



**Diagnóstico Medidas
de Conciliación
Empresarial en
Velilla de San
Antonio.**

Diagnóstico sobre Medidas de Conciliación Empresarial en Velilla de San Antonio.

Junio de 2020



Velilla de San Antonio
Igualdad

Diagnóstico sobre Medidas de Conciliación Empresarial en Velilla de San Antonio.

1. Conciliación e igualdad. El empresariado como agente de cambio.
2. Método.
3. Situación de nuestro tejido empresarial en cuanto a igualdad y conciliación.
4. El Ayto. de Velilla de San Antonio, aportando soluciones de conciliación.
5. Propuestas de futuro.



Velilla de San Antonio
Igualdad

1. Conciliación e igualdad. El empresariado como agente de cambio.

Desde la Concejalía de Igualdad de Velilla de San Antonio, se viene trabajando desde hace tiempo en diversos contextos, con la intención de hacer una apuesta real en material de conciliación y corresponsabilidad. Uno de dichos contextos es el empresarial.

Entendemos que el tejido empresarial debe ser un agente activo y participativo en aras de fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, y para eso debe constituirse como un promotor de las medidas de conciliación y corresponsabilidad para con sus plantillas.

Y es que si bien los/as trabajadores/as ven facilitada su gestión del tiempo y mejorar su calidad de vida cuando tienen posibilidades reales de conciliación, las empresas que facilitan y promueven medidas para que sus plantillas compaginen con éxito sus vidas personales, familiares y laborales, ven crecer exponencialmente su productividad, mejora su clima laboral, así como se posicionan en el mercado frente a la competencia como referentes.

Por no hablar de cómo estas empresas que promueven la conciliación y la igualdad en su cultura empresarial pueden destacarse en estos ámbitos desde su responsabilidad social corporativa, mejorando así sus resultados y visibilidad.

La actualidad social, atravesada con dureza por la crisis sanitaria provocada por la COVID19, ha puesto de manifiesto, incluso para quien no quería verlo, la importancia de las tareas de cuidados para el sistema social. Y la empresa como parte de este, ha tenido que adaptarse, revelándose aquellas que han apostado por nuevos métodos de trabajo como las más adaptativas.

Aquellos proyectos empresariales que han optado por flexibilizar horarios a sus plantillas, ofrecer amplitud de la cantidad de días de asuntos propios, reducciones de jornada o que han podido realizar teletrabajo han visto cómo su productividad no se veía parada, e incluso llegaba en muchos casos a mejorar. Pero ¿Cómo repercuten estas medidas en las/os trabajadoras/es?

¿Esta adaptación del método de trabajo contempla una política de igualdad y conciliación real?

La actual “nueva normalidad” ofrece una excelente oportunidad para reflexionar sobre la conciliación para que deje de ser una utopía, comenzando a ser entendida como un derecho fundamental que beneficia a la sociedad en su conjunto.

No obstante cuando hablamos de conciliación, es todavía una realidad que rápidamente tendemos a pensar en el ámbito familiar y en la mujer como protagonista de las medidas que se ofrecen al respecto. Siendo este otro aspecto que urge revisar en pro de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

El confinamiento y muchas de las medidas de flexibilización y fomento de la conciliación también han puesto de manifiesto como la sociedad sigue cargando a la espalda de las mujeres las tareas de cuidados, tanto de menores como de personas dependientes. Siendo ellas las que más permisos no retribuidos, vacaciones, adaptaciones horarias, etc. han consumido por este motivo.

Pero también ante la nueva realidad de la posibilidad de desempeñar las tareas laborales a distancia (teletrabajo), son las mujeres las que más han visto crecer las horas de dedicación al puesto, siendo muy evidente la relevancia del concepto “doble jornada”.

Por ello, se vuelve a revelar como fundamental que los conceptos conciliación y corresponsabilidad vayan de la mano, y en este aspecto las empresas pueden aportar un importante impulso.

Desde la Concejalía de Igualdad de Velilla de San Antonio, hemos venido trabajando en torno a estos conceptos, por ejemplo creando y editando una guía de gestión del tiempo con perspectiva de género (<http://www.ayto-velilla.es/guia-de-gestion-del-tiempo-de-la-concejalia-de-igualdad/>), divulgando artículos para aclarar conceptos (<http://www.ayto-velilla.es/wp-content/uploads/ARTICULOS-POR-LA-IGUALDAD-CORRESPONSABILIDAD.pdf>), a través de diversas actividades educativas en contextos educativos y para población general y organizando jornadas para el tejido

empresarial, como la del pasado 28 de octubre de 2019 en el Auditorio Mariana Pineda, enunciada como “I Jornada con empresariado y pymes sobre conciliación de la vida laboral, personal y profesional” en la que de la mano de empresas y entidades expertas se compartieron buenas prácticas y se abordaron retos presentes referidos a la igualdad y la conciliación desde el entorno laboral (<http://www.ayto-velilla.es/la-conciliacion-protagonista-de-la-jornada/>).

De estas experiencias y anteriores, se ha considerado necesario el presente diagnóstico a cerca del estado de la cuestión conciliación e igualdad en el tejido empresarial de Velilla de San Antonio.

Conocer el sentir, saber y situación de nuestras empresas en cuanto a este asunto, nos permitirá diseñar con mayor acierto medidas, campañas y políticas municipales que fomenten que las empresas puedan beneficiarse de la implantación de medidas de conciliación e igualdad de oportunidades en su cultura laboral.

2. Método.

Los objetivos del diagnóstico realizado son:

- Mapear el estado de la Conciliación en el Municipio de Velilla de San Antonio.
- Diagnosticar necesidades en el empresariado en cuanto a conocimientos de medidas de conciliación.
- Favorecer el acceso a la información acerca de medidas de conciliación por parte del empresariado a nivel municipal.
- Ofrecer una toma de conciencia de la necesidad y de los beneficios de instaurar medidas de conciliación.

En octubre del año 2019 en Velilla de San Antonio se desarrolló la primera Jornada sobre Conciliación Empresarial. A la hora de conocer el estado de las empresas se pudo observar que un núcleo importante de empresas locales carecía de medidas de conciliación, incluso algunas de ellas carecían de información sobre la necesidad y los beneficios que su instauración podría aportar a sus empresas.

Ya entonces se contempló la necesidad de realizar un diagnóstico del estado del empresariado local acerca de la conciliación.

Gracias al conocimiento que se tiene acerca del tejido empresarial, sabemos que es difícil poder conectar con empresas para la realización de consultorías. Más si cabe en la actual situación provocada por la COVID19.

De tal manera, propusimos la realización de un diagnóstico simple, que consistiera en la puesta en contacto desde los recursos municipales de igualdad, con el tejido empresarial local. Este contacto deberá culminar en la facilitación de entrevistas programadas en las que ofrecer información a las personas responsables de las empresas, acerca de las medidas de conciliación y sus beneficios.

Para este contacto y para el presente diagnóstico, se procedió a un sondeo y a la elaboración de un listín de contactos que recogía gran parte del tejido empresarial, incluidas las pymes, de nuestro municipio.

Una a una se procedió a contactar telefónicamente con dicho listín de contactos, recogiendo en todas las llamadas que recibieron respuesta, una dirección email de contacto para poder facilitar a continuación un cuestionario encuesta que recogía las cuestiones que analiza el presente diagnóstico.

Una vez recogidas las direcciones email, se pasó a enviar a las empresas por dicha vía una carta informativa invitando a la participación:

“Desde la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Velilla de San Antonio, nos ponemos en contacto con ustedes para informar de que continuamos trabajando, ofreciendo apoyo al tejido empresarial del municipio para elaborar, publicitar o revisar medidas de conciliación de las que usted se puede beneficiar.

En un momento en el que quizá la conciliación sea aún más necesaria debido a la situación provocada por el COVID 19 en la que la adaptación y la creatividad ha sido una fórmula para poder continuar caminando, y en la que el teletrabajo se ha tenido que instaurar haciendo de la conciliación un auténtico juego de estrategia.

En el año 2019 pudimos dar a conocer algunas de las empresas que trabajan en pro de la conciliación con las personas que tienen empleadas a través de unas jornadas en las que se visibilizaron dichas buenas prácticas.

A través de esta jornada se pudo observar cómo el nivel de conciliación de las empresas es muy diverso, por lo que este año nos planteamos hacer un mapeo general en la situación de la Conciliación en el Municipio.

Para poder realizar dicho diagnóstico precisamos de su colaboración, siendo conscientes de la situación provocada estos últimos meses por el COVID 19 trataremos de robarles el menor tiempo posible, por lo que sólo será preciso rellenar el siguiente cuestionario que no llevará más de 7 minutos y que nos aportará información valiosa para poder conciliar la vida laboral y familiar y los beneficios que ella trae consigo.

Estamos a su entera disposición.”

Y se envió adjunto el acceso a un cuestionario sencillo, sobre medidas de conciliación e igualdad en las empresas. Que recogía las siguientes cuestiones:

- 1. Nombre de la empresa.*
- 2. Número de personas empleadas.*
- 3. Año de constitución de la empresa.*
- 4. ¿Conoce que es la conciliación?*
- 5. ¿Tienen Plan de Igualdad en su empresa?*
- 6. ¿Tienen medidas de conciliación para su personal?*
- 7. ¿Conoce la legislación referente a la igualdad en el ámbito empresarial?*
- 8. ¿Su empresa ha recibido información / formación acerca de estas medidas?*

9. Por favor, indique el número de personas diferenciado por sexo que se han acogido en el último año a alguna de estas medidas:

a. Permiso de maternidad/ paternidad.

b. Reducción de Jornada laboral por cuidado.

c. Flexibilidad horaria.

d. Teletrabajo.

10. ¿Cómo es la jornada laboral en su empresa?

a. Continuada

b. Partida (mañana y tarde, parando una hora o más para comer).

c. Mixta

11. ¿Hay turno nocturno?

12. Si es así, indique el número de mujeres y hombres que acceden a este turno.

13. ¿Se trabaja sábados?

14. ¿En qué horario?

15. ¿Se trabaja domingos y festivos?

16. ¿En qué horario?

17. ¿Cuántos días a la semana trabajan habitualmente las personas empleadas por la empresa?

18. ¿Se trabaja por turnos?

19. ¿Disponen de flexibilidad horaria para entrar y salir del puesto de trabajo?

20. *¿Tienen instaurado el teletrabajo en su empresa?*

21. *Marque si dispone de alguna de estas prestaciones en su empresa:*

a. *Flexibilidad horaria.*

b. *Banco de horas.*

c. *Teletrabajo.*

d. *Ayudas para la vivienda.*

e. *Planes de pensiones o complementos en las pensiones.*

f. *Ayudas para la formación.*

g. *Comedor.*

h. *Ayudas para para la manutención (tickets restaurante o similares).*

i. *Ayudas al transporte.*

j. *Ayudas para gastos de sanidad.*

k. *Ayudas para la enseñanza de hijas/os.*

l. *Guarderías o ayudas para las mismas.*

m. *Ofertas de ocio.*

n. *Otros.*

22. *¿Conoce usted si las personas que tiene empleadas han manifestado alguna dificultad para conciliar?*

23. *¿Cuáles?*

24. Indique qué conceptos conoce:

a. Segregación Vertical.

b. Segregación horizontal.

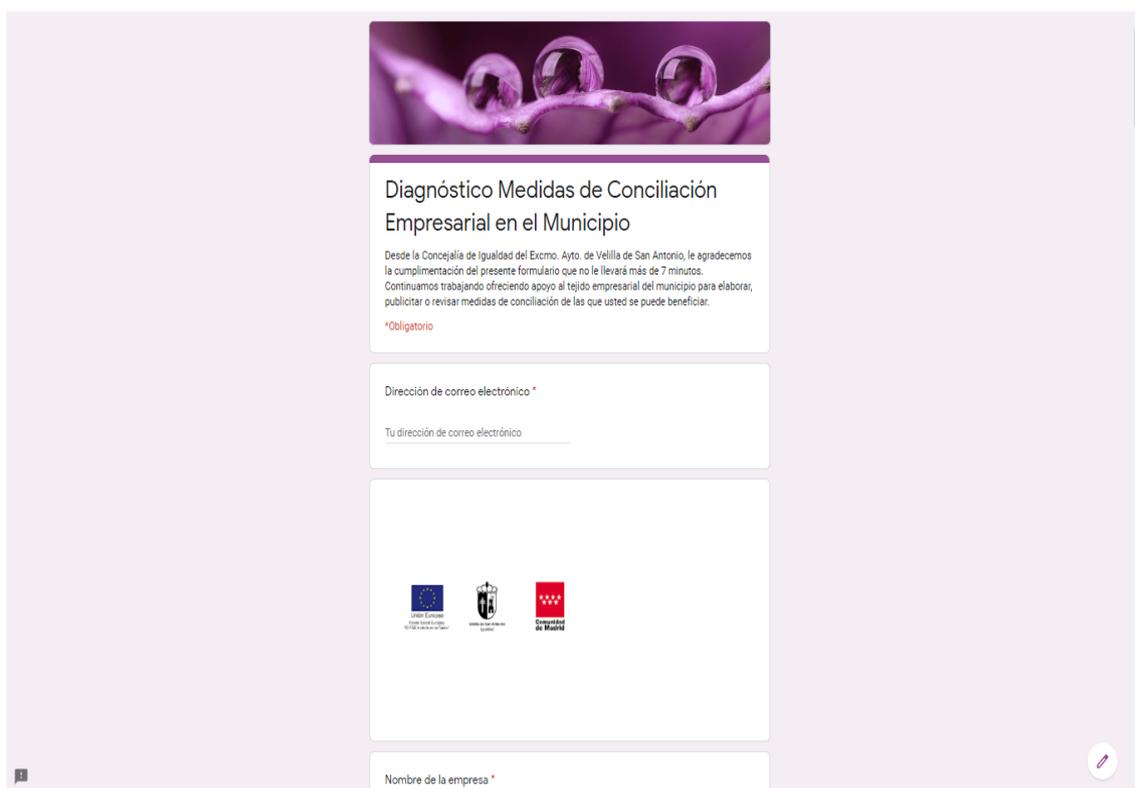
c. Techo de cristal.

d. Brecha Salarial.

25. ¿Conoce los beneficios que la corresponsabilidad puede traer a su empresa?

26. ¿Tendría interés en recibir asesoramiento acerca de las medidas de conciliación que puede implementar en su empresa?

27. Desde la Concejalía de Igualdad ¿En qué le podemos ayudar?



The image shows a screenshot of a survey form. At the top, there is a header image with a purple background showing hands holding three glass spheres. Below the image, the title of the survey is 'Diagnóstico Medidas de Conciliación Empresarial en el Municipio'. The text below the title explains the purpose of the survey and mentions the 'Concejalía de Igualdad del Excmo. Ayto. de Velilla de San Antonio'. A red asterisk indicates that the following field is mandatory. The field is labeled 'Dirección de correo electrónico *' and contains a text input box with the placeholder 'Tu dirección de correo electrónico'. Below this field, there are three logos: the European Union flag, the coat of arms of the province of Álava, and the logo of the 'Concejalía de Igualdad'. At the bottom of the form, there is another mandatory field labeled 'Nombre de la empresa *' with a text input box. A small red pencil icon is visible in the bottom right corner of the form area.

Se realizó también un recordatorio enviando un nuevo mail, así como realizando nuevas llamadas, para fomentar una participación mayor.

Una vez un % suficiente de las empresas de Velilla de San Antonio, dio respuesta a la encuesta online, se procedió a elaborar el presente documento donde se analizan las respuestas obtenidas, para conformar este diagnóstico del estado general de las medidas de conciliación en el tejido empresarial de Velilla de San Antonio.

3. Situación de nuestro tejido empresarial en cuanto a igualdad y conciliación.

Cabe destacar que del listín configurado de inicio con 89 empresas con teléfono de contacto, 27 no contestaron en varios intentos de contacto realizados o bien algunas de ellas no se situaban ya actualmente en Velilla. Siendo sólo 1 la que de inicio declinó la invitación a participar del presente diagnóstico.

Posteriormente, de las 62 que accedieron a recibir la carta informativa y el enlace a la encuesta, sólo 12 la han cumplimentado o han dado respuesta por otra vía (contacto email).

Por tanto, **la muestra final supone un 19,35%** de las empresas contactadas con éxito.

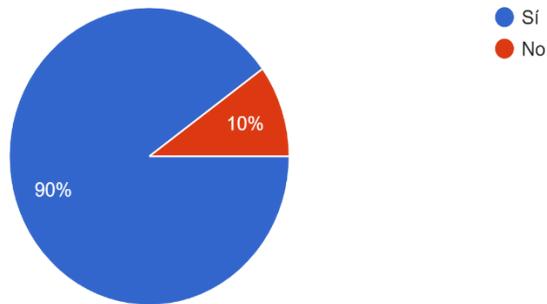
Tras el análisis de las respuestas obtenidas por parte de dicha representación del tejido empresarial de Velilla de San Antonio (12 empresas participantes), podemos concluir que se trata de empresas con una larga trayectoria, no bajando ninguna de ellas de los 6 años de antigüedad.

El tejido empresarial participante cuenta con una plantilla media de 34 personas, si bien nos encontramos una empresa con un solo empleado, frente a otra con 200 personas en plantilla. En total el diagnóstico abarca a un total de 343 personas repartida en 12 distintas plantillas.

Esta es una muestra de la heterogeneidad del tejido empresarial de Velilla de San Antonio.

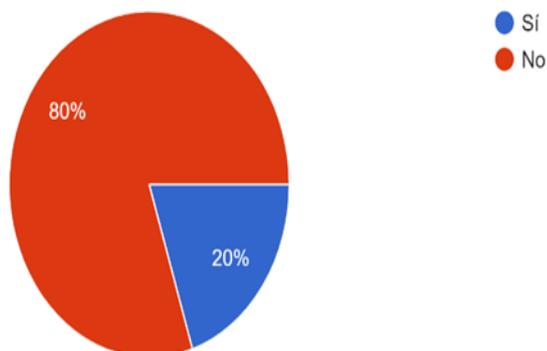
En cuanto a los datos de la encuesta como tal, un 90% de las empresas encuestadas ha respondido conocer qué es la conciliación.

¿Conoce qué es la conciliación?



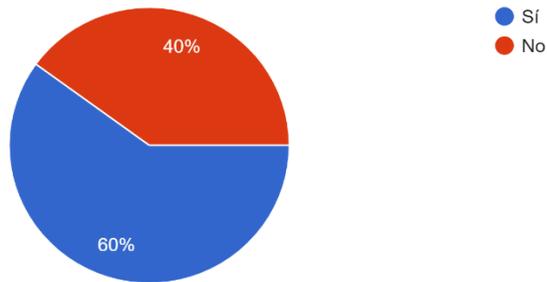
En cuanto a si cuentan o no con un plan de igualdad en su empresa, la muestra refleja que sólo lo posee un 20%. Coincidiendo con aquellas empresas que cuentan con más de 50 empleados/as, es decir que tienen un mandato legal al respecto (empresas de 50 a 100 trabajadores: deberán contar con planes de igualdad a partir del 7-3-2022). Salvo en uno de los casos, que una de estas empresas sólo cuenta con 8 personal en plantilla.

¿Tienen Plan de Igualdad en su empresa?



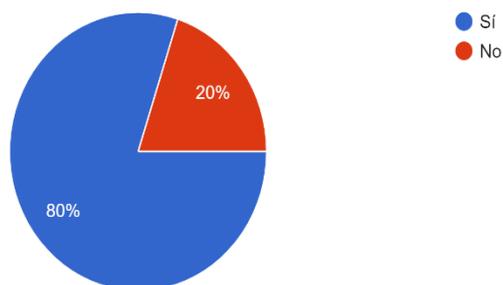
Aquella empresas que cuentan con Plan de Igualdad, a su vez ofrecen a su plantilla medidas de conciliación. Pero con respecto al total de la muestra, también cuentan con estas empresas sin plan de igualdad. Suponiendo un 60% las empresas de la muestra que ofrecen estas posibilidades.

¿Tienen medidas de conciliación para su personal?



Preguntadas por si conocían la legislación referida a igualdad en el ámbito empresarial, sólo un 20% afirmaban no estar informadas. Dato que contrasta con la falta de Planes de Igualdad, así como que un 70% manifiesta no haber recibido información / formación acerca de estas medidas.

¿Conoce la legislación referente a la igualdad en el ámbito empresarial?



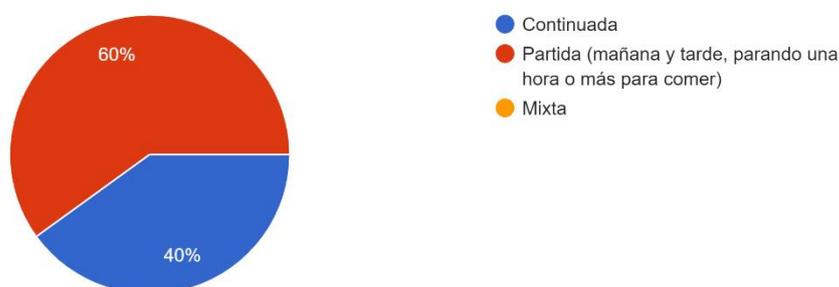
De la encuesta planteada se extrae también que 10 personas, repartidas en 5 empresas, se han acogido en el último año a un permiso de maternidad/ paternidad. En concreto, 7 hombres y 3 mujeres.

Frente a que 3 son las mujeres que de un total de 4 personas, se han acogido en el mismo periodo a una reducción de jornada. Así mismo, 12 mujeres (repartidas en 5 empresas) frente a ningún varón solicitaron medidas de flexibilidad horaria.

A su vez, 5 empresas tienen instaurado en la actualidad el teletrabajo, medida que se aplica a un total de 82 personas, siendo 49 mujeres.

Con respecto al tipo de jornada, un 60% de las empresas encuestadas mantiene a sus trabajadoras/es con jornada partida, siendo una tipología de jornada que dificulta por norma general la conciliación. En ninguna de las empresas sondeadas hay turno nocturno.

¿Cómo es la jornada laboral en su empresa?



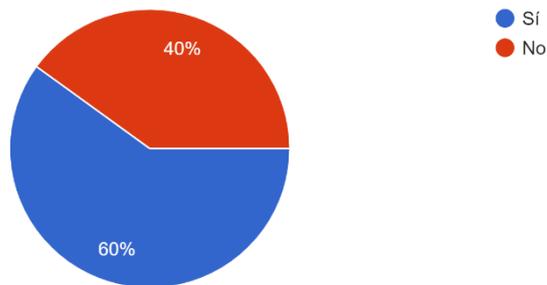
A su vez, sólo un 10% de las empresas encuestadas trabajan en sábados, domingos y festivos. Perteneciendo en este caso al sector de transportes.

El resto de las empresas emplea a sus plantillas un total de 5 días en semana, de lunes a viernes.

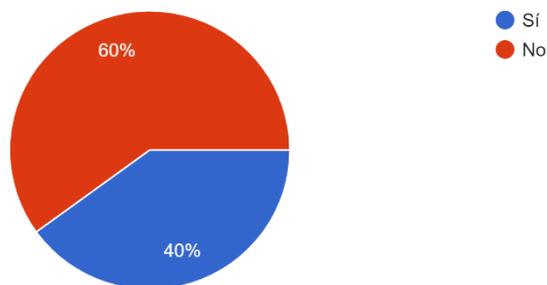
Del total de empresas sondeadas, el 80% tiene un turno fijo de trabajo para su plantilla, siendo solo un 20% aquellas que tienen implantados turnos rotativos.

A su vez, un 60% de la muestra manifiesta dar flexibilidad horaria para entrar y salir del puesto de trabajo.

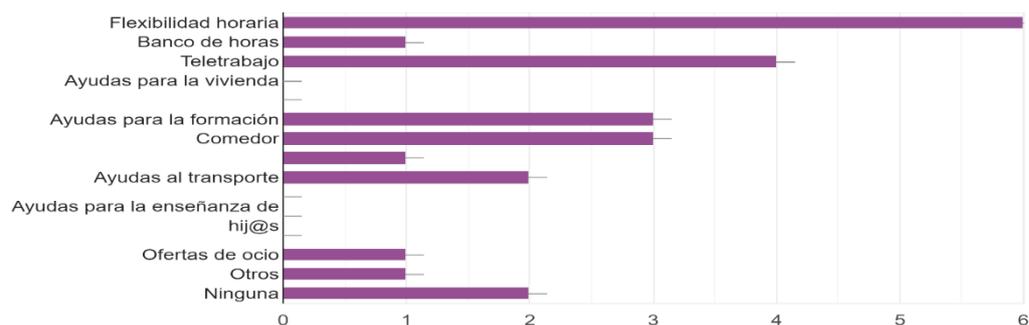
¿Disponen de flexibilidad horaria para entrar y salir del puesto de trabajo?



Y el 60% considera no tener instaurado teletrabajo en su empresa, al menos para parte de su plantilla.



Preguntadas por prestaciones en pro de la conciliación y la corresponsabilidad instauradas, las empresas de la muestra cuentan en un 60% de casos con flexibilidad horaria, siendo el teletrabajo, las ayudas a la formación y el comedor empresarial las medidas que le siguen en prevalencia.

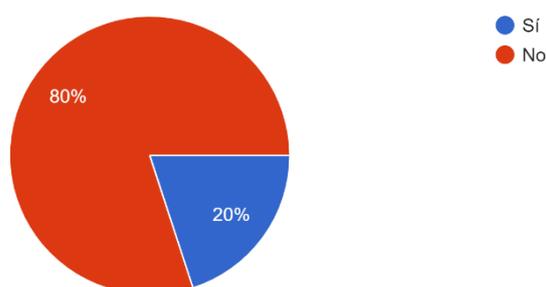


Medidas como el banco de horas, las ofertas de ocio, las guarderías o ayudas para las mismas, aparecen en menor medida. Pero destaca un 20% de empresas que dice no contar con ninguna de las medidas planteadas.

Una de las conclusiones del diagnóstico más significativas, es que un 80% de las empresas de la muestra dice no conocer si las personas que tiene empleadas han manifestado alguna dificultad para conciliar. Dato que choca frontalmente con una cultura empresarial que apueste por la conciliación, ya que ese conocimiento debe ser básico para poder implementar medidas afectivas y que favorezcan las necesidades de las plantillas, hecho que a su vez repercutirá en beneficios para la empresa.

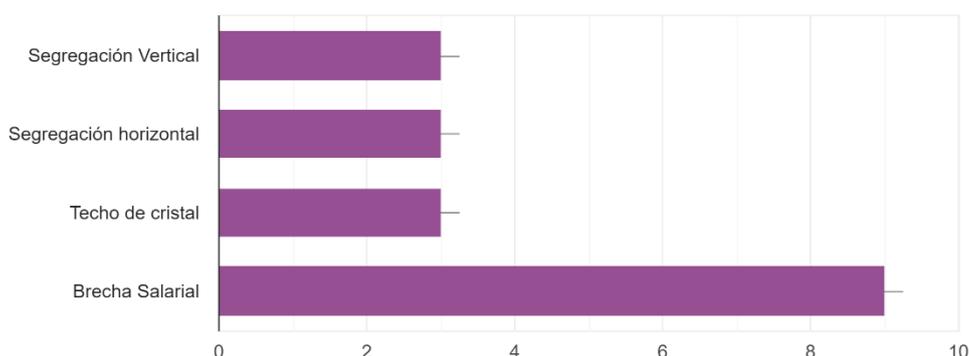
El 20% que se manifiesta conocedoras de esas dificultades, revelan que son referidas por sus trabajadoras/es por tener estas/os personas dependientes a las que cuidar, o por no tener flexibilidad en la entrada o salida para cuadrar el cuidado de menores.

¿Conoce usted si las personas que tiene empleadas han manifestado alguna dificultad para conciliar?



Por otro lado, se preguntó a las empresas a través de la encuesta online por algunos conceptos referidos a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Más del 80% conoce el término brecha salarial, pero sólo alrededor de un 30% es conocedor/a del significado de los conceptos segregación vertical, horizontal y techo de cristal.

Indique qué conceptos conoce:



El desconocimiento generalizado a cerca de dichos conceptos contrasta con que un 60% de las empresas diagnosticadas, dice conocer los beneficios que una apuesta por la corresponsabilidad puede traer a sus empresas, y con el 20% que manifiesta interés en recibir asesoramiento a cerca de medidas de conciliación a implantar en su contexto empresarial.

4. El Ayto. de Velilla de San Antonio, aportando soluciones de conciliación.

JORNADAS SOBRE CONCILIACIÓN.

El pasado 28 de octubre de 2019, se celebró la I Jornada por la Conciliación en el Municipio de Velilla de San Antonio.

En la jornada, participaron importantes empresas que trabajan en pro de la conciliación, empresas como Arrabe Integra, Saica Pack Centro, L'Onada y la Fundación Atenea, que partiendo de su propia experiencia hablaron del proceso de elaboración de un plan de igualdad y la implantación de medidas de conciliación, las dificultades encontradas, las medidas utilizadas y los beneficios obtenidos.

Además, esta jornada permitió dar voz a mujeres que en su experiencia vital se han encontrado con la ausencia de medidas de conciliación que han dificultado su acceso igualitario a oportunidades laborales, y con diferencias salariales, de techo de cristal y de suelo pegajoso.

Por último, en el encuentro participaron también entidades expertas como Fundación Más Familia, Arohe y Unaf que ofrecieron, una visión general en modo de reflexión, sobre todas aquellas medidas que se pueden implantar en el tejido empresarial y en la sociedad general para conseguir una igualdad real y efectiva, realizando una fotografía actual de la situación de España con respecto al resto de Europa.

SERVICIOS EN EL MUNICIPIO EN PRO DE LA CONCILIACIÓN.

- **AYUDAS ESCOLARES MUNICIPALES.**

La Concejalía de Educación ha convocado las ayudas para la adquisición de libros de texto, material escolar o pago de cooperativa escolar, destinadas a las familias con niños en edad escolar matriculados en los centros educativos de la localidad o de otros municipios, en los ciclos de 2º ciclo de Ed. Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria, Especial o Formación profesional básica, correspondientes al curso 2019-20

Para facilitar las gestiones este curso, se han podido realizar de forma telemática

- **ESCUELAS INFANTILES PRIVADAS.**

1. ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL, “EL CASCANUECES”.

Escuela Infantil pública de la Comunidad de Madrid con titularidad municipal. Horario de 9: 00 a 16: 00 con posibilidad de horario ampliado que comprende de 7:30 a 17: 00 horas.

Este curso 2019- 2020 la Comunidad de Madrid ha instaurado la escolaridad gratuita para el alumnado de las escuelas infantiles públicas. Las familias tienen que aportar los gastos generados por el servicio de comedor o de ampliación de horarios.

2. ESCUELAS INFANTILES VELILLA.

Escuela Infantil Privada de 0 – 3 años, centro homologado por la Comunidad de Madrid, por lo que las familias pueden beneficiarse de los “Cheques Guardería” que reparte la Comunidad de Madrid.

Horario de 5:45 a 19:45. Tarifas establecidas por paquete de horas. Ludoteca y actividades extraescolares establecidas en el horario de la Escuela Infantil.

SERVICIO DE ACOGIDA: Servicio por el cual acogen a las y los menores de hasta 12 años, cuyas familias tienen que entrar a trabajar en horarios anteriores a la apertura de los centros de escolares.

Acogen a las/os menores, servicio de desayuno y acompañamiento a los Colegios del Municipio, andando y a través de una ruta escolar.

Incluyen horario de adaptación para el primer curso de Educación Infantil. Recogida en los centros escolares, servicio de comedor, siesta, estudio (dependiendo de las necesidades de cada menor)

CAMPAMENTOS DIAS SIN COLES: La escuela cierra exclusivamente los días festivos. Servicio de campamento para menores para los días no festivos de Navidad, verano y demás puentes del calendario escolar.

El Bono de Escuela Anual, incluye todos los días sin colegio y un mes de verano.

- COLEGIOS DE EDUCACIÓN IFANTIL Y PRIMARIA.

1. CEIP FRANCISCO TOMAS Y VALIENTE.

Horario continuado.

Servicio de comedor gestionado por empresa privada y con actividades lúdicas.

Servicio Primeros del Cole, ofrecido por la AMPA del centro, gestionada por empresa privada encargada del comedor escolar. Horario de 7:00 a 9:00 horas. Tarifas reducidas para las familias socias de la AMPA.

HORA EXTRA en el mes de junio y septiembre y el 20 de diciembre; debido a que en estos días el horario de salida del alumnado es a las 13 horas, y a las 15:00 si hacen uso del comedor el AMPA organiza el servicio de acogida, pudiendo recoger al alumnado a las 15:30 o a las 16: 00, haciendo un abono de una tarifa con reducción para las familias socias del AMPA.

2. CEIP VALDEMERA.

Horario continuado de 9.00 a 14.00 horas, excepto los meses de junio y octubre con salida a las 13.00. Servicio Primeros del Cole con horario de entrada de 7:00 a 9:00 horas. Whatsapp de difusión de para circulares e información.

ABIERTO POR VACACIONES: es un programa de Campamento urbano que funciona durante los períodos vacacionales (Navidad, Semana Santa y Verano) dependiente del Ayuntamiento. Tiene servicio añadido de Primeros del Cole y de Comedor Escolar.

PRIMEROS DEL COLE:

La Comunidad educativa de Velilla, conscientes de la necesidad de adecuar las prestaciones de la Escuela Pública a la diversidad de demandas de los ciudadanos, han buscado soluciones eficaces al problema que supone para muchas familias la atención a sus hijos menores a primera hora de la mañana.

El Programa de Servicios Complementarios en los Colegios Públicos busca responder a las necesidades familiares derivadas del desfase existente entre horarios escolares y laborales, garantizando la atención de los niños y niñas por personal debidamente cualificado que les ofrezcan actividades encaminadas a fomentar su creatividad, autonomía.

En este servicio educativo se acoge a los niños y niñas desde las 7.00 de la mañana hasta las 9.00, hora en que comienzan las clases. Dentro de este horario pueden desayunar en el Comedor, si así lo solicitan. Es un servicio gestionado por la AMPA.

COMEDOR:

Gestionado por empresa privada con el precio por día fijado por la Comunidad de Madrid.

- CAMPAMENTOS URBANOS MUNICIPALES. CEIP VALDEMERA.

CAMPAMENTO DE NAVIDAD

Los campamentos están dirigidos a menores en edad escolar de 3 a 12 años escolarizados a partir de segundo ciclo de infantil.

Desde la Concejalía de Educación, se ofertan dos periodos de campamento.

El primero de ellos comprende los días 23, 24, 26, y 27 de diciembre, y el segundo, los días 30 y 31 de diciembre, y 2, 3, y 7 de enero. En ambos casos, los interesados podrán optar por una de las cuatro modalidades de campamento; sólo asistencia a campamento, campamento y desayuno, campamento y comida, o campamento, desayuno y comida.

CAMPAMENTO DE VERANO 2020 POST COVID:

Campamento urbano CEIP VALDEMERA, inscripciones del 8 al 15 de junio.

Los campamentos urbanos están dirigidos a menores con edades comprendidas entre los 3 y los 12 años (edad escolar infantil-primaria), cuyo progenitor o progenitores, así como su tutor o tutores legales trabajen de forma presencial en su centro de trabajo, con imposibilidad de realizar sus trabajos a distancia.

Dada la situación actual de alerta sanitaria, durante la celebración del campamento se llevarán a cabo actividades con las medidas higiénicas necesarias, fundamentalmente en espacios abiertos, guardando en todo momento la distancia social establecida como norma, y con un protocolo acordado que se entregará junto con la inscripción y que deberá ser entregado firmado.

Durante los campamentos, las actividades se llevarán a cabo en el centro escolar y espacios municipales. En esta edición no se realizarán actividades en la piscina, para salvaguardar al máximo las medidas higiénicas.

Aquellos menores que por sus características personales, no puedan cumplir con las medidas higiénicas adoptadas (no uso de mascarilla, dificultad para guardar distancia social...) no podrán participar en el campamento. Tampoco podrán hacerlo aquellos que sean grupo de riesgo.

Para que el campamento se pueda llevar a cabo deberá haber, al menos, 18 menores inscritos por período. Este número mínimo de inscripciones será también necesario para poder dar el servicio de comedor. De no haber, al menos 18 inscritos en el servicio de comedor, este servicio no se prestará, no admitiendo en esta edición el uso de tupper.

Los períodos de campamento serán por semanas, comenzando, en el caso de que la Comunidad de Madrid pase a Fase 3, el día 22 de junio hasta el 4 de septiembre (este verano, se incluye el mes de agosto).

El Ayuntamiento realizará una liquidación semanal a cada participante, cobrando la actividad una vez transcurrida la semana. Aquellos recibos devueltos, se consideran impagos y se tramitarán por procedimiento de apremio en ejecutiva.

- Modalidad A (de 9.00 a 14.00 horas) – 35 euros.
- Modalidad B (de 8.00 a 14.00 horas)- 50 euros, incluido desayuno.
- Modalidad C (de 9.00 a 17.00 horas)- 60 euros, incluido comedor.
- Modalidad D (de 8.00 a 17.00 horas)- 75 euros, incluido desayuno y comedor.
- AYUDA A DOMICILIO

El Servicio de Ayuda a Domicilio pretende posibilitar que las personas mayores con autonomía personal reducida puedan continuar en su domicilio y entorno habitual de convivencia.

Ofreciendo las siguientes coberturas: Atención personal y social a la persona beneficiaria: Aseo y movilización personal, acompañamiento fuera y dentro del hogar, ayuda a gestiones, compras...

Mantenimiento del hogar.

PERSONAS BENEFICIARIAS: personas de 65 o más años, enfermas, o con problemas de autonomía personal reducida o limitada.

Personas menores de 65 años que padezcan alguna enfermedad o limitación física o psíquica que les limite en la autonomía personal

Núcleos convivenciales en situación de crisis temporal, motivada por la imposibilidad de dar una atención adecuada a la persona dependiente.

- RESPIRO FAMILIAR Y APOYO PERSONALES PARA PERSONAS DEPENDIENTES O DISCAPACITADAS.

El servicio está dirigido a familias en las que alguno de sus miembros tenga una discapacidad o diversidad funcional o sean dependientes. Tratando de buscar una solución para que las personas que son cuidadoras principales puedan tener espacios para gestionar su propio tiempo.

A la par, el proyecto pretende que las personas con diversidad funcional puedan aprovechar ese tiempo de forma terapéutica y no sólo atendiendo a su guarda.

- CENTRO DE DÍA ONACARE.

Equipo de profesionales de medicina, terapia ocupacional, enfermería, fisioterapia y auxiliares de enfermería, así como otros profesionales.

Realización de talleres grupales e individualizados, actividades cognitivas y físicas. Excursiones, colaboración con colegios e instituciones, en las que participan los usuarios, formando parte activa de la comunidad.

Contenciones Cero.

150 plazas de resistencia asistida y 70 plazas de centros de día.

5. Propuestas de futuro.

El presente diagnóstico debe aportarnos una visión general de la cuestión pero sobre todo permitirnos reflexionar, de cara a implementar nuevas actuaciones de interés y valor para nuestra ciudadanía, entre la que no puede faltar el tejido empresarial.

Como hemos podido observar, la mayoría de nuestras empresas no posee planes de igualdad (80%), ni ha recibido información/formación a cerca de la legislación referente a la igualdad en el ámbito empresarial y sus implicaciones positivas (70%).

Más de la mitad de las empresas muestra tienen implantada la jornada partida (60%), más de un 80% no conocen si sus personas empleadas tienen dificultades para conciliar y sólo un 40% conoce los beneficios que la corresponsabilidad puede aportar a su productividad y clima laboral.

Pero si hay un dato que nos anima a continuar trabajando en materia de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, es que a pesar del desconocimiento general a cerca de la cuestión y la percepción elevada entre nuestro tejido empresarial de que esta es una cuestión como mínimo secundaria, es que un 70% manifiesta no tener interés en recibir asesoramiento en materia de igualdad y conciliación en el ámbito laboral.

Estos datos, deben movernos a realizar un esfuerzo mayor en materia de promoción y sensibilización en el ámbito empresarial sobre estas cuestiones, que si bien pueden parecer de menor interés pueden reportarle enormes beneficios, que de manera indirecta también repercuten en una mejora de la convivencia ciudadana y la igualdad social.

Por ello, seguiremos dando a conocer el servicio de asesoría de la Concejalía de Igualdad para el tejido empresarial de la zona, así como realizando trabajo en red y comunitario con el empresariado.

A fin de que puedan a través de actividades, encuentros, jornadas, entrevistas y visitas, conocer e implementar sin esfuerzo posibles mejoras internas que les favorezcan en sus objetivos, les den visibilidad desde su Responsabilidad Social Corporativa, mejoren su clima y cultura laboral y repercutan de manera favorable en sus plantillas y en el conjunto de la ciudadanía.

La apuesta empresarial por la conciliación y la corresponsabilidad es una apuesta de futuro, de adaptabilidad a las nuevas circunstancias, incluso cuando sean situaciones de crisis como la actual, en definitiva es una apuesta que favorece sus propios intereses a la par que construye una sociedad mejor.

Por último no queremos cerrar el presente diagnóstico sin agradecer a las empresas participantes su valiosa y desinteresada colaboración con esta Concejalía.

Velilla de San Antonio comprometida con la conciliación y la corresponsabilidad, como camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.



Comunidad de Madrid



Velilla de San Antonio
Igualdad



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"



35 años

Fundación Atenea