



“MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: UN RETO PARA EL SIGLO XXI”

ASOCIACIÓN GENET –RED DE ESTUDIOS DE GÉNERO¹

La finalización el próximo 31 de diciembre de 2012 del plazo para la revisión de la Directiva de Tiempo de Trabajo de la CE (2003/88/CE), que ya en 2010 llamaba la atención sobre la necesidad de ordenar el tiempo laboral en función de las realidades demográficas para ayudar a los países miembros a alcanzar el objetivo de la estrategia UE 2020 de aumentar la participación de los trabajadores/as hasta el 75% (69% en ese momento), incrementando la incorporación de las mujeres y de los trabajadores de más edad (p. 13);² la creación en el Parlamento español de una Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad (25-09-2012); y la drástica disminución a partir de 2010 de las partidas presupuestarias para la implementación de medidas de conciliación de personal, familiar y laboral,³ derivada de la crisis económica, hacen necesario un debate político, social y económico que analice en profundidad las implicaciones que puedan derivarse de la suspensión, reducción o anulación de las medidas de corresponsabilidad y de conciliación. Este debate tiene que considerar:

1.- Las importantes variaciones producidas en los últimos 30 años en las tasas de actividad por sexo y edad del mercado laboral español, donde la franja más alta de la tasa de actividad de las mujeres se ha desplazado al grupo entre los 25 a 29 años, representando ya más del 80%, y no desciende, apenas, en los siguientes grupos de edad, lo que revela una clara voluntad de permanencia en el mercado laboral a lo largo de todo su ciclo vital. Sin embargo, la asunción de un rol público por parte de las mujeres no ha significado ni la desactivación del rol privado tradicional, asociado a las tareas del cuidado, ni un tratamiento integrado o conjunto de las responsabilidades públicas y privadas.

¹ Han elaborado este informe Ana Rosa Argüelles (U. de Oviedo), Guillermo Barrios Baudor (U. Rey Juan Carlos), Beatriz Moncó (U. Complutense de Madrid), Pilar Nieva-de la Paz (CCHS-CSIC), Laura Nuño (U. Rey Juan Carlos), Pilar de Luis (U. de Zaragoza), Constanza Tobío (U. Carlos III de Madrid) y Francisca Vilches-de Frutos (CCHS-CSIC).

² Bruselas: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, 21.12.2010. COM (2010) 801 final.

³ La construcción de las políticas de conciliación en España ha estado relacionada con el desarrollo de estas políticas en el ámbito comunitario, habiéndose beneficiado de los Fondos sociales europeos (*Tercer Informe sobre la Situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2012).

2.- La baja tasa de natalidad, que afecta al crecimiento negativo de la población y a su envejecimiento y, en consecuencia, al propio sostenimiento del Estado de bienestar. Los indicadores coyunturales de fecundidad (ICF) indican una significativa caída de la tasa de natalidad, que se sitúa en 1.38 hijos por mujer en 2010, lejos del ICF del 2.80 en 1976. Entre sus principales causas, la escasa implicación de los varones en la crianza de la prole; la total dedicación de ellas a la atención de los/las mayores; el escaso número de guarderías públicas y la descoordinación de los horarios escolares con los laborales.

3.- El impacto en el sistema público de salud de personas dependientes no atendidas en el ámbito doméstico. Según estimación de Eurostat, en España el 32.6% de la población tendrá en 2060 más de 65 años, con una tasa de dependencia del 59.1% (proporción de la población mayor de 65 años sobre el total de la población activa).

4.- La incidencia que en el desarrollo de un sistema productivo eficiente e innovador tiene la retirada del mercado laboral de recursos humanos altamente cualificados (el 30,7% de las españolas entre 25 y 64 años en 2011 son tituladas universitarias) y el mantenimiento de la segregación vertical en los ámbitos de mayor responsabilidad en los sectores público y privado. En el sector público, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE, 1-06-2011) pone de manifiesto una importante segregación vertical de las mujeres en los niveles de mayor responsabilidad (28, 29 y 30). En el ámbito privado, las mujeres ocupaban el 10.13% de los puestos en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 en 2011.

5.- El impacto de la globalización y de la aplicación de las nuevas tecnologías en el mercado laboral, y la brecha digital existente entre mujeres y hombres.

El objetivo a medio plazo es avanzar hacia la desmercantilización del cuidado, siguiendo el modelo abanderado por Dinamarca, Suecia y Finlandia, cuyas políticas públicas tienden a integrar familia y empleo, de forma que las responsabilidades familiares no impidan la continuidad en el empleo de sus miembros. Los permisos y licencias parentales deben de contemplar una tasa de reemplazo salarial. A su vez, el mercado laboral deberá ofrecer cierta flexibilidad en la jornada de trabajo, lo que permite adaptar la misma a las responsabilidades del cuidado, reconociéndose la atención a la dependencia como un derecho universal de la ciudadanía (una de las razones por las que resulta urgente mejorar la aplicación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*).⁴ El principio de corresponsabilidad no debe reducirse a pactos privados (de pareja o inter-generacionales), sino que debe ser contemplado como una responsabilidad del conjunto de la sociedad, del Estado y de la Empresa para la extensión de un nuevo reparto de los roles sexuales.⁵

⁴ Resulta también imprescindible su desarrollo y total implantación para ofrecer a las mujeres más oportunidades de incorporación al mercado laboral (*Tercer informe...*, CES, 2012, p.70).

⁵ No en vano, España es de los países europeos con un mayor porcentaje de personas (70.4% de mujeres y 57% de hombres) que consideran que existen dificultades para la conciliación (*Eurobarómetro*, 2008).

De ahí que, teniendo en cuenta el contexto brevemente descrito, la Asociación GENET realice las siguientes PROPUESTAS destinadas al fomento de la corresponsabilidad:

1.- RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS, que incluya:

- 1.1. Apostar por la **flexibilidad** en el horario de entrada/salida y por el establecimiento de un **límite en el horario de salida** según los estándares europeos (18.00 hs.).
- 1.2. Extender a las empresas de más de 250 trabajadores/as las medidas de flexibilidad horaria para empleados/as que tienen a su cargo a **menores de 18 años**, personas con discapacidad y mayores de edad dependientes. La flexibilidad horaria debiera obedecer siempre y en todo caso a la existencia real y contrastada de una determinada responsabilidad de cuidado familiar, con independencia de la edad del sujeto causante en cuestión. Desde este punto de vista no debieran establecerse ya límites de edad respecto de los descendientes. En este sentido, recuérdese que, en determinadas circunstancias, nuestra legislación permite acceder al descanso por maternidad de menores (acogidos y/o adoptados) hasta dieciocho años.
- 1.3. Establecer un **cómputo efectivo de las horas trabajadas** así como un cómputo real y un notable incremento del **coste de las horas extraordinarias**, a efectos de medir y limitar su presencia.
- 1.4. Extender el **cómputo de la jornada en horas semanales** (no diarias) y fomentar la **jornada continua** para facilitar la conciliación.

2.- FOMENTO DE SERVICIOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO Y ASISTENCIAL, que permita:

- 2.1. Avanzar en la **implementación del Plan Educa3**: creación de plazas públicas en el primer ciclo de Educación Infantil para alcanzar el 33% de escolarización en la etapa 0-2 años (Objetivos de Barcelona).
- 2.2. Incluir **servicios escolares complementarios** (desayuno escolar; comedores escolares, también en Secundaria Obligatoria; actividades extra-escolares; actividades en jornadas no lectivas; campamentos de verano, etc.).
- 2.3. Aumentar los **centros de día y residencias** para la atención de mayores y dependientes.
- 2.4. Implementar en los planes de **Acción Social** de las empresas convocatorias de ayudas para favorecer la conciliación (ayuda a la financiación de escuelas infantiles, actividades extraescolares estivales infantiles y residencias para mayores y discapacitados). En este sentido debieran contemplarse deducciones fiscales (para las empresas que lleven a cabo este tipo de acciones) y/o bonificaciones, reducciones y/o exenciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social (por ejemplo, del personal específicamente contratado por la empresa para atender las actividades de que se trate).

3.- POTENCIACIÓN, REVISIÓN Y ADOPCIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS en las siguientes líneas:

- 3.1. Incentivar la petición de los trabajadores varones del **permiso de paternidad**. Convendría considerar el carácter obligatorio del permiso de paternidad; al menos en tanto su duración no exceda de los días actualmente previstos. De no establecerse

legalmente, permitir que la obligatoriedad en el disfrute de dicho permiso pueda ser establecida mediante la negociación colectiva de carácter sectorial.

3.2. Avanzar en la extensión de la **duración del permiso de paternidad** según lo previsto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre. Hasta que esta ampliación se produzca, legalmente, incentivar (mediante bonificaciones, reducciones y/o exenciones en las cuotas a la Seguridad Social) la ampliación convencional de este permiso. Asimismo, hasta que dicha ampliación se produzca, equiparar la duración efectiva del permiso con independencia de la naturaleza jurídica de la prestación de servicios de que se trate. Adviértase en este último sentido, que respecto de los trabajadores por cuenta ajena la duración del mismo no es de 15 días (Estatuto Básico del Empleado Público) sino de 13 días. En cuanto que son al exclusivo cargo de la empresa y que su finalidad es distinta, los 2 días de permiso por nacimiento debieran considerarse al margen del permiso de paternidad.

3.3. Suprimir definitivamente la **titularidad femenina del descanso por maternidad** en los supuestos de parto al igual que ha sucedido ya con el permiso de lactancia. A su vez, separar definitivamente las dos funcionalidades básicas a que responde el descanso de maternidad en los supuestos de parto: recuperación de la madre y atención al recién nacido. La primera de estas funcionalidades (recuperación de la salud de la madre) debiera atenderse, única y exclusivamente, con el subsidio de incapacidad temporal; de hecho, nuestra legislación así lo permite ya. En cambio, la segunda de las funcionalidades indicadas (atención del recién nacido) debiera poder ser compartida por igual por ambos progenitores, cual sucede con los supuestos de adopción y acogimiento. Lo contrario lleva a entender que esta segunda finalidad es responsabilidad principal y exclusiva de la mujer trabajadora.

3.4. Suprimir el **permiso de lactancia** sustituyéndolo por una ampliación del descanso por maternidad. De hecho, la mayoría de las personas trabajadoras prefieren acumular su duración a la finalización del descanso por maternidad que utilizar dicho un permiso que, en la actualidad, no responde a su finalidad originaria. Esta ampliación correría a cargo de la Seguridad Social, descargando a las empresas del coste que supone el permiso de lactancia. De no considerarse oportuna dicha supresión, contemplar legalmente la acumulación del permiso de lactancia tras el disfrute del descanso por maternidad como la regla general, siendo la excepción su disfrute diario. En todo caso, de mantenerse la actual regulación del permiso por lactancia, permitir su disfrute sucesivo por parte de ambos progenitores. Tras las modificaciones incorporadas en las reformas laborales de 2012, este disfrute sucesivo entre progenitores parece estar vedado.

3.5. Creación de un **permiso remunerado por motivos familiares urgentes** de 25 horas año de disposición inmediata para atender situaciones urgentes de enfermedad de los hijos. En España existe un permiso para cuidado de menores con enfermedades graves, pero no para enfermedades corrientes que les impiden asistir al centro escolar y crean un problema de cuidado que las madres trabajadoras señalan como el que aspecto de la conciliación que más difícilmente resuelven. En el desarrollo de la directiva sobre permisos parentales, muchos países europeos han creado ya permisos para responder a situaciones familiares excepcionales relacionadas con el cuidado de los hijos. En ocasiones, este tipo de permisos ya existía anteriormente, como en Suecia, donde hay un permiso remunerado para urgencias de cuidado de los hijos –menores de 12 años– de hasta 120 días por año y que cubre desde enfermedades hasta eventualidades de otro

tipo, como revisiones médicas o reuniones escolares. En el extremo opuesto se sitúa el Reino Unido, donde la regulación se limita a establecer “una cantidad razonable de tiempo de permiso durante la jornada laboral”, no remunerado, para responder a situaciones extraordinarias en relación con los hijos. Los Países Bajos o Alemania representan casos intermedios, con permisos de 10 días remunerados por año para responder a eventualidades de cuidado.

3.6. Facilitar la utilización de un 15% de los días anuales de vacaciones como **días de libre disposición** para asuntos propios, que puedan gestionarse con poca antelación y de tramitación sencilla. Desde este punto de vista y cuando ello sea materialmente posible, cabría sustituir la configuración legal de las vacaciones generalmente previstas como días “naturales” por días “laborales”. Ello permitiría una mejor adaptación de la jornada laboral de las personas trabajadoras a sus responsabilidades familiares.

3.7. Proteger a los trabajadores y trabajadoras en situación de **divorcio** en el marco actual de **movilidad laboral**, teniendo en cuenta tanto las responsabilidades establecidas por el régimen de visitas como el contexto de progresiva normalización de la custodia compartida. Así mismo, en relación con la conyugalidad, favorecer la **reagrupación** de matrimonios y parejas de hecho con hijos/as en las que ambos cónyuges trabajan.

3.8. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en el ámbito del **trabajo autónomo**.

3.9. Extender al conjunto de trabajadores/as los derechos recogidos para el personal de las Administraciones Públicas (Plan Concilia) en relación con **permisos para padres/madres de discapacitados/as psíquicos, físicos o sensoriales**: 2 horas de flexibilidad laboral diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el descendiente con discapacidad reciba atención, con los del propio puesto de trabajo; y derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario. Si el incremento de causas de permiso retribuido puede generar costes para las empresas que estas no estén dispuestas a asumir, máxime en un contexto de crisis económica, podría abrirse una nueva vía, no explorada aún por el Estatuto de los Trabajadores, que es la de establecer causas de permiso sin sueldo.

3.10. Extender al conjunto de trabajadores/as los derechos recogidos para el personal de las Administraciones Públicas (Plan Concilia) en relación con **ausencias para someterse a técnicas de fecundación asistida** por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo. Si el incremento de causas de permiso retribuido puede generar costes para las empresas que estas no estén dispuestas a asumir, máxime en un contexto de crisis económica, podría abrirse una nueva vía, no explorada aún por el Estatuto de los Trabajadores, que es la de establecer causas de permiso sin sueldo.

3.11. Desarrollar el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**⁶ a fin de generar un marco jurídico específico que lo regule para evitar que conlleve el aislamiento

⁶ Acuerdo suscrito el 16 de julio de 2002, en Bruselas con el consenso de los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), al amparo de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación de que el empresario informe al trabajador de las condiciones aplicables al contrato o a la relación laboral.

doméstico de la persona trabajadora, una jornada ininterrumpida o una inferioridad salarial.

4.- MODIFICACIONES DE JORNADA, que contemplan:

4.1. Revisar la **regulación de la jornada a tiempo parcial**, porque está ampliamente demostrado que esta modalidad discrimina salarial y profesionalmente a las personas que se acogen a la misma, mayoritariamente las mujeres. La jornada parcial no debe ser únicamente un instrumento al servicio de las empresas, sino que debe estar también al servicio de las necesidades de las personas trabajadoras, de forma que la misma tenga un carácter voluntario, temporal y no genere formas de subempleo.

4.2. **Revisar las reglas para la ampliación de jornada en el contrato a tiempo parcial mediante las horas extraordinarias.** Resulta conveniente que el empresario sólo pueda exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto podría acordarse en el momento de celebración del contrato o con posterioridad, debiendo formalizarse necesariamente por escrito. También sería aconsejable que se estableciera la posibilidad de que el pacto pueda quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediando un preaviso, cuando concurren responsabilidades familiares que deba atender por cuidado de un menor, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. También se debiera suprimir la figura de las horas complementarias que ha perdido su sentido al eliminarse la prohibición de realizar horas extraordinarias.

4.3. - Reconocer el derecho a la **reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, por razones de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado** por consanguinidad o afinidad (como en el artículo 48.i del Estatuto Básico del Empleado Público). O sin carácter retribuido, para que la medida no sea tan gravosa para las empresas.

4.4.- Posibilitar que, en tanto exista el actual derecho a la **reducción de la jornada por lactancia**, ambos progenitores puedan ejercitarlo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento cuando trabajen para empresas diferentes, pues la actual redacción de la norma aplicable lo excluye. El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores debiera adoptar la misma redacción que otros derechos en los que se establece que "si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa". Con ello se promueve realmente la corresponsabilidad sin carga excesiva para las empresas, al mantenerse la limitación cuando se trabaje para una misma organización.

4.5. Permitir la acumulación de la **reducción de la jornada por guarda legal** en determinados días de la semana -sin que la aplicación de la misma tenga que ser diaria- cuando la persona trabajadora acredite los motivos por los que resulta necesario el ejercicio del derecho en esa modalidad (por el horario de trabajo del otro progenitor o del pariente que le ayude con el cuidado del menor en el caso de familia monoparental).

4.6. Establecer **derechos de preferencia** (elección de turnos, fijación de jornada continua, traslados, cambios de puesto, vacaciones, acción social, etc.) para quienes ostentan responsabilidades familiares.

5.- **REVISIÓN DE CARRERAS DE COTIZACIÓN** con acciones que permitan:

5.1. Ajustar la normativa española sobre pensiones que regula la **cotización de los/las trabajadores/as a tiempo parcial** a la directiva europea, para evitar la actual discriminación que sufre el colectivo -mayoritariamente integrado por mujeres- en el período de cotización exigida, proporcionalmente mayor al del resto de contribuyentes. Todo ello en la línea de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, recogida en la sentencia del Tribunal de Justicia (sala octava), de 22 de noviembre de 2012.

5.2. Considerar en las carreras de cotización los períodos de atención a hijos/as menores y dependientes, y tomar iniciativas para **mejorar sus pensiones de jubilación**. Esta especial consideración puede hacerse perfectamente, sin mayores costes económicos, mediante el recurso a las situaciones asimiladas al alta y al mecanismo de las cotizaciones ficticias.

5.3. Incentivar fiscalmente la **generación de pensiones a favor de cónyuges no incorporados** al mercado de trabajo, cuando el matrimonio tenga régimen de bienes gananciales. Desde este punto de vista, promover el carácter formal (frente al mayoritariamente informal) de los colaboradores familiares en el trabajo autónomo.

5.4. **Equiparar en cuanto a su régimen jurídico todo tipo de reducción de jornada por responsabilidades familiares, sea cual sea la causa de la que la misma derive**. En la actualidad, la reducción de jornada por el cuidado de los menores tiene un mejor tratamiento por parte de la Seguridad Social que el cuidado de personas discapacitadas o dependientes (véase art. 180 de la Ley General de la Seguridad Social). Semejante diferenciación de tratamiento no tiene ningún sentido y mucho menos justificación. Téngase en cuenta, además, que el sistema público de atención a menores (fundamentalmente a través del sistema educativo) está mejor dotado que el de atención a personas dependientes. A nadie se le escapa que las familias, y en especial las mujeres, llevan a cabo un mayor sacrificio en este último caso, poniendo en riesgo en ocasiones sus carreras de seguro (especialmente cuando, con edades próximas a las de jubilación, se ven obligadas a abandonar o reducir sus trabajos para atender a mayores dependientes).

5.5. Promover/incentivar (desde el punto de vista fiscal y/o de la cotización a la Seguridad Social) el establecimiento convencional de **mejoras voluntarias de la Seguridad Social cuando la trabajadora accede al subsidio por incapacidad temporal debido al embarazo**. En estos casos, al recibir el tratamiento de contingencia común, el embarazo puede suponer a la trabajadora la pérdida de sus retribuciones en un 100% (los tres primeros días), en un 40% (del cuarto día al vigésimo primero) o en un 25% (a partir del vigésimo primer día de baja por embarazo). En este mismo orden de cosas, dotar al embarazo del mismo tratamiento que en el ámbito de la Seguridad Social merecen a estos efectos el accidente de trabajo y/o la enfermedad profesional. Si así se hace, la trabajadora de baja por causa del embarazo vería reducida su merma salarial en tan solo un 25% desde el primer día. Dicha pérdida sería nula, si entran en juego las señaladas mejoras voluntarias a cargo de la empresa.

6.- **ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA PERMITIR LA PROMOCIÓN EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES**, con el establecimiento de períodos de carencia por

este tipo de cuidados en relación con la petición de fechas de titulación y valoración de méritos en los procesos selectivos para la adjudicación de becas y contratos.

7.- IMPLEMENTACIÓN DE FORMACIÓN en las siguientes líneas:

7.1. Avanzar mediante un **esfuerzo institucional educativo** para combatir los orígenes del problema: las desigualdades entre los sexos basadas en factores sociales y culturales.

7.2. Realizar **campañas de sensibilización y formación sobre corresponsabilidad**, así como remover los obstáculos que persisten en las empresas a la solicitud por parte de los trabajadores varones del permiso de paternidad. Dentro de estas mismas campañas de sensibilización, debe llevarse a cabo una valorización social del trabajo familiar no retribuido. En España no se valora lo suficiente el trabajo familiar. De hecho está mal visto y, entre otras muchas razones, en ello radica el que muchos hombres no se corresponsabilicen familiarmente o, lo que es peor, se sientan superiores respecto de sus parejas que no trabajan fuera de casa (lo que, en no pocas ocasiones, deriva en episodios de violencia de género). La crisis ha demostrado, sin embargo, el enorme valor social y económico de los trabajos no retribuidos.

7.3. **Combatir la brecha digital de género**. La utilización de las nuevas tecnologías es fundamental para la flexibilización de espacios y tiempos que permite compatibilizar mejor vida personal, familiar y laboral.

7.4. Potenciar en el ámbito laboral la **formación en igualdad** de género del **personal de Recursos Humanos de las Empresas**, responsable de gestionar y difundir internamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se han de implementar.

7.5. **Priorización de las personas que regresan de un permiso por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para participar en los cursos de formación** y reciclaje profesional ofertados por la empresa. Realización de los mismos en horario laboral. En este sentido, debieran recuperarse las bonificaciones y/o reducciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social que estaban vigentes con anterioridad a las últimas reformas laborales y que éstas han suprimido.

7.6. Facilitar la **participación del personal en situación de baja por maternidad, lactancia y paternidad en los cursos de formación** ofrecidos por la empresa, promoviendo también la formación on-line.

8. **INCENTIVACIÓN A LAS EMPRESAS RESPONSABLES** con la promoción del uso del **distintivo “Igualdad en la Empresa”** (*RD 1615/2009, de 26 de octubre*), dando a conocer su exigencia en los pliegos de contratación de las Administraciones Públicas, y difundiendo la existencia y beneficios de otros distintivos avalados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad destinados a alcanzar similares objetivos (“Premios Nacionales Empresa Flexible”, “Certificado de Empresa Familiarmente Responsable”...).

9.- ATENCIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RECOGIDAS EN LOS **PLANES DE IGUALDAD** en las empresas y en el sector público, en especial en lo que se refiere a la realización de **estadísticas desagregadas** por sexo de las solicitudes de medidas de conciliación, en especial, permisos y licencias, detallando su duración y el grado de cobertura (porcentaje de personas acogidas respecto a las que tenían derecho a hacerlo).