

PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE JAÉN.

Justificación

La igualdad entre mujeres y hombres es parte integrante de la ciudadanía democrática.

El desafío de conseguir una mejor conciliación del trabajo y la vida familiar es fundamental en toda una serie de cuestiones sociales: cambios en la composición de la mano de obra, nuevas formas de organización del trabajo, reestructuración de la protección social, cambios en las estructuras familiares y en la distribución de los cuidados familiares entre mujeres y hombres, proyectos demográficos. Este desafío es además una dimensión importante en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente se asiste a la formación de un nuevo ideal de familia, la familia denominada igualitaria o simétrica, con ambos cónyuges con empleo remunerado y compartiendo tareas domésticas. Sin embargo, no es menos cierto que, en el mundo de las prácticas sociales, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta, persistiendo el reparto desigual de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Cuando analizamos el papel de la mujer en la familia es necesario mantener el enfoque basado en los procesos de producción y reproducción, ya que ambos están interconectados en nuestra sociedad. El hecho de ambos procesos aparezcan sexualmente marcados en nuestra sociedad es fuente de importantes conflictos, tanto para la mujer, como para la familia, como para la sociedad.

Lo cierto es que sólo la reproducción biológica, ligada a la función reproductora, es específica de la mujer. Y sin embargo se sigue asignando a la mujer la función de crianza, cuidado de hijos y todo el conjunto de actividades relacionadas con el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de la unidad doméstica.

Las empresas, por su parte, perciben el tema de la conciliación como una amenaza potencial para el rendimiento laboral. La asignación tradicional de roles e identidades influye en la posición desfavorable de las mujeres en las empresas y, en definitiva, en el mercado de trabajo. Son las mujeres las que más uso hacen de las medidas de conciliación establecidas (bajas por maternidad, reducciones de jornada, excedencias...). Facilitar la conciliación es considerado como un coste que las empresas no quieren asumir. Debe ser el Estado el que asuma dicho coste, sin perjudicar ni a las empresas, ni a los trabajadores.

Programa Conciliam



Todavía está muy extendida la idea, dentro del empresariado, que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de de las mujeres. Esta idea conduce a prácticas de discriminación laboral hacia las mujeres en los procesos de selección de personal. Además, cuando se trata de pequeñas empresas, las medidas de conciliación pueden generar conflictos laborales, porque la ausencia de algunos trabajadores o trabajadoras incide en un incremento de la carga de trabajo en sus compañeros. Y se aducen criterios de competitividad de las empresas: la aplicación en la empresa de medidas de apoyo a la conciliación supone una limitación de su competitividad.

El conflicto entre la vida familiar y la vida laboral posee una enorme trascendencia. Esta tensión tiene fuertes implicaciones en el ámbito reproductivo, en el proceso de la reproducción social. De ahí que la conciliación haya dejado de ser un problema de mujeres para pasar a ser un problema social.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal sigue siendo hoy por hoy una necesidad latente que afecta a la ciudadanía con especial repercusión en las mujeres. Esto es así, debido a razones de género asociadas al desigual reparto de tiempos y tareas, a los roles y estereotipos que tradicionalmente han identificado a las mujeres con el ámbito doméstico y a los hombres con el ámbito público.

En la sociedad actual se mantiene un reparto desigual de las cuestiones familiares y domésticas entre mujeres y hombres. Las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de responsabilidad en estos ámbitos, lo que limita su participación plena en el mercado laboral y mantiene la división sexual del trabajo (las mujeres se dedican más a las tareas reproductivas, es decir, aquellas que no están remuneradas y se desarrollan en el hogar, mientras que los hombres realizan principalmente el trabajo productivo, que además de estar remunerado, socialmente está mejor valorado).

En este contexto se hace necesario hablar de conciliación, como “la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida personal, familiar y en el mercado de trabajo. Esto supone compartir el trabajo existente (organizando y flexibilizando los usos del tiempo sobre la base de la igualdad), compartir el poder, compartir las responsabilidades públicas y propiciar la presencia de mujeres en los ámbitos de decisión política y económica.

No se circunscribe, por tanto, al ámbito privado y necesita la implicación de todos los agentes sociales: administraciones públicas, empresas, sindicatos y tejido asociativo. La conciliación y la corresponsabilidad requieren la realización de una reflexión sobre el mercado laboral, el modelo educativo, de ciudad, de

urbanismo, de servicios... e incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las políticas que se desarrollen.

El punto de partida lo encontramos en la propia normativa, pues la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es sólo un principio teórico ni una aspiración social, sino que está recogido en el propio ordenamiento jurídico:

La **Directiva 2006/54/ CE del Parlamento Europeo y de su Consejo relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación**, establece: *"la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario (...) la igualdad entre hombres y mujeres como una "misión" y un "objetivo" de la Comunidad (...)"*. En concreto, esta Directiva hace referencia a la conciliación: *"Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes"*.

A nivel estatal, **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre**, tiene como objetivo, según se desprende de su artículo 1, *"hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria"*. En su Capítulo II, se habla de forma específica sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores y trabajadoras para contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Por su parte a nivel autonómico, la **Ley 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, en su artículo 15, dentro del Título I Derechos y Deberes, establece: *"Se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos"*. Además en su artículo 37, donde se recogen los principios generales, uno de ellos recoge: *"La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar"*.

Programa Conciliam



La reciente **Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía**, hace referencia al propio Estatuto autonómico en su Exposición de motivos al establecer: *“El Estatuto de Autonomía, en el artículo 92.2, atribuye a los municipios un elenco de competencias propias en plena coherencia con lo dispuesto en la Carta Europea: funciones (ordenación y gestión) sobre materias (una parte importante de los asuntos públicos). Dichas competencias se ejercerán de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombre”*.

Anteriormente, se aprobó la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que constituye el ámbito jurídico idóneo para integrar de manera activa el objetivo de la igualdad en todas las políticas del Gobierno andaluz. El Capítulo III está dedicado a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y recoge el derecho y deber de mujeres y hombres en Andalucía a *“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”*.

Además, se especifica que para facilitar la conciliación, 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.

Es aquí donde nace el Programa Conciliam, que desarrollado desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias pretende dotar a las entidades locales andaluzas de las herramientas necesarias para que puedan desarrollar y poner en marcha medidas de conciliación en su ámbito municipal.

Programa Conciliam



Se pueden identificar los siguientes **objetivos** en el marco del Programa Conciliam:

- Incidir en la información y sensibilización de la población andaluza en general, y en particular de los ayuntamientos, empresas, asociaciones y agentes sociales, sobre conciliación.
- Responder de forma directa a la realidad social, educativa o económica del territorio en cuestión ya que los proyectos surgirán en el propio ámbito municipal en función de sus características, intereses y demandas.
- Generar una actitud proactiva en todos los agentes sociales implicados que permita la puesta en marcha de iniciativas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Crear un espacio para el intercambio de experiencias y de encuentro entre entidades locales, agentes sociales y empresas andaluzas.

El ámbito local, por su proximidad a la vida de la ciudadanía, es un marco idóneo para la promoción y gestión de recursos y servicios para la conciliación. Facilitar la conciliación desde el ámbito local supone:

- Contar con la implicación y participación de la ciudadanía en todas las fases del proceso
- Implicar a las empresas y otras organizaciones locales en el desarrollo de nuevas formas de trabajar
- Promover un proceso ciudadano de debate y de cuestionamiento de actitudes y posicionamientos conducente a un mayor equilibrio en la asunción del reparto del cuidado para facilitar la conciliación.

Además, debemos tener en cuenta y no perder de vista, la labor que los Ayuntamientos vienen realizando respecto a la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo quienes han llevado la iniciativa en este sentido en multitud de ocasiones. Esta experiencia en materia de igualdad, facilita la interacción con la ciudadanía, la identificación de las necesidades del propio municipio respecto a la conciliación y, sobre todo, la promoción de la participación ciudadana.

El principio de transversalidad define y concreta las políticas de conciliación locales, pues al implicar a todas y cada una de las delegaciones del Ayuntamiento, se alcanza así una visión de conciliación integral. Además se apuesta por un nuevo modelo de **gobernanza local** que apuesta por construir una política consensuada con la ciudadanía, y más en concreto en el contexto de este Programa, con las asociaciones y agentes socioeconómicos, que participarán junto con su gobierno local en la toma de decisiones y en la implementación de las medidas de conciliación que consideren oportunas para su municipio.

Programa Conciliam



La herramienta principal que otorga la implementación de este Programa Conciliam es la aprobación de un **Pacto Local por la Conciliación** en cada Ayuntamiento Conciliam que responde a la necesidad de experimentar nuevas fórmulas que fomenten la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas.

El Pacto Local por la Conciliación constituye un compromiso de las entidades firmantes de trabajar conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a lo/as ciudadanos y ciudadanas del territorio, en este caso, la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. Define y organiza el marco para ir avanzando en la consecución de dichos objetivos, y proyecta hacia la ciudadanía el contenido de los mismos dentro de un marco de estabilidad y compromiso activo y participativo.

El Pacto Local;

- Expresará la concertación local entre administraciones y agentes económicos y sociales del municipio de Jaén,
- Constituirá un valor añadido que favorecerá la adecuación y la eficacia de las medidas de conciliación adoptadas, directamente vinculadas a las características específicas de dicho municipio.
- Contribuirá al desarrollo de la ciudadanía activa y a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecerá nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.

Proponemos un **Pacto Local por la Conciliación Laboral y Familiar en Jaén** porque:

- Es el documento consensuado idóneo para la promoción y gestión de los recursos y servicios municipales, en aras de favorecer medidas de conciliación.
- Se establecen nuevas relaciones entre los géneros, implicando a mujeres y a hombres en el compromiso de participar activamente tanto en la vida privada como pública.
- Se fomenta la participación directa y activa de la ciudadanía en todas las fases del proceso.
- Se consigue la implicación tanto de las instituciones de gobierno como de las organizaciones, asociaciones y empresas locales.
- Es una herramienta básica y una vía imprescindible para la construcción social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Para el diseño de este Pacto se ha realizado un breve diagnóstico de la situación del municipio en materia de conciliación, recopilando datos cuantitativos, pero también cualitativos que reflejan la percepción sobre la conciliación en el municipio de las comisiones institucional y técnica que han diseñado el Pacto. Las conclusiones a las que hemos llegado son las siguientes:

- Equilibrio en la composición desde una perspectiva de género, de la corporación municipal, que se encuentra, por tanto en una situación de paridad. Existencia de una desproporción considerada entre los hogares monomarentales, frente a los monoparentales, siendo superiores los primeros respecto a los segundos. Esta cuestión desde una lectura de género puede suponer una barrera para las mujeres en esta situación de cara a su vida laboral y en el ámbito público en general. Igualmente, el dato relativo a la diferencia existente entre los hogares en los que se encuentran dos personas adultas con dos menores y los hogares en los que pasan a tres menores, es importante en cuanto a la relación directa que el dato tiene en materia de conciliación. Existencia de una brecha de género en los datos de empleo, principalmente en los porcentajes de población ocupada. Respecto a las debilidades, se debe trabajar utilizando como base las fortalezas existentes, es decir, en ocasiones no se trata de la inexistencia del recurso en sí, como es el caso de las guarderías, sino de la adecuación de los horarios en la medida de lo posible.
- También ocurre con el caso de, por ejemplo, el mercado de abastos que no tiene horario por la tarde. Sería cuestión de analizar la oportunidad y viabilidad de esta medida.
- Además, hay otros aspectos más generales como pueden ser en cuanto a la sensibilización y formación en todos los ámbitos: sociales y económicos, para una optimización de los recursos y de las medidas disponibles en conciliación.
- Es importante el trabajo con las empresas en la elaboración de Planes de Igualdad y de Conciliación, como documentos estratégicos que potencian la efectividad de las medidas y actuaciones.

Programa Conciliam



A la vista de las necesidades detectadas por este grupo en materia de conciliación/corresponsabilidad, el Pacto Local por la Conciliación de Jaén propone trabajar por los siguientes objetivos:

- Sensibilizar a la población en general respecto a la importancia de una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Crear espacios de fomento del Pacto Corresponsable en edades tempranas.
- Dotar de recursos y servicios municipales a fin de facilitar la conciliación en la ciudad de Jaén.
- Flexibilizar los horarios de atención al público a la hora de contribuir a la mejora de la conciliación.
- Dar a conocer los recursos facilitadoras a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal de la población jienense.

Para alcanzar los objetivos planteados, las siguientes entidades:

Entidades firmantes:

AYUNTAMIENTO DE JAÉN

UGT

JAEM

CUDADANAS POR LA ZONA SUR

CEJ

ASOCIACIÓN DE MUJERES JAENERAS

ONCE

AMECOOP

SEMINARIO UJA, MUJER CIENCIA Y SOCIEDAD

ASOCIACIÓN JIENNENSE PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD LUNA.

AJE JAEN

CCOO

UNIVERSIDAD DE JAÉN

ADEMUR

CAMARA COMERCIO

ASOSTEL

AAMM PROGRESISTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



COLECTIVO FEMINISTA CARMEN OLMEDO
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS POR LA DIVERSIDAD
DIPUTACIÓN DE JAÉN
AMUSORJA



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las entidades firmantes del **Pacto Local por la Conciliación**, en la ciudad de Jaén, conscientes y sensibles ante las dimensiones del problema que supone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en nuestra sociedad, acuerdan como principios y compromisos:

Primero.- Que la desigualdad entre mujeres y hombres es una desigualdad estructural que hunde sus raíces en un sistema patriarcal con una organización desigual de los tiempos y los espacios de mujeres y de hombres. Desde este punto de vista, todos los agentes socializadores, económicos, sociales y políticos estamos implicados y comprometidos en fomentar y adoptar los cambios necesarios para desarrollar una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

Segundo.- Favorecer una estructura local sólida y consensuada, que se establezca como marco de referencia local para responder de una manera eficaz a los cambios que se están produciendo en la sociedad y que afectan a la conciliación del tiempo dedicado a la vida laboral, familiar y personal.

Tercero.- Decidir sobre la conveniencia de implementar el trabajo vinculado a las líneas generales de actuación (desarrolladas en el documento que se anexa):

- Línea 1.** Sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad.
- Línea 2.** Formación en conocimientos y desarrollo de habilidades.
- Línea 3.** Generación de espacios de encuentros entre hombres y mujeres
- Línea 4.** Desarrollo e implementación de nuevas formas de gestión del tiempo (Bancos del Tiempo, laboratorios de Tiempo, promoción de fórmulas flexibles de trabajo...)
- Línea 5.** Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación (Mapas/Banco de recursos de conciliación, ampliación de servicios de atención a la infancia...)

Cuarto. Llevar a cabo medidas de seguimiento y evolución respecto a la implementación de las líneas estratégicas a las que las entidades firmantes se comprometan.

Para llevar a cabo los compromisos y seguir avanzando en la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

ACUERDAN

PRIMERO: Declaración general

Velar por el cumplimiento y el desarrollo del Pacto Local por la Conciliación de Jaén (en adelante “el Pacto”) y sus sucesivos Programas de Trabajo en cada etapa de programación, así como respetar durante el periodo de vigencia del Pacto los compromisos adquiridos y los acuerdos alcanzados.

SEGUNDO: Duración del Pacto

El Pacto tendrá una duración de 2 años, siendo su periodo de vigencia desde la fecha de la firma . El Pacto se podrá renovar tácitamente al término del periodo en caso de no haber denuncia expresa por las entidades firmantes.

TERCERO: Programas de trabajo

Con el fin de materializar y cumplir con los compromisos adoptados en el presente Pacto, se elaborará y aprobará anualmente un Programa de trabajo con aquellas actuaciones que se estimen prioritarias y más adecuadas, dentro de las posibilidades de ejecución de las entidades firmantes.

CUARTO: Organización del Pacto

El Pacto contará con la comisión de trabajo, denominada “Comisión del Pacto Local” encargada de su organización y gestión.

Dicho Comisión estará compuesto por al menos una persona representante de cada una de las entidades firmantes. Se reunirá en sesión ordinaria una vez cada tres meses y en sesión extraordinaria siempre que lo soliciten el Ayuntamiento o al menos dos del resto de entidades firmantes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Liderar y promover el pacto.
- Coordinar las actividades derivadas de la organización y gestión del Pacto
- Difundir el pacto y recabar nuevas adhesiones a través de su promoción
- Diseñar, aprobar y coordinar el Programa de trabajo anual
- Velar por la ejecución del Programa de trabajo anual

Programa Conciliam



- Buscar los recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones del Programa de trabajo anual
- Garantizar el seguimiento y la evaluación de las actuaciones del Programa de trabajo anual y del Pacto según consta en el acuerdo séptimo.
- Aprobar las peticiones de adhesión al Pacto y las solicitudes de baja.

QUINTO: Toma de decisiones

Dentro de la Comisión, cada entidad contará con voz y un voto. A las sesiones del grupo de trabajo podrá acudir más de una persona de cada entidad, ejerciendo una sola de ella el derecho de voz de dicha entidad, de modo que se garantice la buena marcha de las reuniones. Las decisiones se tomarán por mayoría simple de las entidades presentes en la reunión en la que se toma la decisión.

SEXTO: Funciones y responsabilidades de las entidades firmantes

El Ayuntamiento de Jaén será la Entidad representante del Pacto y asumirá las siguientes funciones específicas:

- Convocar las reuniones del grupo de trabajo y elaborar el orden del día de las reuniones;
- Levantar acta de las reuniones del grupo de trabajo ;
- Distribuir y conservar la documentación generada en el marco del Pacto.

El resto de funciones y responsabilidades de cada entidad firmante serán las que se deriven de su participación en las actuaciones de los sucesivos Programas de trabajo. En general, todas las entidades firmantes participarán en la difusión del Pacto y en la captación de público para participar en las actividades.

SÉPTIMO: Seguimiento y evaluación del Pacto y del Programa de trabajo

La Comisión diseñará y propondrá los mecanismos de seguimiento y evaluación del Pacto y de las actividades de los sucesivos Programas de trabajo anuales, analizará los resultados y redactará las memorias de evaluación.

OCTAVO: Adhesiones y bajas

El presente Pacto está abierto a la adhesión de cualquier entidad o agente social del municipio que comparta sus principios y objetivos y se comprometa a respetar y a contribuir al desarrollo de los acuerdos adquiridos por las entidades firmantes.

Cualquier entidad que desee adherirse al Pacto podrá presentar su solicitud por escrito a cualquiera de las entidades firmantes, que someterá la solicitud a aprobación del grupo de trabajo.

Así mismo, cualquier solicitud de baja será tramitada por el grupo de trabajo, debiendo constar en acta.

Para desarrollar el Pacto Local por la Conciliación de Jaén durante el año 2011, con el fin de contribuir a alcanzar los objetivos planteados en éste se propone llevar a cabo el siguiente Programa de Trabajo: (a continuación se detallan medidas de conciliación a adoptar por cada línea estratégica)

ANEXO 1: **MODELO DE ADHESIÓN AL PACTO LOCAL POR LA CONCILIACIÓN**

ANEXO 2: **REGISTRO DE ENTIDADES FIRMANTES Y HOJA DE FIRMAS**

ANEXO 3: **PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN (2011-2012)**

Programa Conciliam



Y para que conste donde proceda se firma el presente Pacto Local por la Conciliación por triplicado en el municipio de Jaén , Jaén a 8 de marzo de 2011.

Ayuntamiento

Fdo.- Dña Carmen Peñalver Pérez
Alcaldesa del Excmo Ayuntamiento de Jaén

Fdo.- Dña Carmen Guerrero Pérez
Concejala Delegada de Políticas Sociales, Inmigración y Cooperación
Internacional y de Igualdad



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



Entidades

UGT
Fdo: Dña Capilla Vega Sabariego
Secretaria de la Mujer y Política Social

JAEM
Fdo: Dña Margarita Sutil Cortés
Presidenta



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



CUDADANAS POR LA ZONA SUR
Fdo: Dña Carmen García Vilches
Presidenta

CEJ
Fdo: D. Leonardo Cruz Linde
Presidente

ASOCIACIÓN DE MUJERES JAENERAS
Fdo: Dña. Dolores Sánchez Moreno
Presidenta



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



ONCE
Fdo: D. Pascual Gualda Alonso
Director Administrativo

AMECOOP
Fdo: Dña Gema Cobo Hervás
Coordinadora en Jaén

SEMINARIO UJA, MUJER CIENCIA Y SOCIEDAD
Fdo: Dña Carmen Rísquez Cuenca
Coordinadora de Seminario



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



ASOCIACIÓN JIENENSE PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD LUNA.
Fdo: Dña M^o LONGINA GARCIA LARA
Presidenta

AJE JAEN
Fdo: D. Antonio Ruano Quesada
Presidente

CCOO
Fdo: Dña Francisca López Rosa
Secretaria de Mujer , Empleo y Política Social.

UNIVERSIDAD DE JAÉN
Fdo: D. Manuel Parras Rosa
Rector Magnífico



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



ADEMUR
Fdo: Dña María Inés Casado Lara
Presidenta

CAMARA COMERCIO
Fdo: D. LUIS CARLOS GARCÍA SÁNCHEZ
Prsidente

ASOSTEL
Fdo: D. Gabriel Archilla del Valle
Presidente



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



AAMM PROGRESISTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Fdo: Dña Encarna Quesada Martínez
Presidenta

COLECTIVO FEMINISTA CARMEN OLMEDO

Fdo: Dña Ana M^a Quílez García
Presidenta

ASOCIACIÓN DE FAMILIAS POR LA DIVERSIDAD

Fdo: Dña Isabel Martínez Veganzones
Presidenta

DIPUTACIÓN DE JAÉN

Fdo: D. Moisés Muñoz Pascual
Presidente



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Programa Conciliam



AMUSORJA
Fdo: Dña M^a Carmen Gutiérrez Ortíz
Presidenta



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

