



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

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



# INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

El hecho de compatibilizar las responsabilidades laborales con la vida personal y los cuidados familiares se convierte hoy en el gran reto de los hogares andaluces y en el principal impedimento para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Y ello tiene lugar a causa del doble papel de



la mujer que aún persiste en la estructura social ya que ejerce, en su día a día, de principal cuidadora familiar a la vez que es una profesional plenamente incorporada al mercado laboral que ostenta un papel cada vez más relevante en la estructura de la empresa y de la Administración pública.

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

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

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

prestaciones y servicios para posibilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

En este sentido, el artículo 37 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que, *para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.*

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

# PACTO ANDALUZ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

1. El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** sitúa a las personas en el centro de su acción. Persigue un cambio de cultura en el que es necesario el compromiso y la implicación de los poderes públicos, los agentes sociales y económicos y la ciudadanía andaluza. Todo ello, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
2. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar se concibe hoy como uno de los grandes retos del Estado del Bienestar y el principal obstáculo de las mujeres para alcanzar la igualdad real y efectiva.
3. El cambio de cultura que se persigue supone abandonar la idea de que los cuidados de menores, mayores y dependientes hayan de recaer siempre en la mujer, responsable en exclusiva de un doble papel: principal cuidadora familiar y plenamente incorporada al mercado laboral.
4. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar aportará beneficios sociales: mejora de la salud integral, aumento de la natalidad, equilibrio en el sistema de pensiones y, con ello, la estabilidad del Estado del Bienestar.
5. El cambio de cultura permitirá generar conciencia sobre los beneficios laborales de la conciliación, además de los sociales: aumento de la productividad, motivación del personal empleado y retención del talento.

6. Los poderes públicos y las entidades privadas han de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral y profesional y la incorporación de los hombres en las tareas de cuidados y del hogar.
7. Debe constituir una prioridad en la agenda pública favorecer una mejor ordenación del tiempo de trabajo y de los espacios públicos para hacer de la conciliación laboral, personal y familiar una realidad.
8. Los poderes públicos promoverán medidas destinadas a favorecer la maternidad sin que ello suponga penalización alguna o renuncia al desarrollo de la carrera profesional de la mujer favoreciendo, de este modo, entornos laborales igualitarios y familias corresponsables.
9. Los poderes públicos impulsarán acciones de sensibilización con el fin de crear una cultura de conciliación y corresponsabilidad que favorezca la concienciación y el compromiso de toda la sociedad andaluza.
10. El **Pacto Andaluz por la Conciliación y la Corresponsabilidad** nace con vocación de aunar voluntades, visiones y esfuerzos en torno a un instrumento abierto y dinámico al que podrán adherirse entidades públicas y privadas y agentes sociales y económicos.

## MARCO NORMATIVO

### Normativa internacional

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

### Normativa europea

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



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

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

## **Normativa estatal**

El impulso a la regulación de la conciliación en nuestro ordenamiento jurídico lo encontramos con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se considera la piedra angular para el impulso de la conciliación en España, al amparo de los artículos 9.2, 14 y 39.1 de la Constitución Española. En este sentido, es especialmente relevante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 44 de la citada Ley Orgánica, al señalar que *los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*

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

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

En este sentido, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores ha sido modificado recientemente para trasponer la Directiva (UE) 2019/1158 citada anteriormente a través del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de



sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

## **Normativa autonómica**

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

En este mismo sentido, el Capítulo III del citado Título II de la Ley, establece todo lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, regulando actuaciones y medidas de conciliación y corresponsabilidad en el

ámbito educativo y social, en las empresas privadas y en la función pública andaluza.

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

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

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



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

**El GOB AND destina 87,8M€ en 2026 a implementar 57 actuaciones que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad**

**Las deducciones fiscales del GOB AND que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad suponen un ahorro de 22,8M€\* para las familias andaluzas**

*\*Importe del ahorro fiscal que ha supuesto a las familias por esta medida correspondiente al IRPF 2023, último dato definitivo. El dato relativo al año 2024 se publica en el mes de julio 2026.*

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

### **MEDIDAS DEL PLAN CORRESPONSABLES\***

*\*Hasta la aprobación del presupuesto estatal para 2026, se recoge la misma previsión del Plan Corresponsables para la Comunidad autónoma de Andalucía en el año 2025.*

*Actuaciones del Plan Corresponsables:*

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

Estas actuaciones están dirigidas a las diputaciones provinciales y las entidades locales con población superior a 20.000 habitantes para la creación de servicios de cuidados profesionalizados para facilitar la conciliación de familias con personas menores a cargo de hasta 16 años, o de hasta 21 años para personas con discapacidad o diversidad funcional, así como al fomento del empleo en este sector profesional, a través de las siguientes modalidades:

- a) Servicios de cuidado profesional y con garantía de derechos laborales que puedan prestarse en domicilio por un número determinado de horas semanales.
- b) Servicios de cuidado profesional y con garantía de derechos laborales que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, que deberán ser espacios preferentemente de titularidad pública (centros educativos, centros socioculturales, centros municipales, polideportivos, bibliotecas, etc.) y deberán cumplir las medidas sanitarias y de seguridad.

Entre las principales actuaciones se prevén la realización del servicio de cuidado profesional individual y en el domicilio familiar; actividades de carácter lúdico-

estival que permita a las familias la conciliación laboral en periodos no lectivos; creación de servicio de cuidados y actividades lúdicas en horario laboral pero no lectivo y en periodos vacacionales; creación de ludotecas; alternativas de ocio y tiempo libre; campamentos urbanos durante los periodos vacaciones.

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

Estas actuaciones están dirigidas a las entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos de creación de servicios de cuidados profesionalizados para facilitar la conciliación de familias con personas menores a cargo de hasta 16 años, o de hasta 21 años para personas con discapacidad o diversidad funcional, así como al fomento del empleo en este sector profesional, a través de las siguientes modalidades:

- a) Servicios de cuidado profesional y con garantía de derechos laborales que puedan prestarse en domicilio por un número determinado de horas semanales.
- b) Servicios de cuidado profesional y con garantía de derechos laborales que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, que deberán ser espacios preferentemente de titularidad pública (centros educativos, centros socioculturales, centros municipales, polideportivos, bibliotecas, etc.) y deberán cumplir las medidas sanitarias y de seguridad.



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

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

### **4. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD**

Se desarrollará una campaña de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad en el marco del Plan Corresponsables, con el objetivo primordial de sensibilizar a los ciudadanos y las ciudadanas residentes en Andalucía sobre el cambio de cultura que se necesita para lograr la conciliación real y con ello, concienciar sobre los valores, comportamientos y beneficios para

la sociedad que implica el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares.

## **5. SUBVENCIONES A LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD, INCLUIDA LA FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Se contempla la realización de proyectos por las universidades públicas andaluzas para la puesta en marcha de servicios de cuidado profesional, la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y la formación y sensibilización en corresponsabilidad y cuidados:

- Puesta en marcha de servicios de cuidado profesional para facilitar la conciliación de las familias del profesorado, alumnado y personal de administración y servicios (PAS) con personas menores a cargo de hasta 16 años, o de hasta 21 años para personas con discapacidad o diversidad funcional. Estos servicios pueden prestarse en domicilio por un número determinado de horas semanales o en espacios preferentemente de titularidad pública convenientemente habilitados al efecto.
- Acciones de formación para impulsar modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias y sensibilización en materia de corresponsabilidad, masculinidades igualitarias, cuidados y usos del tiempo.

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

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

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

## **7. PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR**

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

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

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



convocatoria anual de subvenciones de carácter individual en régimen de concurrencia competitiva.

## **9. PROGRAMA DE APOYO A LAS FAMILIAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Con este programa se pretende el apoyo a las entidades representativas de las personas con discapacidad para el desarrollo de programas de respiro familiar. Estos programas permiten conciliar la vida familiar, social y laboral, prestando un apoyo singular a las mujeres como principales cuidadoras. Dota a las personas cuidadoras habituales, de un recurso que les permita aliviarles de las cargas físicas, psíquicas y emocionales, que acompañan su rol. Puede realizarse en centro residencial u otras instalaciones, como domicilios familiares u otros entornos comunitarios.

## **10. DISTINTIVO ENTIDAD COMPROMETIDA CON LAS FAMILIAS**

Con la finalidad de reconocer y visibilizar a las entidades, públicas y privadas, que apuestan por las familias, siendo el centro de sus políticas públicas y de la toma de decisiones, se prevé poner en marcha una convocatoria para la obtención del distintivo de "entidad comprometida con las familias" en todo el territorio de la comunidad autónoma de Andalucía.

## **11. CONGRESO ANDALUZ DE FAMILIAS**

El Congreso de Familias supone un punto de encuentro para compartir experiencias y visibilizar la importancia de las familias en la sociedad. Al mismo tiempo se constituye como el espacio en el que las entidades, asociaciones y profesionales comparten puntos de vista, buenas prácticas y ponen de



manifiesto las áreas más relevantes en las que debe concentrarse la acción política para mejorar el bienestar de las familias. En este sentido, sirven también para sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito familiar, siendo estas algunas de las temáticas más destacadas en las mesas redondas y ponencias.

## **12. FOMENTAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DENTRO DE LOS CRITERIOS DE BAREMACIÓN DE LAS BASES REGULADORAS DE LAS SUBVENCIONES DESTINADAS A ENTIDADES PRIVADAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES DE INTERÉS GENERAL CON CARGO A LA ASIGNACIÓN DEL 0,7% DEL IRPF**

Dentro de las nuevas bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a entidades privadas para la realización de actuaciones de interés general para atender fines sociales con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades, aprobadas mediante Orden de 10 de junio de 2024, se han incorporado, como uno de los criterios de valoración en la capacidad de las entidades privadas solicitantes, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

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

A través del Instituto Andaluz de la Mujer, la RAEC, que cuenta con un logo identificativo, busca promover un entorno colaborativo de trabajo donde se

dinamicen las actuaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad, además de que se visibilicen las buenas prácticas que realizan las empresas. El objetivo es diseñar líneas de actuación para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado, así como el traslado de información sobre las diferentes iniciativas a los miembros de la red.

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

#### **14. MARCA ANDALUZA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD**

El Instituto Andaluz de la Mujer está desarrollando la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad, aprobada mediante Decreto 1/2022, de 11 de enero, que distingue a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Mediante Orden de 14 de octubre de 2024 se ha realizado la primera convocatoria de este distintivo, entre cuyos criterios de valoración, se tendrá en cuenta las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### **15. APP "ANDALUZAA": MUJER, PRESENTE Y FUTURO**

La App "ANDALUZAA": Mujer, presente y futuro, desarrollada junto a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, es la herramienta con la

que cualquier mujer andaluza podrá obtener las respuestas que necesita sobre formación y empleo. En particular, contendrá una pestaña específica de conciliación y corresponsabilidad.

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

Dentro del Servicio de Asesoramiento en Igualdad a las empresas andaluzas “EQUIPA”, las medidas de conciliación y la corresponsabilidad es uno de los aspectos en los que se trabaja para su inclusión en los planes de igualdad y dentro del servicio de defensa legal a mujeres que sufren algún tipo de discriminación de género en el ámbito laboral.

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

El IAM ofertará en 2026 acciones formativas relacionadas con distintas materias del ámbito de la igualdad, incluida la conciliación y corresponsabilidad con el título ‘Conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones laborales’.

## **18. CONGRESO DE IGUALDAD**

El Instituto Andaluz de la Mujer organizará durante el año 2026 el I Congreso Andaluz de Igualdad.

Con este Congreso se pretende poner en valor las actuaciones que se impulsan desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad en su conjunto, además de difundir actuaciones que hayan mostrado su validez en materias como la formación educativa

basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. También se analizarán las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo, así como en aspectos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la salud y bienestar social, la promoción y atención hacia las mujeres y su participación social, política y económica. Se tendrá en consideración la evolución de la imagen pública de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad.

## **19. CONGRESO DE COEDUCACIÓN**

Dentro del desarrollo del Congreso de Coeducación 2026, se contempla una ponencia específica centrada en la conciliación y la corresponsabilidad, que abordará la necesidad de avanzar hacia un modelo social más justo e igualitario. La conferencia de clausura, a cargo de Laura Baena Fernández, pondrá el foco en la redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidados, reivindicando el derecho de las mujeres a no tener que elegir entre su desarrollo profesional y la crianza. Esta línea temática se verá reforzada con un espacio expositivo de buenas prácticas educativas, en el que participará el CEIP San Gabriel (Aldeahermosa, Jaén), que presentará su proyecto La Casita de la Igualdad, una iniciativa orientada a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar desde la escuela mediante experiencias educativas prácticas y coeducativas.



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

Los Premios Meridiana tienen como objeto el reconocimiento público a la trayectoria de aquellas personas, colectivos, entidades o instituciones que han contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Mediante Resolución de 29 de diciembre de 2025 del Instituto Andaluz de la Mujer, se han convocado los premios para 2026, adaptándose estos galardones a la realidad de la sociedad andaluza y así abarcar nuevos ámbitos donde se hace imprescindible impulsar la igualdad real de mujeres y hombres como es la conciliación y la corresponsabilidad, un pilar fundamental sin el que no es posible la igualdad. En este sentido se incorpora una modalidad específica en esta materia *“Iniciativas para la conciliación y corresponsabilidad”*.

## **21. PREMIOS FAMILIAS ANDALUZAS**

Con la finalidad de dar una mayor visibilidad y reconocer aquellas actuaciones que favorezcan la conciliación familiar y laboral, así como la corresponsabilidad en las tareas domésticas, el cuidado y las obligaciones familiares, en la convocatoria de los “Premios Familias Andaluzas” para 2025 se ha integrado en una sola modalidad “familias y entidades que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad”, valorando aquellas empresas y entidades privadas que destaquen por situar a las familias andaluzas en el centro de su acción, impulsando medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico. Por otro

lado, se ha incorporado una nueva modalidad para reconocer a aquellas entidades locales que sean familiarmente responsables promoviendo políticas públicas que favorezcan el bienestar familiar, incluido las que desarrollan e implanten medidas de conciliación.

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

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

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

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

Con estas actuaciones se pretende fomentar las actividades extraescolares deportivas ofrecidas a los centros educativos como medida a las familias para la conciliación familiar y laboral. La finalidad principal del programa es realizar una oferta multideportiva al alumnado de los centros públicos de Andalucía, a fin de ofrecerle la posibilidad de practicar diferentes modalidades deportivas de



forma participativa e inclusiva, y acentuando el carácter educador, socializador y motivacional del deporte en edad escolar, como complemento de la formación integral del alumnado y el fomento de la adquisición de hábitos permanentes de actividad física y deportiva.

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

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

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

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



## **26. PROGRAMA DE AYUDA A LAS FAMILIAS PARA EL FOMENTO DE LA ESCOLARIZACIÓN EN EL PRIMER CICLO DE LA EDUCACIÓN INFANTIL A TRAVÉS DE LA GRATUIDAD DEL SERVICIO DE ATENCIÓN SOCIOEDUCATIVA PARA EL ALUMNADO DE 2 AÑOS**

En el primer ciclo se tenderá a la progresiva extensión de su gratuidad en el marco del Sistema Educativo Público de Andalucía. En este sentido, mediante el Decreto 76/2025, de 5 de marzo, por el que se regula los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se reconoce la gratuidad del servicio de atención socioeducativa en centros públicos y adheridos para el alumnado de 2 años, cuya medida se ha iniciado en el curso 2025/2026.

En total son 2.204 centros los que componen la red de centros del primer ciclo de infantil en Andalucía, incluyendo las escuelas titularidad pública.

La asistencia del alumnado a los centros que imparten esta etapa de Educación Infantil constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus padres y madres.

## **27. PROGRAMA DE AYUDA A LAS FAMILIAS PARA EL FOMENTO DE LA ESCOLARIZACIÓN EN EL PRIMER CICLO DE LA EDUCACIÓN INFANTIL A TRAVÉS DEL AULA MATINAL PARA EL ALUMNADO DE 2 AÑOS**

El Programa de ayuda a las familias mediante la bonificación del precio del servicio de aula matinal al alumnado de 2 años, en los centros educativos exclusivos de Primer Ciclo de Educación Infantil, tanto públicos como adheridos al Programa, constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la

conciliación entre la vida laboral y familiar de sus padres y madres.

## **28. PROGRAMA DE AYUDA A LAS FAMILIAS PARA EL FOMENTO DE LA ESCOLARIZACIÓN EN EL PRIMER CICLO DE LA EDUCACIÓN INFANTIL A TRAVÉS DEL AULA DE TARDE PARA EL ALUMNADO DE 2 AÑOS**

El Programa de ayuda a las familias mediante la bonificación del precio del servicio de aula de tarde al alumnado de 2 años, en los centros educativos exclusivos de Primer Ciclo de Educación Infantil, tanto públicos como adheridos al Programa, constituye uno de los mecanismos más eficaces para asegurar la conciliación entre la vida laboral y familiar de sus padres y madres.

## **29. PROGRAMA DE AYUDA A LAS FAMILIAS PARA EL SERVICIO DE AULA MATINAL EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL DE SEGUNDO CICLO Y PRIMARIA**

Es una medida promovida por la Junta de Andalucía para dar respuesta a la creciente demanda originada por las exigencias laborales de los padres y madres andaluzas, quienes se ven en la necesidad de delegar el cuidado de sus hijos e hijas durante el horario de 7:30 a 9:00 h., momento en el que da comienzo la actividad escolar. Durante este período de tiempo, los niños y niñas realizan diversas actividades de carácter lúdico y educativo adecuadas a su edad y desarrollo madurativo. Entre otras muchas, se realizan actividades plásticas, dibujo, lectura, psicomotricidad, juegos populares, etc. La atención al alumnado de aula matinal se realiza por personal cualificado, entre cuyas funciones están las medidas de vigilancia y atención educativa que precisen los menores en función de su edad y necesidades.

Con esta medida se permite asegurar a los padres y madres su conciliación con la vida laboral.

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

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

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

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

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

Entre las actuaciones a desarrollar, se contemplan las siguientes:

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

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

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



### **33. PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES AUTÓNOMAS EN SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA**

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

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

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



la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

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

Entre las actuaciones a desarrollar, se contemplan las siguientes:

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



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

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

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

### **37. FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN EN EL MARCO DE LA LEY 5/2024 QUE REGULA EL ESTATUTO LAS MUJERES RURALES Y DEL MAR DE ANDALUCÍA**

Teniendo en cuenta el nuevo marco legal de la Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía y el II Plan sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía Horizonte 2027, se prevé desarrollar una serie de actuaciones con la finalidad permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres de estos sectores en Andalucía, así como el fomento de la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas menores, mayores y en situación de dependencia a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres rurales y del mar:



- Realización y difusión de estudio y estadísticas sobre la conciliación y la corresponsabilidad en la mujer rural andaluza, dentro de la actuación 3.2.4 del Plan “Progresar en el conocimiento de las problemáticas laborales de las mujeres del sector pesquero y de la acuicultura para reducir las brechas de género”.
- Primar, en los criterios de valoración de ayudas y subvenciones, a aquellas empresas que, no estando contempladas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de manera voluntaria elaboren e implanten planes de igualdad, así como a las empresas o entidades que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad en el medio rural y pesquero.
- Las actividades formativas que organice la Consejería, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) y el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), se diseñarán con medidas para la conciliación, tales como la localización, horarios lectivos o accesos informáticos y cualquier otra medida que facilite la asistencia a las acciones formativas.

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

### **38. FOMENTO DE UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA DE LOS AGENTES DEL SISTEMA ANDALUZ DEL CONOCIMIENTO FACILITANDO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

Con el fin de elevar la tasa de participación de las mujeres en la actividad investigadora, se han adoptado en las convocatorias de ayudas medidas que

facilitan su incorporación a los proyectos o que facilitan la conciliación de la vida familiar, vida laboral y vida personal y la corresponsabilidad:

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

## **CONSEJERÍA CULTURA Y DEPORTE**

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

Con esta actuación se pretende impulsar medidas de conciliación familiar destinada a mujeres deportistas federadas que permitan el mantenimiento de la actividad deportiva con cargas familiares, mediante subvenciones a las

federaciones deportivas andaluzas, en régimen de concurrencia competitiva, para proyectos de conciliación familiar de mujeres deportistas federadas.

#### **40. ACTIVIDADES EN PERIODOS VACACIONALES EN EL CENTRO ANDALUZ DE ARTE CONTEMPORÁNEO Y EN EL CENTRO DE CREACIÓN CONTEMPORÁNEA DE ANDALUCÍA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN**

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

niñas entre 5 y 12 años, con el objetivo de favorecer el desarrollo en familia de actividades culturales y creativas en torno al arte contemporáneo. Se desarrolla en horario de mañana, aunque eventualmente se organizan algunas sesiones en horario de tarde.

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

### **41. PROMOCIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL**

Mediante 266/2024, de 10 de diciembre, se han creado y regulado los Premios “Nuestra Industria, Energía y Minas de Andalucía”, cuya finalidad es reconocer la labor meritoria de personas, entidades o instituciones, públicas o privadas, nacionales o extranjeras que contribuyan a la generación de valor a la sociedad destacando proyectos de alto impacto, calidad, responsabilidad social y sostenibilidad en Andalucía.

Entre las modalidades previstas se encuentra el de “Nuestra Industria de Andalucía”, que prevé reconocer el compromiso de las empresas en el sector industrial, que maximizando la creación de valor e impacto socioeconómico en Andalucía, promuevan un entorno donde se cuide el talento del personal empleado con los mejores proyectos implantados en medidas de seguridad o con la promoción de medidas de conciliación en la industria en Andalucía.



Mediante Orden de 17 de octubre de 2025 se ha convocado la primera edición de los Premios "Nuestra Industria, Energía y Minas de Andalucía" correspondiente al año 2025.

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

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

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

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

## CONSEJERÍA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

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

Teniendo esto en cuenta, y hasta que se produzca su desarrollo reglamentario en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos, mantiene su vigencia la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, modificada por las Instrucciones 1/2021, 4/2022 y 1/2024. En la misma, se recogen medidas que facilitan la conciliación del personal empleado público de la Junta de Andalucía:

### **43. FLEXIBILIDAD HORARIA**

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

Existen además supuestos especiales de flexibilidad horaria como medida para facilitar la conciliación para empleadas y empleados públicos que tengan a cargo hijos e hijas de hasta 12 años, inclusive, personas sujetas a tutela o



acogimiento de hasta doce años, hijos o hijas con discapacidad y/o personas sujetas a tutela o acogimiento con discapacidad, familiares con enfermedad grave, personas mayores o con discapacidad.

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

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

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

#### **45. JORNADA CONTINUADA**

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



#### **46. MEJORA DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO QUE SEA FAMILIA MONOPARENTAL**

En el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía se han iniciado las actuaciones necesarias para la adaptación, en su caso, de las instrucciones existentes en cada ámbito sectorial en materia de permisos a fin de garantizar que los empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía que conforman una familia monoparental puedan disfrutar de otras diez semanas más en los permisos que se concedan por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica y para el progenitor diferente de la madre biológica, y en los permisos por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento temporal y permanente.

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

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

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

En este grupo de permisos y reducciones se encuentran, por ejemplo, los siguientes: por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la madre biológica o el progenitor diferente de la madre biológica; por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; cuatro semanas adicionales por parto o adopción; fallecimiento, accidente o



enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho u otros familiares; enfermedad infecto-contagiosa de menores de nueve años; realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, declaración de idoneidad en casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción; lactancia o cuidado de menores de dieciséis meses; nacimiento de hijos o hijas prematuros, etc.

En todo lo relativo a permisos y reducciones de jornadas se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio y el conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho.

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

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

### **CONSEJERÍA DE SANIDAD, PRESIDENCIA Y EMERGENCIAS**

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

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



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

Se han adaptado los estatutos de la Fundación CENTRA para facilitar y mejorar la conciliación de su personal en los siguientes permisos y licencias para su personal:

- Permiso por enfermedad grave e intervención quirúrgica no solo de familiares sino de convivientes.
- Ampliación permiso por fallecimiento.
- Permiso por exámenes prenatales y técnica preparación parto.
- Permiso reducción jornada para cuidados hijos e hijas con enfermedad grave.
- Permiso parental no retribuido no superior a 8 semanas para cuidado menor hasta que cumpla 8 años.
- Permiso para ausentarse del horario de trabajo por causa de fuerza mayor equivalente a 4 días al año (28 horas), por enfermedad o accidente grave familiar o conviviente requiera la presencia de la persona trabajadora.

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

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

Su convenio colectivo recoge diversas medidas para facilitar la conciliación, entre las que destacan:



- Reducción de jornada retribuida para atender el cuidado de familiares.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Bolsa horaria de libre disposición para el cuidado y/o atención de personas mayores, discapacitadas, hijos e hijas y/o para atender otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que no estén ya atendidas por otro derecho, permiso o medida.
- Sistema específico de jornada continuada para el personal en quien concurren situaciones de necesidad relacionadas en el apartado anterior.
- Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.
- Permisos para acudir a consultas médicas y por faltas de asistencia por enfermedad inferiores a un día y medio.
- Flexibilidad en la ejecución de los tramos horarios de presencia obligada cuando concurren circunstancias relacionadas con el cuidado de hijos menores, familiares con enfermedad grave y/o discapacidad o dependencia reconocida).

Por otro lado, dentro del Plan de Igualdad de Oportunidades de la AACID, se prevén diferentes medidas para garantizar la conciliación, como es en el ámbito de la promoción profesional, así como para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (organización vacaciones según custodia de los hijos).



## **BENEFICIOS FISCALES QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR DERIVADAS DE LAS DEDUCCIONES AUTONÓMICAS EN EL IRPF**

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

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

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

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

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



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

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

Deducción de 150 euros para las personas contribuyentes que tengan la consideración de persona con discapacidad.

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

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

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

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