podemos comprobar en el gráfico 51 que, mientras que para el 85,2% de los hombres no hay efectos, el porcentaje de mujeres que no tiene efectos sobre el empleo por cuidar de los hijos, se reduce a 62,5%, o sea, son un 22,7% menos que hombres. Lo mismo sucede con la reducción del número de horas de trabajo para cuidar de hijos,

pues si el porcentaje de trabajadores con hijos que toman esta medida es del 11%, entre los hombres lo hacen el 3,1% frente al 20,6% de las mujeres, habiendo una diferencia del 17,5% entre ambos sexos.

Gráfico 50. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años. España, 2018.



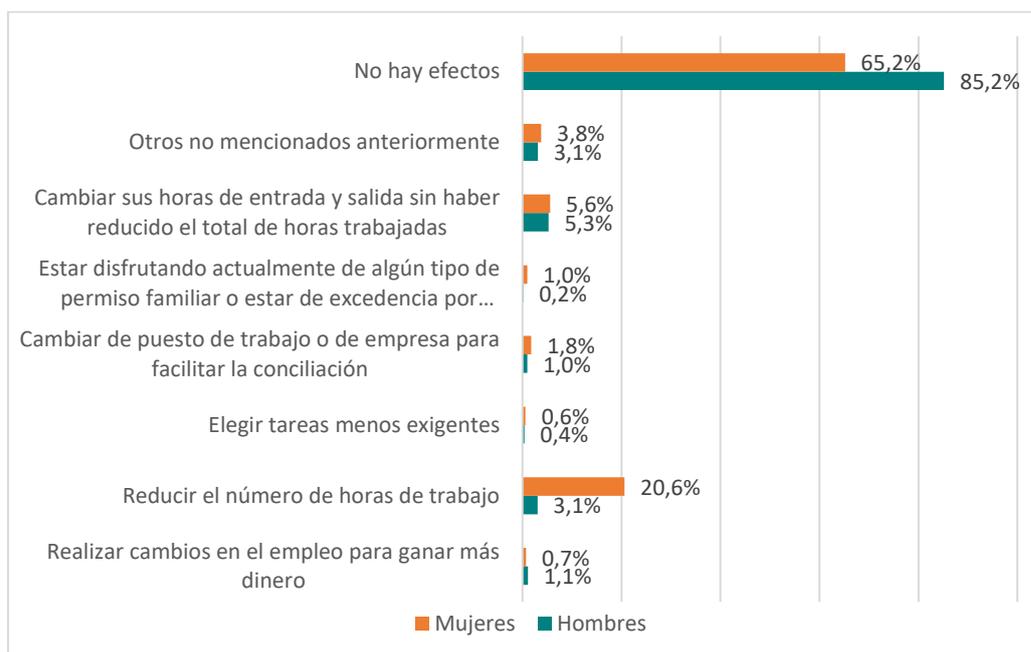
Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 36. Distribución por sexo del principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años. España, 2018.

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
No hay efectos	61,5 %	38,5 %	100 %
Reducir el número de horas de trabajo	15,3 %	84,7 %	100 %
Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas	53,6 %	46,4 %	100 %
Otros efectos	50,3 %	49,7 %	100 %
Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación	40,5 %	59,5 %	100 %
Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero	65,8 %	34,2 %	100 %
No sabe/No contesta	53,3 %	46,7 %	100 %
Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos	17,8 %	82,2 %	100 %
Elegir tareas menos exigentes	45 %	55 %	100 %

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Gráfico 51. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años según sexo. España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

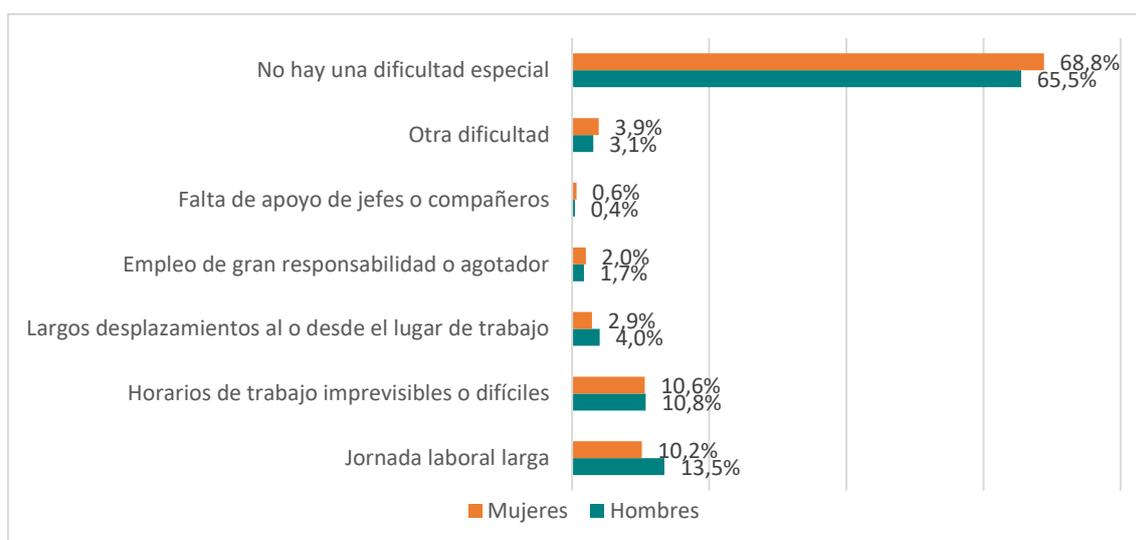
Tabla 37. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años según sexo. España, 2018.

	Total	Hombres	Mujeres
No hay efectos	76,2 %	85,2 %	65,2 %
Reducir el número de horas de trabajo	11 %	3,1 %	20,6 %
Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas	5,4 %	5,3 %	5,6 %
Otros efectos	3,4 %	3,1 %	3,8 %
Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación	1,3 %	1 %	1,8 %
Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero	0,9 %	1,1 %	0,7 %
No sabe/No contesta	0,7 %	0,7 %	0,7 %
Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos	0,6 %	0,2 %	1 %
Elegir tareas menos exigentes	0,5 %	0,4 %	0,6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Y respecto a las principales características de empleo que dificultan la conciliación la vida familiar, el 67% de trabajadores con hijos en España no tienen dificultades especiales. En cambio, entre quienes sí las tienen, predomina el tener una jornada laboral larga, siendo el principal problema para el 12% de trabajadores con hijos. En este caso, predominan las jornadas laborales largas de los hombres, siendo un problema para el 13,5% de ellos frente al 10,2% de ellas. Y la segunda dificultad considerable son los horarios de trabajo imprevisibles o difíciles, que suponen un problema para la conciliación del 10,7% de trabajadores de España.

Gráfico 52. Principal característica del empleo que dificulta la conciliación con la vida familiar según sexo. España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 38. Principal característica del empleo que dificulta la conciliación con la vida familiar según sexo. España, 2018.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No hay una dificultad especial	68,8 %	65,5 %	67 %
Otra dificultad	3,9 %	3,1 %	3,5 %
Falta de apoyo de jefes o compañeros	0,6 %	0,4 %	0,5 %
Empleo de gran responsabilidad o agotador	2 %	4 %	1,9 %
Largos desplazamientos al/desde el lugar de trabajo	2,9 %	4 %	3,5 %
Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles	10,6 %	10,8 %	10,7 %
Jornada laboral larga	10,2 %	34,2 %	12 %

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

4.1.4 Conclusiones generales

El análisis de las fuentes estadísticas secundarias pone de relieve una serie de retos estructurales que condicionan significativamente la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral en Aragón. Estos desafíos afectan de forma especialmente intensa a las mujeres, a los hogares encabezados por una única persona adulta y a las familias con menores recursos económicos.

1. **Desigualdad de género en los cuidados** La distribución del tiempo dedicado a las tareas de cuidado sigue mostrando una marcada asimetría por razón de género. Los datos indican que, en la mayoría de los hogares, las mujeres siguen asumiendo en solitario la atención a hijos e hijas, así como la toma de decisiones cotidianas relacionadas con la crianza y el bienestar familiar. Esta realidad tiene también consecuencias laborales: una proporción significativamente mayor de mujeres trabaja a tiempo parcial, lo que limita su desarrollo profesional y autonomía económica.
2. **Rigidez en los tiempos laborales.** El modelo de organización del trabajo imperante presenta limitaciones para una conciliación efectiva. Más de dos tercios de las personas ocupadas no pueden decidir sobre su propio horario, lo que dificulta la gestión del tiempo en contextos familiares diversos. Si bien existen algunos márgenes de flexibilidad, estos no resultan suficientes para atender las necesidades de cuidado de forma equitativa.
3. **Impacto del cuidado en las trayectorias profesionales.** La dedicación a tareas de cuidado sigue condicionando las trayectorias laborales, especialmente de las mujeres. Una proporción importante de ellas ha interrumpido o modificado su actividad profesional para atender responsabilidades familiares. Del mismo modo, la mayoría de las excedencias por cuidado siguen siendo solicitadas por mujeres, lo que refleja una corresponsabilidad aún incipiente.
4. **Desigualdad económica y barreras de acceso.** El acceso a servicios y recursos de conciliación se ve condicionado por la situación económica de los hogares. Algunas familias, especialmente aquellas con menores ingresos o encabezadas por una sola persona adulta, encuentran dificultades para costear servicios de apoyo, lo que limita su capacidad para organizar el cuidado en condiciones adecuadas.
5. **Diversidad familiar y vulnerabilidad específica.** Los hogares monoparentales representan una parte significativa de los hogares con hijos e hijas en Aragón y enfrentan desafíos específicos relacionados con la gestión del tiempo, el acceso a recursos y la estabilidad económica. Esta situación refuerza la necesidad de adaptar las políticas públicas a la diversidad de estructuras familiares, asegurando condiciones de equidad.

6. **Fecundidad y conciliación.** Las dificultades para conciliar influyen de forma directa en las decisiones reproductivas. Una parte importante de las mujeres expresa haber tenido menos hijos de los deseados debido a razones laborales y de conciliación, lo que señala una brecha entre expectativas personales y condiciones estructurales. Este fenómeno está relacionado con el retraso en la maternidad y con una tendencia sostenida de baja fecundidad.
7. **Transformaciones demográficas y sistema de cuidados.** El progresivo envejecimiento de la población y la disminución de la natalidad plantean importantes retos para el futuro del sistema de bienestar. La creciente demanda de cuidados requiere reforzar la infraestructura pública y avanzar hacia un modelo que no descansa exclusivamente en las familias, sino que distribuya esta responsabilidad de forma corresponsable y sostenible.

En conjunto, los datos disponibles subrayan la urgencia de avanzar hacia un modelo de conciliación corresponsable que ponga en el centro el bienestar de las personas y el reconocimiento del cuidado como un pilar del desarrollo social. Abordar estos retos desde una perspectiva integral permitirá diseñar políticas públicas más eficaces, inclusivas y ajustadas a la diversidad de realidades familiares presentes en Aragón.

4.2. Características del tejido empresarial en Aragón en relación a la conciliación

Con el fin de diseñar una estrategia de conciliación y corresponsabilidad que responda a las necesidades del territorio y a las características de los actores que forman parte de este contexto, en este capítulo se lleva a cabo una descripción del tejido empresarial en Aragón, como parte directamente implicada y de las medidas y actuaciones que actualmente están implementando para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en sus organizaciones.

Como cada año, el último Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 publicado por Consejo Económico y Social de Aragón CESA, destaca la escasa dimensión empresarial como una de las principales características estructurales de la economía aragonesa, de la misma manera que sucede en todo el tejido productivo español⁹.

El número de empresas activas con sede social en Aragón a 1 de enero de 2022 ascendió a 89.376, un 0,9% más que en el año 2021 (1,9% España), según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que representa una instantánea parcial del tejido empresarial.

El análisis del tamaño de estas empresas por número de asalariados muestra cómo el tejido empresarial aragonés, muy similar al de España, está formado mayoritariamente por pymes, siendo las grandes empresas, tan solo un 0,1% del total.

Dentro de las pymes, las más numerosas son las microempresas con menos de 10 asalariados (95,2%), que se distribuyen entre las empresas sin asalariados (54,0%) y las empresas que tienen de 1 a 9 asalariados (41,3%). Las pequeñas, entre 10 y 49 asalariados, y las medianas, entre 50 y 249 asalariados, representan el 3,9% y 0,7% respectivamente.

Tabla 39. Tamaño y peso de las empresas en Aragón.2022

	Aragón		España	Diferencia
	Número	Peso	Peso	Aragón-España
PYME (0-249 asalariados)	89.266	99,9%	99,9%	0,0 %
PYME (Sin asalariados)	48.235	54,0%	56,6%	-2,6 %
PYME (1-249 asalariados)	41.031	45,9%	43,2%	2,7 %
Microempresas (1-9)	36.890	41,3%	39,1%	2,2 %
Pequeñas (10-49)	3.523	3,9%	3,6%	0,4 %

⁹ Según el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, el tejido productivo español sigue caracterizándose por el elevado peso de las microempresas y autónomos, con una menor productividad y menores márgenes de ajuste ante cambios en los mercados, siendo especialmente afectados por la crisis derivada del COVID-19. Fuente: Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 publicado por el Consejo Económico y Social de Aragón CESA.

Medianas (50-249)	618	0,7%	0,6%	0,1%
GRANDES (+250 asalariados)	110	0,1%	0,1%	0,0%
TOTAL	89.376	100%	100%	

Fuente: Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 (CESA)

Tabla 40. Empresas por número de asalariados - Aragón y España (2023)

Categoría	Aragón 2023	Aragón 2022	Δ 2023/2022 Aragón (%)	Δ 2023/2022 España (%)
Pymes (0-249 asalariados)	83.837	89.266	-6,1%	-6,5%
Pymes (sin asalariados)	43.013	48.235	-10,8%	-11,5%
Pymes (1-249 asalariados)	40.824	41.031	-0,5%	0,0%
Microempresas (1-9 asalariados)	36.853	36.890	-0,8%	-0,4%
Pequeñas (10-49 asalariados)	3.644	3.523	3,4%	4,0%
Medianas (50-249 asalariados)	597	618	-3,4%	1,6%
Grandes (≥250 asalariados)	116	110	5,5%	3,0%
TOTAL	83.953	89.376	-6,1%	-6,5%

Fuente: Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2023 (CESA)

En 2023 la reducida dimensión empresarial sigue siendo una debilidad estructural de la economía aragonesa, al igual que en España y Europa. Las pymes (empresas de 0 a 249 asalariados) representan la gran mayoría del tejido empresarial en Aragón, mientras que las grandes empresas apenas suponen el 0,1% del total (0,2% en España). Dentro de las pymes, predominan las microempresas, que constituyen el 95%: un 51% sin asalariados y un 44% con asalariados. Las pequeñas y medianas empresas tienen un peso mucho menor (4,3% y 0,7%, respectivamente). Esta estructura es similar a la del conjunto del país, con un mayor porcentaje de pymes sin asalariados (54%) y un menor peso de microempresas con asalariados (42%).

En 2023, las pymes sin asalariados descendieron casi un 11% respecto al año anterior, mientras que las pymes con asalariados se mantuvieron estables, replicando la tendencia nacional. Dentro de estas últimas, las pequeñas empresas crecieron un 3,4%, mientras que las medianas bajaron en la misma proporción. Por su parte, las grandes empresas aumentaron un 5,5% en Aragón, por encima del crecimiento medio en España.

Tal como nos han señalado los agentes sociales participantes en el estudio, la conciliación entre el trabajo y la vida personal es un desafío y especialmente significativo en la gestión de las pequeñas empresas, pero también es crucial para garantizar el bienestar de los empleados y mantener un ambiente de trabajo saludable, las dificultades más comunes que manifiestan tener son:

- Falta de Recursos: Las pequeñas empresas a menudo tienen recursos financieros y humanos limitados, lo que dificulta la implementación de políticas de conciliación laboral.
- Funciones multifuncionales: En entornos pequeños, los trabajadores a menudo tienen roles multifuncionales y responsabilidades diversas, pudiendo suponer una mayor presión para cumplir con las demandas laborales, dificultando la separación clara entre el trabajo y la vida personal.
- Flexibilidad limitada: Algunas pequeñas empresas pueden tener políticas de flexibilidad laboral más limitadas debido a la necesidad de cubrir roles específicos, lo que puede hacer que sea difícil más difícil ajustar sus horarios de trabajo según las necesidades personales.
- Cultura laboral: La cultura laboral en algunas pequeñas empresas puede enfatizar la dedicación total al trabajo, lo que puede generar dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, debido frecuentemente a la alta dependencia de ciertos empleados para funciones clave.
- Comunicación informal: La comunicación informal en pequeñas empresas a menudo es crucial, pero puede generar expectativas de disponibilidad constante. Esto puede afectar la capacidad de los empleados para desconectarse fuera del horario laboral.
- Falta de Políticas Formales: Las pequeñas empresas pueden carecer de políticas formales que respalden la conciliación trabajo-vida, esta ausencia de procedimientos claros para solicitar tiempo libre o trabajar de manera flexible puede dificultar la gestión de compromisos personales.
- Presión por resultados: La necesidad de obtener resultados rápidos y eficientes en entornos pequeños puede aumentar la presión sobre los trabajadores, haciendo que sea más difícil desconectarse del trabajo.
- Dependencia de roles clave: En pequeñas empresas, la dependencia de roles clave puede hacer que la ausencia de un empleado debido a medidas de conciliación laboral tenga un impacto más significativo en las operaciones diarias.
- Problemas de equidad: Puede haber preocupaciones sobre la equidad en la aplicación de medidas de conciliación laboral, especialmente si no se gestionan de manera consistente o si algunos empleados sienten que se les trata de manera diferente.
- Desafíos en la integración de nuevos empleados: Las pequeñas empresas pueden encontrar desafíos en la integración de nuevos empleados y en

la comunicación efectiva sobre las opciones de conciliación laboral disponibles durante el proceso de contratación.

Por lo tanto, la futura estrategia tiene que ser consciente de esta realidad y en base a este contexto establecer líneas de trabajo a seguir.

4.2.1. Estrategias y medidas de conciliación familiar y laboral en las empresas aragonesas

Con el fin de mostrar una imagen actual de las actuaciones que las organizaciones de Aragón llevan a cabo e implementan para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como herramienta básica de gestión de los recursos humanos, se han analizado los datos de aquellas organizaciones que han obtenido en 2023 el Sello RSA+¹⁰. Este Sello permite reconocer aquellas organizaciones que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia de competitividad, además de la igualdad de oportunidades y no discriminación, el voluntariado y acción social y la difusión de la cultura en Aragón.

En primer lugar, agradecer al instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón que nos haya facilitado la base de datos para poder presentar la descripción del contexto de las medidas y recursos de conciliación que las organizaciones del tejido aragonés reconocen estar implementando.

En el año 2023 han obtenido el Sello RSA+ un total de 184 organizaciones distribuidas por tipo de la siguiente manera:

Tabla 41. Mapa de organizaciones que han obtenido el sello RSA+ Aragón 2023.

Tipo de organización	Nº	%
Empresa Publica	2	1,1
Entidad	48	26,1
ONG	14	7,6
Gran Empresa	29	15,8
Mediana empresa	20	10,9
Pequeña empresa	71	38,6
Total	184	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

¹⁰ El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO. Aragón firmaron en noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables. Todos los participantes adquieren un compromiso con los principios de RS firmando el compromiso y cumplimentando el cuestionario que será público en el caso de que sean reconocidas. Este principio de transparencia hace que cualquiera pueda dirigirse a la Mesa de la RSA en el caso de que se detecte alguna irregularidad en los datos aportados por las organizaciones. Fuente Instituto Aragonés de Fomento <https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa-introduccion>

Este es el mapa de empresas que nos sirven de muestra para llevar a cabo la descripción de las medidas y actuaciones que actualmente se reconoce estar implementando en las organizaciones aragonesas.

En cuanto a la aplicación de planes estratégicos, los resultados muestran como el 39,7% de las organizaciones tiene implantado un plan específico de conciliación y el 54,9% tiene políticas incluidas de conciliación en su plan de igualdad, un 5,4 manifiesta no tener ninguno.

Tabla 42. Implantado un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad.

Planificación estratégica en conciliación	Nº	%
Si, un plan específico de conciliación	73	39,7
Sí, políticas de conciliación incluidas en el plan de Igualdad	101	54,9
No	10	5,4
Total	184	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

En cuanto a las medidas de conciliación para la organización del tiempo más habituales en las organizaciones de la muestra, ordenadas de mayor a menor porcentaje de implementación son las siguientes:

Tabla 43. Medidas de conciliación habituales en la organización para la organización del tiempo.

Medidas de organización del tiempo	Nº	%
Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.	177	12,5%
Horario flexible de entrada y/o salida	170	12,0%
Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales	169	12,0%
Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.	153	10,8%
Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas	142	10,1%
Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).	138	9,8%
Posibilidad de elegir o cambiar turno	97	6,9%
Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición	83	5,9%
Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.	77	5,5%
Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras	72	5,1%
Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).	39	2,8%
Otras	95	6,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

Las más aplicadas son la “*organización de la formación y reuniones dentro del horario laboral*” (12,5%) y “*horario flexible de entrada y salida*” (12,0%) y la que menos “*puestos de trabajo compartidos*” (2,8%)

El análisis de las **medidas de movilidad geográfica** más habituales que organizaciones revelan aplicar para facilitar la conciliación, muestra como la “*formación online y la videoconferencia.*” son las más empleadas (21,9% y 21,2% respectivamente%) y la que menos el “*acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar*” (6,3%).

Tabla 44. Medidas de conciliación habituales en la organización para la movilidad geográfica.

Medidas de movilidad geográfica	Nº	%
Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros...	171	21,2%
Formación Online	177	21,9%
Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo	157	19,4%
Desplazamientos incluidos en jornada laboral.	93	11,5%
Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos	90	11,1%
Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar	51	6,3%
Otras	69	8,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

El estudio de las actuaciones, recursos y servicios manifestados por la organizaciones cuya finalidad es ofrecer **beneficios sociales**, el análisis de los datos muestra como los que más manifiestan aplicar son “*la creación de espacios agradable, el facilitar anticipos y actuaciones de sensibilización*” (13,80%, 12,80% y 11,30% respectivamente) y los que menos “*servicios para el cuidado de personas dependientes y con discapacidad, los planes de pensiones y servicios de cuidado de menores*” (1,30% y 2,10% respectivamente).

Tabla 45. Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

Medidas de organización del tiempo	Nº	%
Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.	136	13,80%
Anticipos, préstamos	126	12,80%
Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar	111	11,30%
Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina	96	9,80%
Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas	94	9,60%
Seguros vinculados con la salud	77	7,80%
Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [77	7,80%
Ticket o servicio de restaurante subvencionado	58	5,90%
Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas	54	5,50%
Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares	23	2,30%
Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo	21	2,10%
Plan de pensiones	21	2,10%
Servicios para el cuidado de personas dependientes y con discapacidad.	13	1,30%
Otros	75	7,60%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

En cuanto a las medidas relativas a la mejora de permisos legales que las organizaciones de la muestra manifiestan utilizar más habitualmente destacan "el fomento del uso del permiso de paternidad" 21,80% y las "mejoras en permisos no retribuidos"19% y las que menos la ampliación del permiso de lactancia y de maternidad/paternidad" (6,40% y 6,20% respectivamente)

Tabla 46. Medidas relativas a la mejora de los permisos legales.

Medidas de mejora de los permisos legales	Nº	%
Fomento del uso del permiso de paternidad.	136	21,80%
Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).	119	19,00%
Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación).	85	13,60%
Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal	67	10,70%
Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	55	8,80%
Ampliación del permiso de lactancia	40	6,40%
Ampliación del permiso de maternidad/paternidad	39	6,20%
Otras medidas	84	13,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

Por último, se presenta el análisis comparativo de la aplicación de las medidas en función del tamaño de las empresas, cuyos resultados muestran como en las pequeñas empresas se aplica en menor proporción algunas de las medidas de conciliación analizadas en todos los ámbitos, no obstante destacar que las diferencias no son muy significativas, sobre todo con respecto a las medianas empresas.

Tabla 47: Porcentaje de aplicación de las medidas en función del tamaño de empresa

AMBITOS	MEDIDAS Y ACTUACIONES CONCILIACION	% dentro de la Categoría		
		Gran Empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa
MEDIDAS HABITUALES DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	Horario flexible de entrada y/o salida	93,10%	100,00%	90,00%
	Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.	86,20%	90,00%	84,30%
	Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).	72,40%	70,00%	78,60%
	Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas	79,30%	80,00%	72,90%
	Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición.	31,00%	45,00%	50,00%
	Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).	24,10%	20,00%	17,10%
	Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.	96,60%	95,00%	98,60%
	Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales	93,10%	95,00%	94,30%
	Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.	37,90%	60,00%	34,30%
	Posibilidad de elegir o cambiar turno	65,50%	65,00%	47,10%

	Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras	55,20%	40,00%	30,00%
MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA	Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo	89,70%	75,00%	87,10%
	Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros...	100,00%	85,00%	91,40%
	Formación Online	100,00%	95,00%	94,30%
	Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar	34,50%	35,00%	25,70%
	Desplazamientos incluidos en jornada laboral.	44,80%	55,00%	55,70%
	Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos	62,10%	80,00%	42,90%
MEJORA DE PERMISOS LEGALES	Ampliación del permiso de maternidad/paternidad	13,80%	15,00%	21,40%
	Fomento del uso del permiso de paternidad.	82,80%	75,00%	74,30%
	Ampliación del permiso de lactancia	27,60%	20,00%	14,30%
	Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).	69,00%	55,00%	55,70%
	Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal	27,60%	20,00%	38,60%
	Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	34,50%	15,00%	22,90%
	Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [65,50%	55,00%	37,10%
BENEFICIOS SOCIALES	Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas	34,50%	30,00%	25,70%
	Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo	10,30%	5,00%	8,60%
	Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas	6,90%	10,00%	4,30%
	Ticket o servicio de restaurante subvencionado	51,70%	20,00%	31,40%
	Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina	62,10%	70,00%	52,90%
	Seguros vinculados con la salud	79,30%	40,00%	41,40%
	Plan de pensiones	27,60%	0,00%	4,30%
	Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas	82,80%	50,00%	50,00%
	Anticipos, préstamos	82,80%	80,00%	62,90%
	Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares	13,80%	5,00%	11,40%
	Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar	72,40%	65,00%	48,60%

Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [51,70%	50,00%	38,60%
Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.	86,20%	65,00%	77,10%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

El análisis comparativo en relación al porcentaje de aplicación de las medidas entre empresa pública, entidad y ONG, muestra los siguientes resultados.

Tabla 48: Porcentaje de aplicación de las medidas en función del tipo de organización

AMBITOS	MEDIDAS Y ACTUACIONES CONCILIACION	% dentro de la Categoría		
		Empresa Pública	Entidad	ONG
MEDIDAS HABITUALES DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	Horario flexible de entrada y/o salida	100,00%	93,80%	92,90%
	Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.	100,00%	83,30%	64,30%
	Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).	100,00%	72,90%	78,60%
	Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas	100,00%	81,30%	78,60%
	Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición.	100,00%	52,10%	21,40%
	Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).	100,00%	20,80%	28,60%
	Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.	100,00%	93,80%	100,00%
	Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales	100,00%	85,40%	100,00%
	Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.	100,00%	41,70%	57,10%
	Posibilidad de elegir o cambiar turno	50,00%	45,80%	64,30%
Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras	100,00%	37,50%	50,00%	
MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA	Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo	100,00%	89,60%	71,40%
	Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros...	100,00%	95,80%	92,90%
	Formación Online	100,00%	97,90%	100,00%
	Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar	100,00%	22,90%	21,40%
	Desplazamientos incluidos en jornada laboral.	50,00%	41,70%	64,30%
	Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos	50,00%	37,50%	50,00%
MEJORA DE PERMISO	Ampliación del permiso de maternidad/paternidad	100,00%	20,80%	35,70%
	Fomento del uso del permiso de paternidad.	100,00%	68,80%	71,40%

S LEGALES	Ampliación del permiso de lactancia	100,00%	25,00%	28,60%
	Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).	100,00%	70,80%	92,90%
	Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal	100,00%	41,70%	42,90%
	Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	100,00%	35,40%	50,00%
	Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [100,00%	43,80%	42,90%
BENEFICIOS SOCIA LES	Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas	0,00%	37,50%	14,30%
	Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo	0,00%	12,50%	35,70%
	Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas	0,00%	6,30%	21,40%
	Ticket o servicio de restaurante subvencionado	50,00%	27,10%	21,40%
	Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina	0,00%	50,00%	21,40%
	Seguros vinculados con la salud	50,00%	33,30%	0,00%
	Plan de pensiones	0,00%	18,80%	7,10%
	Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas	50,00%	41,70%	28,60%
	Anticipos, préstamos	50,00%	62,50%	78,60%
	Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares	0,00%	14,60%	21,40%
	Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar	100,00%	66,70%	64,30%
	Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [100,00%	37,50%	35,70%
	Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.	100,00%	66,70%	71,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

4.2.2 Conclusiones generales

Las conclusiones del análisis del tejido empresarial aragonés en relación con la conciliación y la corresponsabilidad permiten extraer una serie de consideraciones relevantes para el diseño de políticas públicas adaptadas a la realidad del territorio:

En primer lugar, el mapa empresarial de Aragón está conformado mayoritariamente por microempresas y pequeñas empresas, lo que supone un contexto con limitaciones estructurales que condicionan la implementación de políticas internas de conciliación. La escasez de recursos humanos, económicos y organizativos dificulta la formalización de medidas específicas, especialmente en aquellas organizaciones donde predominan estructuras polivalentes y culturas laborales de alta disponibilidad.

Pese a estas dificultades, el análisis de las entidades reconocidas con el Sello RSA+ muestra que existe un compromiso creciente con la conciliación en un número significativo de organizaciones, que incorporan medidas como el horario flexible, la formación en horario laboral, el teletrabajo y la adaptación de jornadas. No obstante, persisten diferencias significativas en la implementación de estas políticas en función del tamaño y el tipo de entidad, siendo más frecuentes en las grandes empresas y entidades públicas.

Asimismo, las organizaciones que cuentan con planes específicos de conciliación o que incluyen estas políticas en sus planes de igualdad muestran un mayor desarrollo de medidas vinculadas a la flexibilidad temporal, la movilidad geográfica, la mejora de permisos legales y los beneficios sociales. Sin embargo, la aplicación de medidas más innovadoras o intensivas en recursos (como el cuidado in situ de menores o personas dependientes) sigue siendo minoritaria, lo que evidencia la necesidad de apoyos externos y marcos de cooperación público-privada.

En definitiva, el tejido empresarial aragonés presenta fortalezas en cuanto a compromiso e iniciativas puntuales, pero también desafíos significativos para avanzar hacia un modelo corresponsable. Una estrategia territorial efectiva deberá tener en cuenta la heterogeneidad empresarial, garantizar apoyos adaptados al tamaño y capacidad de las organizaciones, y reforzar la cultura de la conciliación como eje de sostenibilidad y bienestar en el ámbito laboral.

4.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en Aragón

Este diagnóstico ha sido elaborado a partir de un proceso participativo amplio y plural, basado en metodologías cualitativas que han priorizado la voz directa de las familias y actores clave vinculados al cuidado y la conciliación en Aragón. A través de talleres deliberativos con personas cuidadoras, representantes de entidades sociales, profesionales del ámbito comunitario y población diversa, se ha recogido una información valiosa y profundamente arraigada en la experiencia cotidiana de quienes viven, organizan o acompañan los cuidados. Esta aproximación participativa ha permitido captar no solo las carencias materiales, sino también los malestares, percepciones, barreras culturales y desigualdades estructurales que atraviesan la conciliación y la corresponsabilidad en sus múltiples dimensiones.

El análisis realizado pone de manifiesto que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lejos de ser un reto individual, constituye un desafío colectivo que requiere una respuesta integral y sostenida desde las políticas públicas, el tejido social y el ámbito económico. Los cuidados continúan distribuyéndose de forma desigual, con una fuerte feminización, y son asumidos mayoritariamente por mujeres, incluidas muchas personas mayores, que sostienen redes familiares sin los apoyos adecuados y, en ocasiones, sin capacidad de elección real. Esta carga emocional y física afecta al bienestar, la salud mental y la autonomía personal de quienes cuidan, y se agrava por la falta de reconocimiento institucional y social.

Durante el proceso participativo se han identificado ocho ámbitos clave que requieren atención específica:

- Cuidados, salud emocional y autocuidado, donde se evidencian elevados niveles de estrés, sobrecarga y falta de espacios personales para quienes ejercen el cuidado de manera continuada, especialmente en ausencia de apoyos institucionales.
- Corresponsabilidad y género, que muestra una distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado, reforzada por estereotipos persistentes y una escasa implicación masculina en el reparto de estas responsabilidades.
- Diversidad de modelos familiares, que incluye a familias monoparentales, reconstituidas, numerosas, multigeneracionales y otras estructuras convivenciales que no siempre se ven reflejadas ni atendidas adecuadamente en las políticas públicas. Estas familias enfrentan barreras específicas en el acceso a recursos, apoyos y servicios,

especialmente en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica o en ausencia de redes de apoyo estables.

- Empleo, organización del trabajo y tiempos de vida, donde se evidencian las dificultades de conciliación derivadas de jornadas laborales rígidas, escasa flexibilidad horaria y penalizaciones asociadas al ejercicio del cuidado.
- Sistema educativo y corresponsabilidad social, ámbito en el que se identifican desajustes entre los tiempos escolares y laborales, junto con una insuficiente implicación de los centros educativos en el fomento de la corresponsabilidad.
- Infraestructura pública de cuidados, con carencias especialmente visibles en la atención a la primera infancia, las personas mayores o en situación de dependencia, y con una fuerte desigualdad territorial entre el medio urbano y rural.
- Factores económicos y materiales, donde las dificultades para costear servicios de conciliación se convierten en una barrera estructural para muchas familias, acentuada por la precariedad laboral y la falta de ayudas suficientes.
- Cultura social y valores, que subraya la necesidad de transformar los imaginarios colectivos que aún asocian el cuidado a las mujeres o a las familias de forma exclusiva, e impulsar una narrativa social que reconozca el cuidado como una responsabilidad compartida.

Este diagnóstico ofrece, por tanto, una visión integral, situada y participativa sobre los principales retos vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad en Aragón. Sus resultados permiten orientar la formulación de políticas públicas más inclusivas, equitativas y sensibles a la diversidad de situaciones familiares, laborales y territoriales, avanzando hacia una sociedad que valore, cuide y apoye el derecho a cuidar y a ser cuidado con dignidad, corresponsabilidad y justicia social.

4.3.1 Cuidados, salud emocional y autocuidado

El análisis cualitativo realizado en el marco del proceso participativo revela que el ámbito de los cuidados constituye un pilar fundamental en la vida cotidiana de las familias, pero al mismo tiempo, una dimensión insuficientemente reconocida y apoyada por las políticas públicas. Lejos de tratarse de una cuestión privada o secundaria, el cuidado emerge como un eje central que atraviesa el bienestar individual, familiar y comunitario, y cuya organización actual genera importantes tensiones emocionales, físicas y sociales, especialmente entre quienes lo asumen de manera continuada.

Las personas participantes, en su mayoría mujeres con responsabilidades de atención a menores, personas mayores o en situación de dependencia, describieron situaciones caracterizadas por altos niveles de estrés, agotamiento

físico y emocional, falta de tiempo personal, sentimiento de soledad y culpabilidad, asociados a una dedicación intensa y permanente. Este malestar no puede considerarse un fenómeno individual, sino que responde a un modelo social y cultural que delega el cuidado de forma casi exclusiva en el ámbito familiar, sin dotarlo de los recursos, los tiempos ni el reconocimiento necesarios.

Uno de los testimonios recogidos lo expresa con claridad: *“Siento que tengo que hacerlo todo bien: cuidar de mis hijos, de mis padres, rendir en el trabajo... y aun así parece que nunca es suficiente.”* Este relato, compartido por muchas personas, refleja la presión que enfrentan quienes cuidan, particularmente madres solas, abuelas y otras figuras cuidadoras, quienes a menudo asumen múltiples responsabilidades sin apoyos suficientes y con escaso margen para su propio bienestar.

En este contexto, el autocuidado queda sistemáticamente relegado, bien por falta de tiempo, por carga mental o por ausencia de espacios habilitados para el descanso y la recuperación. Las consecuencias en la salud son visibles: trastornos del sueño, ansiedad, alimentación desordenada, cansancio crónico o dificultades en la salud mental. El relato de una participante resulta especialmente revelador: *“A veces ni siquiera tengo tiempo para comer bien. Solo pienso en terminar el día sin que pase nada malo.”*

Asimismo, se identificó una exigencia social implícita hacia quienes cuidan, en especial las mujeres, basada en estereotipos de género que asocian el cuidado con la entrega incondicional, la abnegación y la capacidad de resolver sin quejarse. Esto se traduce en una culpabilización persistente, especialmente cuando no se alcanzan los estándares idealizados que se espera cumplir: *“No solo hay que cuidar, hay que hacerlo bien, con paciencia, con una sonrisa. Como si no pasara nada.”*

Otro elemento que emergió con fuerza en los talleres es el papel que desempeñan muchas personas mayores —especialmente abuelos y abuelas— en la provisión de cuidados no planificados. Aunque muchas lo hacen con afecto y compromiso, también señalaron la presión que supone tener que asumir el cuidado de nietos/as sin alternativas públicas suficientes: *“Me encanta estar con mis nietos, pero cuidar todos los días me deja sin energía. A veces siento que no puedo decir que no.”*

Desde la perspectiva de las personas jóvenes, también se identifican efectos relevantes. Algunas señalaron que han asumido desde edades tempranas tareas de cuidado que condicionan sus tiempos, oportunidades y bienestar emocional, sin que ello sea reconocido ni visibilizado: *“Yo cuido de mis hermanos porque mi madre trabaja. Pensaba que era lo normal, pero ahora me doy cuenta de que no siempre lo elijo.”*

Recomendaciones estratégicas:

- Desarrollar apoyos emocionales estructurados para personas cuidadoras, incluyendo atención psicológica accesible, grupos de ayuda mutua y redes comunitarias de respiro.
- Garantizar el derecho al autocuidado como componente del bienestar social, facilitando tiempo protegido, formación emocional, espacios de descanso y recursos adaptados.
- Reconocer y visibilizar el valor social del cuidado en los marcos normativos, las políticas públicas y la cultura colectiva, tanto desde el punto de vista simbólico como material (cotización, valoración curricular, ayudas).
- Impulsar campañas educativas y acciones comunitarias que promuevan la corresponsabilidad, la equidad en el reparto de tareas y una cultura del cuidado inclusiva y sostenible.

Promover una cultura del cuidado inclusiva, equitativa y sostenible requiere reconocer que cuidar y ser cuidado forma parte de las condiciones básicas para el bienestar individual y colectivo. El cuidado no debe entenderse como una obligación natural ni recaer exclusivamente en el ámbito privado o familiar, sino como una responsabilidad compartida que ha de ser apoyada desde las políticas públicas, el entorno comunitario y el tejido social. Garantizar que todas las personas dispongan de tiempo, recursos y apoyos para cuidar sin comprometer su salud ni su desarrollo personal —y para recibir cuidados dignos cuando lo necesiten— es una condición imprescindible para avanzar hacia una sociedad más justa, cohesionada y comprometida con la calidad de vida de toda la población aragonesa.

4.3.2. Corresponsabilidad y género

El diagnóstico participativo visibiliza con nitidez una de las grandes paradojas de las sociedades modernas: mientras se habla de igualdad como valor central, la práctica cotidiana del cuidado y del sostenimiento de la vida sigue profundamente marcada por roles de género tradicionales, que colocan a las mujeres en el centro de las tareas domésticas y reproductivas, y a los hombres en una posición periférica, cuando no ausente. Esta realidad representa una grave injusticia estructural que perpetúa la desigualdad y refuerza la idea de que el cuidado no es un asunto colectivo, sino una responsabilidad “femenina”. Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, tanto en hogares nucleares como en contextos más complejos, como familias monoparentales o con personas dependientes.

Durante los talleres, esta desigualdad fue señalada repetidamente. Una participante expresó con contundencia: *“Mi pareja me dice que me ayuda, pero no se trata de ayudar, sino de compartir. El problema es que él cree que*

me hace un favor, cuando es su responsabilidad también.” Este tipo de discurso reproduce la idea de que el hogar y los cuidados son “cosas de mujeres”, y que la implicación masculina sigue siendo opcional, voluntaria, y por tanto excepcional.

Además, las propias políticas públicas en materia de conciliación no escapan a esta lógica. Varias personas destacaron que las medidas existentes están formuladas desde una óptica maternalista, dirigidas implícita o explícitamente a las mujeres. Una profesional del ámbito educativo afirmó: *“Las madres vienen a recoger a los niños, las madres piden permisos, las madres están en los grupos de WhatsApp del colegio. Rara vez aparece un padre.”*

Este desequilibrio tiene consecuencias profundas. No solo genera sobrecarga física y emocional para las mujeres, sino que también les resta oportunidades profesionales y personales. A la inversa, perpetúa un modelo de masculinidad desconectada del cuidado, de la empatía y de los vínculos afectivos. Algunos jóvenes participantes reconocieron haber sido educados en contextos más igualitarios, pero también confesaron que *“las chicas siguen siendo las que cuidan cuando alguien se pone malo en el grupo”*, o que *“el cuidado de personas”* ni siquiera se les había planteado como una posibilidad en su futuro profesional.

Por otra parte, la carga mental, concepto reiterado en las sesiones, aparece como una de las formas más invisibles pero persistentes de desigualdad. Una madre expresó: *“No es solo hacer las cosas, es pensarlas, recordarlas, organizarlas. Y eso, aunque él colabore, lo hago yo”*. Esta planificación invisible del hogar no se distribuye, ni se mide, ni se reconoce social ni institucionalmente.

Finalmente, llama la atención la escasa visibilidad de los hombres en las campañas institucionales, programas o incentivos dirigidos a promover la conciliación. Su papel suele ser pasivo o marginal, cuando debería ser activo y central. Como se destacó en uno de los talleres: *“Hasta que no haya referentes masculinos cuidando, con orgullo y sin ser señalados como raros, esto no va a cambiar.”*

Recomendaciones estratégicas

- Reformular las políticas de conciliación con enfoque de género, dirigiéndolas explícitamente también a los hombres, con incentivos específicos a su participación en el cuidado (permisos igualitarios, formación, fiscalidad).
- Promover campañas de sensibilización con referentes masculinos reales y diversos, que desafíen los estereotipos de género y muestren el cuidado como un valor masculino y universal.

- Incorporar la educación en corresponsabilidad desde la infancia, en los centros educativos, y a través de iniciativas de ocio, deporte y cultura.
- Establecer indicadores de corresponsabilidad en la evaluación de servicios públicos, empresas y programas de conciliación, visibilizando los desequilibrios actuales y corrigiéndolos con políticas activas.

La corresponsabilidad no puede entenderse como una aspiración ideal, sino como una obligación política que debe plasmarse en legislación, inversión pública y acción cultural sostenida. Impulsar un cambio cultural en torno a los cuidados requiere liderazgo político, voluntad transformadora y una ruptura con el imaginario patriarcal que sigue relegando a las mujeres al ámbito doméstico. La democratización del cuidado es condición indispensable para avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria y ética.

4.3.3. Modelos familiares diversos y reconocimiento institucional

El diagnóstico participativo evidencia que el concepto de “familia” tal como es entendido por la mayoría de las instituciones no refleja la pluralidad real de estructuras familiares existentes en Aragón. Frente al modelo nuclear convencional, emergen cada vez con mayor visibilidad familias reconstituidas, de acogida, multigeneracionales, sin hijos/as, transnacionales y, de forma destacada, monoparentales todas ellas con trayectorias, necesidades y desafíos específicos. Sin embargo, las políticas públicas siguen articulándose bajo un paradigma restrictivo que ignora o margina esta diversidad, generando exclusión, desigualdad y desprotección.

Esto supone una limitación importante en términos de equidad: tratar de forma uniforme a realidades familiares diversas puede generar efectos desiguales no deseados. El hecho de que muchas políticas sociales y de conciliación estén diseñadas para un modelo familiar estándar —heterosexual, biparental y con estabilidad económica— dificulta el acceso y la adecuación de los recursos para una parte significativa de la población, cuyas necesidades no quedan plenamente reconocidas en el marco actual.

En este marco, destaca especialmente la situación de las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujeres, que soportan una doble carga estructural: por un lado, deben asumir en solitario las tareas de cuidado y sostenimiento económico del hogar; por otro, enfrentan obstáculos institucionales en el acceso a recursos, vivienda, empleo o servicios públicos adaptados a su realidad. En palabras de una participante: *“Ser madre sola significa que si no llegas, nadie más llega. Y si te caes, te caes sola. No hay red, no hay respaldo.”*

Esta situación se agrava por la falta de reconocimiento normativo específico y por la rigidez de los sistemas de ayuda, que muchas veces exigen requisitos

incompatibles con sus condiciones reales de vida. Por ejemplo, algunas participantes relataron cómo perdieron ayudas por acceder a empleos temporales que no les garantizaban estabilidad, pero sí les restaban derechos: *“Si trabajo unas horas, me quitan la ayuda, pero ese trabajo no me da para pagar la guardería. Entonces, ¿qué hago?”*

La sobrecarga de cuidados se intensifica además por la falta de apoyo institucional, lo que obliga a muchas mujeres a delegar el cuidado en personas mayores de su entorno —habitualmente abuelos/as—, generando un fenómeno cada vez más extendido: el de los “abuelos cuidadores forzosos”. Como se recogió en varios talleres, muchos de estos mayores no tienen posibilidad real de negarse sin provocar tensiones familiares o problemas en el cuidado de sus nietos/as. Una abuela lo expresó con claridad: *“Me piden que cuide, porque si no, mi hija no puede trabajar. Pero yo ya estoy mayor, me duele todo, y no puedo más. Pero si no lo hago, ¿qué pasa con mi nieta?”*

Asimismo, otras formas de familia —como las reconstituidas, homoparentales, multigeneracionales, de acogida o transnacionales— enfrentan barreras legales, administrativas y sociales derivadas de la escasa adaptación del sistema a la diversidad familiar existente. Estas dificultades pueden manifestarse en cuestiones como la gestión de permisos parentales, los procesos de escolarización, los trámites legales o el reconocimiento de vínculos afectivos y parentales no normativos, así como en situaciones de discriminación simbólica, estigmatización o invisibilidad institucional.

Recomendaciones estratégicas

- Reconocer legal y normativamente la pluralidad de modelos familiares en la legislación autonómica y en el diseño de las políticas públicas, asegurando su inclusión sin sesgos.
- Implementar una estrategia autonómica específica para familias monoparentales, que incluya ayudas económicas reforzadas, prioridad de acceso a servicios públicos (guarderías, vivienda, salud), y redes comunitarias de apoyo emocional y material.
- Diseñar servicios de conciliación adaptados a las distintas formas de convivencia y cuidado, incluyendo familias ampliadas, no biológicas y hogares multigeneracionales.
- Incluir la diversidad familiar en campañas institucionales, materiales educativos y formaciones profesionales, como herramienta para erradicar el estigma, combatir la discriminación y generar conciencia social.

El reconocimiento institucional de la diversidad de modelos familiares debe entenderse como una responsabilidad democrática que garantiza la igualdad de trato y oportunidades. Implica adaptar los marcos normativos y las políticas

públicas para que respondan adecuadamente a las distintas realidades familiares, incluyendo aquellas que tradicionalmente han estado menos visibilizadas, como las familias monoparentales. Más que medidas simbólicas, se requieren acciones efectivas que aseguren el acceso equitativo a los recursos, el respaldo institucional necesario y el ejercicio pleno del derecho a cuidar y ser cuidado en condiciones de dignidad e igualdad.

4.3.4. Empleo, organización del trabajo y tiempos de vida.

El análisis cualitativo realizado en el marco del proceso participativo evidencia que la actual organización del trabajo presenta múltiples obstáculos para compatibilizar la actividad laboral con la vida personal y familiar. El modelo laboral predominante, centrado en jornadas extensas, tiempos rígidos y escasa cobertura de necesidades de cuidado, dificulta el ejercicio efectivo del derecho a la conciliación y afecta especialmente a aquellas personas que asumen responsabilidades familiares de forma intensiva.

Esta situación incide de manera más significativa en determinados grupos sociales, como mujeres, familias monoparentales, personas trabajadoras autónomas o quienes desarrollan su actividad en sectores especialmente feminizados o precarizados (como los cuidados, la limpieza o la hostelería). Durante los talleres, se señalaron como barreras principales la dificultad para adaptar los horarios laborales, la ausencia de apoyos ante situaciones familiares imprevistas y la persistencia de una cultura organizacional que no valora suficientemente la corresponsabilidad como principio rector del bienestar y la equidad.

La falta de flexibilidad horaria, la insuficiencia de permisos para atender necesidades familiares urgentes y la penalización profesional por ejercer tareas de cuidado siguen estando presentes en muchas realidades laborales. Una madre participante lo expresó con claridad: *“Es muy difícil encontrar un trabajo que me permita conciliar. Muchas veces tengo que elegir entre cuidar o trabajar, y no debería ser así.”*

Asimismo, se identificó la necesidad de avanzar hacia un modelo que reconozca y valore la experiencia adquirida en el ámbito del cuidado, especialmente por parte de aquellas personas que han asumido tareas de atención continuada a menores, personas mayores o personas en situación de dependencia. El reconocimiento de estas competencias puede contribuir a la mejora de la empleabilidad y a la valorización del cuidado como función social esencial.

Respecto al teletrabajo, las valoraciones fueron diversas. Si bien se identificaron oportunidades para facilitar la conciliación mediante la reducción de desplazamientos y una mayor autonomía en la gestión del tiempo, también se

alertó sobre el riesgo de sobrecarga, la dificultad para desconectar y la falta de condiciones adecuadas en algunos hogares.

Por otro lado, se subrayó que la estructura actual del mercado laboral sigue priorizando la disponibilidad permanente y la presencialidad, lo que dificulta una participación equitativa en el empleo y limita el ejercicio corresponsable de los cuidados, especialmente por parte de los hombres.

Recomendaciones estratégicas:

- Establecer mecanismos normativos que garanticen la flexibilidad horaria y el acceso equitativo a permisos de cuidado, tanto en el ámbito público como en el privado, sin consecuencias negativas para la carrera profesional.
- Promover modelos organizativos corresponsables en las empresas, mediante incentivos, reconocimiento institucional y apoyo técnico para la implementación de medidas efectivas de conciliación.
- Diseñar programas de acreditación de competencias en el ámbito del cuidado, especialmente dirigidos a personas que han ejercido estas tareas de forma no profesional.
- Avanzar en la reflexión social y política hacia una redistribución equilibrada del tiempo de trabajo, cuidado y vida personal, favoreciendo la implementación de jornadas laborales sostenibles que respeten los ritmos vitales.

Es necesario avanzar hacia un modelo de desarrollo que reconozca el valor social del cuidado y favorezca una organización del tiempo más equitativa y sostenible. La conciliación debe abordarse como una responsabilidad compartida, que requiere la implicación coordinada de los poderes públicos, el sector empresarial y el conjunto de la sociedad. El objetivo es consolidar un sistema laboral que contribuya al bienestar de las personas, promueva la corresponsabilidad en los cuidados y facilite condiciones de vida dignas, equilibradas y adaptadas a la diversidad de modelos familiares.

4.3.5. Sistema educativo y corresponsabilidad social

El sistema educativo cumple una función esencial no solo en la formación de las nuevas generaciones, sino también en la estructuración del tiempo social y familiar. Sin embargo, los resultados del diagnóstico cualitativo muestran que, en la práctica, el actual diseño de los tiempos y servicios educativos dificulta, en lugar de facilitar, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Uno de los problemas más reiterados por las familias participantes es el desajuste entre el calendario escolar y el calendario laboral. Las vacaciones escolares prolongadas, los días no lectivos y la ausencia de actividades complementarias

en muchos centros generan importantes dificultades de organización, especialmente para aquellas familias que no cuentan con redes de apoyo. Como compartió una madre durante los talleres: *“Cuando no hay cole y yo no trabajo, ¿qué hago? No puedo permitirme una niñera, y mis padres ya no pueden hacerse cargo.”*

Este tipo de situaciones obliga a muchas familias a buscar soluciones informales y precarias, delegando los cuidados en personas mayores, en ocasiones sin condiciones adecuadas ni alternativas reales. Al mismo tiempo, el sistema educativo no siempre ofrece recursos suficientes —como comedores escolares, programas madrugadores o actividades extraescolares— de forma equitativa en todo el territorio, generando desigualdades entre centros urbanos y rurales, o entre familias con mayor o menor capacidad económica.

Desde una mirada ética, esta situación reproduce una lógica que traslada a las familias una responsabilidad colectiva, sin los apoyos institucionales necesarios. Es decir, el sistema educativo, tal y como está concebido, no responde suficientemente al principio de corresponsabilidad pública, y delega en las familias —y dentro de ellas, mayoritariamente en las mujeres— la gestión de los tiempos escolares, en detrimento del bienestar y la equidad.

Además, se observa una escasa implicación del ámbito educativo en la formación para la corresponsabilidad, tanto en lo que respecta a la igualdad de género como al reconocimiento del valor del cuidado. Aunque algunos centros promueven iniciativas en esta línea, no existe una política educativa clara y transversal que integre estos contenidos en los currículos, en la cultura escolar ni en las relaciones entre la comunidad educativa.

Durante los talleres, varias personas reclamaron una mayor participación de los centros escolares en la vida comunitaria y en las políticas de conciliación, abogando por un enfoque más integral, coordinado y sensible a las realidades diversas de las familias. Como expresó una docente: *“No podemos seguir viendo la educación como un mundo aparte. Estamos educando personas que viven en familias reales, con problemas reales, y el centro también tiene que formar parte de esa red de cuidados.”*

Recomendaciones estratégicas

- Diseñar y financiar una política educativa coherente con las políticas de cuidados, que incluya medidas estructurales de conciliación (comedores, actividades en días no lectivos, horarios ampliados) accesibles para todas las familias.
- Fomentar la implicación activa de los centros educativos en el diseño de estrategias de conciliación comunitaria, en colaboración con las administraciones, servicios sociales y organizaciones del entorno.

- Incorporar de manera transversal en el currículo escolar la educación en corresponsabilidad, igualdad de género y cultura del cuidado, desde las etapas más tempranas.
- Garantizar una distribución territorial equitativa de recursos educativos complementarios, con especial atención a zonas rurales, barrios con menor renta y familias en situación de vulnerabilidad.

El sistema educativo desempeña un papel clave en la organización social del cuidado y debe ser reconocido como un agente corresponsable en el bienestar de las familias. Esto requiere ir más allá de su función estrictamente académica para contribuir activamente a la conciliación, mediante la adecuación de los tiempos escolares, el fortalecimiento de la equidad y la promoción de una educación en valores democráticos, igualitarios y sostenibles, que prepare al alumnado para ser personas comprometidas y corresponsables.

4.3..6. Infraestructura pública de cuidados

Uno de los hallazgos más relevantes del proceso participativo es la percepción generalizada de que la actual infraestructura pública de cuidados es insuficiente, poco accesible y desigualmente distribuida, lo que limita gravemente el ejercicio efectivo del derecho a la conciliación y contribuye a la sobrecarga de las familias, especialmente de las mujeres. Esta situación afecta a la población en general, pero se agrava en contextos de vulnerabilidad, como hogares monoparentales, familias cuidadoras de larga duración, personas con discapacidad o residentes en zonas rurales.

Las personas participantes identifican como problemática central la escasez de servicios públicos de atención a la infancia en la franja 0-3 años, el déficit de plazas en centros de día, la falta de alternativas durante los periodos vacacionales y la inexistencia de servicios de conciliación con horarios ampliados. En palabras de una madre trabajadora: *“La guardería pública tiene horario solo hasta las tres, pero yo salgo de trabajar a las cinco. ¿Quién cuida a mi hijo ese tiempo?”*

A esta limitación estructural se suma una fuerte brecha territorial, que condiciona el acceso a recursos en función del lugar de residencia. En el medio rural, la falta de escuelas infantiles, centros de atención diurna o personal especializado en cuidados hace recaer el cuidado en la red familiar informal, lo que genera desigualdades y perpetúa la lógica del “arreglo familiar” como única vía para afrontar el cuidado cotidiano.

Especial preocupación genera la situación de las personas mayores que asumen responsabilidades de cuidado no elegidas, en muchos casos por falta de alternativas institucionales. Como manifestó una abuela: *“Queremos disfrutar de los nietos, no hacernos cargo de todo. Pero si no lo hacemos, no hay nadie más.”* Esta sobrecarga no solo pone en riesgo su salud física y emocional, sino

que también evidencia una falla en el sistema de protección pública que no debería descargarse sobre los vínculos afectivos.

Otro de los grandes obstáculos identificados es la excesiva burocratización y rigidez administrativa que dificulta el acceso a ayudas, servicios o prestaciones. Las familias mencionan procedimientos lentos, duplicación de documentación, brecha digital y una falta general de sensibilidad institucional hacia su realidad. Esta percepción se refuerza en el caso de personas con discapacidad o de quienes necesitan apoyos especializados, para quienes los criterios de acceso resultan excluyentes o no se adaptan a sus necesidades concretas.

En este contexto, el papel de la Administración Pública es percibido como insuficiente en cuanto a su responsabilidad en garantizar el derecho al cuidado y su corresponsabilidad en la conciliación. La falta de financiación estable, de profesionales cualificados y de planificación a medio y largo plazo fue señalada como una debilidad estructural que exige una respuesta transformadora.

Recomendaciones estratégicas

- Desarrollar una red pública comarcal de cuidados, con cobertura territorial equitativa y servicios adaptados a las realidades rurales, que incluya centros infantiles 0-3 años, centros de día, servicios de respiro y atención a la dependencia.
- Garantizar servicios de conciliación accesibles y con horarios ampliados, incluyendo recursos 24/7, periodos no lectivos, turnos especiales y atención domiciliaria profesional.
- Reducir la carga administrativa y las barreras burocráticas mediante procesos simplificados, atención presencial personalizada y estrategias para cerrar la brecha digital.
- Reforzar la formación y contratación de profesionales especializados en cuidados, asegurando condiciones laborales dignas y evitando la rotación o precariedad en los servicios públicos.
- Asegurar que los recursos públicos de cuidados sean inclusivos, culturalmente sensibles y adaptados a la diversidad funcional y familiar, garantizando su calidad y universalidad.

El desarrollo de un sistema público de cuidados sólido, descentralizado y universal debe situarse como un elemento esencial dentro del modelo de bienestar. Esto implica reconocer el cuidado como una responsabilidad compartida por el conjunto de la sociedad, más allá del ámbito privado o familiar. La inversión en servicios de conciliación y apoyo a las familias ha de entenderse como una prioridad estratégica para avanzar en sostenibilidad social, igualdad de oportunidades y cohesión territorial. Fortalecer la infraestructura pública de cuidados constituye, en este sentido, un paso

imprescindible para garantizar una respuesta equitativa y accesible a las necesidades de las familias en todo el territorio aragonés..

4.3.7. Factores económicos y sostenibilidad de la conciliación

La capacidad de las familias para conciliar su vida personal, laboral y familiar está estrechamente vinculada a sus condiciones socioeconómicas. A lo largo del proceso participativo, se ha constatado que las dificultades económicas representan una de las principales barreras para acceder a servicios, recursos y apoyos que permitan una organización corresponsable y equilibrada del cuidado.

En muchos casos, el coste de los servicios necesarios para la conciliación — como la educación infantil de 0 a 3 años, el transporte, el comedor escolar, las actividades extraescolares o los servicios de atención domiciliaria— supera las posibilidades económicas de una parte importante de las familias, especialmente aquellas con ingresos bajos, empleos precarios o estructuras familiares que requieren mayores apoyos (como las familias monoparentales o con personas en situación de dependencia).

Estas dificultades se ven agravadas por la inestabilidad del empleo, la parcialidad involuntaria, la brecha salarial de género o la insuficiencia de prestaciones públicas orientadas a los cuidados. En este contexto, la conciliación se convierte, para muchas familias, en un reto de difícil cumplimiento, lo que puede afectar negativamente al bienestar de sus miembros, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio entre la vida personal y profesional.

En varias sesiones participativas, se destacó también la existencia de costes indirectos u ocultos del cuidado, como el desplazamiento a centros escolares distantes, la contratación puntual de servicios privados ante la falta de alternativas públicas o el impacto económico de reducir la jornada laboral o solicitar excedencias. Estos costes no siempre son visibles ni compensados por las políticas actuales, generando situaciones de vulnerabilidad que requieren una respuesta pública más ambiciosa y sensible a la diversidad de realidades.

Por otro lado, se identificaron dificultades relacionadas con el acceso efectivo a las ayudas existentes, ya sea por desconocimiento, por requisitos restrictivos o por trámites burocráticos complejos. Esta situación puede generar desigualdad en el ejercicio de derechos y dificulta que las medidas de conciliación lleguen a quienes más las necesitan.

Desde una perspectiva ético-política, se pone de manifiesto la necesidad de reforzar los mecanismos de redistribución de recursos públicos, de manera que el acceso a los servicios de conciliación no dependa exclusivamente de la

capacidad económica de las familias, sino que se garantice como un derecho social.

Recomendaciones estratégicas

- Incrementar las prestaciones económicas dirigidas a las familias con personas a cargo, especialmente en las etapas más intensivas del ciclo vital (como la infancia o la dependencia), adaptándolas a la diversidad de estructuras familiares y situaciones laborales.
- Aplicar una política tarifaria progresiva en los servicios de cuidado y conciliación, ajustada a la renta familiar, que garantice la equidad en el acceso.
- Incorporar una fiscalidad con enfoque de cuidados, que contemple beneficios fiscales para las familias y para las entidades que implementen medidas de conciliación.
- Establecer líneas de ayuda económica al cuidado en el hogar, como prestaciones específicas, ayudas para la contratación regularizada de apoyos o programas de cheque-servicio.
- Mejorar la accesibilidad administrativa a las ayudas, mediante información clara, atención personalizada, digitalización inclusiva y procedimientos simplificados.

Garantizar la conciliación desde una perspectiva de derechos implica considerar el cuidado como un bien colectivo que requiere el compromiso de toda la sociedad, incluidas las instituciones públicas. En este sentido, la política económica debe alinearse con los principios de equidad, corresponsabilidad y sostenibilidad social, asegurando que ninguna familia quede excluida del derecho a cuidar y ser cuidada por razones económicas. La conciliación no puede ser un privilegio, sino una garantía accesible y efectiva para todas las personas, con independencia de su situación laboral, nivel de renta o composición familiar.

4.3.8 Cultura social y valores

A lo largo del proceso de diagnóstico participativo, se ha identificado de forma transversal la influencia que ejerce la cultura social vigente sobre la organización del cuidado y la conciliación, estructurada en torno a valores profundamente arraigados como el familismo, el patriarcado, la feminización del cuidado y la naturalización de la desigualdad. Esta cultura sigue atribuyendo de manera implícita —y en ocasiones explícita— la responsabilidad del cuidado a las mujeres y a las familias, especialmente a las personas mayores, mientras mantiene invisibilizado el valor social, económico y emocional del trabajo reproductivo.

Las participantes, tanto jóvenes como adultas, subrayaron que la conciliación continúa percibiéndose como una cuestión privada, que debe resolverse en el ámbito doméstico sin intervención significativa por parte de las instituciones o del conjunto de la sociedad. Esta lógica refuerza estereotipos de género que asocian el cuidado al rol femenino y a figuras como las madres, las abuelas o las cuidadoras informales, en muchos casos sin su elección o con escaso margen para el autocuidado y la corresponsabilidad real.

Numerosos testimonios recogidos en los talleres apuntan a la persistencia de valores patriarcales, donde se espera que las mujeres asuman de forma natural y prioritaria el bienestar del hogar, incluso a costa de su desarrollo personal y profesional. Al mismo tiempo, se constata una exigencia social que tiende a culpabilizar a las madres cuando no cumplen con estándares idealizados de cuidado, generando malestar emocional, sobrecarga y dificultades para conciliar.

Un ejemplo especialmente ilustrativo es la figura de los abuelos y abuelas, quienes son frecuentemente considerados como un recurso de conciliación “disponible y gratuito”. Este enfoque, aunque puede partir del afecto y el compromiso intergeneracional, se convierte en problemático cuando se asume como obligación más que como elección libre, generando situaciones de sobrecarga y desgaste, especialmente en edades avanzadas o con limitaciones personales. Como señaló una participante: *“Mi padre cuida de mis hijos, pero ya está cansado. Lo hace porque no hay otra opción, no porque quiera. Y eso no está bien.”*

Por otro lado, se observa una escasa visibilización positiva del cuidado en los espacios educativos, mediáticos, laborales y comunitarios, lo que dificulta su valorización social y su redistribución. Se percibe también una ausencia de formación sistemática en corresponsabilidad y cultura del cuidado, tanto en la infancia como en la vida adulta, lo que limita la transformación de los patrones tradicionales y reproduce modelos desiguales entre generaciones.

Recomendaciones estratégicas:

- Implementar campañas de sensibilización sostenidas que promuevan una cultura corresponsable, igualitaria y respetuosa con la diversidad de modelos familiares, visibilizando el valor de los cuidados y desafiando estereotipos de género.
- Incorporar la educación en corresponsabilidad y ética del cuidado de forma transversal en todos los niveles del sistema educativo, desde la infancia hasta la formación profesional y permanente.
- Desarrollar programas de formación comunitaria, familiar y empresarial para fomentar nuevas masculinidades, prácticas corresponsables y una cultura del bienestar compartido.

- Visibilizar y reconocer públicamente las aportaciones de las personas cuidadoras, evitando su sobrecarga no deseada y promoviendo su autonomía y bienestar.

El avance hacia una sociedad más equitativa y cohesionada requiere transformar el imaginario colectivo que aún vincula el cuidado exclusivamente con el ámbito doméstico, las mujeres o las generaciones mayores. El cuidado debe ser reconocido como un pilar central de la vida democrática, como un bien común que nos implica a todas las personas, y como un ámbito que debe abordarse desde políticas públicas inclusivas y transformadoras. Promover una cultura del cuidado implica redistribuir responsabilidades, revalorizar lo esencial y construir una ética social basada en la interdependencia, la equidad y la dignidad compartida.

4.3.9 Conclusiones generales

Las conclusiones generales del diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación y corresponsabilidad en Aragón reflejan una realidad compleja, atravesada por profundas desigualdades estructurales y culturales que afectan de forma significativa a las personas y familias en su diversidad. A través de una metodología cualitativa, deliberativa e inclusiva, se ha puesto de manifiesto que el reto de conciliar no puede ser entendido como una responsabilidad individual, sino como un asunto colectivo que interpela de manera directa a las instituciones públicas, al tejido empresarial y al conjunto de la sociedad.

En primer lugar, el ámbito de los cuidados aparece como un eje central de la vida cotidiana, sostenido de manera casi exclusiva por mujeres y personas mayores, muchas veces sin los apoyos necesarios ni el reconocimiento que merecen. Esta sobrecarga genera importantes consecuencias para la salud emocional y física de quienes cuidan, y revela la urgencia de diseñar políticas que garanticen el derecho al autocuidado, la corresponsabilidad y el acceso equitativo a servicios públicos de calidad.

En segundo lugar, se constata que la organización social del tiempo sigue respondiendo a un modelo laboral rígido y poco flexible, que obstaculiza la conciliación, especialmente en los sectores más precarizados y feminizados. Este modelo laboral se ve reforzado por un sistema educativo que no siempre facilita la corresponsabilidad, y por una débil infraestructura pública de cuidados que no cubre adecuadamente las necesidades de las familias, con especial incidencia en zonas rurales y hogares vulnerables.

Además, el análisis evidencia una brecha importante entre las políticas públicas existentes y la diversidad real de modelos familiares, que no siempre se ven reconocidos ni atendidos en igualdad de condiciones. Las familias monoparentales, reconstituidas, multigeneracionales, de acogida o

homoparentales enfrentan barreras específicas en el acceso a recursos y servicios, lo que refuerza su situación de desprotección.

La dimensión económica también emerge como un factor clave: la conciliación resulta inasumible para muchas familias por falta de ingresos suficientes, por el elevado coste de los servicios o por la falta de ayudas adaptadas. Esta desigualdad material condiciona de forma directa el ejercicio de derechos y la equidad en el reparto de responsabilidades de cuidado.

Por último, se subraya el papel que juegan los imaginarios culturales y sociales en la persistencia de roles de género tradicionales y en la naturalización del cuidado como tarea femenina o familiar. Romper con estas lógicas requiere transformar las narrativas dominantes, reconocer el cuidado como una función social esencial y promover una cultura corresponsable, inclusiva y basada en la equidad.

Este diagnóstico participativo ofrece, por tanto, un marco sólido y realista sobre el cual construir una Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad en Aragón. Una estrategia que debe ser ambiciosa, estructural y sostenida en el tiempo, capaz de responder a la pluralidad de necesidades detectadas y de avanzar hacia un modelo social que garantice el derecho a cuidar y ser cuidado en condiciones de dignidad, justicia y sostenibilidad.

5. Estructura de la estrategia y lógica de intervención.

La Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón se ha diseñado con una estructura integral que permite abordar de manera efectiva los desafíos vinculados al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Su planteamiento se basa en un enfoque transversal e intersectorial, garantizando la coordinación entre administraciones públicas, el tejido empresarial, los agentes sociales y la población en su conjunto para ofrecer respuestas eficaces y sostenibles a las necesidades reales de conciliación.

Esta estructura estratégica es el resultado directo de un riguroso proceso de diagnóstico que ha combinado el análisis de datos cuantitativos y cualitativos con la aplicación de metodologías participativas deliberativas. Estas metodologías han tenido un impacto decisivo en el diseño de la Estrategia, al permitir incorporar no solo evidencias objetivas sobre el empleo, los usos del tiempo, la accesibilidad a servicios o las condiciones socioeconómicas, sino también las vivencias, percepciones, barreras culturales, desigualdades estructurales y propuestas expresadas por una población diversa y por actores clave del ecosistema de los cuidados, la educación, el ámbito empresarial y el tercer sector.

A través de este proceso, se han identificado de forma precisa las principales barreras y necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad, lo que ha permitido definir ejes de actuación alineados con las demandas sociales, con capacidad para transformar los marcos normativos, materiales y culturales que sostienen las desigualdades. El diagnóstico evidenció que las dificultades para conciliar tienen un carácter estructural y multidimensional, que se agrava en función del género, la estructura familiar, el nivel de ingresos, el territorio o el momento vital, lo que exige una respuesta articulada, transversal y sostenida.

Por ello, la Estrategia se articula en **cinco** ejes estratégicos, cada uno de los cuales integra **un total de 18 líneas diseñadas** para impulsar avances significativos en la cultura organizativa, el acceso a recursos y la corresponsabilidad en el reparto de los cuidados. Estas líneas estratégicas se concretan en **62 objetivos que se traducen, a su vez, en más de 158 medidas** operativas, asegurando su implementación a corto, medio y largo plazo.

En este sentido, los cinco ejes estratégicos han sido definidos como respuesta directa a los principales retos identificados:

Eje 1. Creación, desarrollo y acceso a recursos y servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este eje responde a una necesidad reiteradamente señalada tanto en el análisis cuantitativo como en los espacios participativos: la limitada disponibilidad o el acceso desigual a recursos públicos que apoyen de manera efectiva el cuidado y la conciliación. La cobertura insuficiente de servicios de atención a la infancia en la etapa de 0 a 3 años, la oferta horaria reducida de las escuelas infantiles públicas, la escasez de actividades educativas durante los periodos no lectivos y la inexistencia de recursos de cuidado con horarios ampliados — especialmente en el medio rural— representan condicionantes estructurales que dificultan una conciliación efectiva y con garantías de equidad. A través de este eje, la Estrategia promueve la ampliación, adecuación y mejora de los servicios de conciliación, asegurando su calidad, su carácter universal y su capacidad de adaptación a la diversidad de estructuras familiares, realidades territoriales y necesidades sociales. Del mismo modo, impulsa el fortalecimiento del sistema público de cuidados como componente esencial para el bienestar personal, familiar y comunitario.

Eje 2. Incentivar el desarrollo de una cultura empresarial familiarmente responsable

Este eje se fundamenta en los resultados del diagnóstico cuantitativo y cualitativo, que evidencian el papel central del ámbito laboral en los retos de conciliación. El análisis de datos ha mostrado con claridad que la organización actual del trabajo, caracterizada en muchos casos por jornadas extensas, escasa flexibilidad horaria y una débil institucionalización de medidas de apoyo, constituye una barrera significativa para lograr un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y profesional. Esta realidad afecta especialmente a las personas con responsabilidades de cuidado, y de forma más acentuada a las mujeres, reforzando las desigualdades estructurales de género en el empleo.

Desde los espacios participativos también se ha puesto de relieve la necesidad de transformar las dinámicas laborales y fomentar una mayor corresponsabilidad en el seno de las organizaciones. Se ha identificado una débil implicación del tejido empresarial en el desarrollo de políticas que reconozcan y favorezcan la conciliación, especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas, que enfrentan mayores dificultades para implementar estas medidas de forma estructural.

En este contexto, el eje plantea acciones dirigidas a impulsar una cultura organizacional corresponsable, en la que se integren medidas como la flexibilización de horarios, el teletrabajo regulado, la adaptación de jornadas, y la evaluación de impacto de género en las políticas de personal. Asimismo, prevé la articulación de mecanismos de reconocimiento e incentivos para

aquellas empresas que incorporen buenas prácticas en materia de conciliación, promoviendo un cambio progresivo hacia entornos laborales más justos, equitativos y comprometidos con el bienestar de las personas.

Eje 3. Fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las esferas familiar, social y profesional

Este eje se asienta sobre una constatación clara del análisis realizado: la persistente desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado, que continúa recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Esta situación, identificada tanto en los datos cuantitativos como en los testimonios recogidos en los espacios participativos, no solo genera sobrecarga y limita el desarrollo personal y profesional de las mujeres, sino que también reproduce estereotipos de género y dificulta la construcción de relaciones sociales más justas.

Desde este eje se impulsa un conjunto de políticas transformadoras orientadas a promover una redistribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, entre las familias y las instituciones, y entre los diversos actores sociales. Para ello, se articulan medidas en los ámbitos educativo, comunitario, laboral y normativo que contribuyen a reforzar el ejercicio corresponsable del cuidado a lo largo de todo el ciclo vital. En especial, se priorizan acciones dirigidas a fomentar una educación en corresponsabilidad desde la infancia, a sensibilizar y formar a la población en valores de equidad, a fortalecer el papel de los hombres en el cuidado, y a visibilizar y promover nuevas masculinidades más igualitarias. Este eje representa, por tanto, un compromiso claro con la transformación cultural necesaria para garantizar que el cuidado sea asumido como una responsabilidad colectiva, compartida y valorada socialmente.

Eje 4. Sensibilización y concienciación sobre los beneficios de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Este eje responde a una necesidad identificada de forma reiterada en el análisis participativo y en los datos disponibles: la escasa visibilidad y el limitado reconocimiento del cuidado como una función social esencial. A pesar de su importancia para el bienestar individual y colectivo, los cuidados siguen siendo entendidos, en muchos casos, como una responsabilidad privada o femenina, invisibilizados y desvalorizados en los marcos normativos, educativos y mediáticos.

Este eje estratégico se propone contribuir a un cambio cultural profundo, orientado a transformar los imaginarios colectivos que perpetúan la desigualdad en la distribución de las tareas de cuidado. Para ello, se desplegarán campañas de sensibilización, acciones educativas y actividades

de comunicación que promuevan una nueva narrativa sobre el cuidado, centrada en su dignificación y su carácter compartido. Además, se fomentará la implicación activa de la población, los centros educativos, los medios de comunicación, las entidades del tercer sector y otros actores clave, como agentes de cambio en la construcción de una cultura corresponsable, inclusiva e igualitaria. Este eje es clave para garantizar la sostenibilidad de las políticas de conciliación en el largo plazo, al generar un entorno social más favorable, consciente y comprometido con los valores del cuidado y la equidad.

Eje 5. Transversalización de la perspectiva de corresponsabilidad y conciliación en la actuación del Gobierno de Aragón

El último eje de la Estrategia reconoce que el éxito de las políticas de conciliación y corresponsabilidad depende, en gran medida, de su integración sistemática en el conjunto de las políticas públicas. Por ello, este eje parte del reconocimiento de que la conciliación y la corresponsabilidad no pueden abordarse de forma aislada ni circunscribirse a ámbitos concretos como el empleo o los servicios sociales. Su efectividad y sostenibilidad dependen, en gran medida, de su integración transversal en todas las políticas públicas. Por ello, este eje impulsa la incorporación sistemática de la perspectiva de los cuidados en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones del Gobierno de Aragón.

Se propone fortalecer los mecanismos de coordinación interdepartamental, desarrollar herramientas de evaluación del impacto en conciliación, e incorporar la perspectiva de corresponsabilidad como criterio en la asignación de recursos, el diseño de programas y la normativa sectorial. Asimismo, se contempla la formación específica del personal público, con el fin de garantizar una administración sensibilizada y capacitada para promover políticas más inclusivas, equitativas y coherentes. Este eje refuerza, por tanto, el compromiso institucional con una gobernanza corresponsable, comprometida con la mejora del bienestar de las familias, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad del cuidado. Solo desde esta mirada integral será posible avanzar hacia una política pública que reconozca el cuidado como un pilar estructurante del bienestar social y garantice el derecho de todas las personas a conciliar en condiciones de equidad y dignidad.

Bajo esta visión integral, la Estrategia no solo aspira a ampliar y mejorar los servicios y recursos disponibles, sino que también persigue generar un cambio estructural en la organización del tiempo, las dinámicas laborales y la cultura social en torno al cuidado. Asimismo, incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación que garantizarán la coherencia, eficacia e impacto de las acciones implementadas.

Con este enfoque, el Gobierno de Aragón reafirma su compromiso con una política pública transformadora que promueva la equidad, la sostenibilidad social y el derecho de todas las personas y familias a conciliar y cuidar en condiciones de dignidad, corresponsabilidad y justicia. como los marcos normativos y culturales que sostienen las desigualdades

	LINEAS	OBJETIVOS
	L1.1-Crear y poner a disposición de la ciudadanía soluciones de conciliación más flexibles y adecuadas para lograr apoyo a las necesidades de las diferentes situaciones familiares.	1.1.1 Consolidar y ampliar la red de Escuelas y Centros de educación infantil (0 a 3 años)
		1.1.2. Realizar una evaluación y Mejora de Servicios de conciliación Existentes
		1.1.3 Favorecer la Inclusión y la accesibilidad a recursos de conciliación de familias en situación de vulnerabilidad.
		1.1.4. Promover la coordinación con el Sistema Educativo
		1.1.5 Reforzar y ampliar los servicios y recursos destinados a la Atención a la Dependencia
		1.1.6 Apoyar económicamente a las familias
	L1.2-Reconocer, dignificar y regularizar a las personas cuidadoras.	1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras
		1.2.2 Favorecer el reconocimiento de la experiencia laboral en cuidados

		1.2.3 Reconocer y apoyar a las personas cuidadoras.
		1.2.4 Promocionar los cuidados como elección profesional
	L1.3- Alinear las políticas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con políticas que fomenten y promuevan el ocio y disfrute en el ámbito social (cultural, deportivo, lúdico, etc.).	1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias
	L1.4-Fomentar los recursos y servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes
		1.4.2 Fomentar la Autonomía y Seguridad para Menores y personas con dependencia
		1.4.3 Potenciar el establecimiento de redes de apoyo vecinal y comunitario
		1.4.4 Ampliar y mejorar la implementación de programas de verano y extraescolares en Aragón
		1.4.5 Incorporar la Innovación tecnológica en el sector del cuidado

	<p>L2.1- Contribuir a la implantación de una nueva organización y cultura del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a las personas trabajadoras conciliar la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>2.1.1 Incentivar la Implementación de Medidas de Conciliación</p> <p>2.1.2 Sensibilizar a los responsables empresariales, directivos y mandos intermedios sobre los beneficios de fomentar una cultura laboral orientada a la conciliación.</p> <p>2.1.3 Fomentar la implicación activa de las personas trabajadoras</p> <p>2.1.4 Promover el conocimiento de los recursos de conciliación en el ámbito empresarial</p> <p>2.1.5 Implementar formación y asesoramiento a empresas para impulsar entornos laborales corresponsables.</p> <p>2.1.6 Reconocer la diversidad familiar</p> <p>2.1.7 Evaluar el impacto de las políticas de conciliación</p> <p>2.1.8 Facilitar la Elaboración y Registro de Planes de Igualdad</p>
--	--	--

	<p>L2.2-Desarrollar políticas que favorezcan la racionalización y flexibilidad de horarios para favorecer la conciliación.</p>	<p>2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal</p>
	<p>L2.3-Adaptar medidas de conciliación , especialmente a pymes y autónomos</p>	<p>2.3.1 Fomentar de la Colaboración entre Autónomos y Asociaciones 2.3.2 Fomentar la Colaboración entre pymes</p>
	<p>L2.4-Fomentar las prácticas empresariales familiarmente responsables.</p>	<p>2.4.1 Visibilización de Buenas Prácticas Empresariales 2.4.2 Establecer Premios e Incentivos a Empresas Comprometidas 2.4.3 Desarrollar Campañas de Información y Sensibilización</p>
	<p>L3.1- Desarrollar acciones para eliminar estereotipos de género en el ámbito familiar, profesional y educativo.</p>	<p>3.1.1 Reforzar la orientación Académica y Profesional centrada en la corresponsabilidad 3.1.2 Destacar a mujeres en roles y profesiones donde tradicionalmente han estado subrepresentadas. 3.1.3 Incorporar contenidos que fomenten la igualdad y cuestionen los roles de género en todas</p>

		<p>las etapas educativas.</p> <p>3.1.4 Ofrecer formación continua en perspectiva de género a profesionales de la educación, empresas y servicios públicos.</p> <p>3.1.5 Fomentar la Creación de materiales didácticos inclusivos.</p> <p>3.1.6. Incentivar actividades extraescolares corresponsables</p> <p>3.1.7 Promover la creación de contenidos que cuestionen los estereotipos de género en los medios de comunicación.</p>
	<p>L3.2- Reforzar actuaciones y recursos de difusión en el fomento de la cultura de corresponsabilidad y en la difusión de recursos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional</p>	<p>3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.</p> <p>3.2.2 Mantener y potenciar recursos de información</p> <p>3.2.3 Actualizar y Evaluar Permanente</p>

	<p>L3.3-Garantizar la promoción por motivos de conciliación en el ámbito laboral.</p>	<p>3.3.1 Facilitar la compatibilidad del tiempo de cuidados con la trayectoria laboral.</p>
	<p>L3.4-Educar en corresponsabilidad y visibilización de buenas prácticas</p>	<p>3.4.1 Promover la educación en corresponsabilidad a través de la participación ciudadana.</p> <p>3.4.2 Impulsar la formación en corresponsabilidad para familias.</p> <p>3.4.3 Fomentar programas educativos no formales en espacios comunitarios</p> <p>3.4.4 Involucrar a los docentes, monitores de tiempo libre y personal de apoyo en la promoción de la corresponsabilidad.</p> <p>3.4.5 Establecer alianzas con entidades del tercer sector para diseñar y ejecutar programas de corresponsabilidad.</p> <p>3.4.6 Promover la formación y sensibilización del tejido empresarial en corresponsabilidad</p>

	L4.1- Contribuir al desarrollo de una nueva cultura del cuidado igualitario y cooperativa abandonando los roles de género tradicionales	<p>4.1.1 Visibilizar la Ausencia de Hombres en las Profesiones de Cuidados</p> <p>4.1.2 Implementar programas para sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.</p> <p>4.1.3 Ofrecer talleres y cursos sobre corresponsabilidad para familias, empresas y personal docente.</p>
	L4.2- Visibilizar y poner en valor los cuidados	4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.
	L5.1- Incluir cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de contratación públicas, ayudas , subvenciones y otros instrumentos de actuación del Gobierno de Aragón	<p>5.1.1 Integrar medidas familiarmente responsables en los contratos públicos.</p> <p>5.1.2 Potenciar el acceso a subvenciones públicas a la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar.</p>

	<p>L5.2-Eliminar los obstáculos en la solicitud y/o implementación de medidas de conciliación en el ámbito laboral y profesional, asegurando la simplificación de la tramitación administrativa.</p>	<p>5.2.1 Mantener y fortalecer el asesoramiento personalizado para pymes.</p>
		<p>5.2.2 Fomentar e incentivar la digitalización de procesos en pymes y autónomos para optimizar el tiempo de trabajo y mejorar la conciliación.</p>
		<p>5.2.3 Simplificar Requisitos para la Implementación de Planes de Igualdad</p>

6. Ejes, líneas objetivos y medidas

A continuación, se presenta el contenido central de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón, estructurado en cinco ejes estratégicos que abordan de manera integral los principales retos detectados en el diagnóstico. Cada eje se desglosa en un conjunto de 18 líneas estratégicas, diseñadas para promover avances significativos en el acceso equitativo a recursos de conciliación, en la transformación de la cultura organizativa y en el fomento de la corresponsabilidad en el reparto de los cuidados. Estas líneas se concretan en 62 objetivos que, a su vez, se desarrollan mediante más de 153 medidas operativas, planificadas con una visión de impacto a corto, medio y largo plazo.

Este capítulo incorpora, además, una descripción detallada de los órganos responsables y entidades colaboradoras vinculadas a la ejecución de cada medida. Se trata de actores institucionales, sociales, educativos, empresariales y comunitarios que no solo asumirán un rol fundamental en la implementación de la Estrategia, sino que han participado activamente en su diseño, bajo un enfoque de corresponsabilidad institucional y compromiso compartido con el bienestar de las familias.

EJE 1. Creación, desarrollo y acceso a recursos y servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este eje estratégico constituye el pilar fundamental de la Estrategia, al centrarse en garantizar que todas las familias aragonesas dispongan de recursos y servicios adecuados, accesibles y de calidad que hagan posible una conciliación real y equitativa. Los resultados del diagnóstico integral evidencian con claridad que uno de los principales obstáculos para la conciliación es la falta de infraestructuras suficientes y adaptadas, especialmente en la etapa de atención a la primera infancia, en el apoyo a personas en situación de dependencia y en la cobertura de horarios compatibles con la actividad laboral. Asimismo, el análisis participativo ha puesto de manifiesto la dificultad de muchas familias para acceder a servicios públicos de cuidado por razones económicas, territoriales o administrativas. Estas barreras afectan de forma especialmente intensa a determinados hogares con necesidades de apoyo más complejas, como las familias monoparentales, numerosas, con personas dependientes a cargo o en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Se articula en un conjunto amplio de medidas orientadas a consolidar y ampliar la red pública de conciliación en Aragón, con especial énfasis en la etapa 0-3 años, los servicios de atención domiciliaria, los centros de día y los recursos educativos y extraescolares. Incluye también acciones específicas para reforzar

el apoyo económico a las familias, mejorar la coordinación entre tiempos escolares y laborales, y garantizar que las políticas públicas se adapten a la diversidad de situaciones familiares existentes.

A través de las líneas estratégicas que lo integran, se impulsa no solo el aumento cuantitativo de servicios, sino también una transformación cualitativa que permita su adaptación a las realidades del medio rural, la inclusión de criterios de equidad y la sostenibilidad del modelo.

- **Línea Estratégica 1.1 – Crear y poner a disposición de las personas soluciones de conciliación más flexibles y adecuadas para lograr apoyo a las necesidades de las diferentes situaciones familiares..** Esta línea impulsa la ampliación, flexibilización y accesibilidad de los recursos públicos de conciliación para responder de forma adecuada a las distintas realidades familiares.
- **Línea Estratégica 1.2 Reconocer, dignificar y regularizar a las personas cuidadoras..** Busca profesionalizar, visibilizar y apoyar a quienes ejercen tareas de cuidado, garantizando su bienestar, derechos laborales y acceso a formación y empleo.
- **Línea Estratégica 1.3 – Alinear las políticas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con políticas que fomenten y promuevan el ocio y disfrute en el ámbito social (cultural, deportivo, lúdico, etc.)..** Promueve una oferta de actividades culturales, deportivas y de ocio compatibles con la vida familiar y laboral, fomentando el bienestar y la cohesión social.
- **Línea Estratégica 1.4 –Fomentar los recursos y servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral..** Fomenta el desarrollo de recursos públicos, comunitarios y tecnológicos que faciliten la conciliación diaria en distintos contextos territoriales y familiares.

LINEA ESTRATÉGICA 1.1-Crear y poner a disposición de las personas soluciones de conciliación más flexibles y adecuadas para lograr apoyo a las necesidades de las diferentes situaciones familiares.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
1.1.1 Consolidar y ampliar la red de Escuelas y Centros de educación infantil (0 a 3 años)	1	Impulsar la gratuidad de la atención educativa para todos los niños y niñas en las escuelas infantiles y centros de educación infantil del Gobierno de Aragón.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	ENTIDADES LOCALES
1.1.1 Consolidar y ampliar la red de Escuelas y Centros de educación infantil (0 a 3 años)	2	Actualizar los criterios de acceso a escuelas y centros de educación infantil para priorizar a las familias más vulnerables, incorporando indicadores que consideren la situación sociofamiliar, laboral y económica.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	ENTIDADES LOCALES
1.1.1 Consolidar y ampliar la red de Escuelas y Centros de educación infantil (0 a 3 años)	3	Adecuar el calendario y horario de las escuelas y centros de educación infantil al laboral, facilitando una mayor cobertura y promoviendo la conciliación familiar y profesional.	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL	ENTIDADES LOCALES
1.1.2. Realizar una evaluación y Mejora de Servicios de conciliación Existentes	4	Realizar una evaluación integral de medidas de conciliación, identificando fortalezas y áreas de mejora, con especial atención a las desigualdades entre comarcas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER -IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
1.1.2. Realizar una evaluación y Mejora de	5	Reforzar y homogeneizar el servicio de apoyo a domicilio para reducir las desigualdades territoriales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES- IASS	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

Servicios de conciliación Existentes				
1.1.2. Realizar una evaluación y Mejora de Servicios de conciliación Existentes	6	Diseñar un plan específico para optimizar y ampliar los recursos de conciliación existentes en las comarcas y municipios para ampliar la cobertura a las familias.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER -IAM./ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS./ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.1.3 Favorecer la Inclusión y la accesibilidad a recursos de conciliación de familias en situación de vulnerabilidad.	7	Consolidar y mejorar recursos específicos para familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza y al cuidado (por ejemplo monoparentales, numerosas, familias con personas con discapacidad, etc.)	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES -IASS	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.1.3 Favorecer la Inclusión y la accesibilidad a recursos de conciliación de familias en situación de vulnerabilidad.	8	Facilitar el acceso a servicios según la situación socioeconómica y características de cada familia en el momento en el que la solicita.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE.	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

1.1.3 Favorecer la Inclusión y la accesibilidad a recursos de conciliación de familias en situación de vulnerabilidad.	9	Facilitar el acceso a servicios de conciliación para familias en búsqueda activa de empleo o en procesos de formación, asegurando que la falta de cuidados no sea un obstáculo para su desarrollo profesional.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO- INAEM./ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER- IAM	AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.1.3 Favorecer la Inclusión y la accesibilidad a recursos de conciliación de familias en situación de vulnerabilidad.	10	Crear alianzas con entidades formativas y empresas para ofrecer soluciones integrales que incluyan conciliación y capacitación laboral.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO- -INAEM	AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.1.4. Promover la coordinación con el Sistema Educativo	11	Consolidar y mejorar la coordinación entre los horarios escolares y las jornadas laborales, adaptando los horarios educativos para facilitar la conciliación de las familias.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
1.1.4. Promover la coordinación con el Sistema Educativo	12	Fomentar la mejora de una red accesible de actividades extraescolares, asegurando que todas las familias especialmente las más vulnerables social y económicamente puedan acceder a estas oportunidades.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATILIDAD./ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER- IAM./ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE./ SERVICIO DE EQUIDAD/. DIRECCIÓN GENERAL DE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR

			INCLUSIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO.	
1.1.5 Reforzar y ampliar los servicios y recursos destinados a la Atención a la Dependencia	13	Incremento de plazas en centros de día y residencias , así como la mejora y modernización de las instalaciones.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ SERVICIOS GENERALES DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR R
1.1.5 Reforzar y ampliar los servicios y recursos destinados a la Atención a la Dependencia	14	Mejora de los servicios de atención domiciliaria para personas dependientes.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES -IASS	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	15	Consolidar y ampliar ayudas para costear servicios de conciliación como guarderías, transporte escolar o cuidado de mayores, destinado a familias con menores ingresos, para cubrir parte de los gastos en servicios de cuidado.	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE/ DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER-IAM/INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES -IASS	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	16	Revisar los criterios de acceso a las ayudas de educación para adaptarlas al contexto actual y a las necesidades actuales de las familias	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	

1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	17	Mantener las ayudas para familias con hijos e hijas que han nacido de partos múltiples o procedentes de adopción múltiple.	DIRECCION GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	18	Deducciones en el IRPF por gastos de guardería de hijos menores de 3 años	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	19	Deducciones en el IRPF por nacimiento o adopción del tercer hijo o sucesivos	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	20	Deducciones en el IRPF por gastos en clases de apoyo y refuerzo	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	21	Deducciones en el IRPF por gastos adquisición de libros de texto y material escolar	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	22	Deducciones en el IRPF por nacimiento o adopción del primer y/o segundo hijo en poblaciones de menos de 10.000 habitantes.	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	23	Deducciones en el IRPF por el cuidado de personas dependientes	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	
1.1.6 Apoyar económicamente a las familias	24	Deducciones en el IRPF por gastos en formación para autonomía y la vida independiente de menores con discapacidad.	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS	

LINEA ESTRATÉGICA 1.2-Reconocer, dignificar y regularizar a las personas cuidadoras.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras	25	Diseñar programas específicos de formación y capacitación para personas que desean reincorporarse al mercado laboral, adaptados a las necesidades del mercado y las capacidades individuales.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM	AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras	26	Ofrecer cursos y talleres de formación profesional para que las personas cuidadoras puedan acceder a empleos formales y de calidad en el sector de los cuidados o en otros sectores.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO - INAEM/SERVICIOS GENERALES DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA/IINSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES-IASS	AGENTES SOCIALES/ AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras	27	Impulsar servicios de orientación laboral y apoyo para facilitar la transición al empleo o la mejora de la empleabilidad.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM/ INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES-IASS	AGENTES SOCIALES/ AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

<p>1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras</p>	<p>28</p>	<p>Implementación de bolsas de empleo, que conecten a las personas cuidadoras con empleadores, empresas del sector sociosanitario y familias que necesitan servicios de cuidado.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO - INAEM/INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES-IASS</p>	<p>AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>
<p>1.2.1 Facilitar la formación y reincorporación al Mercado Laboral de las personas cuidadoras</p>	<p>29</p>	<p>Ampliar la oferta de empleo público en el cuidado (infantil y de educación, de personas mayores y dependientes, de personas con discapacidad, etc.) en las convocatorias del Gobierno de Aragón.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</p>	
<p>1.2.2 Favorecer el reconocimiento de la experiencia laboral en cuidados</p>	<p>30</p>	<p>Mejorar la difusión y visibilización del sistema de acreditación que reconoce formalmente la experiencia no reglada de las personas cuidadoras.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM/ SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES</p>	
<p>1.2.2 Favorecer el reconocimiento de la experiencia laboral en cuidados</p>	<p>31</p>	<p>Ofrecer formación gratuita a familiares cuidadores que deseen profesionalizarse.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM</p>	<p>AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>

<p>1.2.3 Reconocer y apoyar a las personas cuidadoras.</p>	<p>32</p>	<p>Crear distinciones y premios que reconozcan públicamente a personas y entidades que destaquen en las profesiones de cuidados.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES - IASS</p>	<p>ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>
<p>1.2.3 Reconocer y apoyar a las personas cuidadoras.</p>	<p>33</p>	<p>Desarrollar programas de apoyo integral para la salud mental de las personas cuidadoras, incluyendo talleres, grupos de ayuda mutua y apoyo psicológico profesional.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES-IASS/ DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD MENTAL</p>	<p>ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>
<p>1.2.3 Reconocer y apoyar a las personas cuidadoras.</p>	<p>34</p>	<p>Mantener y reforzar los mecanismos que faciliten el alta en la Seguridad Social de las personas cuidadoras, incluyendo ayudas para cubrir los costes de las cotizaciones y simplificación administrativa para formalizar las relaciones laborales de cuidados en el ámbito doméstico.</p>	<p>SEGURIDAD SOCIAL</p>	
<p>1.2.3 Reconocer y apoyar a las personas cuidadoras.</p>	<p>35</p>	<p>Aumentar las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar y ampliar las horas de ayuda a domicilio,</p>	<p>SEGURIDAD SOCIAL/ INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES-IASS</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>

<p>1.2.4 Promocionar los cuidados como elección profesional</p>	<p>36</p>	<p>Mantener y reforzar becas y ayudas económicas para estudiantes que elijan formarse en titulaciones relacionadas con el cuidado, incentivando su acceso a la formación.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL/INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO - INAEM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>1.2.4 Promocionar los cuidados como elección profesional</p>	<p>37</p>	<p>Fortalecer la formación profesional en el ámbito de los servicios socioculturales a la comunidad, ampliando la oferta de plazas en cursos como 'Atención a Personas en Situación de Dependencia', 'Educación Infantil', entre otros."</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL/INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO - INAEM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>

LINEA ESTRATÉGICA 1.3- Alinear las políticas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con políticas que fomenten y promuevan el ocio y disfrute en el ámbito social (cultural, deportivo, lúdico, etc.).

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	38	Reforzar y ampliar la programación de actividades culturales, deportivas y de ocio gratuitas, en horarios compatibles con la vida laboral y familiar.	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA/DIRECCION GENERAL DE DEPORTE/ DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	39	Mantener y ampliar el apoyo a clubes deportivos mixtos para romper estereotipos en el ámbito deportivo.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTES	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	40	Potenciar el uso de los recursos turísticos de Aragón para actividades de ocio familiar. (turismo de naturaleza, cultural, patrimonial, histórico, etc.)	DIRECCIÓN GENERAL DE TURISMO	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	41	Organizar eventos específicos (por ejemplo festivales, conciertos, etc.) para la participación de familias en actividades lúdicas y culturales.	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA/ DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	42	Consolidar y potenciar actividades educativas, deportivas y de ocio para niños y adolescentes mientras los padres trabajan.	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA/DIRECCION GENERAL DE DEPORTE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
1.3.2. Ampliar actividades culturales y deportivas gratuitas o subvencionadas para familias	43	Mejorar y adaptar las instalaciones deportivas y culturales a las necesidades de las familias.	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA/DIRECCION GENERAL DE DEPORTE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

LINEA ESTRATÉGICA 1.4-Fomentar los recursos y servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes	44	Consolidar y mejorar servicios de conciliación disponibles , para cubrir necesidades laborales en horarios no convencionales y para atender casos imprevistos o de emergencia .	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR
1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes	45	Ampliar la red de servicios de cuidados en áreas urbanas y rurales, asegurando una distribución equitativa y reduciendo desigualdades territoriales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR
1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes	46	Ajustar la oferta de plazas en centros de educación infantil, primaria y secundaria, así como en centros de día y residencias, garantizando una distribución equitativa y acorde con la evolución demográfica y las	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

		necesidades específicas de la población en cada territorio.	ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE/ DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL	
1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes	47	Consolidar y reforzar la red de servicios de cuidado infantil y de personas dependientes con horarios adaptados a necesidades laborales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES-IASS/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER-IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE/ DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL/DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

<p>1.4.1 Ampliar Servicios de Atención y cuidados a menores y dependientes</p>	<p>48</p>	<p>Promover convenios de colaboración publico privados , contrato públicos, subvenciones y ayudas entre las administraciones públicas, entidades locales, entidades del tercer sector y empresas para ofrecer servicios de cuidados y conciliación.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS</p>	<p>COMARCAS/ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>
<p>1.4.2 Fomentar la Autonomía y Seguridad para Menores y personas con dependencia</p>	<p>49</p>	<p>Promover la autonomía de menores y personas dependientes para facilitar sus desplazamientos y disminuir su dependencia de la familia.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FORMACIÓN PROFESIONAL/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS</p>	<p>COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>
<p>1.4.3 Potenciar el establecimiento de redes de apoyo vecinal y comunitario</p>	<p>50</p>	<p>Fomentar la creación de un sistema de intercambio de servicios de cuidados y apoyo entre familias aragonesas liderado por las comarcas, entidades locales y entidades del tercer sector.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>COMARCAS/ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR</p>

1.4.3 Potenciar el establecimiento de redes de apoyo vecinal y comunitario	51	Fomentar la creación de plataformas comunitarias, como 'Vecinos por la Conciliación', con especial enfoque en barrios urbanos y pequeñas localidades."	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.4.3 Potenciar el establecimiento de redes de apoyo vecinal y comunitario	52	Promover acuerdos con asociaciones locales para gestionar estas redes de apoyo comunitario mediante subvenciones .	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.4.4 Ampliar y mejorar la implementación de programas de verano y extraescolares en Aragón	53	Aumentar la oferta de actividades y plazas para infancia y adolescencia en periodos vacacionales, especialmente en zonas rurales con dificultades de acceso.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM / INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD IAJ/DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
1.4.5 Incorporar la Innovación tecnológica en el sector del cuidado	54	Desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas que mejoren la calidad del trabajo , reduzcan la carga física de los cuidadores y faciliten los cuidados.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/DG DE CIENCIA E INVESTIGACIÓN	UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

<p>1.4.5 Incorporar la Innovación tecnológica en el sector del cuidado</p>	<p>55</p>	<p>Desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas para el fomento de la autonomía personal y el cuidado de la salud de personas con discapacidad, cronicidad y dependencia.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/DG DE CIENCIA E INVESTIGACIÓN</p>	<p>UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA</p>
---	-----------	--	--	--------------------------------

EJE 2. Incentivar el desarrollo de una cultura empresarial familiarmente responsable

Este eje parte del reconocimiento del papel clave que desempeña el entorno laboral en la garantía del derecho a la conciliación. El análisis realizado pone de manifiesto que la falta de flexibilidad horaria, la escasa implantación de políticas de conciliación y la desigual implicación de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, suponen una barrera estructural para avanzar hacia un modelo corresponsable. A ello se suma la necesidad de transformar los marcos organizativos y culturales que aún priorizan la disponibilidad constante por encima del bienestar de las personas trabajadoras.

En este contexto, el Eje 2 tiene como objetivo promover una nueva cultura del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, que sitúe la conciliación y la corresponsabilidad en el centro de las políticas de gestión de personas. Para ello, se contemplan medidas dirigidas a incentivar la implantación de políticas de conciliación en las empresas, fomentar la racionalización de horarios, ofrecer formación y asesoramiento a empleadores y trabajadores, reconocer la diversidad familiar, visibilizar buenas prácticas y reforzar el apoyo a pymes, autónomos y empresas del medio rural.

El eje se articula cuatro líneas estratégicas que permitirán avanzar hacia entornos laborales más inclusivos, saludables y sostenibles, favoreciendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, e impulsando un tejido empresarial comprometido con la equidad, la corresponsabilidad y el bienestar de las familias.

- **Línea estratégica 2.1.- Contribuir a la implantación de una nueva organización y cultura del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a las personas trabajadoras conciliar la vida familiar, personal y laboral.** Fomenta la implicación activa de empresas y administraciones en el diseño de entornos de trabajo que favorezcan la conciliación y el bienestar, mediante alianzas, formación, asesoramiento, reconocimiento de la diversidad familiar y evaluación de impacto.
- **Línea estratégica 2.2.-Desarrollar políticas que favorezcan la racionalización y flexibilidad de horarios para favorecer la conciliación..** Promueve medidas que permitan ajustar los tiempos de trabajo a las necesidades personales y familiares, sin comprometer la productividad, favoreciendo horarios más sostenibles, saludables y adaptados a cada realidad.
- **Línea estratégica 2.3 Adaptar medidas de conciliación , especialmente a pymes y autónomos .**Desarrolla actuaciones específicas para apoyar a pequeñas empresas y trabajadores por cuenta propia, facilitando

redes de colaboración y acceso a recursos que hagan viable la conciliación en entornos de menor tamaño.

- **Línea estratégica 2.4. - Fomentar las prácticas empresariales familiarmente responsables.** Reconoce y da difusión a las experiencias positivas de empresas comprometidas con la conciliación, mediante premios, plataformas, campañas y grupos tractores que sirvan como referencia para otras organizaciones.

LINEA ESTRATÉGICA 2.1- Contribuir a la implantación de una nueva organización y cultura del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a las personas trabajadoras conciliar la vida familiar, personal y laboral.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
<p>2.1.1 Incentivar la Implementación de Medidas de Conciliación</p>	<p>56</p>	<p>Fomentar alianzas entre empresas y administraciones para el desarrollo de proyectos conjuntos que impulsen la corresponsabilidad y el bienestar laboral.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO</p>	<p>AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES LOCALES</p>
<p>2.1.2 Sensibilizar a los responsables empresariales, directivos y mandos intermedios sobre los beneficios de fomentar una cultura laboral orientada a la conciliación.</p>	<p>57</p>	<p>Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la conciliación y organizar jornadas y foros para compartir casos de éxito y buenas prácticas en conciliación implementados , destacando el impacto positivo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en la retención y atracción del talento, el aumento de la productividad, y la mejora del clima laboral especialmente en pymes.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>

<p>2.1.2 Sensibilizar a los responsables empresariales, directivos y mandos intermedios sobre los beneficios de fomentar una cultura laboral orientada a la conciliación.</p>	<p>58</p>	<p>Organizar talleres y seminarios dirigidos a equipos directivos, departamentos de recursos humanos y mandos intermedios, destacando que el cumplimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no solo es una obligación legal, sino también un factor clave para el éxito y la sostenibilidad empresarial.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/ INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>2.1.3 Fomentar la implicación activa de las personas trabajadoras</p>	<p>59</p>	<p>Promover la implementación de actividades y talleres en los centros de trabajo para sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito familiar y laboral.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>2.1.3 Fomentar la implicación activa de las personas trabajadoras</p>	<p>60</p>	<p>Proveer a las empresas con guías y materiales educativos para fomentar una cultura de corresponsabilidad.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>

<p>2.1.4 Promover el conocimiento de los recursos de conciliación en el ámbito empresarial</p>	<p>61</p>	<p>Colaborar directamente con las empresas para informarles sobre los recursos disponibles en materia de conciliación y promover su aplicación, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>2.1.5 Implementar formación y asesoramiento a empresas para impulsar entornos laborales corresponsables.</p>	<p>62</p>	<p>Capacitar a empresas sobre cómo implementar políticas de conciliación y corresponsabilidad en sus entornos laborales, implementando programas de formación en materia de conciliación, corresponsabilidad y gestión del tiempo.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>2.1.6 Reconocer la diversidad familiar</p>	<p>63</p>	<p>Promover en el marco de la negociación colectiva la incorporación de cláusulas para facilitar a las personas trabajadoras medidas de apoyo adaptadas a sus necesidades específicas de conciliación, especialmente a las más vulnerables como familias numerosas, monoparentales o con personas dependientes.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>

<p>2.1.7 Evaluar el impacto de las políticas de conciliación</p>	<p>64</p>	<p>Realizar consultas regulares entre los empleados del sector público y privado en Aragón para recopilar propuestas de mejora en materia de conciliación, aprovechando recursos existentes, como la encuesta de satisfacción laboral.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>
<p>2.1.8 Facilitar la Elaboración y Registro de Planes de Igualdad</p>	<p>65</p>	<p>Mantener y fortalecer los recursos destinados a apoyar a las empresas, especialmente pymes de menos de 50 personas trabajadoras, en la elaboración y registro de sus Planes de Igualdad.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE TRABAJO</p>	<p>AGENTES SOCIALES</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.2-Desarrollar políticas que favorezcan la racionalización y flexibilidad de horarios para favorecer la conciliación.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal	66	Realizar campañas de sensibilización para fomentar la redistribución de la jornada laboral que permita a las empresas poder adaptarse en su funcionamiento a la búsqueda de mayores niveles de productividad y, al mismo tiempo, una mayor conciliación de la vida personal, laboral y profesional por parte de las personas trabajadoras.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES
2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal	67	Recompensar públicamente a empresas, especialmente a pymes que adopten medidas efectivas de flexibilidad horaria y espacial, promoviendo su ejemplo como buena práctica	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES

2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal	68	Apoyar a las empresas en la elaboración de planes de flexibilidad horaria adaptables y personalizables, tanto en el sector público como privado, permitiendo a las personas trabajadoras adaptar su jornada laboral según las necesidades familiares y personales.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES
2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal	69	Ofrecer formación y asesoramiento a empresas sobre cómo aplicar sistemas de horario flexible sin afectar su productividad.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES
2.2.1 Fomentar la flexibilidad laboral, espacial y temporal	70	Impulsar una estrategia conjunta entre administraciones, empresas y personas trabajadoras para la racionalización de los horarios de apertura y cierre, con el objetivo de mejorar la compatibilidad entre la jornada laboral y las necesidades familiares. Esto incluye la adaptación de los horarios a estándares más eficientes y saludables, favoreciendo el bienestar y la productividad.	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.3-Adaptar medidas de conciliación , especialmente a pymes y autónomos.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
2.3.1 Fomentar de la Colaboración entre Autónomos y Asociaciones	71	Promover la creación de redes de colaboración entre autónomos y sus asociaciones para diseñar y ejecutar acciones colectivas orientadas a la conciliación.	DIRECCION GENERAL DE PYMES Y AUTONOMOS	AGENTES SOCIALES
2.3.2 Fomentar la Colaboración entre pymes	72	Mantener y reforzar las acciones de conciliación realizadas por las redes de colaboración existentes entre pymes.	DIRECCION GENERAL DE PYMES Y AUTONOMOS	AGENTES SOCIALES

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.4-Fomentar las prácticas empresariales familiarmente responsables.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
2.4.1 Visibilización de Buenas Prácticas Empresariales	73	Crear plataformas de difusión para dar visibilidad a las buenas prácticas empresariales en conciliación y corresponsabilidad, especialmente en el caso de pymes y autónomos.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES
2.4.1 Visibilizar Buenas Prácticas Empresariales	74	Reforzar la difusión del estudio de buenas prácticas, realizado por el Gobierno de Aragón en colaboración con los agentes sociales, promoviendo la conciliación personal, laboral y familiar de manera equilibrada y eficiente.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
2.4.1 Visibilizar Buenas Prácticas Empresariales	75	Organizar foros y encuentros para compartir experiencias y estrategias exitosas en la implementación de medidas de conciliación.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES

2.4.1 Visibilizar Buenas Prácticas Empresariales	76	<p>Grupo de empresas tractoras: Crear un grupo de empresas referentes, en colaboración con agentes sociales, para ejercer como mentoras de otras organizaciones, compartiendo experiencias y recursos para fomentar buenas prácticas.</p>	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
2.4.2 Establecer premios e incentivos a empresas familiarmente comprometidas	77	<p>Mantener y potenciar sellos que incluyan medidas avanzadas de conciliación y corresponsabilidad en Aragón</p>	DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA/ IINSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER - IAM	AGENTES SOCIALES
2.4.2 Establecer premios e incentivos a empresas familiarmente comprometidas	78	<p>Difundir públicamente a las empresas galardonadas mediante campañas de promoción en medios locales</p>	DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA/ IINSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER - IAM	AGENTES SOCIALES

2.4.2 Establecer premios e incentivos a empresas familiarmente comprometidas	79	Implementar sistemas de premios y reconocimientos públicos para las empresas que adopten medidas de conciliación innovadoras .	DIRECCION GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA/ IINSTITUTO ARAGONES DE LA MUJER - IAM	AGENTES SOCIALES
2.4.3 Desarrollar Campañas de Información y Sensibilización	80	Lanzar campañas dirigidas especialmente a autónomos y pequeñas empresas para informarles sobre sus derechos en materia de conciliación y los recursos disponibles.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
2.4.3 Desarrollar Campañas de Información y Sensibilización	81	Colaborar con asociaciones de autónomos para aumentar la visibilidad de las medidas de apoyo y fomentar su acceso.	DIRECCION GENERAL DE PYMES Y AUTONOMOS	AGENTES SOCIALES

EJE 3. Fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las esferas familiar, social y profesional.

La corresponsabilidad es un principio clave para construir una sociedad más igualitaria, cohesionada y sostenible. Sin embargo, el diagnóstico realizado evidencia que las tareas de cuidado siguen recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que limita su desarrollo personal y profesional, refuerza los estereotipos de género y perpetúa desequilibrios estructurales tanto en el ámbito doméstico como en el laboral y social. Asimismo, se constata la necesidad de transformar las actitudes sociales, educativas y organizacionales que reproducen una distribución desigual del tiempo, los recursos y las responsabilidades.

Este eje promueve la redistribución justa del trabajo de cuidados entre mujeres y hombres, entre familias, instituciones y agentes sociales, a través de medidas que abordan de forma integral los factores culturales, educativos, comunicativos y formativos que sustentan la desigualdad. Se apuesta por una corresponsabilidad efectiva desde las etapas más tempranas de la vida, con especial énfasis en la educación, la sensibilización, el impulso de nuevas masculinidades, el reconocimiento de la diversidad familiar y la equidad en el entorno laboral.

El Eje 3 se articula en cuatro líneas estratégicas que agrupan un conjunto coherente de medidas orientadas a eliminar estereotipos de género, fortalecer la cultura corresponsable, garantizar que la conciliación no penalice las trayectorias profesionales y fomentar la participación social, educativa y empresarial en la promoción activa de la igualdad. Estas actuaciones se desplegarán en colaboración con administraciones, entidades educativas, empresas, asociaciones del tercer sector y la población en su conjunto, consolidando una base sólida para el cambio cultural necesario.

- **Línea Estratégica 3.1.- Desarrollar acciones para eliminar estereotipos de género en el ámbito familiar, profesional y educativo.** Esta línea impulsa actuaciones educativas, formativas y comunicativas que fomenten la igualdad de género y cuestionen los roles tradicionales. Se promueve la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles educativos, la formación de profesionales, la visibilización de referentes femeninos y la generación de contenidos didácticos inclusivos, con el objetivo de erradicar estereotipos desde la infancia y avanzar hacia una cultura igualitaria.
- **Línea Estratégica 3.2.- Reforzar actuaciones y recursos de difusión en el fomento de la cultura de corresponsabilidad y en la difusión de recursos y medidas de conciliación.** Se orienta a sensibilizar a la población sobre la importancia de compartir responsabilidades de cuidado. Incluye campañas públicas, difusión de recursos disponibles, uso de medios de

comunicación y participación de figuras referentes, además del refuerzo de las asesorías existentes y la mejora continua de la información ofrecida, garantizando su accesibilidad en todo el territorio.

- **Línea Estratégica 3.3.- Garantizar la promoción por motivos de conciliación en el ámbito laboral.** Tiene como objetivo evitar la penalización profesional de las personas que interrumpen su carrera por ejercer tareas de cuidado. Se facilita el acceso a formación durante excedencias y se promueve la actualización de competencias para una reincorporación laboral efectiva y en condiciones de igualdad.
- **Línea Estratégica 3.4.-Educar en corresponsabilidad y visibilización de buenas prácticas.** Apuesta por la educación no formal, la participación comunitaria y la implicación de familias, docentes, monitores y entidades del tercer sector para promover la corresponsabilidad. Se apoyan iniciativas vecinales, actividades intergeneracionales y formaciones específicas, reforzando el aprendizaje colectivo de modelos de convivencia más igualitarios y corresponsables.

L3.1- Desarrollar acciones para eliminar estereotipos de género en el ámbito familiar, profesional y educativo.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
3.1.1 Reforzar la orientación Académica y Profesional centrada en la corresponsabilidad	82	Incluir contenidos de igualdad de género en las áreas, materias, módulos en todas las etapas y enseñanzas educativas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	ENTIDADES LOCALES
3.1.1 Reforzar la orientación Académica y Profesional centrada en la corresponsabilidad	83	Incluir la perspectiva de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres en la orientación académica y profesional.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	ENTIDADES LOCALES
3.1.1 Reforzar la orientación Académica y Profesional centrada en la corresponsabilidad	84	Formación para equipos directivos, a todo el profesorado y otros agentes en materia de igualdad de género y diversidad para su aplicación a las metodologías docentes.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE	AGENTES SOCIALES

<p>3.1.2 Destacar a mujeres en roles y profesiones donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.</p>	85	<p>Organizar charlas en colegios y universidades con mujeres líderes en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y sectores tradicionalmente masculinizados.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p>	<p>COMARCAS/ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR/ UNIVERSIDAD DE ZARAGOJA</p>
<p>3.1.2 Destacar a mujeres en roles y profesiones donde tradicionalmente han estado subrepresentadas.</p>	86	<p>Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en los medios de comunicación y las redes sociales.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>
<p>3.1.3 Incorporar contenidos que fomenten la igualdad y cuestionen los roles de género en todas las etapas educativas.</p>	87	<p>Diseñar actuaciones educativas en colaboración con el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón para integrar talleres sobre igualdad en primaria y secundaria.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE</p>	
<p>3.1.3 Incorporar contenidos que fomenten la igualdad y cuestionen los roles de género en todas las etapas educativas.</p>	88	<p>Capacitar al profesorado mediante cursos específicos sobre cómo abordar estereotipos de género en el aula.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE/ INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA IAPP</p>	

3.1.4 Ofrecer formación continua en perspectiva de género a profesionales de la educación, empresas y servicios públicos.	89	Introducir un módulo obligatorio de formación en igualdad para empleados públicos a través del Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP).	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ORDENACIÓN ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE / I INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA IAPP	
3.1.4 Ofrecer formación continua en perspectiva de género a profesionales de la educación, empresas y servicios públicos.	90	Ofrecer talleres de sensibilización en igualdad de género para empleados de pequeñas empresas y autónomos	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES LOCALES
3.1.5 Fomentar la Creación de materiales didácticos inclusivos.	91	Publicar libros y juegos educativos, disponibles en las bibliotecas escolares de Aragón, que muestren roles de género diversos y equitativos.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	
3.1.5 Fomentar la Creación de materiales didácticos inclusivos.	92	Mantener y ampliar la biblioteca digital accesible para docentes con recursos sobre igualdad y eliminación de estereotipos	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	

3.1.6. Incentivar actividades extraescolares corresponsables	93	Potenciar y financiar programas extraescolares que fomenten habilidades técnicas y científicas en niñas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.1.6. Incentivar actividades extraescolares corresponsables	94	Apoyar clubes deportivos mixtos para romper estereotipos en el ámbito deportivo.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
3.1.7 Promover la creación de contenidos que cuestionen los estereotipos de género en los medios de comunicación.	95	Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial en los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)
3.1.7 Promover la creación de contenidos que cuestionen los estereotipos de género en los medios de comunicación.	96	Fomentar espacios de participación familiar en los medios públicos aragoneses.	DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)

<p>3.1.7 Promover la creación de contenidos que cuestionen los estereotipos de género en los medios de comunicación.</p>	<p>97</p>	<p>Diseñar materiales de formación y sensibilización dirigidos a profesionales de medios de comunicación, para incorporar una mirada crítica y transformadora sobre la representación de género y familia en los contenidos mediáticos.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)</p>
<p>3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.</p>	<p>98</p>	<p>Impulsar acuerdos de colaboración con medios de comunicación públicos y privados para la difusión de campañas que visibilicen modelos de corresponsabilidad, cuidados compartidos y nuevas masculinidades, con especial atención a contextos familiares diversos.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)</p>

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.2- Reforzar actuaciones y recursos de difusión en el fomento de la cultura de corresponsabilidad y en la difusión de recursos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	99	Apoyar la producción audiovisual y digital aragonesa (documentales, cortos, series web, podcast, etc.) que visibilice realidades familiares diversas y modelos corresponsables, a través de líneas de financiación específicas o convocatorias temáticas.	DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)
3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	100	Difundir mensajes positivos sobre la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la diversidad profesional, mostrando ejemplos reales de hombres y mujeres en roles no tradicionales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR/ AGENTES SOCIALES

3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	101	Diseñar campañas mediáticas (en redes sociales, prensa, radio y televisión) para difundir los servicios y recursos de conciliación disponibles.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)
3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	102	Trabajar con asociaciones, ayuntamientos y comarcas para garantizar la difusión en áreas urbanas y rurales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS Y ENTIDADES LOCALES
3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	103	Crear un recurso informativo sobre los recursos disponibles y cómo acceder a ellos.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR/ AGENTES SOCIALES

3.2.1 Fomentar las Campañas de difusión y sensibilización para Promover la importancia de la corresponsabilidad familiar y la conciliación en la sociedad.	104	Aprovechar la influencia de figuras públicas para difundir mensajes sobre corresponsabilidad. Colaborar con deportistas, artistas y líderes locales, influencers para promover mensajes de igualdad en la corresponsabilidad.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES TERCER SECTOR/ AGENTES SOCIALES
3.2.2 Mantener y potenciar recursos de información	105	Mantener y fortalecer las asesorías laborales y empresariales sobre los recursos de conciliación disponibles, así como sobre la solicitud y tramitación de ayudas relacionadas, y la resolución de dudas respecto a medidas y normativas de igualdad y corresponsabilidad	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES
3.2.2 Mantener y potenciar recursos de información	106	Facilitar el acceso a la asesoría laboral y empresarial, garantizando su accesibilidad tanto para personas con discapacidad como para aquellas con escasas competencias en el uso de nuevas tecnologías, contribuyendo así a reducir la brecha digital	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES
3.2.2 Mantener y potenciar recursos de información	107	Diseñar talleres y sesiones informativas dirigidas a personas trabajadoras/as sobre sus derechos y las medidas de igualdad y corresponsabilidad disponibles.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES

3.2.3 Actualizar y Evaluar Permanente	108	Actualizar periódicamente la información y los recursos disponibles en conciliación para reflejar cambios normativos o nuevas medidas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.2.3 Actualizar y Evaluar Permanente	109	Implementar herramientas de retroalimentación para evaluar la calidad y utilidad de la información ofrecida, ajustando las estrategias según las necesidades detectadas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.3-Garantizar la promoción por motivos de conciliación en el ámbito laboral.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
3.3.1 Facilitar la compatibilidad del tiempo de cuidados con la trayectoria laboral.	110	Promover y facilitar el acceso a la formación presencial y online a las personas en excedencia por cuidados, promoviendo su actualización profesional y una reintegración laboral efectiva.	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO -INAEM	AGENTES SOCIALES
3.3.1 Facilitar la compatibilidad del tiempo de cuidados con la trayectoria laboral.	111	Incorporar el tiempo de cuidados como criterio valorable en los procesos de ascenso, promoción interna y acceso a nuevos puestos dentro de las empresas y asegurar su cumplimiento	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.4-Educación en corresponsabilidad y visibilización de buenas prácticas.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
3.4.1 Promover la educación en corresponsabilidad a través de la participación ciudadana.	112	Fomentar espacios de diálogo comunitario: Organizar talleres, foros y encuentros vecinales para reflexionar sobre corresponsabilidad en el hogar, el trabajo y la comunidad y promover actividades intergeneracionales que permitan compartir experiencias y buenas prácticas en corresponsabilidad.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES, ACCIÓN EXTERIOR Y TRANSPARENCIA-SERVICIO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA E INNOVACIÓN SOCIAL	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.1 Promover la educación en corresponsabilidad a través de la participación ciudadana.	113	Apoyar iniciativas de participación ciudadana: plataformas de participación ciudadana donde se puedan proponer, discutir y evaluar acciones de corresponsabilidad en los territorios.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES INSTITUCIONALES, ACCIÓN EXTERIOR Y TRANSPARENCIA-SERVICIO DE PARTICIPACIÓN	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

			CIUDADANA E INNOVACIÓN SOCIAL	
3.4.2 Impulsar la formación en corresponsabilidad para familias.	114	Ofrecer talleres y recursos para que las familias comprendan la importancia de compartir responsabilidades en el hogar.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.2 Impulsar la formación en corresponsabilidad para familias.	115	Organizar jornadas en colegios e institutos dirigidas a padres y madres sobre el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.2 Impulsar la formación en corresponsabilidad para familias.	116	Ampliar y mejorar la difusión de guías que promuevan una crianza basada en la igualdad, proporcionando herramientas y recursos para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y la educación de los hijos e hijas.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.3 Fomentar programas educativos no formales en espacios comunitarios	117	Fomentar la realización de charlas en asociaciones vecinales sobre igualdad y reparto de responsabilidades familiares.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

3.4.3 Fomentar programas educativos no formales en espacios comunitarios	118	Realizar talleres sobre igualdad en los campamentos de verano organizados por el Gobierno de Aragón, Comarcas y Entidades locales.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD IAJ	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.3 Fomentar programas educativos no formales en espacios comunitarios	119	Realizar dinámicas y actividades lúdicas que promuevan roles igualitarios en programas de ocio juvenil.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD IAJ	COMARCAS/ENTIDADES LOCALES
3.4.3 Fomentar programas educativos no formales en espacios comunitarios	120	Implementar actividades en centros juveniles, asociaciones y espacios comunitarios para educar en corresponsabilidad.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD IAJ	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.4 Involucrar a los docentes, monitores de tiempo libre y personal de apoyo en la promoción de la corresponsabilidad.	121	Impartir un módulo de formación específica en corresponsabilidad a docentes y monitores de ocio y tiempo libre	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD IAJ	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

3.4.4 Involucrar a los docentes, monitores de tiempo libre y personal de apoyo en la promoción de la corresponsabilidad.	122	Desarrollar una red de ""educadores en igualdad"" que lidere iniciativas en centros escolares y asociaciones."	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
3.4.5 Establecer alianzas con entidades del tercer sector para diseñar y ejecutar programas de corresponsabilidad.	123	Fomentar colaboraciones con entidades sociales del tercer sector para implementar talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.	DIRECCION GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.5 Establecer alianzas con entidades del tercer sector para diseñar y ejecutar programas de corresponsabilidad.	124	Subvencionar proyectos conjuntos con asociaciones vecinales, culturales y AMPAS para educar en corresponsabilidad.	DIRECCION GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
3.4.6 Promover la formación y sensibilización del tejido empresarial en corresponsabilidad	125	Desarrollar guías prácticas y recursos audiovisuales que expliquen de manera sencilla los recursos de conciliación y como acceder a ellas	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES

3.4.6 Promover la formación y sensibilización del tejido empresarial en corresponsabilidad	126	Difundir materiales prácticos sobre evaluación objetiva y gestión del talento sin sesgos.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	AGENTES SOCIALES
---	-----	---	---	------------------

EJE 4. Sensibilización y concienciación sobre los beneficios de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Este eje se fundamenta en la necesidad de transformar las representaciones sociales, culturales y simbólicas que siguen relegando el cuidado al ámbito privado y feminizado, invisibilizando su relevancia para el bienestar colectivo y la sostenibilidad de la vida. Tanto el análisis cuantitativo como los espacios participativos del proceso diagnóstico evidencian que los estereotipos de género, la escasa presencia masculina en las tareas de cuidado, y la baja valoración pública de estas responsabilidades continúan siendo barreras profundas para alcanzar una verdadera corresponsabilidad.

La Estrategia aborda estos retos a través de acciones de sensibilización, educación y visibilización, con el objetivo de promover una nueva cultura del cuidado basada en la equidad, la justicia social y la cooperación. Para ello, se fomentan iniciativas que impulsen el compromiso de las familias, las instituciones educativas, los medios de comunicación y el tejido empresarial.

Las líneas estratégicas que conforman este eje inciden, por un lado, en el abandono progresivo de los roles de género tradicionales mediante el fomento de referentes igualitarios y la implicación corresponsable de todos los actores sociales; y por otro, en el reconocimiento del valor social, económico y emocional del cuidado a través de campañas, estudios y espacios de reflexión colectiva. En conjunto, estas actuaciones permiten construir un imaginario compartido donde el cuidado sea entendido como un pilar democrático y una responsabilidad común.

- **Línea estratégica 4.1. -Contribuir al desarrollo de una nueva cultura del cuidado igualitario y cooperativa abandonando los roles de género tradicionales.** Esta línea promueve la transformación de los modelos tradicionales de cuidado mediante acciones que visibilizan la baja participación masculina en profesiones del ámbito de los cuidados, fomentan referentes igualitarios y ofrecen formación a familias, empresas y personal educativo. El objetivo es construir una cultura corresponsable en la que hombres y mujeres compartan de forma equitativa las tareas domésticas y de cuidado.
- **Línea estratégica 4.2. -Visibilizar y poner en valor los cuidados.** A través de campañas, eventos públicos, estudios y testimonios, esta línea busca elevar el reconocimiento social y económico del trabajo de cuidados, tanto formal como informal. Se impulsan acciones para dar voz a las personas cuidadoras, fortalecer su protagonismo en la esfera pública y sensibilizar a la sociedad sobre su aportación esencial al bienestar común.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4.1- Contribuir al desarrollo de una nueva cultura del cuidado igualitario y cooperativa abandonando los roles de género tradicionales.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
4.1.1 Visibilizar la Ausencia de Hombres en las Profesiones de Cuidados	127	Favorecer y apoyar la realización estudios que analicen la baja representación masculina en titulaciones y profesiones vinculadas al cuidado, identificando barreras y posibles soluciones.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES
4.1.1 Visibilizar la Ausencia de Hombres en las Profesiones de Cuidados	128	Promover campañas que incentiven la incorporación de hombres en áreas relacionadas con los cuidados, destacando su importancia y el impacto positivo de su participación.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

<p>4.1.2 Implementar programas para sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.</p>	<p>129</p>	<p>Organizar talleres para familias en centros educativos de primaria y secundaria, enfocados en corresponsabilidad y reparto equitativo de tareas.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>
<p>4.1.2 Implementar programas para sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.</p>	<p>130</p>	<p>Promover guías para familias, con herramientas prácticas para eliminar estereotipos de género en la crianza.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>
<p>4.1.2 Implementar programas para sensibilizar a las familias sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.</p>	<p>131</p>	<p>Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER (IAM)/ DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>

<p>4.1.3 Ofrecer talleres y cursos sobre corresponsabilidad para familias, empresas y personal docente.</p>	<p>132</p>	<p>Introducir módulos de corresponsabilidad en la formación continua de empleados públicos y ocupacional de personas trabajadoras.</p>	<p>IINSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (NAEM)/ IINSTITUTO ARAGONES DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA (IAPP)</p>	
--	------------	--	---	--

LÍNEA ESTRATÉGICA 4.2- Visibilizar y poner en valor los cuidados.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.	133	Crear vídeos y contenidos en redes sociales con testimonios de cuidadores/as, tanto profesionales como familiares.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN	ENTIDADES LOCALES
4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.	134	Organizar congresos en el contexto de los cuidados, con la participación de expertos, cuidadores y representantes de la sociedad civil.	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN	ENTIDADES LOCALES/ AGENTES SOCIALES/ ENTIDADES DEL TERCER SECTOR/ UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

<p>4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.</p>	<p>135</p>	<p>Desarrollar mesas redondas en centros comunitarios y bibliotecas municipales.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>
<p>4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.</p>	<p>136</p>	<p>Desarrollar campañas de sensibilización que destaquen la importancia y los beneficios de los cuidados</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN</p>	<p>ENTIDADES LOCALES</p>
<p>4.2.1 Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidado y su valor para el bienestar común.</p>	<p>137</p>	<p>Publicar informes y estudios que evalúen el impacto positivo de los servicios de cuidados en las comunidades y en la calidad de vida, destacando su valor económico y social.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM /DIRECCION GENERAL DE FAMILIAS, INFANCIA Y NATALIDAD/ DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN</p>	<p>UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA</p>

EJE 5. Transversalización de la perspectiva de corresponsabilidad y conciliación en la actuación del Gobierno de Aragón

Este eje responde a la necesidad de integrar de manera estructural la conciliación y la corresponsabilidad en el conjunto de políticas, normativas y actuaciones del Gobierno de Aragón. El diagnóstico realizado —basado en metodologías participativas y en el análisis de datos cuantitativos y cualitativos— ha puesto de manifiesto que, para que las medidas dirigidas a apoyar a las familias tengan un impacto duradero y equitativo, es imprescindible que el enfoque de cuidados sea transversal a todas las áreas de la administración.

La transversalización implica pasar de políticas sectoriales o puntuales a una lógica de acción coordinada, coherente y orientada a resultados. Para ello, este eje contempla la incorporación de cláusulas de conciliación en la contratación pública y en las ayudas y subvenciones, la simplificación de trámites para facilitar la aplicación de medidas en pymes y autónomos, la mejora de los instrumentos de coordinación interinstitucional, y el impulso a la generación de conocimiento sobre el cuidado y sus implicaciones sociales y territoriales.

Este enfoque permite alinear la planificación, los recursos y la evaluación con los principios de igualdad, equidad territorial, participación y sostenibilidad. A través de las cuatro líneas estratégicas que lo componen, el Eje 5 refuerza el compromiso institucional con una gobernanza corresponsable que promueva transformaciones reales en la vida de las familias aragonesas y garantice el derecho a cuidar y ser cuidado en condiciones de dignidad e igualdad.

- **Línea estratégica 5.1.- Incluir cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de contratación públicas, ayudas , subvenciones y otros instrumentos de actuación del Gobierno de Aragón:** Promueve la inclusión de cláusulas y criterios que valoren las medidas de conciliación y corresponsabilidad en contratos, ayudas y subvenciones del Gobierno de Aragón, incentivando prácticas responsables desde la administración.
- **Línea estratégica 5.2 - Eliminar los obstáculos en la solicitud y/o implementación de medidas de conciliación en el ámbito laboral y profesional, asegurando la simplificación de la tramitación administrativa.** Busca simplificar los trámites para implementar medidas de conciliación en el ámbito laboral, especialmente en pymes y autónomos, mediante asesoramiento, formación y herramientas digitales accesibles.
- **Línea estratégica 5.3 Fomentar la coordinación inter e intraadministrativa en materia de conciliación para optimizar recursos y aunar esfuerzos.:**

Impulsa la colaboración entre diferentes niveles de la administración y con entidades sociales para garantizar una aplicación más eficiente, coherente y adaptada de las políticas de conciliación en el territorio.

- **Línea estratégica 5.4 Promover la investigación , para seguir analizando y conociendo las diferentes situaciones que afectan a las familias y a las personas en la atención del cuidado** Apoya el desarrollo de estudios, proyectos piloto y sistemas de información que permitan comprender mejor las dinámicas del cuidado y orientar políticas públicas basadas en evidencia.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5.1- Incluir cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de contratación públicas, ayudas , subvenciones y otros instrumentos de actuación del Gobierno de Aragón.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
5.1.1 Integrar medidas familiarmente responsables en los contratos públicos.	138	Valorar como méritos a las empresas que fomenten la conciliación en los procesos de contratación pública.	INTERDEPARTAMENTAL	
5.1.2 Potenciar el acceso a subvenciones públicas a la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar.	139	Requerir compromisos explícitos en el desarrollo de proyectos con la Administración, la aplicación de políticas de corresponsabilidad.	INTERDEPARTAMENTAL	
5.1.2 Potenciar el acceso a subvenciones públicas a la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar.	140	Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad, así como para la evaluación de la implementación de los Planes de Igualdad.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES

<p>5.1.2 Potenciar el acceso a subvenciones públicas a la implementación de medidas de conciliación laboral y familiar.</p>	<p>141</p>	<p>Favorecer la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.</p>	<p>INTERDEPARTAMENTAL</p>	
---	-------------------	--	---------------------------	--

L5.2-Eliminar los obstáculos en la solicitud y/o implementación de medidas de conciliación en el ámbito laboral y profesional, asegurando la simplificación de la tramitación administrativa.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
5.2.1 Mantener y fortalecer el asesoramiento personalizado para pymes.	142	Mantener y reforzar los servicios de consultoría gratuita para ayudar a las empresas , especialmente a pymes a diseñar e implementar políticas de conciliación adaptadas a su tamaño y necesidades.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS	AGENTES SOCIALES
5.2.2 Fomentar e incentivar la digitalización de procesos en pymes y autónomos para optimizar el tiempo de trabajo y mejorar la conciliación.	143	Desarrollar ayudas y recursos para facilitar el uso de herramientas tecnológicas que permitan la automatización de tareas y la gestión remota.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES Y CAMARA DE COMERCIO
5.2.2 Fomentar e incentivar la digitalización de procesos en pymes y autónomos para optimizar el tiempo de trabajo y mejorar la conciliación.	144	Ofrecer formación a autónomos sobre plataformas digitales que mejoren la eficiencia en su trabajo.	DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES Y CAMARA DE COMERCIO

5.2.3 Simplificar Requisitos para la Implementación de Planes de Igualdad	145	Facilitar el uso de los modelos simplificados de planes de igualdad que sean accesibles para pymes y autónomos, ajustando los requisitos según su tamaño y recursos disponibles.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
5.2.3 Simplificar Requisitos para la Implementación de Planes de Igualdad	146	Facilitar plantillas y herramientas prácticas para la elaboración de medidas de conciliación dentro de los planes de igualdad, con un enfoque participativo .	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
5.2.3 Simplificar Requisitos para la Implementación de Planes de Igualdad	147	Proveer asesoramiento técnico gratuito o de bajo coste para empresas en el diseño e implementación de sus planes de igualdad.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES
5.2.3 Simplificar Requisitos para la Implementación de Planes de Igualdad	148	Desarrollar plataformas online que simplifiquen la elaboración, inscripción y seguimiento de los planes de igualdad, con guías paso a paso y acceso a recursos relevantes.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE TRABAJO	AGENTES SOCIALES

L5.3-Fomentar la coordinación inter e intraadministrativa en materia de conciliación para optimizar recursos y aunar esfuerzos.

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
5.3.1 Fomentar la Coordinación Interadministrativa	149	Facilitar la cooperación entre la administración autonómica y las locales para implementar políticas de conciliación adaptadas a cada territorio.	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	AGENTES SOCIALES
5.3.1 Fomentar la Coordinación Interadministrativa	150	Crear una Comisión interdepartamental, integrada por representantes los principales actores de la Estrategia, para planificar, coordinar y evaluar las políticas de conciliación y corresponsabilidad.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	
5.3.1 Fomentar la Coordinación Interadministrativa	151	Firmar acuerdos de colaboración con municipios y comarcas para cofinanciar programas de conciliación	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD /INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

5.3.2. Reforzar la colaboración con el tercer sector y agentes sociales	152	Mantener y reforzar subvenciones de colaboración con entidades del tercer sector sin ánimo de lucro para desarrollar programas específicos de apoyo a la conciliación.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
--	-----	--	--	---

L5.4-Promover la investigación , para seguir analizando y conociendo las diferentes situaciones que afectan a las familias y a las personas en la atención del cuidado

OBJETIVOS	Nº	MEDIDAS	ORGANOS RESPONSABLES	ORGANOS COLABORADORES
5.4.1 Financiar proyectos pilotos y experimentales que exploren nuevas formas de organización y apoyo a los cuidados.	153	Financiar proyectos en municipios rurales para implementar servicios comunitarios de cuidado innovadores.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD	ENTIDADES LOCALES / ENTIDADES DEL TERCER SECTOR
5.4.1 Financiar proyectos pilotos y experimentales que exploren nuevas formas de organización y apoyo a los cuidados.	154	Evaluar el impacto de proyectos innovadores de cuidados y compartir los resultados a nivel autonómico y nacional.	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN	COMARCAS/ ENTIDADES LOCALES

<p>5.4.2 Promocionar e incentivar investigaciones académicas y estudios especializados</p>	<p>155</p>	<p>Convocar concursos públicos para la realización de estudios sobre las dinámicas familiares y la corresponsabilidad en los cuidados, fomentando el conocimiento y el desarrollo de políticas que promuevan la equidad en el reparto de responsabilidades.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM</p>	
<p>5.4.2 Promocionar e incentivar investigaciones académicas y estudios especializados</p>	<p>156</p>	<p>Realizar investigaciones que evalúen las necesidades específicas de los cuidadores informales en Aragón</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS</p>	
<p>5.4.2 Promocionar e incentivar investigaciones académicas y estudios especializados</p>	<p>157</p>	<p>Impulsar la creación de un sistema de información que identifique datos sobre el cuidado y facilite su análisis.</p>	<p>INSTITUTO ARAGONÉS DE ESTADÍSTICA -AEST</p>	

<p>5.4.2 Promocionar e incentivar investigaciones académicas y estudios especializados</p>	<p>158</p>	<p>Desarrollo de estudios específicos sobre grupos vulnerables con dificultades de acceso a servicios y recursos de cuidados incluyendo la dimensión rural y urbana.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD/ INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER IAM/ INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES IASS/DIRECCION GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN</p>	
---	------------	--	---	--

7. Seguimiento y evaluación



El éxito de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las familias en Aragón requiere un sistema sólido de **seguimiento y evaluación** que permita medir el impacto de las medidas implementadas, garantizar su correcta aplicación y realizar ajustes estratégicos en función de la evolución de las necesidades detectadas. Para ello, se han definido una serie de directrices y herramientas que aseguran una evaluación rigurosa y basada en evidencia.

8.1 Directrices básicas para el seguimiento y la evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación se basará en **criterios de objetividad, transparencia y eficiencia**, permitiendo conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas planteados y optimizar la gestión de los recursos disponibles. Para ello, se han establecido las siguientes directrices:

- **Seguimiento continuo:** Se implementará un sistema de monitoreo periódico que permita evaluar en tiempo real el desarrollo de las acciones y detectar posibles dificultades o desviaciones en la implementación.
- **Evaluación basada en evidencia:** Se emplearán metodologías y herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo para medir el impacto real de las medidas adoptadas, garantizando un enfoque riguroso y objetivo.
- **Participación de los actores clave:** Se fomentará la implicación de todos los agentes involucrados en la implementación de la Estrategia, incluyendo administraciones públicas, entidades sociales, sector empresarial y familias con el fin de recoger diferentes perspectivas y enriquecer el análisis.
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** El sistema de evaluación permitirá la identificación de mejoras y la introducción de ajustes en la planificación, asegurando que la Estrategia responda de manera efectiva a los cambios en el contexto social y económico.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Los resultados del seguimiento y evaluación serán accesibles y estarán disponibles para su consulta, facilitando la toma de decisiones informadas y promoviendo la mejora continua de las políticas públicas en esta materia.

8.2 Indicadores de evaluación

Para medir el impacto de la Estrategia y garantizar su correcta implementación, se ha diseñado un **sistema integral de indicadores de evaluación**, que permitirá realizar un seguimiento riguroso del desarrollo de las acciones y su efectividad. Este sistema incluye tres tipos de indicadores clave:

- **Indicadores de ejecución:** Evaluarán el grado de avance en la implementación de las líneas estratégicas y permitirán medir el progreso de las intervenciones planificadas.
- **Indicadores de resultados:** Analizarán el nivel de cumplimiento de las actuaciones y los objetivos estratégicos establecidos, proporcionando información sobre su impacto real en la conciliación y la corresponsabilidad.
- **Indicadores de satisfacción:** Recogerán la percepción de las familias respecto a los efectos de la Estrategia, proporcionando datos clave sobre su efectividad y grado de aceptación.

Estos indicadores no solo facilitarán el seguimiento del desarrollo de la Estrategia, sino que también permitirán realizar ajustes estratégicos basados en evidencia, asegurando una gestión eficiente y adaptada a las necesidades detectadas.

Para reforzar este proceso de monitoreo, se ha planificado la realización de **una evaluación intermedia**, cuyo propósito será **analizar el estado de ejecución de las medidas, identificar posibles obstáculos y aplicar correcciones necesarias** para optimizar la Estrategia. Posteriormente, se llevará a cabo **una evaluación final**, cuyo objetivo será **medir el impacto global de la Estrategia, valorar su efectividad y extraer aprendizajes que contribuyan a la mejora de futuras políticas** en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Este enfoque integral de seguimiento y evaluación garantizará que la Estrategia no solo cumpla con sus objetivos iniciales, sino que también evolucione y se adapte a las demandas cambiantes de la sociedad, promoviendo un modelo de conciliación sostenible y equitativo en Aragón.

A continuación se listan el total de medidas de actuación incluidas en la Estrategia con sus correspondientes indicadores de evaluación:

Nº	MEDIDA	INDICADORES
1	Impulsar la gratuidad de la atención educativa para todos los niños y niñas en las escuelas infantiles y centros de educación infantil del Gobierno de Aragón.	<ul style="list-style-type: none"> - % de hogares con niños pequeños acceden a la gratuidad del servicio. - % de niños y niñas beneficiados Inversión pública destinada a la gratuidad. - Tasa de matriculación en educación infantil
2	Actualizar los criterios de acceso a escuelas y centros de educación infantil para priorizar a las familias más vulnerables, incorporando indicadores que consideren la situación sociofamiliar, laboral y económica.	<ul style="list-style-type: none"> - % de plazas reservadas para familias vulnerables. - Impacto en la equidad de acceso: Medir el porcentaje de plazas asignadas a familias en situación de vulnerabilidad en comparación con el total de solicitudes. - Nivel de satisfacción de las familias beneficiadas.
3	Adecuar el calendario y horario de las escuelas y centros de educación infantil al laboral, facilitando una mayor cobertura y promoviendo la conciliación familiar y profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - % de escuelas infantiles con horarios adaptados al calendario laboral. - Nivel de satisfacción de las familias con los nuevos horarios. - Número de familias que han podido mantener su empleo gracias a esta adaptación.
4	Realizar una evaluación integral de medidas de conciliación, identificando fortalezas y áreas de mejora, con especial atención a las desigualdades entre comarcas.	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación de informes con diagnósticos de medidas de conciliación. - Identificación de al menos tres fortalezas y tres áreas de mejora en cada evaluación. - Implementación de mejoras propuestas en base a los resultados de la evaluación.

5	Reforzar y homogeneizar el servicio de apoyo a domicilio para reducir las desigualdades territoriales.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de servicios de apoyo a domicilio implementados en cada comarca. - Reducción de tiempos de espera en la asignación de cuidadores a domicilio. - % de personas dependientes que reciben el servicio en tiempo y forma.
6	Diseñar un plan específico para optimizar y ampliar los recursos de conciliación existentes en las comarcas y municipios para ampliar la cobertura a las familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de recursos ampliados por comarca. - % de municipios con nuevos servicios implementados. - Evaluación de la satisfacción de los usuarios con los nuevos recursos.
7	Consolidar y mejorar recursos específicos para familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza y al cuidado (por ejemplo monoparentales, numerosas, familias con personas con discapacidad, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - % de incremento de recursos disponibles. - Número de familias beneficiadas por los programas de apoyo. - Grado de satisfacción de las familias con los recursos ofrecidos.
8	Facilitar el acceso a servicios según la situación socioeconómica y características de cada familia en el momento en el que la solicita.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de familias que acceden a servicios en función de su nivel de renta. - Comparación del acceso antes y después de la implementación de la medida. - Nivel de satisfacción de los beneficiarios con el sistema de acceso.
9	Facilitar el acceso a servicios de conciliación para familias en búsqueda activa de empleo o en procesos de formación, asegurando que la falta de cuidados no sea un obstáculo para su desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de beneficiarios de servicios de conciliación en situación de búsqueda de empleo o formación. - % de usuarios que encuentran empleo o finalizan su formación gracias a la medida. - Nivel de satisfacción con los servicios recibidos.

10	<p>Crear alianzas con entidades formativas y empresas para ofrecer soluciones integrales que incluyan conciliación y capacitación laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de convenios firmados con empresas y centros formativos. - Número de beneficiarios que acceden a programas combinados de conciliación y capacitación. - Grado de satisfacción de las familias y empresas con la alianza.
11	<p>Consolidar y mejorar la coordinación entre los horarios escolares y las jornadas laborales, adaptando los horarios educativos para facilitar la conciliación de las familias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de centros con horarios escolares adaptados. - % de familias que señalan menos dificultades de conciliación por horarios. - Nivel medio de satisfacción familiar con los horarios escolares.
12	<p>Fomentar la mejora de una red accesible de actividades extraescolares, asegurando que todas las familias especialmente las más vulnerables social y económicamente puedan acceder a estas oportunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades extraescolares ofertadas con criterios de accesibilidad. - % de participación de familias en situación de vulnerabilidad. - Nivel de satisfacción de las familias usuarias con las actividades ofertadas.
13	<p>Incremento de plazas en centros de día y residencias , así como la mejora y modernización de las instalaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de incremento en el número de plazas disponibles. - Número de solicitudes atendidas en relación con la demanda existente. - Nivel de ocupación de los centros tras la ampliación.
14	<p>Mejora de los servicios de atención domiciliaria para personas dependientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de profesionales adicionales contratados para atención domiciliaria. - % de reducción en los tiempos de espera para acceder al servicio. - Evaluación del grado de satisfacción de los usuarios y sus familias.

15	Consolidar y ampliar ayudas para costear servicios de conciliación como guarderías, transporte escolar o cuidado de mayores, destinado a familias con menores ingresos, para cubrir parte de los gastos en servicios de cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ayudas concedidas para servicios de conciliación. - % de cobertura de gastos de cuidado en familias con menores ingresos. - Grado de satisfacción de las familias beneficiarias con la ayuda recibidas.
16	Revisar los criterios de acceso a las ayudas de educación para adaptarlas al contexto actual y a las necesidades actuales de las familias	<ul style="list-style-type: none"> - Número de criterios revisados e implementados. - Evaluación de la efectividad de los nuevos criterios en la equidad del acceso. - Nivel de satisfacción de las familias con los cambios en los criterios de acceso.
17	Mantener las ayudas para familias con hijos e hijas que han nacido de partos múltiples o procedentes de adopción múltiple.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ayudas concedidas a familias con partos o adopciones múltiples. - % de cobertura de necesidades básicas en estas familias gracias a la ayuda. - Nivel de satisfacción de las familias beneficiarias con el apoyo recibido.
18	Deducciones en el IRPF por gastos de guardería de hijos menores de 3 años	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes aprobadas / Nº de solicitudes recibidas, - % de incremento en la escolarización de menores de 3 años - % de familias satisfechas con el importe deducido respecto al gasto real
19	Deducciones en el IRPF por nacimiento o adopción del tercer hijo o sucesivos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de declaraciones con deducción aplicada - Variación interanual en nº de familias numerosas - % de familias que valoran positivamente su impacto económico

20	Deducciones en el IRPF por gastos en clases de apoyo y refuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de deducciones tramitadas por este concepto - % de mejora percibida en rendimiento académico del menor - % de familias satisfechas con la cobertura de la medida
21	Deducciones en el IRPF por gastos adquisición de libros de texto y material escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes procesadas correctamente - % de ahorro familiar percibido respecto al gasto escolar total - % de familias que consideran adecuada la ayuda
22	Deducciones en el IRPF por nacimiento o adopción del primer y/o segundo hijo en poblaciones de menos de 10.000 habitantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de deducciones aplicadas en municipios rurales - Variación en tasa de natalidad en municipios pequeños - % de residentes que creen que ayuda a fijar población
23	Deducciones en el IRPF por el cuidado de personas dependientes	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de contribuyentes con deducción aplicada - % de cuidadores/as que declaran alivio económico - % de cuidadores/as satisfechos con el reconocimiento fiscal
24	Deducciones en el IRPF por gastos en formación para autonomía y la vida independiente de menores con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes aprobadas para esta deducción - % de participación en programas de autonomía de menores con discapacidad - % de familias satisfechas con el apoyo a la autonomía
25	Diseñar programas específicos de formación y capacitación para personas que desean reincorporarse al mercado laboral, adaptados a las necesidades del mercado y las capacidades individuales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas de formación diseñados e implementado - % de participantes que acceden a empleo tras completar la formación. - Valoración media de la utilidad y adecuación del programa por parte de los participantes.

26	Ofrecer cursos y talleres de formación profesional para que las personas cuidadoras puedan acceder a empleos formales y de calidad en el sector de los cuidados o en otros sectores.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de servicios de orientación laboral implementados. - % de personas que encuentran empleo tras recibir orientación. - Nivel de satisfacción de los usuarios con los servicios de orientación laboral.
27	Impulsar servicios de orientación laboral y apoyo para facilitar la transición al empleo o la mejora de la empleabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de servicios de orientación laboral implementados. - % de personas que encuentran empleo tras recibir orientación. - Nivel de satisfacción de los usuarios con los servicios de orientación laboral.
28	Implementación de bolsas de empleo, que conecten a las personas cuidadoras con empleadores, empresas del sector sociosanitario y familias que necesitan servicios de cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas cuidadoras inscritas en la bolsa de empleo. - Número de contrataciones realizadas a través de la bolsa. - Nivel de satisfacción de empleadores y cuidadores con el servicio.
29	Ampliar la oferta de empleo público en el cuidado (infantil y de educación, de personas mayores y dependientes, de personas con discapacidad, etc.) en las convocatorias del Gobierno de Aragón.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de plazas creadas en empleo público en el sector de cuidados. - % de incremento de profesionales en el sector. - Tiempo medio de cobertura de las plazas convocadas.
30	Mejorar la difusión y visibilización del sistema de acreditación que reconoce formalmente la experiencia no reglada de las personas cuidadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión realizadas sobre el sistema de acreditación. - Aumento en el número de solicitudes de acreditación presentadas. - Nivel de conocimiento y percepción de utilidad del sistema entre personas cuidadoras.

31	Ofrecer formación gratuita a familiares cuidadores que deseen profesionalizarse.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos de formación ofrecidos gratuitamente. - Nº de personas cuidadoras que completan la formación. - Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida.
32	Crear distinciones y premios que reconozcan públicamente a personas y entidades que destaquen en las profesiones de cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convocatorias de premios o distinciones realizadas anualmente. - Nº de personas o entidades reconocidas por su labor en los cuidados. - Nivel de satisfacción de los premiados/as con el proceso y reconocimiento recibido
33	Desarrollar programas de apoyo integral para la salud mental de las personas cuidadoras, incluyendo talleres, grupos de ayuda mutua y apoyo psicológico profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas o acciones de apoyo a la salud mental de personas cuidadoras implementados anualmente. - Nº de personas cuidadoras que han participado en talleres, grupos de ayuda o sesiones de apoyo psicológico. - Porcentaje de personas participantes que valoran positivamente el impacto del programa en su bienestar emocional.
34	Mantener y reforzar los mecanismos que faciliten el alta en la Seguridad Social de las personas cuidadoras, incluyendo ayudas para cubrir los costes de las cotizaciones y simplificación administrativa para formalizar las relaciones laborales de cuidados en el ámbito doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cuidadores dados de alta en la Seguridad Social gracias a la medida. - % de reducción en la informalidad laboral del sector del cuidado. - Nivel de satisfacción con la accesibilidad de los trámites administrativos.
35	Aumentar las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar y ampliar las horas de ayuda a domicilio,	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevas prestaciones económicas concedidas para cuidados en el entorno familiar. - Incremento medio de horas de ayuda a domicilio asignadas por beneficiario/a. - Porcentaje de personas beneficiarias que consideran suficientes los apoyos recibidos para mantener los cuidados en el hogar.

36	Mantener y reforzar becas y ayudas económicas para estudiantes que elijan formarse en titulaciones relacionadas con el cuidado, incentivando su acceso a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de becas y ayudas económicas concedidas. - % de incremento en la matrícula de estudiantes en titulaciones del sector cuidado. - Nivel de satisfacción de los beneficiarios con las ayudas recibidas.
37	Fortalecer la formación profesional en el ámbito de los servicios socioculturales a la comunidad, ampliando la oferta de plazas en cursos como 'Atención a Personas en Situación de Dependencia', 'Educación Infantil', entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plazas ofertadas en formación profesional vinculada a servicios socioculturales a la comunidad. - Tasa de ocupación de las plazas ofertadas en ciclos como "Atención a Personas en Situación de Dependencia" o "Educación Infantil". - Porcentaje de alumnado que valora positivamente la calidad y utilidad de la formación recibida
38	Reforzar y ampliar la programación de actividades culturales, deportivas y de ocio gratuitas, en horarios compatibles con la vida laboral y familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades programadas. - % de participación de familias en estas actividades. - Nivel de satisfacción de los asistentes.
39	Mantener y ampliar el apoyo a clubes deportivos mixtos para romper estereotipos en el ámbito deportivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de clubes deportivos mixtos apoyados anualmente. - Incremento del número de licencias deportivas femeninas en disciplinas tradicionalmente masculinizada - Porcentaje de participantes que perciben el club como un entorno inclusivo y no discriminatorio.
40	Potenciar el uso de los recursos turísticos de Aragón para actividades de ocio familiar. (turismo de naturaleza, cultural, patrimonial, histórico, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de actividades de ocio familiar organizadas con enfoque turístico en Aragón - Incremento en la participación de familias en actividades turísticas culturales y de naturaleza. - Porcentaje de familias participantes que valoran positivamente la accesibilidad y adecuación de las actividades ofrecidas.

41	Organizar eventos específicos (por ejemplo festivales, conciertos, etc.) para la participación de familias en actividades lúdicas y culturales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de eventos lúdico-culturales organizados específicamente para familias. - <input type="checkbox"/>Tasa de asistencia familiar a los eventos organizados (% de aforo cubierto por núcleos familiares). - Porcentaje de participantes familiares que valoran positivamente la experiencia en las encuestas post-evento.
42	Consolidar y potenciar actividades educativas, deportivas y de ocio para niños y adolescentes mientras los padres trabajan.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades implementadas. - % de niños y adolescentes que participan en las actividades. - Nivel de satisfacción de las familias con la oferta de actividades.
43	Mejorar y adaptar las instalaciones deportivas y culturales a las necesidades de las familias.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de instalaciones mejoradas o adaptadas. - Nivel de accesibilidad de las instalaciones para distintos tipos de familias. - Nivel de satisfacción de los usuarios con las mejoras implementadas.
44	Consolidar y mejorar servicios de conciliación disponibles , para cubrir necesidades laborales en horarios no convencionales y para atender casos imprevistos o de emergencia .	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de servicios de conciliación adaptados a horarios no convencionales o de emergencia puestos en marcha o ampliados. - Porcentaje de familias usuarias que acceden a estos servicios en horario no convencional respecto al total de servicios ofertados. - Porcentaje de familias que valoran positivamente la utilidad y disponibilidad de los servicios en situaciones imprevistas.

45	Ampliar la red de servicios de cuidados en áreas urbanas y rurales, asegurando una distribución equitativa y reduciendo desigualdades territoriales.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevos servicios de cuidado implementados en cada área. - % de reducción en las desigualdades de acceso entre áreas urbanas y rurales. - Evaluación de la satisfacción de los usuarios con la cobertura territorial.
46	Ajustar la oferta de plazas en centros de educación infantil, primaria y secundaria, así como en centros de día y residencias, garantizando una distribución equitativa y acorde con la evolución demográfica y las necesidades específicas de la población en cada territorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plazas ofertadas anualmente en centros educativos y de cuidados (0-3 años, primaria, secundaria, centros de día y residencias), por territorio. - Porcentaje de cobertura de la demanda de plazas según grupo de edad y zona geográfica. - Nivel de satisfacción de las familias y personas usuarias con la disponibilidad y adecuación territorial de las plazas ofertadas.
47	Consolidar y reforzar la red de servicios de cuidado infantil y de personas dependientes con horarios adaptados a necesidades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de centros y servicios con horarios adaptados. - % de aumento en la cobertura de servicios con horarios flexibles. - Nivel de satisfacción de las familias con la adaptación de horarios.
48	Promover convenios de colaboración público privados, contratos públicos, subvenciones y ayudas entre las administraciones públicas, entidades locales, entidades del tercer sector y empresas para ofrecer servicios de cuidados y conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de convenios, contratos y subvenciones firmados anualmente entre administraciones, entidades del tercer sector y empresas. - Nº de servicios de cuidados y conciliación creados o sostenidos gracias a los acuerdos de colaboración. - Valoración media de los agentes implicados (entidades, empresas y administraciones) sobre la utilidad y funcionamiento de los convenios.

49	Promover la autonomía de menores y personas dependientes para facilitar sus desplazamientos y disminuir su dependencia de la familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas de fomento de la autonomía implementados. - % de usuarios que logran mayor independencia en su movilidad. - Nivel de satisfacción de las familias y beneficiarios con las medidas implementadas.
50	Fomentar la creación de un sistema de intercambio de servicios de cuidados y apoyo entre familias aragonesas liderado por las comarcas, entidades locales y entidades del tercer sector.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de iniciativas de intercambio de cuidados impulsadas por comarcas, entidades locales o tercer sector. - Nº de familias participantes activas en redes de intercambio de cuidados. - Nivel de satisfacción de las familias participantes con el sistema de intercambio (medido mediante encuestas).
51	Fomentar la creación de plataformas comunitarias, como 'Vecinos por la Conciliación', con especial enfoque en barrios urbanos y pequeñas localidades."	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plataformas comunitarias puestas en marcha. - Nº de barrios/localidades con participación activa en dichas plataformas. - Valoración ciudadana sobre la utilidad y funcionamiento de la plataforma.
52	Promover acuerdos con asociaciones locales para gestionar estas redes de apoyo comunitario mediante subvenciones .	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acuerdos y subvenciones formalizadas con asociaciones locales. - Nº de redes comunitarias gestionadas por asociaciones beneficiarias. - Grado de satisfacción de las asociaciones con el apoyo institucional recibido.
53	Aumentar la oferta de actividades y plazas para infancia y adolescencia en periodos vacacionales, especialmente en zonas rurales con dificultades de acceso.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de nuevas actividades/plazas ofertadas en periodos vacacionales. - Porcentaje de cobertura de la demanda en zonas rurales. - Nivel de satisfacción de las familias usuarias con la oferta recibida.

54	Desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas que mejoren la calidad del trabajo , reduzcan la carga física de los cuidadores y faciliten los cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de soluciones tecnológicas implementadas o financiadas. - Reducción percibida de la carga física/laboral por parte de cuidadores/as. - Evaluación del personal cuidador sobre la utilidad de las tecnologías aplicadas.
55	Desarrollar soluciones tecnológicas avanzadas para el fomento de la autonomía personal y el cuidado de la salud de personas con discapacidad, cronicidad y dependencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de dispositivos/soluciones desarrolladas o adaptadas. - Nº de personas beneficiarias que han mejorado indicadores de autonomía o salud. - Grado de satisfacción de usuarios/as y cuidadores/as con las soluciones tecnológicas implementadas.
56	Fomentar alianzas entre empresas y administraciones para el desarrollo de proyectos conjuntos que impulsen la corresponsabilidad y el bienestar laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de alianzas firmadas entre empresas y administraciones. - % de empresas que implementan medidas de corresponsabilidad con apoyo público. - Evaluación del impacto en la satisfacción laboral y conciliación.
57	Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia de la conciliación y organizar jornadas y foros para compartir casos de éxito y buenas prácticas en conciliación implementados , destacando el impacto positivo de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en la retención y atracción del talento, el aumento de la productividad, y la mejora del clima laboral especialmente en pymes.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas, jornadas y foros organizados - Número de empresas que implementan nuevas medidas tras la campaña - Grado de satisfacción de las personas participantes en campañas y jornadas
58	Organizar talleres y seminarios dirigidos a equipos directivos, departamentos de recursos humanos y mandos intermedios, destacando que el cumplimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no solo es una obligación legal, sino también un factor clave para el éxito y la sostenibilidad empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de talleres y seminarios realizados - Porcentaje de asistentes que manifiestan intención de aplicar lo aprendido - Grado de satisfacción de participantes en talleres y seminarios

59	Promover la implementación de actividades y talleres en los centros de trabajo para sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad en el ámbito familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de talleres realizados en centros de trabajo - Número de centros de trabajo que adoptan nuevas prácticas tras los talleres - Nivel de satisfacción del personal respecto a la utilidad de los talleres
60	Proveer a las empresas con guías y materiales educativos para fomentar una cultura de corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de guías y materiales distribuidos - Porcentaje de empresas que utilizan los materiales en su política interna - Valoración del material por parte de las empresas receptoras
61	Colaborar directamente con las empresas para informarles sobre los recursos disponibles en materia de conciliación y promover su aplicación, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empresas contactadas con información - Número de nuevas medidas adoptadas por empresas informadas - Nivel de utilidad percibido por las empresas asesoradas
62	Capacitar a empresas sobre cómo implementar políticas de conciliación y corresponsabilidad en sus entornos laborales, implementando programas de formación en materia de conciliación, corresponsabilidad y gestión del tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de programas de formación impartidos - Número de empresas que implementan políticas tras la capacitación - Valoración de la formación por parte de las empresas participantes
63	Promover en el marco de la negociación colectiva la incorporación de cláusulas para facilitar a las personas trabajadoras medidas de apoyo adaptadas a sus necesidades específicas de conciliación, especialmente a las más vulnerables como familias numerosas, monoparentales o con personas dependientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de convenios colectivos revisados/incorporados - Número de cláusulas de conciliación introducidas en convenios - Satisfacción de los representantes sindicales y trabajadores con las medidas

64	Realizar consultas regulares entre los empleados del sector público y privado en Aragón para recopilar propuestas de mejora en materia de conciliación, aprovechando recursos existentes, como la encuesta de satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de consultas realizadas a empleados - Número de propuestas incorporadas en planes o medidas - Nivel de satisfacción general de los empleados encuestados
65	Mantener y fortalecer los recursos destinados a apoyar a las empresas, especialmente pymes de menos de 50 personas trabajadoras, en la elaboración y registro de sus Planes de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empresas asesoradas sobre planes de igualdad - Número de planes de igualdad registrados tras el asesoramiento - Grado de satisfacción de las pymes con el apoyo recibido
66	Realizar campañas de sensibilización para fomentar la redistribución de la jornada laboral que permita a las empresas poder adaptarse en su funcionamiento a la búsqueda de mayores niveles de productividad y, al mismo tiempo, una mayor conciliación de la vida personal, laboral y profesional por parte de las personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas de sensibilización realizadas - Nº de empresas que adaptan su jornada tras la campaña - Grado de satisfacción de empleadores y empleados con los cambios impulsados
67	Recompensar públicamente a empresas, especialmente a pymes que adopten medidas efectivas de flexibilidad horaria y espacial, promoviendo su ejemplo como buena práctica	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas reconocidas públicamente por sus medidas de flexibilidad - Incremento en solicitudes para adoptar medidas de flexibilidad por parte de otras empresas - Valoración positiva de las empresas reconocidas respecto al proceso y beneficios
68	Apoyar a las empresas en la elaboración de planes de flexibilidad horaria adaptables y personalizables, tanto en el sector público como privado, permitiendo a las personas trabajadoras adaptar su jornada laboral según las necesidades familiares y personales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de planes de flexibilidad horaria desarrollados con apoyo institucional - Nivel de personalización de los planes implementados según encuestas - Satisfacción de los trabajadores con la jornada adaptada a sus necesidades

69	Ofrecer formación y asesoramiento a empresas sobre cómo aplicar sistemas de horario flexible sin afectar su productividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas y asesoramiento realizadas - Nivel de implementación de sistemas de horario flexible en empresas formadas - Valoración de la utilidad de la formación recibida por las empresas
70	Impulsar una estrategia conjunta entre administraciones, empresas y personas trabajadoras para la racionalización de los horarios de apertura y cierre, con el objetivo de mejorar la compatibilidad entre la jornada laboral y las necesidades familiares. Esto incluye la adaptación de los horarios a estándares más eficientes y saludables, favoreciendo el bienestar y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones o acciones conjuntas entre los actores clave - Porcentaje de empresas que modifican sus horarios tras la estrategia - Valoración positiva del proceso por parte de los actores implicados
71	Promover la creación de redes de colaboración entre autónomos y sus asociaciones para diseñar y ejecutar acciones colectivas orientadas a la conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de redes de colaboración creadas o activadas con participación de autónomos. - Nº de acciones colectivas desarrolladas por las redes impulsadas. - % de personas participantes satisfechas con la utilidad de las redes de colaboración
72	Mantener y reforzar las acciones de conciliación realizadas por las redes de colaboración existentes entre pymes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de conciliación sostenidas o ampliadas por redes de pymes. - Incremento de empresas participantes en acciones de conciliación en redes existentes. - % de empresas satisfechas con el apoyo recibido en redes de conciliación.
73	Crear plataformas de difusión para dar visibilidad a las buenas prácticas empresariales en conciliación y corresponsabilidad, especialmente en el caso de pymes y autónomos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plataformas de difusión activas y actualizadas. - Nº de buenas prácticas empresariales compartidas y documentadas. - % de usuarios que consideran útil la plataforma para conocer buenas prácticas.

74	<p>Reforzar la difusión del estudio de buenas prácticas, realizado por el Gobierno de Aragón en colaboración con los agentes sociales, promoviendo la conciliación personal, laboral y familiar de manera equilibrada y eficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones comunicativas realizadas para divulgar el estudio de buenas prácticas. - Grado de conocimiento del estudio de buenas prácticas entre empresas participantes. - % de receptores que valoran positivamente la claridad y aplicabilidad del estudio difundido.
75	<p>Organizar foros y encuentros para compartir experiencias y estrategias exitosas en la implementación de medidas de conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de foros y encuentros organizados anualmente sobre conciliación. - Nº de medidas replicadas o adaptadas tras los foros realizados. - % de asistentes que valoran positivamente los foros organizados.
76	<p>Grupo de empresas tractoras: Crear un grupo de empresas referentes, en colaboración con agentes sociales, para ejercer como mentoras de otras organizaciones, compartiendo experiencias y recursos para fomentar buenas prácticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empresas tractoras integradas en el grupo. - Número de empresas mentorizadas que implementan nuevas medidas de conciliación. - Grado de satisfacción de las empresas participantes con el proceso de mentorización (encuesta).
77	<p>Mantener y potenciar sellos que incluyan medidas avanzadas de conciliación y corresponsabilidad en Aragón</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de sellos otorgados anualmente. - Incremento en el número de empresas certificadas respecto al año anterior. - Valoración media de las empresas sobre la utilidad del sello (encuesta).
78	<p>Difundir públicamente a las empresas galardonadas mediante campañas de promoción en medios locales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas de difusión realizadas. - Alcance estimado de las campañas (medios, redes sociales, etc.). - Nivel de reconocimiento percibido por las empresas galardonadas (encuesta).

79	Implementar sistemas de premios y reconocimientos públicos para las empresas que adopten medidas de conciliación innovadoras .	<ul style="list-style-type: none"> - Número de premios otorgados. - Número de nuevas medidas innovadoras reconocidas. - Satisfacción de las empresas premiadas con la visibilidad obtenida (encuesta).
80	Lanzar campañas dirigidas especialmente a autónomos y pequeñas empresas para informarles sobre sus derechos en materia de conciliación y los recursos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas específicas realizadas. - Incremento del conocimiento sobre conciliación en autónomos (encuesta). - Valoración de utilidad de las campañas por parte de los destinatarios (encuesta).
81	Colaborar con asociaciones de autónomos para aumentar la visibilidad de las medidas de apoyo y fomentar su acceso.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acuerdos de colaboración firmados con asociaciones de autónomos. - Incremento en el número de autónomos informados sobre recursos de conciliación. - Grado de satisfacción de los autónomos con la información recibida.
82	Incluir contenidos de igualdad de género en las áreas, materias, módulos en todas las etapas y enseñanzas educativas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asignaturas/módulos educativos actualizados con contenidos de igualdad. - Incorporación sistemática de contenidos de igualdad en el currículo. - Valoración positiva de estudiantes y docentes sobre los contenidos.
83	Incluir la perspectiva de género, así como la igualdad entre mujeres y hombres en la orientación académica y profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de orientadores/as formados/as en perspectiva de género. - Cambio en las prácticas de orientación con enfoque de género. - Satisfacción del alumnado con la orientación recibida.

84	Formación para equipos directivos, a todo el profesorado y otros agentes en materia de igualdad de género y diversidad para su aplicación a las metodologías docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones impartidas a equipos docentes y directivos. - Mejora en la aplicación de la igualdad en metodologías docentes. - Valoración del profesorado sobre la formación recibida.
85	Organizar charlas en colegios y universidades con mujeres líderes en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y sectores tradicionalmente masculinizados.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de charlas realizadas en centros educativos con mujeres líderes. - Aumento del interés del alumnado en áreas STEM. - Grado de interés y participación del alumnado en las charlas.
86	Realizar campañas dirigidas a combatir el sexismo y los estereotipos de género en los medios de comunicación y las redes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas implementadas contra estereotipos de género. - Mejora en las percepciones sobre igualdad en medios. - Satisfacción ciudadana con las campañas en medios.
87	Diseñar actuaciones educativas en colaboración con el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón para integrar talleres sobre igualdad en primaria y secundaria.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de talleres de igualdad integrados en el currículo escolar. - Mayor integración de la igualdad de género en las aulas. - Valoración de alumnado y profesorado sobre los talleres.
88	Capacitar al profesorado mediante cursos específicos sobre cómo abordar estereotipos de género en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de cursos específicos desarrollados para el profesorado. - Mayor confianza del profesorado para tratar estereotipos. - Satisfacción del profesorado tras la formación específica.
89	Introducir un módulo obligatorio de formación en igualdad para empleados públicos a través del Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP).	<ul style="list-style-type: none"> - Módulo de formación diseñado e incorporado al IAAP. - Ampliación de competencias del personal público en igualdad.

		<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del módulo por parte del personal participante.
90	Ofrecer talleres de sensibilización en igualdad de género para empleados de pequeñas empresas y autónomos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de talleres realizados - Grado de conocimiento adquirido por las personas participantes - % de satisfacción con los contenidos y metodología
91	Publicar libros y juegos educativos, disponibles en las bibliotecas escolares de Aragón, que muestren roles de género diversos y equitativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de materiales distribuidos - Nivel de uso en centros educativos - % de satisfacción del profesorado y alumnado
92	Mantener y ampliar la biblioteca digital accesible para docentes con recursos sobre igualdad y eliminación de estereotipos	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización anual del repositorio - Nº de descargas y visitas a los recursos - Valoración media de utilidad de los materiales
93	Potenciar y financiar programas extraescolares que fomenten habilidades técnicas y científicas en niñas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de programas financiados - Incremento en la participación femenina - % de satisfacción de participantes y familias
94	Apoyar clubes deportivos mixtos para romper estereotipos en el ámbito deportivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de clubes deportivos mixtos apoyados - % de participación equilibrada entre géneros - Grado de aceptación y satisfacción de las familias
95	Promover y divulgar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas aragonesas, y en especial en los medios de comunicación atendiendo a la diversidad y al principio de interseccionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas divulgadas - Alcance y cobertura de los mensajes - % de personas que perciben un cambio en los contenidos mediáticos

96	Fomentar espacios de participación familiar en los medios públicos aragoneses.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de espacios creados - Frecuencia de participación ciudadana - Nivel de valoración del público
97	Diseñar materiales de formación y sensibilización dirigidos a profesionales de medios de comunicación, para incorporar una mirada crítica y transformadora sobre la representación de género y familia en los contenidos mediáticos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de materiales elaborados - Nº de profesionales formados - % de satisfacción con el enfoque y aplicación práctica
98	Impulsar acuerdos de colaboración con medios de comunicación públicos y privados para la difusión de campañas que visibilicen modelos de corresponsabilidad, cuidados compartidos y nuevas masculinidades, con especial atención a contextos familiares diversos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acuerdos firmados - Alcance de las campañas difundidas - % de percepción positiva de los mensajes difundidos
99	Apoyar la producción audiovisual y digital aragonesa (documentales, cortos, series web, podcast, etc.) que visibilice realidades familiares diversas y modelos corresponsables, a través de líneas de financiación específicas o convocatorias temáticas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de producciones apoyadas - Nº de visualizaciones o difusión en medios - % de satisfacción de la audiencia objetivo
100	Difundir mensajes positivos sobre la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la diversidad profesional, mostrando ejemplos reales de hombres y mujeres en roles no tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mensajes difundidos - Impacto en redes y medios - Nivel de identificación con los mensajes en encuestas ciudadanas
101	Diseñar campañas mediáticas (en redes sociales, prensa, radio y televisión) para difundir los servicios y recursos de conciliación disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas desarrolladas - % de población alcanzada por las campañas - Grado de utilidad percibido por las personas encuestadas

102	Trabajar con asociaciones, ayuntamientos y comarcas para garantizar la difusión en áreas urbanas y rurales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión realizadas en zonas rurales y urbanas - % de cobertura territorial alcanzada - Nivel de satisfacción de entidades colaboradoras con el proceso de difusión
103	Crear un recurso informativo sobre los recursos disponibles y cómo acceder a ellos.	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso creado y accesible al público - Nº de visitas o descargas del recurso - Valoración del recurso por parte de los usuarios
104	Aprovechar la influencia de figuras públicas para difundir mensajes sobre corresponsabilidad. Colaborar con deportistas, artistas y líderes locales, influencers para promover mensajes de igualdad en la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de colaboraciones con figuras públicas - Impacto estimado en redes sociales y medios - Percepción del mensaje en la población destinataria
105	Mantener y fortalecer las asesorías laborales y empresariales sobre los recursos de conciliación disponibles, así como sobre la solicitud y tramitación de ayudas relacionadas, y la resolución de dudas respecto a medidas y normativas de igualdad y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asesorías activas y atendidas - Reducción de dudas o errores en solicitudes - Satisfacción de las personas usuarias con el servicio
106	Facilitar el acceso a la asesoría laboral y empresarial, garantizando su accesibilidad tanto para personas con discapacidad como para aquellas con escasas competencias en el uso de nuevas tecnologías, contribuyendo así a reducir la brecha digital	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas atendidas en formatos accesibles - Tasa de uso por colectivos con menos competencias digitales - Satisfacción de las personas con necesidades de accesibilidad
107	Diseñar talleres y sesiones informativas dirigidas a personas trabajadoras/as sobre sus derechos y las medidas de igualdad y corresponsabilidad disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de talleres organizados - Asistencia media por taller - Valoración de los contenidos por los participantes
108	Actualizar periódicamente la información y los recursos disponibles en conciliación para reflejar cambios normativos o nuevas medidas.	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia de actualización anual - Porcentaje de contenidos actualizados respecto al total - Utilidad percibida tras la actualización

109	Implementar herramientas de retroalimentación para evaluar la calidad y utilidad de la información ofrecida, ajustando las estrategias según las necesidades detectadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia y operatividad de herramientas de feedback - N° de respuestas obtenidas a través del sistema - Nivel de mejora percibida tras ajustes derivados del feedback
110	Promover y facilitar el acceso a la formación presencial y online a las personas en excedencia por cuidados, promoviendo su actualización profesional y una reintegración laboral efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas en excedencia que acceden a formación. - % Porcentaje de personas en excedencia por cuidados que completan la formación y se reincorporan al mercado laboral en los 12 meses siguientes. - Nivel de satisfacción de las personas participantes con la utilidad y aplicabilidad de la formación recibida (escala 1-5).
111	Incorporar el tiempo de cuidados como criterio valorable en los procesos de ascenso, promoción interna y acceso a nuevos puestos dentro de las empresas y asegurar su cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de empresas que incluyen el tiempo de cuidados en sus procesos de evaluación de personal. - Porcentaje de personas cuidadoras que acceden a ascensos o promociones gracias al reconocimiento de su experiencia en cuidados. - Percepción de equidad y reconocimiento entre las personas cuidadoras beneficiarias (escala 1-5).
112	Fomentar espacios de diálogo comunitario: Organizar talleres, foros y encuentros vecinales para reflexionar sobre corresponsabilidad en el hogar, el trabajo y la comunidad y promover actividades intergeneracionales que permitan compartir experiencias y buenas prácticas en corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de talleres, foros o encuentros comunitarios organizados - N.º de personas participantes en actividades intergeneracionales sobre corresponsabilidad - % de personas participantes que consideran útiles los espacios de diálogo comunitario

113	Apoyar iniciativas de participación ciudadana: plataformas de participación ciudadana donde se puedan proponer, discutir y evaluar acciones de corresponsabilidad en los territorios.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de plataformas ciudadanas activadas o apoyadas - N.º de propuestas recibidas y evaluadas a través de las plataformas - % de usuarios satisfechos con el funcionamiento de las plataformas
114	Ofrecer talleres y recursos para que las familias comprendan la importancia de compartir responsabilidades en el hogar.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de talleres realizados y materiales difundidos - N.º de familias participantes - % de familias que manifiestan mayor conciencia sobre la corresponsabilidad
115	Organizar jornadas en colegios e institutos dirigidas a padres y madres sobre el reparto equitativo de tareas domésticas y de cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de jornadas realizadas - N.º de madres y padres asistentes - % de asistentes que valoran positivamente la jornada
116	Ampliar y mejorar la difusión de guías que promuevan una crianza basada en la igualdad, proporcionando herramientas y recursos para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y la educación de los hijos e hijas.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de guías distribuidas - N.º de descargas o solicitudes de las guías - % de familias que encuentran útil la guía
117	Fomentar la realización de charlas en asociaciones vecinales sobre igualdad y reparto de responsabilidades familiares.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de charlas organizadas - N.º de asistentes - % de asistentes que declaran haber aprendido conceptos nuevos
118	Realizar talleres sobre igualdad en los campamentos de verano organizados por el Gobierno de Aragón, Comarcas y Entidades locales.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de campamentos que incluyen estos talleres - N.º de niños/as participantes - % de monitores/as que consideran los talleres adecuados
119	Realizar dinámicas y actividades lúdicas que promuevan roles igualitarios en programas de ocio juvenil.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de actividades implementadas - N.º de jóvenes participantes - % de participantes que reconocen haber reflexionado sobre los roles

120	Implementar actividades en centros juveniles, asociaciones y espacios comunitarios para educar en corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de centros o espacios comunitarios que implementan actividades - N.º de actividades realizadas - % de participación activa registrada en dichas actividades
121	Impartir un módulo de formación específica en corresponsabilidad a docentes y monitores de ocio y tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de módulos impartidos - Porcentaje de participantes que aplican los contenidos en su labor educativa - Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida
122	Desarrollar una red de "educadores en igualdad" que lidere iniciativas en centros escolares y asociaciones."	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de educadores formados y activos - N.º de iniciativas lideradas por la red - Valoración de las iniciativas por parte de los centros escolares
123	Fomentar colaboraciones con entidades sociales del tercer sector para implementar talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de convenios firmados con entidades - N.º de talleres implementados - Nivel de satisfacción de participantes en los talleres
124	Subvencionar proyectos conjuntos con asociaciones vecinales, culturales y AMPAS para educar en corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de proyectos subvencionados - N.º de actividades realizadas en el marco de los proyectos - Grado de satisfacción de las entidades colaboradoras
125	Desarrollar guías prácticas y recursos audiovisuales que expliquen de manera sencilla los recursos de conciliación y como acceder a ellas	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de materiales desarrollados - N.º de visitas/descargas de los recursos - Valoración de la utilidad de los materiales por parte de las familias
126	Difundir materiales prácticos sobre evaluación objetiva y gestión del talento sin sesgos.	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de materiales difundidos - N.º de empresas/entidades que adoptan prácticas propuestas - Grado de satisfacción con la claridad y aplicabilidad del material

127	Favorecer y apoyar la realización estudios que analicen la baja representación masculina en titulaciones y profesiones vinculadas al cuidado, identificando barreras y posibles soluciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios apoyados/realizados - Nº de recomendaciones derivadas de los estudios - Utilidad percibida por los actores implicados en políticas educativas y de empleo
128	Promover campañas que incentiven la incorporación de hombres en áreas relacionadas con los cuidados, destacando su importancia y el impacto positivo de su participación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas lanzadas - Cambio en el interés o matriculación de hombres en dichas áreas - Percepción social sobre la participación masculina en cuidados
129	Organizar talleres para familias en centros educativos de primaria y secundaria, enfocados en corresponsabilidad y reparto equitativo de tareas.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de talleres realizados - Nº de familias participantes - Nivel de satisfacción de las familias con los contenidos tratados
130	Promover guías para familias, con herramientas prácticas para eliminar estereotipos de género en la crianza.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de guías elaboradas y distribuidas - Nº de familias que reportan haber utilizado la guía - Grado de satisfacción con los contenidos de la guía
131	Visibilizar la diversidad de hombres y masculinidades para crear nuevos referentes, sensibilizando en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas - Cambio en percepción sobre masculinidades (encuestas) - Grado de satisfacción de participantes
132	Introducir módulos de corresponsabilidad en la formación continua de empleados públicos y ocupacional de personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de módulos implementados - Porcentaje de empleados formados - Valoración media de la formación

133	Crear vídeos y contenidos en redes sociales con testimonios de cuidadores/as, tanto profesionales como familiares.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de contenidos difundidos - Alcance e interacciones en redes - Grado de utilidad percibido
134	Organizar congresos en el contexto de los cuidados, con la participación de expertos, cuidadores y representantes de la sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de congresos organizados - Participación efectiva y diversidad de perfiles - Valoración global de los congresos
135	Desarrollar mesas redondas en centros comunitarios y bibliotecas municipales.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mesas redondas organizadas - Participación media por evento - Satisfacción de asistentes
136	Desarrollar campañas de sensibilización que destaquen la importancia y los beneficios de los cuidados	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas lanzadas - Grado de recuerdo del mensaje - Valoración de la campaña
137	Publicar informes y estudios que evalúen el impacto positivo de los servicios de cuidados en las comunidades y en la calidad de vida, destacando su valor económico y social.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de informes publicados - Utilización de los informes en políticas públicas - Valoración por parte de profesionales y ciudadanía
138	Valorar como méritos a las empresas que fomenten la conciliación en los procesos de contratación pública.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos que incorporan este criterio - Proporción de adjudicatarios con medidas de conciliación - Percepción de transparencia y justicia en los procesos
139	Requerir compromisos explícitos en el desarrollo de proyectos con la Administración, la aplicación de políticas de corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de proyectos con compromisos firmados - Cumplimiento efectivo de los compromisos - Valoración institucional de los resultados

140	Intensificar las acciones dirigidas a fomentar la elaboración voluntaria de Planes de Igualdad, así como para la evaluación de la implementación de los Planes de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones impulsadas - Planes de Igualdad elaborados y evaluados - Satisfacción de empresas participantes
141	Favorecer la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, teniendo como herramienta la Guía de Cláusulas Sociales en la Contratación Pública elaborada por el Instituto Aragonés de la Mujer en el año 2020.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de licitaciones con cláusulas sociales - Porcentaje de contratos adjudicados con cláusulas sociales - Grado de satisfacción de las entidades contratistas
142	Mantener y reforzar los servicios de consultoría gratuita para ayudar a las empresas , especialmente a pymes a diseñar e implementar políticas de conciliación adaptadas a su tamaño y necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas atendidas por servicios de consultoría - Nº de planes de conciliación diseñados - Valoración media del servicio por parte de las empresas
143	Desarrollar ayudas y recursos para facilitar el uso de herramientas tecnológicas que permitan la automatización de tareas y la gestión remota.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ayudas concedidas - Nivel de digitalización alcanzado por las empresas beneficiarias - Grado de utilidad percibida de las herramientas tecnológicas
144	Ofrecer formación a autónomos sobre plataformas digitales que mejoren la eficiencia en su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones realizadas - Nivel de mejora en la eficiencia del trabajo - Satisfacción de los participantes en las formaciones
145	Facilitar el uso de los modelos simplificados de planes de igualdad que sean accesibles para pymes y autónomos, ajustando los requisitos según su tamaño y recursos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de modelos distribuidos - Nº de pymes y autónomos que aplican el modelo - Nivel de accesibilidad percibido por los usuarios

146	Facilitar plantillas y herramientas prácticas para la elaboración de medidas de conciliación dentro de los planes de igualdad, con un enfoque participativo .	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de plantillas distribuidas - Nº de medidas implementadas usando las plantillas - Valoración de utilidad de las plantillas
147	Proveer asesoramiento técnico gratuito o de bajo coste para empresas en el diseño e implementación de sus planes de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de asesoramientos realizados - Nº de planes implementados con asesoría técnica - Nivel de satisfacción de las empresas asesoradas
148	Desarrollar plataformas online que simplifiquen la elaboración, inscripción y seguimiento de los planes de igualdad, con guías paso a paso y acceso a recursos relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de usuarios registrados en la plataforma - Nº de planes gestionados a través de la plataforma - Evaluación de usabilidad de la plataforma
149	Facilitar la cooperación entre la administración autonómica y las locales para implementar políticas de conciliación adaptadas a cada territorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones coordinadas entre niveles de administración - Impacto territorial de las políticas implementadas - Valoración de la coordinación por los actores implicados
150	Crear una Comisión interdepartamental, integrada por representantes los principales actores de la Estrategia, para planificar, coordinar y evaluar las políticas de conciliación y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución y reuniones de la comisión - Nº de políticas coordinadas - Percepción de eficacia de la coordinación
151	Firmar acuerdos de colaboración con municipios y comarcas para cofinanciar programas de conciliación	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acuerdos firmados - Cobertura territorial de los programas cofinanciados - Satisfacción de los municipios participantes
152	Mantener y reforzar subvenciones de colaboración con entidades del tercer sector sin ánimo de lucro para desarrollar programas específicos de apoyo a la conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de subvenciones otorgadas - Nº de programas implementados - Valoración de las entidades beneficiarias

153	Financiar proyectos en municipios rurales para implementar servicios comunitarios de cuidado innovadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de proyectos financiados - Cobertura poblacional alcanzada - Satisfacción de los beneficiarios locales
154	Evaluar el impacto de proyectos innovadores de cuidados y compartir los resultados a nivel autonómico y nacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de evaluaciones realizadas - Impacto positivo identificado - Valoración de utilidad de los resultados difundidos
155	Convocar concursos públicos para la realización de estudios sobre las dinámicas familiares y la corresponsabilidad en los cuidados, fomentando el conocimiento y el desarrollo de políticas que promuevan la equidad en el reparto de responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de concursos convocados - Nº de estudios realizados - Calidad y utilidad de los estudios percibida por usuarios
156	Realizar investigaciones que evalúen las necesidades específicas de los cuidadores informales en Aragón	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de investigaciones finalizadas - Cobertura y profundidad de las investigaciones - Valoración de su relevancia para políticas públicas
157	Impulsar la creación de un sistema de información que identifique datos sobre el cuidado y facilite su análisis.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y puesta en marcha del sistema - Actualización y completitud de los datos - Utilidad percibida por los gestores públicos
158	Desarrollo de estudios específicos sobre grupos vulnerables con dificultades de acceso a servicios y recursos de cuidados incluyendo la dimensión rural y urbana.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de estudios realizados - Número de recomendaciones extraídas - Valoración de su aplicación a nivel territorial

8. Presupuesto y calendario de ejecución

El **cálculo del presupuestario** de la Estrategia que asciende para 2025 a 201.511.961,2 € , se ha realizado a partir de un análisis detallado de los programas, servicios y actuaciones impulsadas por los distintos órganos de la Administración autonómica con incidencia directa o indirecta en los objetivos estratégicos y medidas planteadas. Este proceso ha requerido una labor de revisión técnica e interdepartamental orientada a identificar aquellas partidas presupuestarias alineadas con los fines de la Estrategia, estableciendo criterios de imputación diferenciados según el grado de correspondencia con sus líneas de actuación. De esta forma, se ha construido una estimación coherente y fundamentada que permite dimensionar de manera realista los recursos necesarios para su implementación, respetando los principios de transparencia, proporcionalidad y eficiencia en el uso de los fondos públicos.

La determinación de la duración óptima para las estrategias y planes de políticas públicas es un aspecto crucial en la planificación gubernamental. Diversos organismos internacionales y estudios especializados sugieren que un período de 4 a 5 años es adecuado para la implementación efectiva de estas políticas. Este marco temporal, considerado de mediano plazo, permite no solo la ejecución de las acciones planificadas, sino también la evaluación de sus resultados y la realización de ajustes necesarios¹¹.

Por ejemplo, el "Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible" recomienda que la duración de estos marcos sea de 3 a 5 años, considerando la complejidad del contexto nacional y la necesidad de alineación con los ciclos de planificación nacionales.¹²

Además, la "Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales" destaca que el mediano plazo, comprendido entre 4 y 5 años, es adecuado para la vigencia de planes y programas que buscan cambios significativos en la sociedad.¹³ Este período coincide generalmente con los ciclos políticos y administrativos, como los mandatos gubernamentales, lo que facilita la coherencia entre la planificación estratégica y la gestión pública. Por ejemplo, en España, la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado,

¹¹ Aguilar Villanueva, LF (2019). *Políticas públicas: Teoría y práctica* .

García, JA & Velázquez, M. (2020). *Evaluación de impacto y duración en las políticas públicas: Un análisis de ciclos políticos* . Revisar <https://revistadeadministracionpublica.org>

Banco Mundial (2021). *Mejorar la planificación de políticas públicas: una guía para funcionarios gubernamentales* . Banco M<https://www.bancomundial.org>(http

¹² Naciones Unidas (2020). *Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible* . Naciones Unidas. Disponible en: [<https://unsdg.u>

¹³ ILPES (2017). *Guía metodológica para la formulación de políticas públicas sectoriales*.

CEPA<https://www.cepal>.

establece la realización de evaluaciones intermedias en políticas públicas con una duración de cuatro años o más, permitiendo la revisión y, en su caso, la modificación de la política para garantizar el cumplimiento de sus objetivos, resultados e impactos.¹⁴

Establecer planes en este horizonte temporal permite a los gobiernos diseñar, implementar y evaluar políticas públicas de manera estructurada, asegurando que las intervenciones tengan el tiempo suficiente para generar impactos significativos y sostenibles en la sociedad.

Proyección presupuestaria de la estrategia:

	2025	2026	2027	2028	2029
EJE 1	62354644,6	63913510,71	65511348,48	67149132,19	68827860,5
EJE 2	33458589,78	34295054,52	35152430,89	36031241,66	36932022,7
EJE 3	53229574,66	54560314,03	55924321,88	57322429,92	58755490,67
EJE 4	24333519,84	24941857,84	25565404,28	26204539,39	26859652,87
EJE 5	28135632,32	28839023,13	29559998,71	30298998,67	31056473,64
TOTAL	201.511.961,2	206549760,2	211.713.504,2	217.006.341,8	222.431.500,4

Criterios utilizados para la proyección presupuestaria 2025-2029¹⁵

La proyección del presupuesto de la Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad de las Familias en Aragón para el periodo 2025-2029 se ha realizado siguiendo una metodología coherente con los principios de planificación estratégica a medio plazo, tomando como base el presupuesto asignado para el año 2025 (201.511.961,20 €). A partir de esta cifra, se han aplicado los siguientes criterios:

- **Horizonte temporal plurianual.** Siguiendo las recomendaciones del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF) y de la Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales del Gobierno de España, se ha adoptado un horizonte de seis

¹⁴ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de España (2022). *Ley 27/2022, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado*. [Dhttps://www](https://www)

¹⁵ Fuentes de referencia utilizadas

- Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNSDCF) – Naciones Unidas (2020-2025).
- Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales – Secretaría General de Políticas Públicas del Gobierno de España (2020).
- Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.
- Banco de España y Banco Central Europeo (BCE) – Proyecciones macroeconómicas e informes anuales sobre inflación estructural en la zona euro.
- Estrategias autonómicas comparadas: Plan Andaluz de Conciliación, Estrategia Valenciana de Cuidados, Plan Gallego de Corresponsabilidad, entre otros documentos autonómicos con planificación presupuestaria plurianual.
- Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 – Gobierno de España.

años (2025-2030), coincidente con los ciclos de planificación gubernamental y los mandatos administrativos habituales.

- **Crecimiento presupuestario constante basado en inflación estimada.** Se ha aplicado una tasa media de incremento anual del 2,5 %, en línea con las previsiones de inflación estructural utilizadas por el Banco Central Europeo (BCE) y el Banco de España para escenarios a medio plazo. Esta tasa permite mantener la capacidad adquisitiva de las medidas y garantiza la continuidad operativa sin pérdidas de eficacia.
- **Reparto proporcional por ejes estratégicos.** La estructura presupuestaria se mantiene proporcional al reparto realizado en 2025 entre los cinco ejes de la Estrategia, que responde al peso específico de cada ámbito de actuación en términos de volumen de medidas, número de objetivos, necesidades detectadas y población destinataria.
- **Estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.** Se ha priorizado la estabilidad y continuidad en el esfuerzo financiero a lo largo del período, evitando aumentos abruptos y garantizando la sostenibilidad a medio y largo plazo. Esto permite facilitar la planificación plurianual y la implementación progresiva de las medidas.
- **Adaptabilidad para revisión intermedia.** La proyección mantiene flexibilidad para ser revisada en la evaluación intermedia prevista para el año 2027, tal y como sugiere la Ley 27/2022, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas. Este momento permitirá adaptar los recursos si se detectan desviaciones relevantes o nuevas necesidades emergentes.

9. Bibliografía

Abers, R. N. (2003). Reflexive water management in Brazil: Global norms and the transformation of public policy. *IDS Bulletin*, 35(2), 29–36. <https://doi.org/10.1111/j.1759-5436.2004.tb00142.x>

Aguilar Villanueva, L. F. (2019). *Políticas públicas: Teoría y práctica*. Editorial Porrúa.

Banco Mundial. (2021). *Mejorar la planificación de políticas públicas: Una guía para funcionarios gubernamentales*. <https://www.bancomundial.org>

Blanco, I., & Gomà, R. (2016). El debate sobre la coproducción: transformaciones democráticas y gubernamentales de las políticas públicas. En A. Estêvão, J. Font & A. Gomà (Eds.), *Democracia y participación ciudadana: Nuevos enfoques* (pp. 153–178). Editorial Tecnos.

Comisión Europea. (2010). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

Comisión Europea. (2010). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

Fung, A. (2006). Varieties of participation in complex governance. *Public Administration Review*, 66(s1), 66–75. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00667.x>

García, J. A., & Velázquez, M. (2020). Evaluación de impacto y duración en las políticas públicas: Un análisis de ciclos políticos. *Revista de Administración Pública*. <https://revistadeadministracionpublica.org>

Gaventa, J. (2004). Towards participatory governance: Assessing the transformative possibilities. En S. Hickey & G. Mohan (Eds.), *Participation: From tyranny to transformation? Exploring new approaches to participation in development* (pp. 25–41). Zed Books.

Gobierno de España – Instituto de las Mujeres. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

Gobierno de España – Instituto de las Mujeres. (2022). *Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025*. https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf

Gobierno de España – Ministerio de Hacienda y Función Pública. (s.f.). *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado*. https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/conciliacion/Guia_conciliacion.pdf.pdf

ILPES. (2017). *Guía metodológica para la formulación de políticas públicas sectoriales*. CEPAL. <https://www.cepal.org>

Innes, J. E., & Booher, D. E. (2004). Reframing public participation: Strategies for the 21st century. *Planning Theory & Practice*, 5(4), 419–436. <https://doi.org/10.1080/1464935042000293170>

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. (2022). *Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado*. <https://www.boe.es>

Naciones Unidas. (2015). *Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030*. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Naciones Unidas. (2020). *Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2020–2025)*. <https://unsdg.un.org>

Nabatchi, T., & Leighninger, M. (2015). *Public participation for 21st century democracy*. Jossey-Bass.

Smith, G. (2009). *Democratic innovations: Designing institutions for citizen participation*. Cambridge University Press.

1. PARTICIPANTES FASE 0- DIAGNÓSTICO
2. PARTICIPANTES FASE 1. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN
1. PARTICIPANTES FASE 2 DISEÑO FINAL DE LA ESTRATEGIA

1. PARTICIPANTES FASE 0- DIAGNÓSTICO

Taller Entidades tejido asociativo y familias-

- Realizado el 13 de diciembre de 2022 de 10 a 14h en el LAAAB Laboratorio de Aragón Gobierno Abierto, Pl. de Ntra. Sra. del Pilar, 3, Casco Antiguo, 50003 Zaragoza
- Participan: Un total de 19 personas, en representación de 17 entidades y dos personas a título individual.

Nº	Apellidos	Nombre	ENTIDAD/PARTICULAR
1	Bueno Orte	M. Pilar	D.G. INNOVACIÓN Y F.P.. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.
2	Casas Miguel	Carolina	OSZAGALES
3	Civiriain San Miguel	Leticia	KAIROS S.COOP. I.S
4	Cortés García-Arista	Elena	AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA. SERVICIO DE IGUALDAD
5	García Recio	Anabel	PARTICULAR
6	Guerrero Ceamanos	Clara	PARTICULAR
7	Lamiquiz Moneo	Isabel	ASOCIACIÓN DE FAMILIAS NUMEROSAS DE ARAGÓN
8	Landa Lasierra	M ^a EUGENIA	FUNDACIÓN LA CARIDAD
9	Lopez Garcia	Raul	FUNDACION ADCARA
10	Mediel Lahoz	Andrea	COLEGIO PROFESIONAL DE EDUCADORAS/ES SOCIALES DE ARAGÓN
11	Montañés Albero	Marta	GUSANTINA ASOCIACIÓN SOCIOEDUCATIVA
12	Obis Longarón	Maria cruz	GOBIERNO DE ARAGÓN
13	Portolés Bardavío	Belén	YMCA
14	Rivas Borderas	Maria	OBRA SOCIAL EL CARMEN
15	Sebastián Fortea	Andrea	PATRONATO NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES
16	Tapia Moreno	Daniela	FUNDACION SOCIAL CHESO

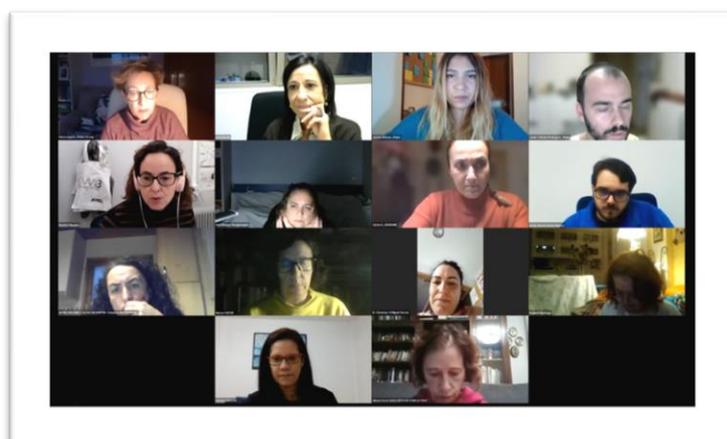
1	Torres	Yolanda	FUNDACION LA CARIDAD
7	Martinez		
1	Velilla	Enrique	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,
8	Fernández		AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
1	Vera Gracia	Vanesa	MSPE
9			



Taller Entidades tejido asociativo y familias –

- Realizado el 15 de diciembre de 2022-Online
- Participan: Un total de 16 personas, en representación de 14 entidades y dos personas a título individual.

Nº	Apellidos	Nombre	ENTIDAD/PARTICULAR
1	Burón Díez	M Nieves	FAPAR
2	Calvache Martin	Maria Dolores	COMARCA MAESTRAZGO
3	Clerencia Torre	Beatriz	SALUD ARAGON
4	De La Torre SáncheRamade	Reyes	ACCIÓN FAMILIAR ARAGONESA
5	Duran Sague	Patricia	FUNDACIÓN AMASOL
6	Falceto	Jesús	ASOCIACIÓN DOWN HUESCA
7	Fernández Ripol	Daniel	EL RINCON DE SAS
8	Ferrer Dufol	Miriam	DPTO DE AGRICULTURA
9	Galán Gascón	Sylvia	FUNDACIÓN ADUNARE
10	Garcia Vivancos	Zaira	PARTICULAR
11	Gracia Aldea	Ana Blanca	FECAPARAGON
12	Ibáñez Marquina	Ana Isabel	SALUD ARAGÓN
13	Sánchez Guio	Tania	SALUD
14	Sancho Lostal	María Divina	PARTICULAR
15	Tornos	Daniel	CSIF TERUEL
16	Fernández Carrey	Anabel	SERVICIOS SOCIALES EN LA COMARCA DE LA LITERA



Taller Encuentro de mayores sobre la experiencia en el cuidado-

- Realizado el 22 de febrero, de 16 a 18 h. de 10 a 14h de 2022 en el LAAAB Laboratorio de Aragón Gobierno Abierto, Pl. de Ntra. Sra. del Pilar, 3, Casco Antiguo, 50003 Zaragoza
- Participan: Un total de 24 personas.

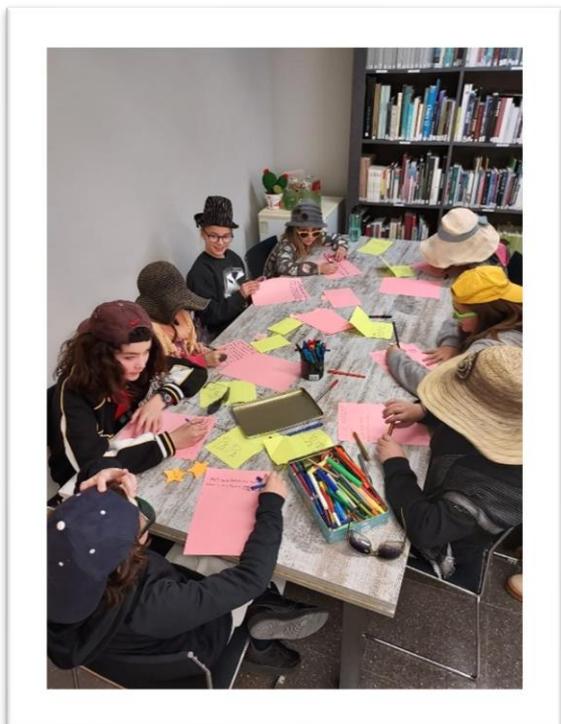
Nº	Apellidos	Nombre
1	Alegre Bernad	Rufina
2	Cortes Sánchez	Marisa
3	Franco	Ángel
4	Gabas	Pilar
5	García Delachica	Jose Ramón
6	Gasco	Mª Carmen
7	Gil García	Pablo
8	Gil Serrano	Jose Luis
9	Martín Barranco	María José
10	Mora	Mª Teresa
11	Muniesa. Cortés	Mª Josefa
12	Nogueras Uhegun	Arancha
13	Oliveres Oliván	Carmen
14	Pena	Matilde
15	Perez Bona	Jose Luis
16	Quilez Lahoz	Jose Miguel
17	Redondo Ainsa	Teresa
18	Rodríguez	Mª Mercedes
19	Romea Abian	María Carmen
20	Serrano	José
21	Sisamón Lara	Mª Pilar
22	Soriano	Alicia
23	Uriel	Eduardo R.
24	Uriel	Andrés



Taller infancia: Consejo de infancia de Cadrete.

- Realizado el 28 de febrero de 2023 de 7:30 a 20:30 en la biblioteca municipal del municipio de Cadrete (Zaragoza)
- Participan: Un total de 9 niñas y niños pertenecientes del Consejo de infancia del municipio de Cadrete (Zaragoza).

Nº	Apellido	Apellido	Nombre
1	Gómez	Colón	Carlota
2	Nieto	Domingo	Ixeya
3	Nieto	Domingo	Acher
4	Regalado	Segué	Vega
5	Rojo	Barriendo	Ainhoa
6	Rojo	Barriendo	Nerea
7	Saban	Serralvo	Enar
8	Saban	Serralvo	Nahia
9	Vicente	Benedico	Bárbara



Taller Juventud

- Realizados el 17 y el 23 de abril de 17 a 19h. en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Zaragoza
- Participan: Un total de 15 personas participan en los talleres, alumnos/as de 2º Curso del Grado de Trabajo Social. Con edades comprendidas entre 19 y 23 años.

Nº	Apellidos y Nombre
1	Lopez Alcaide, Alba
2	Jay Agustin, Alejandro Fidel (JAY)
3	Grande Torres, Laura
4	Fantova Rodellar, Micaela
5	Villar Ezcurra, Sara
6	Habib Allah El Ghoufairi, Sara
7	Sande Forcano, Javier
8	Rus , Andrei Lucian
9	Oliete Peirona, Ana María
10	Pérez Garzón, Lara
11	Perez Nieva, Mainer
12	Regalado Val, Alicia
13	Sadaba Encina, Sara
14	Tavares Tercero, Claudia
15	Fernandes Pelegrino, Marcela



Sondeo urbano en el espacio público

El 16 de mayo de 2023 se llevó a cabo una acción de dinamización en la Plaza del Pilar y la calle Alfonso de Zaragoza, dinamizada por la compañía de artes escénicas Pares Suelos. Durante la jornada, se recogieron testimonios espontáneos de personas transeúntes a través de intervenciones artísticas y conversacionales. Esta actividad tuvo un doble propósito: por un lado, visibilizar en el espacio público la temática de la conciliación y la corresponsabilidad; y por otro, captar de forma directa y cercana las percepciones de personas cuidadoras sobre los principales obstáculos que enfrentan en su vida cotidiana para conciliar. La intervención permitió así incorporar voces ciudadanas diversas al proceso de elaboración de la Estrategia.

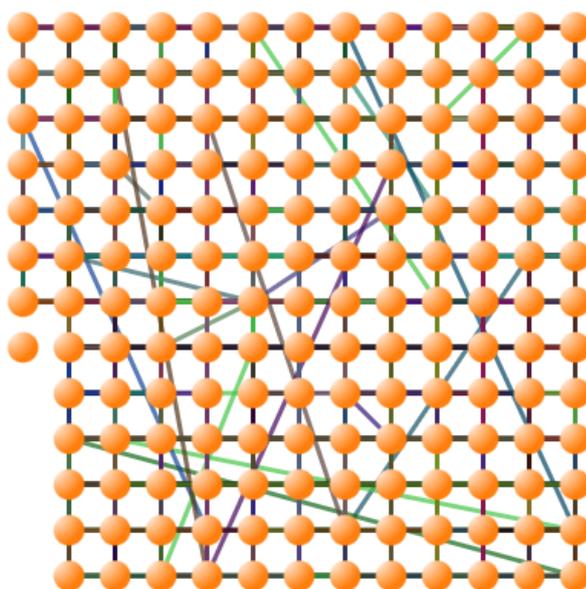


KAMPAL Inteligencia Colectiva-Conectando ideas, impulsando el conocimiento

Se trata de una plataforma diseñada para impulsar la inteligencia colectiva en múltiples contextos, combinando de forma eficaz el trabajo individual y colaborativo en tiempo real. Su diseño permite gestionar grandes grupos de manera eficiente, generando resultados inmediatos a través de una dinámica participativa e innovadora. Este enfoque fomenta la creatividad, la implicación activa y la construcción conjunta de soluciones. El aprendizaje colectivo se genera mediante un proceso interactivo en el que todos los participantes pueden aportar ideas y visualizar progresivamente las contribuciones del resto, lo que les permite aprender de propuestas diversas y mejorar las propias. El sistema está concebido para estimular la participación continua y favorecer la convergencia hacia ideas más completas y consensuadas.

Participantes

En el proceso han participado 199 usuarios, que se han ido colocando en una red cuadrada virtual como puede verse en la figura.



Preguntas planteadas:

1. Indica 4 de los principales obstáculos que impiden conciliar la vida personal, familiar y laboral.
2. ¿Qué mejorarías de los servicios y recursos públicos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Puedes dar 2 ideas diferentes.
3. Indica 4 ideas con las que las empresas podrían facilitar la conciliación familiar de sus trabajadoras y trabajadores?

4. ¿Cómo se podría impulsar desde las administraciones públicas una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar?

Fechas de las fases del proyecto

1ª fase: 23 a 26 de marzo. 2023

Se puede escribir lo que se quiera, sin ver a nadie más.

2ª fase: 26, 27 y 28 de marzo. 2023

Se ven las respuestas de cuatro participantes hechas en la 1ª fase. Se pueden copiar y/o editar las propias.

3ª fase: 28, 29, y 30 de marzo. 2023

Se ven las respuestas de otros cuatro participantes. Se puede copiar en tiempo real, comienza la dinámica de permutación de usuarios, lo que permitirá conocer las respuestas de nuevos vecinos. Este cambio se puede producir en cualquier momento a lo largo de las fases 3, 4 y 5.

4ª fase: 30 a 11 de abril. 2023

Se incorporan cambios de respuesta forzados por la dinámica. Si tu respuesta ha sido cambiada recibirás un mensaje en la pantalla informándote de ello. Se puede continuar creando y editando aportaciones. Continúa la dinámica de permutación.

5ª fase: 11 a 14 de Abril. 2023

Se incorpora la extinción de respuestas. Las aportaciones menos valoradas irán desapareciendo del sistema. Continúa la permutación y los cambios de respuesta automáticos.

6ª fase: 14 a 17 de Abril.

Ya no se muestran respuestas de otras/os participantes sino el top 10 de respuestas.

7ª fase: 17, 18 y 19 de Abril.

Ya no se pueden editar respuestas, solo copiar. Se detiene la dinámica. Finalizado el 20 de abril. Muestra la solución del usuario y autoriza a consultar el resultado final

Resumen del proyecto

- Fecha de Inicio: 23/03/2023, 13:30.
- Fecha de Finalización: 20/04/2023, 13:30.
- Participantes totales: 199
- Ideas generadas: 1978
- Ideas supervivientes: 236
- Actividad general: 2572

2. PARTICIPANTES FASE 1. PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

Actuación 1. Se realizaron 14 entrevistas a representantes institucionales y personal técnico de diversas entidades y órganos de la Administración, con el propósito de identificar dificultades, retos y propuestas de solución en materia de conciliación y corresponsabilidad, a partir de su experiencia directa en el diseño, gestión o implementación de políticas públicas.

Fecha de realización	ENTIFAD
ADMINISTRACIÓN	
20/04/2023	INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO
15/05/2023	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS
17/05/2023	DIRECCIÓN GENERAL DE INNOVACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
16/05/2023	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL
AGENTES SOCIALES	
28/04/2023	CCOO- ARAGON
28/04/2023	UGT- ARAGÓN
18/07/2023	CEOE ARAGON
05/09/2023	CEPYME ARAGÓN
09/05/2023	UPTA ARAGÓN
ORGANIZACIONES Y ENTIDADES	
12/04/2023	AROHE
05/06/2023	YO NO RENUNCIO- ASOCIACIÓN POR LA CONCILIACIÓN
18/10/20022	FUNDACIÓN DFA ARAGÓN
07/10/2022	AMASOL ARAGÓN
09/10/2023	TRES Y MAS ARAGÓN

Actuación 2 Taller Entidades tejido asociativo y familias –

Realizado el 19 de mayo de 2022 de 10 a 14h en el LAAAB Laboratorio De Aragón Gobierno Abierto, pl. de ntra. sra. del pilar, 3, casco antiguo, 50003 zaragoza

Participan: Un total de 15 personas, en representación de 14 entidades y una persona a título individual.

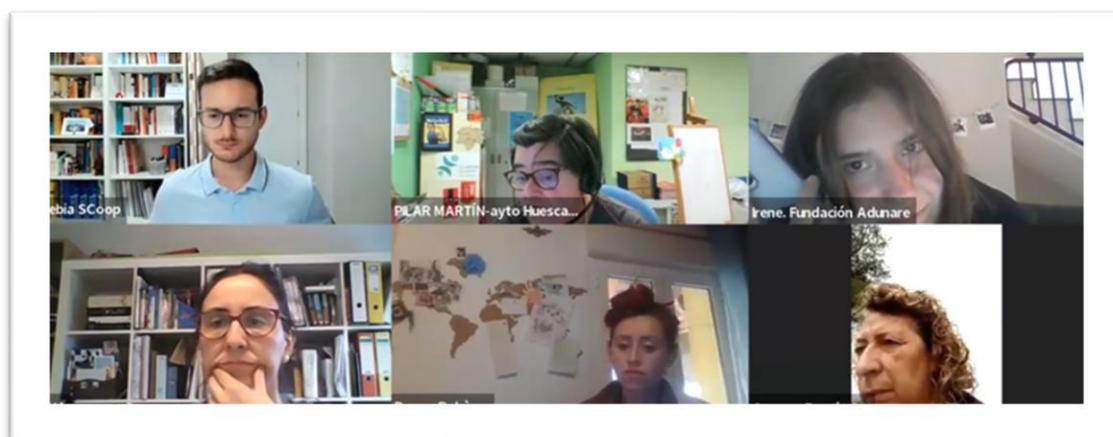
Nº	Apellidos	Nombre	ENTIDAD/PARTICULAR
1	Burgos Mellen	Ana Pilar	UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN ARAGÓN (UPTA-ARAGÓN)
2	Burón Díez	M. Nieves	FAPAR: FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PADRES Y MADRES DE ALUMNADO DE ARAGÓN
3	Casas Miguel	Carolina	OZ: OSZAGALES
4	Corduras Marcén	Pedro	FAIM: FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL MENOR
5	Cortés García-Arista	Elena	AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA. SERVICIO DE MUJER E IGUALDAD
6	García Recio	Anabel	PARTICULAR
7	Gracia Aldea	Ana Blanca	FECAPARAGON: FEDERACIÓN CRISTIANA DE ASOCIACIONES DE PADRES Y MADRES DE ALUMNOS DE ARAGÓN
8	Guerrero Ceamanos	Clara	Gº ARAGÓN DG PROTECCIÓN CONSUMIDORES Y USUARIOS
9	Lamiquiz Moneo	Isabel	3YMÁS: ASOCIACIÓN FAMILIAS NUMEROSAS DE ARAGÓN 3YMÁS: ZARAGOZA
10	López Felipe,	Yolanda	ASOCIACIÓN ARAGONESA DE ENFERMEDADES NEUROMUSCULARES ASEM ARAGÓN
11	Martín García	Joaquín	COMARCA DEL JILOCA: COMARCA DEL JILOCA
12	Matas	Yolanda	FEDERACIÓN ARAGONESA DE MUNICIPIOS, COMARCAS Y PROVINCIAS (FAMCP)
13	Sebastián Fortea	Andrea	PATRONATO NSD: PATRONATO NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES
14	Sebastián Guio	Rosa	AMASOL: FUNDACIÓN DE FAMILIAS MONOMARENTALES, MONOPARENTALES Y RECONSTITUIDAS
15	Tafalla de Mingo	Ana Isabel	CENTRO SERVICIOS SOCIALES COMARCA DE CAMPO DE CARIÑENA

Actuación 2 Taller Entidades tejido asociativo y familias -- ONLINE

Realizado el 24 de mayo de 2022 de 17 a 19h

Participan: Un total de 19 personas, en representación de 17 entidades y dos personas como ciudadanía.

Nº	Apellidos	Nombre	ENTIDAD/PARTICULAR
1	Clerencia	Beatriz	PARTICULAR
2	Fernández Ortiz del Río	Carmen	AMEPHU: ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE LA PROVINCIA HUESCA
3	Garcés Tricás	Irene	FUNDACIÓN ADUNARE: INFANCIA Y FAMILIAS
4	Martín Faure	María del Pilar	AYUNTAMIENTO DE HUESCA. SERVICIO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y COOPERACIÓN.
5	Rosa Trallero	Nekane	PARTICULAR
6	Pérez Sánchez	Natalia	PARTICULAR



3. PARTICIPANTES FASE 2 DISEÑO FINAL DE LA ESTRATEGIA

Se han realizado entrevistas a representantes de los órganos responsables de la implementación de las medidas;

GOBERNANZA			GOBERNANZA/ RESPONSABLES
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	DE	BIENESTAR	DIRECCION GENERAL DE FAMILIA, INFANCIA Y NATALIDAD
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	DE	BIENESTAR	DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	DE	BIENESTAR	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD (IAJ)
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA	DE	BIENESTAR	INSTITUTO ARAGONÉS DE SERVICIOS SOCIALES (IASS)
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA	DE	ECONOMÍA,	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y JUSTICIA	DE	PRESIDENCIA,	DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y JUSTICIA	DE	PRESIDENCIA,	DIRECCIÓN GENERAL DE PYMES Y AUTÓNOMOS
DEPARTAMENTO DE INTERIOR Y PÚBLICA	DE	HACIENDA, ADMINISTRACIÓN	DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y JUSTICIA	DE	PRESIDENCIA,	INSTITUTO ARAGONÉS DE FOMENTO (IAF)
DEPARTAMENTO DE CIENCIA Y UNIVERSIDADES	DE	EMPLEO,	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)
DEPARTAMENTO DE VIVIENDA, LOGÍSTICA Y TERRITORIAL	DE	FOMENTO,	DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA
DEPARTAMENTO DE SANIDAD			DIRECCIÓN GENERAL DE CUIDADOS Y HUMANIZACIÓN
DEPARTAMENTO DE INTERIOR Y PÚBLICA	DE	HACIENDA, ADMINISTRACIÓN	DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DEPARTAMENTO DE CULTURA Y DEPORTE	DE	EDUCACIÓN,	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER (IAM)
DEPARTAMENTO DE CULTURA Y DEPORTE	DE	EDUCACIÓN,	CORPORACIÓN ARAGONESA DE RADIO Y TELEVISIÓN (CARTV)

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA EDUCATIVA, ACADÉMICA Y EDUCACIÓN PERMANENTE
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, FORMACIÓN E INNOVACIÓN
DEPARTAMENTO DE EMPLEO, CIENCIA Y UNIVERSIDADES	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN, CENTROS Y FP
DEPARTAMENTO DE EMPLEO, CIENCIA Y UNIVERSIDADES	DIRECCIÓN GENERAL DE UNIVERSIDADES