

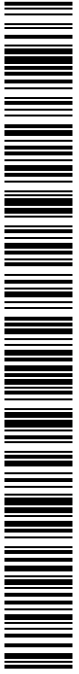
26.06.2023

“Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la Diputación Provincial de Soria”

Difusión del proyecto



A006766262061c03b507e7142060c284



COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>

Documento firmado por:

CLARA REQUES VAZQUEZ

Cargo:

Agente de igualdad

Fecha/hora:

28/06/2023 12:40



Instituto de las
MUJERES

1.- PRESENTACIÓN

La Diputación de Soria, comprometida con la igualdad de mujeres y hombres en su plantilla, ha asumido la responsabilidad de promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad entre ambos géneros. Este compromiso se enmarca en su I Plan de Igualdad de la plantilla.

En este sentido, la Diputación puso en marcha un proyecto en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito público. Este estudio se ha realizado con la ayuda económica de la FEMP y el Instituto de las Mujeres.

Durante el mes de mayo se realizó una encuesta para conocer la opinión de la plantilla sobre su nivel de satisfacción y sus necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad. A partir de esta encuesta, se ha generado una reflexión se proponen posibles medidas para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta:

- 1.- Según la información recogida, la encuesta ha sido respondida por 97 personas en total. De estas, el 70,10% son mujeres y el 29,90% hombres. Esta muestra representa alrededor del 20% de la plantilla total, aunque su representatividad puede considerarse relativa debido a que no abarca a la totalidad.
- 2.- La encuesta incluye a la plantilla con diferentes tipos de vinculación laboral, personal funcionario de carrera, interino, laboral y eventual.
- 3.- Las respuestas abarcan una variedad de departamentos y funciones dentro de la organización. Se observa que hay una mayor participación de personas de áreas como servicios sociales, secretaría general y arquitectura y urbanismo. Aunque también hay representación de otras áreas como desarrollo económico, intervención, informática, tesorería, cultura y deportes, cooperación local, vías provinciales, servicios generales, asistencia técnica municipios, centro de coordinación de bibliotecas, Residencia San José y Residencia Virgen de los Milagros.

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

Página 1 de 10

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |

A006766262061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>



Instituto de las
MUJERES

- 4.- En cuanto a la distribución por grupos de clasificación, las personas participantes están representadas de manera equilibrada en la mayoría de los grupos, excepto en el grupo E, donde la participación es prácticamente inexistente.
- 5.- En relación con la edad, se observa que la mayoría se encuentra en el rango de 46 a 55 años, seguido por aquellas mayores de 55 años.
- 6.- Según los resultados de la encuesta, la situación de convivencia más común entre las participantes es estar en pareja con descendencia, lo cual representa el 30,93% de los encuestados. Le sigue la situación de estar en pareja sin descendencia, que corresponde al 27,84%.
- 7.- En relación con la configuración de la jornada laboral, prácticamente la totalidad tiene una jornada a tiempo completo. Además, la mayoría trabaja en horario fijo de mañana, lo que implica una jornada continua. Sin embargo, un porcentaje menor de participantes trabaja los fines de semana, ya sea en sábado o domingo, y este grupo representa el 21,65% de las encuestadas.
- 8.- La mayoría de las personas participantes (74,23%) indica que el tiempo de desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo es inferior a la media. Esto implica que la mayoría de las personas encuestadas no dedican un tiempo significativo a desplazarse diariamente hacia su lugar de trabajo.
- 9.- La mayoría expresan su preferencia por trabajar en horarios matutinos de manera regular y constante.
- 10.- La mayoría han expresado un grado de satisfacción positivo en varios aspectos relacionados con su trabajo. En particular, en áreas como la jornada laboral, flexibilidad horaria, tiempo de descanso en la jornada, retribución salarial y posibilidades de promoción, la mayoría puntuaron por encima de 7 sobre 10. Estos resultados indican que, en general, que hay satisfacción con estos aspectos de su empleo.
- 11.- La mayoría de las personas que respondieron indicaron que no tienen menores de 12 años a su cargo. Sin embargo, entre aquellas que sí tienen menores a cargo, se observa un equilibrio en las franjas de edades de los menores. Esto significa que, aunque la mayoría no tiene menores de 12 años, aquellas que sí tienen están distribuidos de manera equilibrada en diferentes grupos de edad.
- 12.- Respecto a la percepción del impacto de la maternidad/paternidad en sus carreras profesionales, un número significativo de mujeres considera que la maternidad ha afectado su carrera profesional, hay un menor número de hombres que comparten esa opinión sobre ellos.
- 13.- Las personas que tienen menores a su cargo asumen diversas responsabilidades relacionadas con su cuidado y educación. Estas responsabilidades incluyen:

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

Página 2 de 10

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |



A006766262061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>



Instituto de las
MUJERES

- ❖ Llevar y recoger a menores del colegio: Las personas se encargan de asegurarse que lleguen al colegio a tiempo y los recogen al finalizar la jornada escolar.
- ❖ Asistir a reuniones de las AMPAS: Las personas participan en las reuniones organizadas por las AMPAS, que suelen abordar asuntos relacionados con la educación y el bienestar de menores.
- ❖ Asistir a reuniones de tutorías escolares: Las personas se reúnen para tutorías con para conocer su progreso académico y cualquier otra preocupación o necesidad que pueda surgir.
- ❖ Acompañan en actividades extraescolares: Las personas se encargan de acompañar a actividades extracurriculares, como clases de deportes, arte o música, brindándoles apoyo y supervisión.
- ❖ Repasar los deberes: En algunas ocasiones, las personas también se dedican a revisar y repasar los deberes escolares para asegurarse de que completen sus tareas.

- 14.- La mayoría de las personas no tienen responsabilidades de cuidado hacia personas dependientes.
- 15.- La mayoría realiza las tareas domésticas como cocinar, planchar y limpiar "casi siempre". Además, también indican que realizan las compras habituales de su casa "casi siempre". Estos resultados sugieren que las personas encuestadas asumen la responsabilidad de llevar a cabo estas tareas en el hogar de manera frecuente.
- 16.- La mayoría no encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades familiares, responde el 65,98%. Y quienes la tiene indican las siguientes: elección disfrute vacacional, falta de tiempo a las tareas del hogar, compaginar turnos con pareja y menores, falta de flexibilidad en el horario laboral. turnos de trabajo incompatibles con la conciliación.
- 17.- Preguntadas por el reparto de forma equilibrada de su tiempo y sus necesidades personales, familiares y laborales, el 47,42% considera que sí lo equilibra. Y la mayoría lo reparte en primer lugar el tiempo de trabajo, en segundo lugar las tareas domésticas, en tercer lugar, cuidados de personas descendientes, y dependientes, tiempo personal y en el último lugar atención al resto de la familia.
- 18.- En cuanto a la corresponsabilidad en el tema de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, se observa un equilibrio en su proporción entre aquellos que las reparten de manera equilibrada con su pareja y aquellas que asumen todas las responsabilidades. Sin embargo, es importante destacar que todas las personas que respondieron que asumen todas las responsabilidades son mujeres. Esto indica que aún existe una brecha de género en la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y familiares.
- 19.- Entre los problemas reconocidos por las personas encuestadas, se mencionan dificultades para realizar actividades formativas debido a las responsabilidades personales y familiares. Asimismo, tienen dificultades para realizar otras actividades relacionadas con el ocio y los deportes debido al alto número de horas que pasan en

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |

A0067662061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>



Instituto de las
MUJERES

el trabajo. Además, se destaca la falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo como un obstáculo para conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Estos problemas reflejan los desafíos que enfrentan las personas en la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

- 20.- Más de la mitad de las personas encuestadas afirman conocer la legislación en materia de conciliación. Sin embargo, también se observa que existe un porcentaje interesante de personas que no la conoce. Esto indica que aún hay un margen de mejora en la difusión y el conocimiento de las leyes y normativas relacionadas con la conciliación laboral y familiar. Es importante fomentar la información y la conciencia sobre estos derechos y garantías legales para promover un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral.
- 21.- Según los resultados de la encuesta, la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario no han tenido periodos de excedencia. Esto nos indica que la opción de tomar una excedencia, que es una situación en la que se suspende temporalmente el contrato de trabajo, no ha sido utilizada ampliamente.
- 22.- En cuanto a los permisos utilizados, se observa que el permiso más utilizado por las personas encuestadas ha sido el de enfermedad o fallecimiento, seguido del permiso por lactancia y el permiso para el cuidado de menores. Aquellas que no han hecho uso de estos permisos indican que no los han necesitado hasta el momento. Estos resultados nos indican que las situaciones de enfermedad, fallecimiento, lactancia y cuidado de menores son las que más han requerido ausencias o permisos en el ámbito laboral.
- 23.- En relación con las medidas de conciliación que las personas consideran aplicables y que les ayudarían a solucionar sus problemas de conciliación, se destacan varias opciones. Entre ellas se mencionan: horario flexible de entrada y salida, semana laboral comprimida, teletrabajo, bolsa de horas, distribución flexible de las vacaciones, ayudas económicas para el cuidado de hijos e hijas o dependientes, y salidas para emergencias. Estas medidas reflejan la necesidad de flexibilidad en el ámbito laboral para poder conciliar las responsabilidades familiares y personales con el trabajo.
- 24.- Se destaca el servicio de información de centros de personas mayores o discapacidad como una práctica conciliadora importante. Esto nos dice que las personas valoran tener acceso a información y recursos relacionados con el cuidado de familiares que requieren atención especial.
- 25.- Además, se mencionan otras prácticas conciliadoras, como las ayudas a la formación, seguro de accidente, ayudas para la enseñanza de hijos/as o familiares, ayudas para gastos en el área de salud, plan de jubilación, y convenios o acuerdos con guarderías, colegios y centros de mayores. Estas medidas muestran la

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

Página 4 de 10

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |

A006766262061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>



Instituto de las
MUJERES

importancia de contar con apoyos y beneficios adicionales que faciliten la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades personales y familiares.

- 26.- En cuanto a la gestión de los asuntos laborales, se observa que una gran parte de las personas encuestadas comenta los asuntos del trabajo con su familia y amistades. Además, una parte significativa menciona que cuando terminan su jornada laboral, desconectan del trabajo. También es destacable el número de personas que a veces se quedan algunas horas más en el trabajo para evitar llevarse trabajo a casa. Estos datos reflejan distintas estrategias empleadas por los encuestados para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, así como para compartir y gestionar las responsabilidades laborales con su entorno cercano.
- 27.- Según las respuestas de la encuesta, se percibe que las medidas de conciliación que aplican las organizaciones tienen varios impactos positivos. Estos impactos incluyen:
 - ❖ Aumento de la motivación y satisfacción de la plantilla: Las medidas de conciliación contribuyen a que las plantilla se sientan valoradas y apoyadas, lo que a su vez puede aumentar su motivación y satisfacción en el trabajo.
 - ❖ Fidelización y compromiso del personal: Al ofrecer medidas de conciliación, las organizaciones pueden fortalecer el vínculo con su personal, lo que conduce a una mayor fidelización y compromiso hacia la empresa.
 - ❖ Refuerzo de la imagen en la sociedad: Las organizaciones que promueven y aplican medidas de conciliación transmiten una imagen positiva y responsable ante la sociedad, lo que puede generar una percepción favorable entre los clientes, proveedores y la comunidad en general.
 - ❖ Facilitación de la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional: Las medidas de conciliación permiten equilibrar sus responsabilidades personales y familiares con su desarrollo profesional, lo que contribuye a crear igualdad de oportunidades para todas las personas.
 - ❖ No obligación de elegir entre carrera profesional y vida personal: Al ofrecer medidas de conciliación, las organizaciones ayudan a evitar tener que elegir entre su carrera y su vida personal, lo que promueve un equilibrio saludable entre ambos aspectos.
 - ❖ Mejora de la calidad de vida y reducción del estrés: Las medidas de conciliación tienen un impacto positivo en la calidad de vida al facilitarles la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades personales, lo que a su vez reduce el estrés relacionado con el desequilibrio entre ambos ámbitos.
 - ❖ Aprovechamiento del potencial de todas las personas: Las medidas de conciliación permiten a todas las personas, independientemente de su situación personal, contribuir y desarrollar su potencial en el ámbito laboral.

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |



A006766262061c03b507e7142060c284



Instituto de las
MUJERES

❖ **Atracción de nuevas incorporaciones:** Las organizaciones que ofrecen medidas de conciliación atractivas pueden destacarse como empleadores deseables y atraer a nuevos talentos al facilitar un entorno de trabajo equilibrado y favorable.

➤ **28.-** Se señala la necesidad de redistribuir el trabajo entre los y las compañeros/as cuando alguien está de permiso o excedencia, ya que esto puede generar conflictos si no se gestiona adecuadamente. Asimismo, se destaca la importancia de invertir en formación para facilitar la adaptación e incorporación de la persona que sustituye a aquella que toma el permiso, garantizando una transición fluida y eficiente en el puesto de trabajo.

3.- CONCLUSIONES

Podemos extraer las siguientes conclusiones:

➤ **1.- Representatividad relativa:** Aunque la encuesta fue contestada por un número significativo de personas (97), es importante tener en cuenta que esta muestra puede no ser totalmente representativa de la plantilla en su totalidad. No obstante, los datos recopilados brindan una visión general de las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la conciliación laboral y personal.

➤ **2.- Participación equilibrada en áreas y grupos de clasificación:** Se observa una participación equilibrada en áreas como servicios sociales, secretaría general y arquitectura y urbanismo. Sin embargo, es importante abordar la falta de participación prácticamente inexistente del grupo E, lo cual puede indicar la necesidad de fomentar una mayor inclusión y participación de este grupo en futuras encuestas.

➤ **3.- Importancia de la conciliación en la vida laboral y personal:** Los datos reflejan que la conciliación laboral y personal es un aspecto relevante para los empleados encuestados. Se destaca la preferencia por horarios fijos de mañana, el deseo de flexibilidad horaria y la importancia de aspectos como el tiempo de descanso, la retribución salarial y las oportunidades de promoción, que recibieron puntuaciones superiores a 7 sobre 10 en términos de satisfacción.

➤ **4.- Responsabilidades familiares y laborales:** Se evidencia que las personas encuestadas especialmente aquellas con menores a cargo, asumen diversas

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |



A0067662061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>



Instituto de las
MUJERES

responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos, como acompañarlos a actividades, asistir a reuniones escolares y ayudar con los deberes. También se destaca la presencia de personas sin dependientes a cargo y el equilibrio entre aquellos que se encargan y los que no se encargan de estas responsabilidades.

- 5.- Dificultades y necesidades de conciliación: Se identifican dificultades en la conciliación, como la falta de tiempo para tareas domésticas y actividades relacionadas con el ocio y los deportes, así como la falta de flexibilidad en los horarios laborales. Las medidas de conciliación consideradas más aplicables incluyen horarios flexibles, teletrabajo, distribución flexible de las vacaciones y ayudas económicas para el cuidado de hijos o dependientes.
- 6.- Impactos positivos de las medidas de conciliación: Las personas que han participado reconocen los beneficios de las medidas de conciliación, ya que se identifica que estas medidas aumentan la motivación y satisfacción de la plantilla, fomentan la fidelización y el compromiso del personal, refuerzan la imagen de la organización, facilitan la igualdad de oportunidades y mejoran la calidad de vida, entre otros aspectos.
- 7.- Necesidad de redistribución del trabajo y formación: Se destaca la importancia de redistribuir el trabajo entre compañeros/as cuando alguien está de permiso o excedencia para evitar conflictos y garantizar un flujo de trabajo adecuado. Además, se reconoce la necesidad de invertir en formación para facilitar la adaptación e incorporación de las personas que sustituyen a aquellas que toman permisos.

En general, estos datos reflejan la importancia de la conciliación laboral y personal en el bienestar de las personas de la plantilla y resaltan la necesidad de implementar medidas que promuevan un equilibrio adecuado entre ambos ámbitos.

4.- MEDIDAS PROPUESTAS

Algunas medidas de conciliación que podrían implementarse:

ÁMBITO JORNADA LABORAL

1.- Horarios flexibles: favorecer tener cierta flexibilidad a la plantilla en su horario de entrada y salida, siempre y cuando cumplan con sus horas de trabajo requeridas.

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

Página 7 de 10



A006766262061 c03b507 e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |



Instituto de las
MUJERES

2.- Semana laboral comprimida: Ofrecer la opción de trabajar la misma cantidad de horas en menos días, por ejemplo, comprimiendo la semana de trabajo.

ÁMBITO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.- Teletrabajo: Facilitar la posibilidad de trabajar desde casa o desde otro lugar fuera de la oficina, utilizando herramientas de comunicación y colaboración en línea.

ÁMBITO TIEMPO DE TRABAJO

4.- Bolsa de horas: Permitir acumular horas extras trabajadas para utilizarlas como tiempo libre en momentos que lo necesiten.

5.- Distribución flexible de las vacaciones: Brindar flexibilidad en la planificación de las vacaciones, permitiendo tomar días libres según sus necesidades personales y familiares.

6.- Horarios flexibles postmaternidad: Permitir horarios de trabajo flexibles para las mujeres que regresan al trabajo después de la licencia de maternidad, lo que les brinda la oportunidad de equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.

ÁMBITO BENEFICIOS SOCIALES Y SERVICIOS DE APOYO

7.- Apoyo económico para el cuidado de hijos y dependientes: Apoya económicamente de manera adicional para ayudar a cubrir los gastos relacionados con el cuidado de sus hijos y dependientes.

8.- Convenios con centros de cuidado infantil y servicios para personas mayores: Establecer acuerdos o convenios con guarderías, colegios y centros de cuidado de personas mayores para facilitar el acceso de los empleados a estos servicios.

ÁMBITO FORMACIÓN

9.- Programas de formación y desarrollo personal: Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo personal, teniendo en cuenta sus responsabilidades personales y familiares.

10.- Programas de capacitación en habilidades blandas: Ofrecer programas de capacitación en habilidades blandas, como la gestión del tiempo, la resiliencia y la comunicación efectiva, que ayuden a equilibrar de manera más efectiva sus responsabilidades personales y laborales.

ÁMBITO SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

11.- Comunicación y apoyo: Fomentar un ambiente de comunicación abierta y apoyo entre las personas empleadas, para que puedan compartir experiencias y buscar soluciones conjuntas a los desafíos de conciliación.

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria



A0067662061c03b507e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |



Instituto de las
MUJERES

12.- Sensibilización y promoción de la conciliación: Realizar campañas de sensibilización y promoción interna para destacar la importancia de la conciliación y los beneficios que aporta tanto a los empleados como a la organización.

ÁMBITO RETRIBUTIVO

13.- Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo o funciones similares, eliminando cualquier brecha salarial existente.

ÁMBITO TURNOS DE TRABAJO Y FESTIVO. PUESTOS SINGULARES

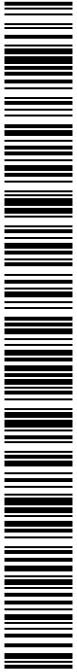
14.- Políticas de flexibilidad laboral: Establecer políticas que permitan a la plantilla con una configuración de la jornada por turno y trabajo en días festivos solicitar cambios o intercambios de turnos cuando sea necesario, siempre que se cumplan los requisitos operativos y se mantenga la cobertura necesaria.

15.- Proporcionar servicios o recursos que apoyen en el cuidado durante los horarios de trabajo.

16.- Comunicación y participación: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre las personas que tienen configuradas jornadas laborales a turno y en días festivos y la dirección, para que puedan expresar sus necesidades y preocupaciones en relación con la conciliación laboral y personal. Además, involucrarlas en la toma de decisiones y en el diseño de políticas relacionadas con los turnos y la conciliación.

Mapa de medidas de conciliación y acciones para la corresponsabilidad en ámbito público para la
Diputación Provincial de Soria

Página 9 de 10



A006766262061 c03b507 e7142060c284

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en <https://portaltramitador.dipsoria.es/validacion/Doc?entidad=SORIA>

| | | |
|------------------------|--------------------|------------------|
| Documento firmado por: | Cargo: | Fecha/hora: |
| CLARA REQUES VAZQUEZ | Agente de igualdad | 28/06/2023 12:40 |