



**guía sobre conciliación
de la vida laboral, familiar
y personal**

EDITA: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Elaborado por Psicas S.L.

Creatividad y Diseño: Nitamure Creativos S.L.

Imprime: Gráficas La Paz de Torredonjimeno S.L.

ISBN: 978-84-691-7896-6

Depósito Legal: J-651-2008

presentación - 3

introducción - 5

guía central - 7

- ① ¿qué es conciliación? ¿y corresponsabilidad? - 9
- ② diferentes vidas en diferentes espacios - 11
- ③ ¿en qué nos ayuda la ley a conciliar? - 14
- ④ hablemos de conciliación y corresponsabilidad - 30
- ⑤ cómo comprobar si conciliamos y somos corresponsables - 37
- ⑥ ¿qué recursos existen para que yo pueda conciliar? - 39
- ⑦ mis fórmulas para conciliar y ser corresponsable - 50
- ⑧ anexos - 53

para personas trabajadoras - 67

- ① introducción - 69
- ② aspectos importantes a tener en cuenta - 71
- ③ y tú ¿concilias? - 74
- ④ catálogo europeo en materia de corresponsabilidad - 78
- ⑤ argumentos a favor de la conciliación - 80
- ⑥ pero, ¿cómo lo hago? - 82
- ⑦ algunos ejemplos... - 87

para empresariado y sindicatos - 89

- ① introducción - 91
- ② la sensibilización de las empresas frente a la conciliación - 92
- ③ los beneficios de conciliar - 94
- ④ ¿qué medidas de conciliación puedo aplicar en mi empresa? - 99
- ⑤ conciliación y planes de igualdad - 103
- ⑥ el decálogo europeo para las empresas en materia de conciliación - 109
- ⑦ las buenas prácticas de conciliación en la empresa - 112





El logro de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario del Gobierno Andaluz y para alcanzarla resulta fundamental, entre otros asuntos, fomentar e impulsar medidas que faciliten el desarrollo de una vida laboral, familiar y personal más satisfactoria.

En esta línea, desde el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Organismo adscrito a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, hemos realizado esta Guía sobre Conciliación y Corresponsabilidad, en la que encontraréis información práctica y útil de cómo compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares y disfrutar así de vida personal. Igualmente, la Guía contiene información detallada sobre los recursos, derechos y avances que establece la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad.

En este sentido, mi compromiso, como directora del IAM, está en concretar en el día a día de todas las mujeres andaluzas, y de la sociedad en su conjunto, los derechos que nos garantiza la reciente **Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, Promoción de Igualdad de Género en Andalucía**, que dedica un capítulo a la conciliación, y ampliar el permiso de paternidad que establece la **Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

A este reto de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartamos tiempos, espacios y responsabilidades en nuestra vida laboral, familiar y personal, quiere contribuir esta publicación que nace con la clara intención de acelerar ese camino hacia una Igualdad real entre mujeres y hombres, hoy por hoy, ya afortunadamente imparables.

Soledad Pérez Rodríguez

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer





Tienes en tus manos una **Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**. Nuestro objetivo, ha sido explicar de una forma clara y sencilla los conceptos básicos relacionados con este tema, que sea práctica, que aclare ideas, y resuelva situaciones concretas.

Se compone de tres partes:

- **Una guía central, con conceptos e información general.**
- **Una guía específica para trabajadores y trabajadoras.**
- **Una guía para agentes económicos y sindicatos.**

Cada una de ellas se compone de varios apartados que van desde lo más general hasta lo más concreto, con recursos, sugerencias, direcciones, teléfonos y páginas de internet que pueden resultar de tu interés. Hemos intentado que, cualquiera que sea tu situación, encuentres aplicaciones útiles en una de las guías, en las que hallarás, por ejemplo, aspectos prácticos de la ley, los recursos que ofrece la Junta de Andalucía o cómo realizar determinados trámites.

Esperamos que te sea útil, y que contribuya de alguna manera a hacer más fácil tu vida. ¿Tienes tiempo para echarle un vistazo? Porque aquí te explicamos como tenerlo,



1. ¿QUÉ ES CONCILIACIÓN? ¿Y CORRESPONSABILIDAD?

Cada vez es más frecuente que veamos en las noticias de nuestro país titulares como éste: “*Sólo 300.000 personas pueden conciliar trabajo con familia*” o “*La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es una gran inversión*”. Muchas son las preguntas que nos podemos realizar sobre este nuevo concepto que parece tan de moda, como por ejemplo, ¿qué es conciliar?, ¿Y a qué se refieren con vida familiar, laboral y personal?, ¿Nos afecta a los hombres, a las mujeres o a la ciudadanía en general?

Puede que el término, a priori, te suene extraño, pero seguro que te identificas rápidamente con las siguientes situaciones: “*he cambiado de piso y tengo que ir a notaría, pero el horario coincide con el de mi jornada de trabajo*” o, “*mi hija empieza en el Instituto, hay que entregar la matrícula en horario de mañana y tanto su madre como yo estamos en el trabajo*”.

Pues bien, conciliar la vida laboral, familiar y personal significa encontrar la mejor fórmula para compaginar, por ejemplo, tu horario de trabajo con los requerimientos de tu vida personal, -ir a la notaría en el primero de los ejemplos-, o tus responsabilidades familiares, - la matrícula de tu hija en el ejemplo siguiente-, con tu jornada laboral.

Porque circunstancias como éstas te las vas a encontrar tanto si...

- eres hombre o mujer,
- vives sola o solo,
- eres una persona casada, soltera, separada, divorciada, viuda,
- no tienes hijos ni hijas o tienes familia numerosa,
- trabajas fuera de casa
- eres ama o amo de casa,
- vives con tu padre o con tu madre, ...

Sea cual sea tu situación personal, el tema de la conciliación también va contigo. Porque en tu vida diaria necesitas tiempo para formación, trabajo, estudios..., pero también necesitas llevar a cabo otro tipo de tareas como limpiar, cocinar, hacer compras o atender a tus responsabilidades familiares.... y, además, es importante disponer de tiempo libre para el ocio.



Por eso, decimos que la vida de las personas tiene distintas facetas:

- la que tiene que ver con las relaciones afectivas (de familia, pareja,...), y con las tareas domésticas (vida familiar)
- la relacionada con el trabajo remunerado (vida laboral)
- y la que tiene que ver con el ocio, el tiempo libre y el desarrollo personal (vida personal)

Buscar un equilibrio entre todas estas facetas de la vida nos lleva a hablar del concepto de **conciliación**.

La conciliación, por tanto, es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre. Por eso hablamos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**.

¿Y la corresponsabilidad? ¿es lo mismo? cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación, así que dedicaremos un apartado para explicártelo mejor.

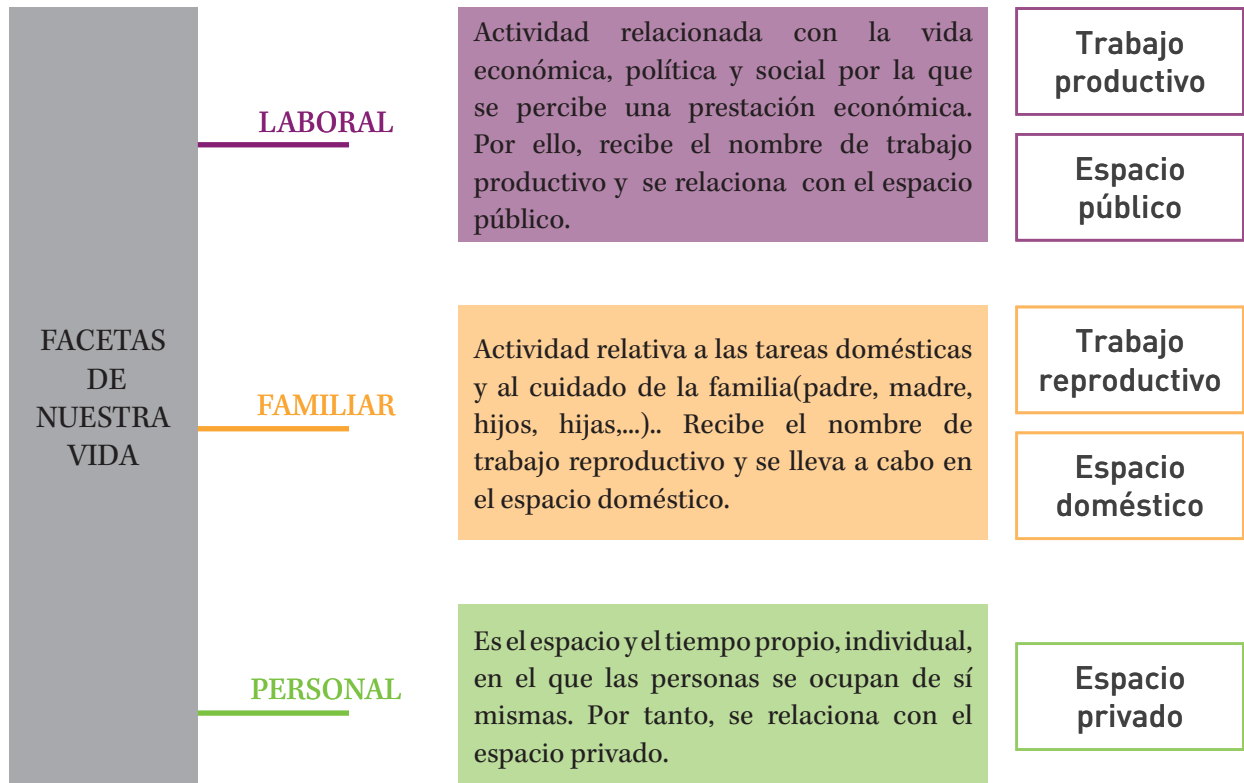
Además, a lo largo de esta guía no sólo aprenderás algunos conceptos relacionados con el tema, sino también encontrarás, las novedades que introduce la reciente **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** en materia de conciliación. Pero en Andalucía también tenemos una ley posterior a la estatal y que es la **Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía** que facilita la conciliación a los andaluces y andaluzas.

Podrás saber de qué recursos dispones, dónde ir como ciudadana o ciudadano a informarte de los servicios que existen en tu ciudad, y las ayudas públicas que puedes solicitar.



2. DIFERENTES VIDAS EN DIFERENTES ESPACIOS

Tal y como hemos visto en el apartado anterior, la conciliación implica equilibrar las distintas facetas de nuestra vida: laboral, familiar y personal. En éstas se realizan trabajos diferentes, en espacios también diferentes. A continuación te lo explicamos con mayor detalle:



En el **espacio público**, el relacionado con la vida laboral, social, política y económica, es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.



El **trabajo reproductivo**, en el que se incluye el trabajo doméstico, el cuidado de las personas, la educación y el afecto, se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres. Se considera como algo “natural” de ellas. Es un trabajo muy importante, ya que cubre las necesidades básicas de todas las personas y **es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres**. Es fundamental para que la sociedad funcione pero está poco valorado. Se realiza de forma gratuita, y no está considerado como un “trabajo real”. Es el trabajo propio del espacio doméstico.

En el **espacio privado** tiene lugar todo lo relacionado con el ocio, la formación, las aficiones, el autocuidado, la relación con amistades... En el caso de las mujeres tiende a confundirse con el espacio doméstico.

Como habrás podido comprobar, el **espacio público** y el **doméstico** están relacionados con la realización de tareas que la sociedad ha establecido como propias de hombres y mujeres.

POR EJEMPLO...

- Piensa en una fábrica de coches.
¿Qué imagen se te viene a la cabeza?
- Ahora piensa en alguien limpiando el polvo y el cuarto de baño de una casa.

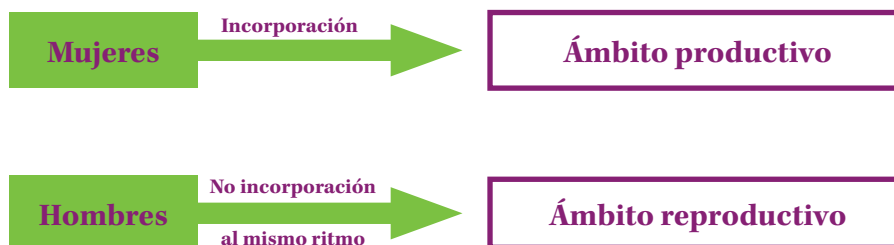
El trabajo desarrollado tanto en la fábrica como en la casa son imprescindibles, sin embargo el primero ha sido adjudicado a los hombres (trabajo productivo) mientras que se le ha asignado el segundo a las mujeres (trabajo reproductivo), dándoles además diferente valor.

¿Sabes qué nombre recibe esta división de tareas en función del sexo?

Se conoce con el nombre de **División sexual del trabajo** y hace referencia al hecho de que las mujeres han sido las que normalmente se han dedicado al cuidado y educación de hijos e hijas y de las tareas domésticas, mientras que los hombres se han dedicado a tareas productivas que están remuneradas económicamente.



Pero esto es lo tradicional, y es cierto, que las mujeres en los últimos años se han incorporado al mercado laboral, es decir, tienen un trabajo remunerado o trabajo productivo por lo que han entrado en el espacio público. En cambio no ha ocurrido lo contrario. Los hombres no se han introducido del mismo modo en el espacio doméstico, no lo han hecho en la misma medida.



El que las mujeres se hayan incorporado al espacio público no quiere decir que hayan salido del espacio doméstico, sino que se han visto obligadas a seguir con las responsabilidades domésticas y el cuidado de las personas dependientes. Pero esta tarea es también responsabilidad de los hombres, el trabajo que se realiza en el espacio doméstico es obligación de todos y todas. Al acceder ellos al espacio privado, existe así un equilibrio, una incorporación paralela de hombres y mujeres en los espacios que tradicionalmente ha ocupado el otro sexo. Las mujeres tienen un empleo y a la vez los hombres participan en las labores domésticas.

DEBES SABER QUE....



Las mujeres andaluzas dedican 3 horas y 22 minutos más que los hombres a las tareas del hogar y la familia. Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. Encuesta de Empleo del Tiempo en Andalucía 2002-2003 (Distribución de actividades en un día promedio según sexo).

Puedes encontrar información más detallada en la página web:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/eet/>



3. ¿EN QUÉ NOS AYUDA LA LEY A CONCILIAR?

Hay quien piensa que todo esto de lo que hemos hablado es un problema de las mujeres y que son ellas las que tienen que solucionarlo. Pero ¿no representan la mitad de la población? ¿no reconoce la Constitución Española el derecho al trabajo de todo el pueblo español?

Por eso conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es uno de los retos a los que se enfrenta la sociedad, y hacer que ésta sea real y efectiva es lo que promueve la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. La finalidad de esta ley es alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres. Y lo promueve en todos los ámbitos de la vida política, laboral, civil, económica, social, cultural y artística. Sus principales medidas se refieren al empleo y conciliación, a la protección de la maternidad y la creación de un **permiso de paternidad** intransferible.

Y del mismo modo, la **Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, asume el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, en la que hay un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En la **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de **Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** (Ley de Dependencia), encontrarás algunas medidas y prestaciones económicas de las que te puedes beneficiar si tienes familiares en situación de dependencia. Las encontrarás detalladas en el capítulo 6 “¿Qué recursos existen para que yo pueda conciliar?”

Al final de la guía, en los anexos, tienes reseñada toda la normativa en materia de conciliación tanto europea como estatal y autonómica.

En la ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que hemos nombrado antes, se han ampliado los derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Veamos



cuáles eran estos derechos antes de la ley y cuáles han sido los cambios. A continuación encontrarás un cuadro que lo resume:

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD

SITUACIÓN PROTEGIDA: MATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	<p>16 semanas de permiso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.</p> <p>Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.</p>	Se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.
DISFRUTE POR EL PADRE	Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de las 6 primeras semanas.	El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre , aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable.	Se mantiene igual.
PARTOS PREMATUROS	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas)	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.



La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas **si fallece la hija o hijo**.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

<p>REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN</p>	<p>Se exigen 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras.</p>	<p>Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna. • Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral. • Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral.
<p>SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.</p>
<p>PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</p>	<p>Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.</p>	<p>Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.</p>
<p>RECONOCIMIENTO DE PERÍODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.</p>



En el caso de estar cobrando prestación por desempleo y dar a luz, la prestación por desempleo se suspende y se pasa a percibir la maternidad en la cuantía que le corresponda. Cuando se termine la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quede por percibir y en la misma cuantía que le correspondía cuando se suspendió. Además, el periodo de maternidad o paternidad que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

SITUACIÓN PROTEGIDA: PATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	2 días.	13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador.
DISFRUTE POR LA MADRE	No se reconoce	No es posible. Es un permiso exclusivo de los hombres, si no se disfruta se pierde.
REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	No se reconoce	Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
DESTINATARIOS DEL PERMISO	No se reconoce	Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS.
FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO	No se reconoce	El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.



Puede disfrutar del permiso por paternidad, en el supuesto de parto, el otro progenitor o progenitora (en el caso de pareja homosexual). En los casos de adopción o acogimiento, le corresponde sólo a uno de los progenitores o progenitoras, a su elección.

En el caso de que el padre esté de vacaciones, y nazca su hijo o hija: el llamado “permiso de paternidad” está compuesto por dos días de permiso y trece días de suspensión de contrato, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Los dos días de permiso para ausentarse del trabajo no se disfrutarán cuando coincida que la persona trabajadora esté disfrutando del período de vacaciones. Los restantes trece días ininterrumpidos de suspensión, y los demás días que correspondan por parto, adopción o acogimiento múltiples podrán disfrutarse:

- Desde la finalización del permiso por nacimiento de la hija o el hijo, previsto en la Ley o en el Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, es decir, dentro de las dieciséis semanas de permiso por maternidad.
- O inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad. Cuando la madre no trabaja y el nacimiento se produce estando el otro progenitor disfrutando de su permiso por vacaciones, la Ley no se pronuncia específicamente acerca de la posibilidad de disfrutar el permiso de paternidad en fecha distinta.

Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.



SITUACIÓN PROTEGIDA: LACTANCIA

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	No se reconoce.	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.	Se mantiene igual.
ACUMULACIÓN	No se reconoce, salvo por Convenio Colectivo.	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de $\frac{1}{2}$ hora c/u, o una reducción en $\frac{1}{2}$ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma.	Se mantiene igual.
PARTOS MÚLTIPLES	No se reconoce.	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.

Se reconoce la situación de **riesgo durante la lactancia natural** de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.



Esta situación puede dar lugar al **cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo** o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.

Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una **prestación económica**, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.

Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.

El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

SITUACIÓN PROTEGIDA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD
ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	No se reconoce.	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la Negociación Colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.



<p>PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA</p>	<p>15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días.</p>	<p>Se mantienen los mismos permisos en su duración, y se contempla una nueva situación, la “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario” de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p>
<p>VACACIONES</p>	<p>Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la Negociación Colectiva reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa.</p>	<p>Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.</p>
<p>REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL</p>	<p>Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. • Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.



<p>EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS.</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. • Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
<p>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
<p>EXCEDENCIA VOLUNTARIA</p>	<p>Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años.</p>	<p>Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años (la ley no recoge el tipo de contrato específico)</p>



SITUACIÓN PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
<p>NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS</p>	<p>Será nula la decisión extintiva del empresariado de trabajadores/as durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento.</p>	<p>Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</p>
<p>NULIDAD DEL DESPIDO</p>	<p>Será nulo el despido de trabajadores y trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento.</p>	<p>Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</p>
<p>DESPIDO DISCIPLINARIO</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p>



TUTELA JUDICIAL	No se reconoce.	Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
INDEMNIZACIONES	No se reconoce.	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

SITUACIÓN PROTEGIDA: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	No se reconoce.	Se establece como nuevo supuesto el “ deber de negociar ” medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



<p>CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS</p>	<p>A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.</p>	<p>Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores de la siguiente forma:</p> <p>a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.</p> <p>b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”</p>
<p>DERECHOS</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a que los órganos de representación de los trabajadores reciban, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.</p>
<p>DEBERES</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.</p>



En la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, en el artículo 27 sobre Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, dice que:

1. La Administración de la **Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.
2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Hasta ahora, has visto las novedades que introduce la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la que, como habrás podido comprobar, se dan muchas mejoras en el ámbito laboral para trabajadores y trabajadoras.

Si vas a tener un bebé...¿sabrías qué trámites tienes que seguir para pedir la **prestación por maternidad**?

- un informe de maternidad que recibes al alta hospitalaria y que entregarás en tu empresa para que lo rellenen debidamente.
- tu DNI , documentación relativa a la cotización y en caso de:



- **parto natural**, el libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hija en el Registro Civil y en el caso de opción a favor del otro progenitor o progenitora, cumplimentar la “Opción de la prestación de maternidad a favor del otro progenitor”
- **adopción o acogimiento**, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, en su caso, libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o la hija en el Registro Civil, y en el caso de que ambos trabajen, deberán cumplimentar el apartado “Opción de la prestación de maternidad por adopción o acogimiento en favor del otro progenitor” (en caso de adopción internacional esta documentación varía).
- la solicitud de maternidad, adopción o acogimiento, la puedes descargar e imprimir de la página de la Seguridad Social:

<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/098178.pdf>

 o solicitarlo en cualquiera de sus Tesorerías.
- entregar toda esta documentación en la Tesorería del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Y en el que caso de que fueras a ser padre ¿sabrías qué gestiones debes hacer para pedir la prestación por paternidad? Necesitas:

- el modelo de solicitud correspondiente, que puedes descargar e imprimir de la página de la Seguridad Social

<http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/098168.pdf>

 o solicitarlo en cualquiera de sus Tesorerías.
- tu DNI , documentación relativa a la cotización.
- el libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o la hija en el Registro Civil
- presentar la documentación en cualquiera de las Tesorerías del Instituto Nacional de la Seguridad Social.



Puedes encontrar toda la información sobre los documentos necesarios para tramitar estas prestaciones y los impresos a rellenar en la página de la Seguridad Social:

http://www.seg-social.es/Internet_1/TramitesyGestiones/index.htm

Dentro de las ayudas a la familia impulsadas por el Gobierno hay una deducción en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de 100 euros mensuales, 1200 euros al año, para todas las madres que trabajen fuera del hogar y tengan hijas o hijos menores de 3 años. Para beneficiarse de la deducción, la Agencia Tributaria ofrece dos sistemas alternativos:

- Incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F.
- de forma anticipada cobrando cada mes, en el que se cumplan los requisitos, 100 euros por hijo/a, a través de transferencia bancaria. Quienes deseen acogerse a este sistema de pago deben solicitarlo presentando el modelo 140, en las oficinas de la Agencia Tributaria, por correo, a través de Internet o llamando al Centro de Atención Telefónica de Gestión Tributaria 901 200 345. Cualquiera que sea el medio elegido, deberán comunicarse los datos identificativos de la solicitante e hijos/as, el régimen y número de afiliación a la Seguridad Social o Mutualidad en el que figure de alta y la cuenta corriente (20 dígitos) en la que se desea recibir el ingreso. El modelo 140 estará disponible en todas las oficinas de la Agencia Tributaria, en los Registros Civiles y en www.agenciatributaria.es.

Existe además una prestación económica para todas las familias españolas de 2.500 euros por nacimiento o adopción. Es el llamado **cheque-bebé**.

¿Qué es exactamente?:

- Es una ayuda de 2.500 € que cobra la madre que ha tenido o adoptado un hijo o hija desde el 1 de julio de 2007.
- En caso de fallecer la madre, el padre será el beneficiario.



- Hay que tener la nacionalidad española o haber residido en España durante al menos dos años antes del nacimiento del hijo o la hija o su adopción.
- La prestación se incrementará hasta los 3.500 euros en los casos de familia numerosa, monoparental o cuando la madre o el hijo o la hija tengan una discapacidad igual o superior al 65%
- El cobro se realizará a través de una deducción en la cuota del IRPF. Se puede cobrar como un pago único de forma anticipada.



DEBES SABER QUE....

Desde la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Seguridad Social reconoció en el primer semestre de 2008 un total de 139.483 prestaciones por paternidad en toda España. En Andalucía 22.661 padres se acogieron a este permiso (la segunda Comunidad Autónoma con más permisos de paternidad solicitados).



4. HABLEMOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

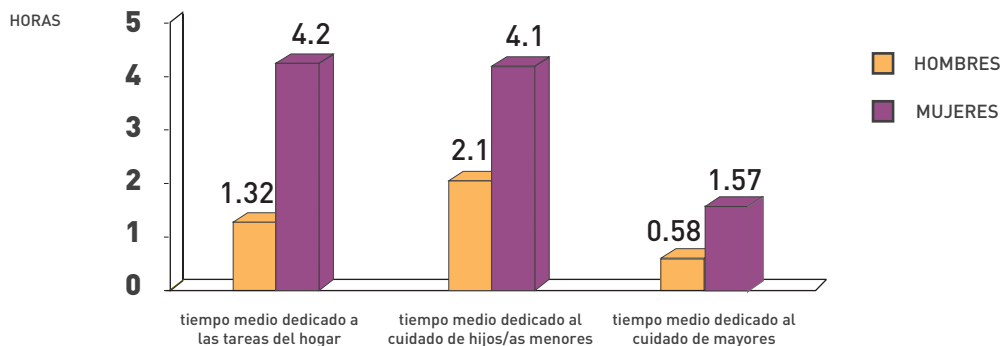
Recordemos algunos aspectos que hemos tratado:

Tradicionalmente, el trabajo doméstico y del cuidado era considerado algo propio de las mujeres, mientras que los hombres eran los que tenían un trabajo remunerado. Con el tiempo, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, cosa que no ha ocurrido en la misma medida con los hombres en el espacio doméstico. Y eso nos llevaba a hablar de la necesidad de repartir las tareas domésticas y el cuidado de familiares dependientes dentro del entorno familiar.

Respecto al tiempo que dedican los hombres a la realización de las **tareas domésticas**, existe un estudio sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral (Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Mayo 2005) en el que se manifiesta que ellos dedican menos tiempo que las mujeres a las tareas del hogar y al cuidado de otras personas (descendencia, personas mayores...).

A continuación extraemos algunos datos de este estudio que pueden resultar interesantes:

¿ CUÁNTO TIEMPO DEDICAN LOS HOMBRES Y LAS MUJERES A REALIZAR TAREAS DOMÉSTICAS?¹



1. GPI Consultores, Estudio sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Mayo 2005



Como se puede apreciar en la gráfica, los hombres dedican a las tareas domésticas por término medio 1 hora y 32 minutos, mientras que las mujeres dedican 4 horas y 2 minutos (2 horas y media más que ellos).

Si nos centramos en el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas menores, podemos observar que se trata de una diferencia importante, aunque es menor que la evidenciada en la dedicación a tareas domésticas. De esto se deduce que en el cuidado de hijos e hijas hay una mayor implicación de los hombres que en el ámbito de las tareas del hogar.

Respecto al cuidado de personas mayores, y tal y como se aprecia en el gráfico anterior, las mujeres dedican 1 hora y 57 minutos, mientras que el tiempo dedicado por los hombres es de 58 minutos. Nuevamente, se puede comprobar que esta diferencia de tiempo es menor que la que se manifiesta en la realización de las tareas domésticas, y mayor diferencia respecto a la atención de hijos e hijas menores.

Las mujeres están, por tanto, presentes en los dos ámbitos, el productivo (espacio público) y el reproductivo (espacio doméstico), viéndose obligadas, en la mayoría de los casos a tener una **dobles jornada o doble presencia**:

Hay un trabajo doméstico que no se ve, no se cuenta (lavar, planchar, cocinar, cuidar de hijos e hijas y personas dependientes...) que siempre ha sido realizado por las mujeres. Además muchas de ellas tienen un trabajo remunerado fuera del hogar, por lo que se han visto obligadas a compaginar los dos tipos de trabajos.

Esto ocurre, por ejemplo, cuando una mujer al salir de su trabajo, tiene que pasar a recoger a su hijo o hija al colegio y de camino comprar el pan, preparar la comida al llegar a casa, recoger la cocina mientras hace la colada, tender la ropa ... y un sin fin de actividades que se le van acumulando a lo largo del día.

31

A esto es lo que se le conoce como **DOBLE JORNADA O DOBLE PRESENCIA**.

Es la causa fundamental de la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres y que tiene efectos en su salud y en su calidad de vida.



Si hacemos un análisis del **uso de los tiempos** por parte de hombres y mujeres, podemos encontrar notables diferencias al respecto entre unas y otros:

El tiempo de las mujeres es **continuo**, no tiene horario, y se repiten los días y las horas. Un ejemplo claro de ello es la realización de las tareas domésticas que no tienen horario ni tiempo definido. En cambio el de los hombres es **discontinuo**, con horario, y los días festivos y laborales son diferentes, pues su jornada laboral tiene un horario determinado y los fines de semana suelen dedicarlo a otras actividades.

	Mujer	Hombre
TIEMPO	Continuo	Discontinuo

Las mujeres usan el tiempo en función del tiempo de los **demás**, es decir, primero tienen en cuenta las necesidades del resto de la familia y del hogar. Este es el caso de la mujer, por ejemplo, que después de duchar a su hija, prepararle la cena y acostarla, busca un hueco para sentarse en el sofá a ver la tele. Por eso el tiempo libre, de ocio es menor que el que tienen los hombres que le dan prioridad a su tiempo personal. Así podemos decir que los hombres tienen mayor tiempo para el **descanso** que las mujeres.

	Mujer	Hombre
TIEMPO	Para los y las demás	Para sí mismo

Como dijimos, el trabajo doméstico no se ve, no está valorado socialmente ni remunerado. Y como es un trabajo que no se paga, las estadísticas ni lo tienen en cuenta, por lo que no se le da el valor que verdaderamente tiene. Por eso las mujeres suelen **regalar** este tiempo que dedican a las tareas del



hogar. Este hecho, lógicamente no ocurre con el trabajo productivo (el del espacio público), que al ser remunerado, está mejor valorado.

	Mujer	Hombre
TIEMPO	No valorado ↓ Regalado	Valorado ↓ Remunerado

Por otra parte, los hombres diferencian en cada momento, el rol o papel en el que están: en el trabajo tienen uno laboral, en casa el familiar, y otro diferente con las amistades, de forma que son capaces de separarlos en cada momento. Por eso se dice que su tiempo es **secuencial**. Pero no ocurre así con las mujeres que **acumulan** todos sus roles o papeles en cada momento, y aunque estén en su tiempo libre o laboral siguen ejerciendo su papel familiar, por ejemplo es más frecuente ver a las mujeres volver con bolsas de la compra en la pasusa del desayuno del trabajo. Por tanto, se dice que las mujeres son capaces de hacer varias tareas a la vez, y los hombres las hacen de una en una.

Resumimos estas diferencias en los gráficos siguientes :

MUJERES

- CONTINUO
- PARA LOS DEMÁS
- NO VALORADO
- VARIAS TAREAS
- REGALADO
- MENOR DESCANSO
- MENOR OCIO
- ACUMULADO

HOMBRES

- DISCONTINUO
- PARA SÍ MISMO
- VALORADO
- UNA SÓLA TAREA
- REMUNERADO
- MAYOR DESCANSO
- MAYOR OCIO
- SECUENCIADO



Es cierto que los hombres se van incorporando a las tareas del hogar y cuidado de la familia, pero la mayoría de las veces desde una actitud de ayuda y no de corresponsabilidad. Así, no es extraño oír decir un hombre a una mujer: “¿Quieres que te tienda la ropa?”. Pero esta idea también se manifiesta en muchas mujeres cuando, por ejemplo, dicen: “Yo tengo mucha suerte, porque mi marido me ayuda con las cosas de la casa”, que en realidad quiere decir “yo soy la encargada de la casa, además de trabajar fuera de ella, y él me echa una mano recogiendo la ropa que se quita”.

La **corresponsabilidad o el reparto de responsabilidades** es la distribución equilibrada dentro del hogar de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de hombres y mujeres. Es compartir en igualdad no sólo las tareas domésticas sino también las responsabilidades familiares.

¿Cómo llegamos a este reparto?

Es necesaria una negociación entre los diferentes miembros de la familia según los intereses de cada uno. Es decir, quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades. Ahora bien, es importante que ese reparto se haga de forma **equitativa y justa**. A continuación exponemos algunas ideas al respecto:

- A la hora de repartir las tareas hay que tener en cuenta dos aspectos: por un lado, las actividades que nos gustan o motivan más y, por otra, las habilidades de cada persona para realizarlas. Por ejemplo: “A mí me encanta cocinar pero odio la plancha, yo me encargo de la comida y tú de la ropa”. También podemos pactar alternancias, por ejemplo, si a nadie le gusta planchar, pues “una semana tú y otra yo”. La idea es que no importa quién haga qué, sino que cada uno y cada una haga su parte.
- También hay que tener presente las responsabilidades laborales de cada cuál, ya que es obvio pensar que si una persona trabaja 8 horas diarias a turno partido, difícilmente podrá dedicarse a las tareas domésticas en la misma medida que su pareja que, por ejemplo, trabaja sólo 4 horas. Por tanto, lo idóneo es que cada persona colabore de manera proporcional al tiempo que disponga.



- Otro aspecto a tener en cuenta es que siempre podemos enseñar a hacer algo a la otra persona, bien porque lo hemos practicado más veces o porque tenemos más habilidad para ello. De esta manera evitamos los estereotipos sexistas en las tareas domésticas. Así, no caemos en la idea errónea de que los hombres poco tienen que enseñar a las mujeres en cuanto a las tareas del hogar, ya que colgar un cuadro, lavar el coche o llevarlo al taller son también actividades domésticas que pueden ser realizadas por las mujeres. Y lo mismo ocurre al contrario, hacer la colada es algo que también pueden hacer los hombres.

Lo único que hace falta para ello es un compromiso personal y respetar los otros compromisos.

Cuando hablamos de implicación, no sólo nos referimos a los hombres, sino a **todos los miembros de la unidad familiar**, que deben asumir las tareas domésticas y familiares como responsabilidad de todo el grupo. Hay que darle valor a estas tareas, reconocerlas y asumirlas por parte de todos y todas.

Como padre o madre debes aprender a delegar tareas y responsabilidades y es fundamental que tus hijos e hijas aprendan y asuman diversas responsabilidades relacionadas con las tareas domésticas. Con ello estarás fomentando la autonomía y autosuficiencia de tu hijo o hija. Todo esto implica una educación responsable o igualitaria. En este sentido, nos estamos refiriendo a la **coeducación** o **educación no sexista**, la cuál hace referencia al aprendizaje de capacidades, habilidades, valores, actitudes... que permitan, tanto a niños como a niñas, integrarse en la sociedad actual en igualdad de oportunidades. Ahora bien, la coeducación va más allá, abarca otros ámbitos, ya que se trata de una educación en igualdad de género en todos los aspectos de la vida.

Por tanto, es muy importante que tanto las familias como el profesorado transmitan la idea de que ciertas actitudes y valores tradicionalmente considerados como masculinos y femeninos pueden ser aceptados y asumidos por uno u otro sexo.

Todo lo que hemos comentado anteriormente debe hacerte pensar que es necesario un cambio de mentalidad de mujeres y hombres y una implicación directa de todos los miembros de la unidad familiar



ya que sin esta participación no existe un reparto equitativo de responsabilidades y tareas. Por ejemplo, si vas a una casa y ves que no se ha limpiado el polvo, ¿qué piensas? Automáticamente, se atribuye que esta tarea es propia de las mujeres, cuando en realidad puede ser que es el hombre u otro miembro de la familia el o la responsable de limpiarlo. A esto nos referimos con el cambio de mentalidad y con la implicación de todos los miembros de la familia.



DEBES SABER QUE....

Actualmente se han realizado diversas investigaciones sobre las experiencias y las mejores prácticas realizadas en Europa acerca de la corresponsabilidad. Un ejemplo es la existencia de proyectos que tienen como principal objetivo fomentar la participación de los hombres en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares.

En este sentido, en muchos de los ayuntamientos de nuestro país se están llevando a cabo programas basados en la idea de implicar a los hombres de forma directa en temas de igualdad a través de diversas campañas de sensibilización o seminarios de formación.



5. CÓMO COMPROBAR SI CONCILIAMOS Y SOMOS CORRESPONSABLES

Es importante que cada uno y cada una sepa si todo esto de la conciliación lo está llevando a la práctica en su día a día y, sobre todo, cómo puede medirlo para comparar con otras personas, con otros momentos de su vida o, simplemente para mejorar.

Medir los niveles de conciliación, porque lo que medimos no es si conciliamos o no, sino el nivel en que lo hacemos, nos ayuda a ver cuáles son las necesidades que ya tenemos cubiertas y cuáles son las que aún necesitamos.

Para conocer el valor de esa medida, esto es, para que tengamos información concreta de si estamos o no conciliando en nuestras vidas laborales, familiares y personales, tenemos que hacer una reflexión personal.

Reflexionar para saber si vas por “buen camino” o si, por el contrario hay cosas que podrías mejorar para conseguir resultados mejores.

En conciliación, hay herramientas que sirven para **medir cómo concilias tu vida laboral, familiar y personal**. Te van a señalar cuál es tu situación a nivel de conciliación, si puedes compatibilizar la organización y los tiempos de trabajo con la familia y las actividades personales o si, por el contrario necesitas echar mano de los recursos que en esta guía se muestran.

Esta reflexión personal te dará información para **conocer tus necesidades de conciliación**, por ejemplo, si eres una persona trabajadora y se te acaba el periodo de baja por maternidad o paternidad se os plantea una nueva situación en la vida en la que aparecen necesidades diferentes a las que tenáis hasta el momento.

Además, te sirve para **conocer los obstáculos** que tendrías para adaptarte a esa nueva situación. Siguiendo con el ejemplo: no conoces si tu empresa tiene medidas para ayudarte en este momento....



Pero también permite **analizar los recursos** que existen de apoyo a la conciliación para que puedas superar los obstáculos y cubrir tus necesidades.

Algunos **ejemplos** sobre qué es lo que tienes que tener en cuenta a la hora de reflexionar y para qué cuestiones sirve, podrían ser:

- Voy a anotar día a día cuánto tiempo dedicamos cada componente de mi familia a las tareas domésticas.
- ¿Cuántas veces pienso en mi familia cuando estoy en mi lugar de trabajo?
- ¿Cuántos cursos de formación de esta empresa, se hacen dentro de la jornada laboral?
- Número de hombres que han hecho uso de los permisos para el cuidado de personas.

Como ves, el primero de los ejemplos: anotar el tiempo que le dedica la familia a las tareas domésticas, te va a servir para trabajar la corresponsabilidad, de la que ya se ha hablado en esta guía. Dependiendo del nivel de compromiso de unos y otras con las labores a realizar día a día, podremos repartir mejor tanto el trabajo como el tiempo de todos y todas.

Puedes preguntarte por el nivel de concentración en tu trabajo respecto a mi familia e incluso, anotar en un papel cuántas veces piensas en ella. Si eso lo haces cada día, cada semana o cada cierto tiempo, al final tendrías para comparar un día determinado de cada año y ver en qué momentos te ha llegado a importar más una u otra cosa.

Que la empresa haga formación interna está muy bien, pero respecto a la conciliación debe preguntarse si hay muchos cursos dentro o fuera de la jornada laboral de trabajadores y trabajadoras.

Respecto al último ejemplo, el número de hombres que usan estos permisos muestran también los niveles de corresponsabilidad, entre otras cosas.

Por ello, es muy importante saber que cuentas con una manera sencilla de comprobar si concilias y valorar esa conciliación.



6. ¿QUÉ RECURSOS EXISTEN PARA QUE YO PUEDA CONCILIAR?

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal resultaría más complicada si no existiera una serie de recursos para ello. Por eso, la Junta de Andalucía ha creado un **Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas**.

En este Plan se contempla una serie de ayudas económicas y servicios de los que puedes beneficiarte y que te ayudarán a conciliar tu vida laboral, familiar y personal.

PERO...

- ¿Cuáles son esos servicios y ayudas?
- ¿Quién puede beneficiarse?
- ¿Dónde se solicitan?
- ¿Son gratuitos o tienen algún coste?...

A continuación te planteamos algunas de las ayudas y servicios que constituyen el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas de los que puedes hacer uso.



SERVICIOS DESTINADOS A HIJOS E HIJAS

CENTROS DE ATENCIÓN SOCIEDUCATIVA Y LUDOTECAS PARA NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE 3 AÑOS

CENTROS DE ATENCIÓN SOCIEDUCATIVA: prestan atención a la primera infancia para cubrir las necesidades básicas de niños y niñas (cuidados elementales, educación...).

LUDOTECAS: son unos espacios reservados con la finalidad de estimular su desarrollo a través del uso del juego y el juguete. Este recurso tiene una ampliación de horarios y actividades (horario extraescolar), con una adecuada atención y apoyo educativo.

<p>¿Qué requisitos hay que cumplir para obtener una plaza en uno de estos centros o en las ludotecas?</p>	<p>La unidad familiar con la que convive el niño o la niña debe estar empadronada en un municipio de la Comunidad Autónoma Andaluza.</p> <p>El niño o la niña para quién se solicita la plaza debe tener más de 16 semanas y menos de 3 años.</p>
<p>¿Dónde y cuándo se solicita?</p>	<p>Las personas interesadas pueden solicitar la plaza en el propio Centro o en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Las direcciones te la facilitamos al final del apartado.</p>
<p>¿Qué documentación tengo que aportar?</p>	<p>Fotocopia del DNI de la persona solicitante.</p> <p>Fotocopia del Libro de Familia o Partida de Nacimiento del niño o niña para el que se solicita la plaza.</p> <p>Certificado de empadronamiento de la unidad familiar.</p> <p>Certificado acreditativo de la actividad laboral del padre o la madre en caso de familia monoparental. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, se acreditará el pago del Impuesto de Actividades Económicas y alta en el Régimen de la Seguridad Social.</p> <p>Fotocopia de la Declaración de la Renta de las personas Físicas de todas las personas miembros de la unidad familiar o en su defecto el certificado de retenciones.</p>



<p>¿Tiene algún coste?</p>	<p>Tanto los centros de atención socioeducativa como las ludotecas tienen un coste mensual. Se podrá establecer una bonificación sobre el precio de la plaza que, según algunos supuestos recogidos en la normativa, puede ser del 100%, y en los restantes casos, según los ingresos de la unidad familiar, puede llegar hasta el 75%. Está cuota será reducida en un 25 % (sólo los centros de atención socioeducativa) en el caso de que no incluya el servicio de comedor.</p>
-----------------------------------	--

AULA MATINAL

<p>Es un servicio disponible en los centros de Educación Infantil (2º ciclo) y Primaria de los centros públicos en el que se presta atención al alumnado desde las 7.30 hasta el comienzo de la jornada escolar</p>	
<p>¿Quién puede solicitar el Aula Matinal?</p>	<p>Todo el alumnado de los centros autorizados (colegios públicos).</p>
<p>¿Dónde puedo solicitarlo?</p>	<p>En el propio centro escolar, cumplimentando un impreso.</p>
<p>¿Tiene algún coste?</p>	<p>Tiene un coste mensual. La Consejería de Educación subvenciona una parte del coste de la siguiente manera: 50 % del coste: familias con ingresos que no superen el 50% de los límites establecidos. 25 % del coste: familias con ingresos que superen el 50% de lo establecido.</p>

COMEDOR ESCOLAR

<p>En un servicio destinado al alumnado de Educación Infantil (2º ciclo), Primaria, Secundaria Obligatoria y Educación Especial de los centros públicos.</p>	
<p>¿Quién puede solicitar el servicio de Comedor Escolar?</p>	<p>Todo el alumnado de los centros autorizados (centros públicos).</p>



¿Dónde puedo solicitarlo?	En el propio centro escolar, cumplimentando un impreso.
¿Tiene algún coste?	<p>Tiene un coste mensual. La Consejería de Educación subvenciona una parte del coste de la siguiente manera:</p> <p>100 % del coste: Alumnado escolarizado en enseñanzas obligatorias que tenga que desplazarse fuera de su localidad o que tenga jornada de mañana y tarde y no disponga del servicio de transporte al mediodía.</p> <p>Alumnado que se encuentre en situación de riesgo de exclusión social.</p> <p>Entre el 25 % y 50% del coste: resto del alumnado</p>

ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

Son diversas actividades (ocio, plástica, música, deporte, informática...) que los centros escolares públicos realizan fueran del horario escolar y son de carácter voluntario.

¿Quién puede solicitar las Actividades Extraescolares?	Todo el alumnado de Educación Infantil (2º ciclo), Primaria y Secundaria de los centros autorizados (centros públicos).
¿Dónde puedo solicitarlo?	En el propio centro escolar, cumplimentando un impreso.
¿Tiene algún coste?	<p>Tiene un coste mensual. La Consejería de Educación subvenciona una parte del coste de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 % del coste: familias con ingresos que no superen el 50% de los límites establecidos. • 25 % del coste: familias con ingresos que superen el 50% de lo establecido. • El servicio será gratuito para el alumnado que se encuentre en situación de riesgo de exclusión social.



SERVICIOS DESTINADOS A PERSONAS MAYORES Y/O CON DISCAPACIDAD

CENTROS RESIDENCIALES

Son centros destinados a personas mayores y personas con discapacidad (mayores de 16 años y menores de 65 en situación de dependencia) con una permanencia en el centro sin interrupciones a lo largo del día.

¿Dónde puedo solicitarlo?

En las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía

¿Tiene algún coste?

Cuota no superior al 75% de sus ingresos líquidos anuales

CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES

Son centros destinados a personas mayores en los que se programan actividades recreativas y educativas y que ofrecen servicio de comedor.

¿Dónde puedo solicitarlo?

En el propio Centro de Día

¿Tiene algún coste?

No tiene ningún coste para los socios del centro.

PROGRAMAS DE ESTANCIA DIURNA Y RESPIRO FAMILIAR

Consisten en la prestación puntual de atención y cuidado individual a personas mayores de 65 años y/o dependientes que requieren la atención permanente de otras personas.

¿Dónde puedo solicitarlo?

En el propio Centro o en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.



<p>¿Qué requisitos hay que cumplir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No padecer enfermedad que precise atención en hospital. • La familia debe hacerse cargo de recoger a esta persona del centro
<p>¿Tiene algún coste?</p>	<p>El importe a pagar en el programa de Respiro Familiar estará en función de los días de servicio prestado (nunca superior a 30 días) y suele ser en torno al 75% de los ingresos. En el de Estancia Diurna es del 40 o 30% según utilice o no el servicio de transporte.</p>

AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES

Son ayudas para aquellas familias que necesiten contratar una persona para la atención y el cuidado de un familiar (con 75% de grado de minusvalía o padezca enfermedad crónica que requiera una atención continuada) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

<p>¿Qué requisitos hay que cumplir?</p>	<p>Los ingresos de la unidad familiar no deben superar en cómputo anual los siguientes límites:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familias de un miembro: 3 veces el salario mínimo interprofesional • Familias de dos miembros: 4,8 veces el salario mínimo interprofesional. • Familias de tres miembros: 6 veces el salario mínimo interprofesional.
<p>¿Qué importe tiene la ayuda?</p>	<p>2000 € al año, hasta un máximo de 3 años.</p>
<p>¿Dónde puedo solicitarlo?</p>	<p>En las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo.</p>



La normativa que regula el Plan de Apoyo a las familias es:

- **Decreto 137/2002**, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 18/2003**, de 4 de febrero, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 7/2004**, de 20 de enero, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 66/2005**, de 8 de marzo, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 48/2006**, de 1 de marzo, de ampliación y adaptación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 100/2007**, de 10 de abril, por el que se modifica el decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.
- **Decreto 64/2008**, de 26 de febrero, por el que se modifica el decreto 137/2002, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas.

Además de estos recursos, puedes echar un vistazo a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley de Dependencia).

A continuación te resumimos el **catálogo de servicios** que aporta la mencionada Ley:



<p>Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal</p>	<p>Su función es prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades , gracias a diversas actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, a programas específicos preventivos y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a personas afectadas por procesos de hospitalización complejos.</p>
<p>Servicio de Teleasistencia.</p>	<p>Consiste en la asistencia a las personas beneficiarias ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento a través de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios. Se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial.</p>
<p>Servicio de Ayuda a domicilio</p>	<p>Hace referencia a todas las actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia (personas mayores, niños y niñas, personas con alguna discapacidad...) con el fin de atender sus necesidades básicas de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función. Pueden ser tanto de atención de las necesidades del hogar como para cuidados personales, facilitando así la autonomía de estas personas en su propio domicilio.</p>
<p>Servicio de Centro de Día y de Noche</p>	<p>Ofrece una atención integral a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal Puede realizarse durante el periodo diurno o nocturno. Hay varios tipos de centros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro de Día para mayores. ▪ Centro de Día para menores de 65 años. ▪ Centro de Día de atención especializada. ▪ Centro de Noche.
<p>Servicio de Atención Residencial</p>	<p>Este servicio proporciona atención continuada de carácter personal y sanitario. Encontramos dos maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Residencia de personas mayores en situación de dependencia. ▪ Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad



Además de estos servicios, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, propone una serie de **prestaciones económicas**:

<p>Prestación económica vinculada al servicio</p>	<p>Esta prestación se reconocerá únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica de la persona beneficiaria.</p>
<p>Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales</p>	<p>Hace referencia a la prestación económica destinadas a los y las familiares en el caso de las personas dependientes sean atendidas por su entorno familiar.</p>
<p>Prestación económica de asistencia personal</p>	<p>La prestación económica va destinada a la contratación de personal que proporcione asistencia personal, durante un número de horas, para facilitar a las personas dependientes el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.</p>

Para acceder a estos servicios y prestaciones económicas es necesario el reconocimiento de la existencia de un grado y nivel de dependencia de la persona necesitada del servicio o prestación.

La ley contempla tres grados de dependencia:

- **Grado I** (dependencia moderada): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- **Grado II** (dependencia severa): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador.



- **Grado III** (gran dependencia): cuando la persona necesita ayuda para realizar varias ABVD (actividades básicas de la vida diaria) varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Cada uno de estos grados se clasificará a su vez en dos niveles en función de la autonomía y atención y cuidado que requiere la persona.

La efectividad del derecho a las prestaciones de dependencia incluidas en la presente Ley se realizará progresiva y gradualmente a partir del 2007 de acuerdo al siguiente calendario:

- **2007.** El primer año a las personas valoradas en el Grado III de Gran Dependencia, niveles 2 y 1.
- **2008-2009.** En el segundo y tercer año a las personas valoradas en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 2.
- **2009-2010.** En el tercer y cuarto año a las personas valoradas en el Grado II de Dependencia Severa, nivel 1.
- **2011-2012.** En el quinto y sexto año a las personas valoradas en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 2.
- **2013-2014.** En el séptimo y octavo año a las personas valoradas en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 1.

De todos y cada uno de estos servicios y ayudas puedes solicitar más información en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Es por ello, por lo que a continuación ponemos a tu disposición un directorio de las Delegaciones Provinciales de dicha Consejería.



DELEGACIONES PROVINCIALES DE LA CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

ALMERÍA: C/ Tiendas, 12, 04003 Almería Teléf. 950 006 100 Fax: 950 006 130

CÁDIZ: Plaza Asdrúbal,s/n. 11008 – Cádiz Teléf: 956 007 000 Fax: 956 007 001

CÓRDOBA: Plaza Ramón y Cajal, 1. 14003 Córdoba Teléf. 957 005 400 Fax. 957 005 448

GRANADA: C/ Ancha de Gracia, 4 – 6. 18001 Granada. Teléf. 958 024 600 Fax. 958 024 694

HUELVA: C/ Alcalde Mora Claros, 4-6. 21003 Huelva. Teléf. 959 005 700 Fax. 959 005 772

JAEN: Paseo de la Estación, 19, 5ª y 6ª Plta.. 23008 Jaén. Teléf. 953 013 084 Fax. 953 013 115

MALAGA: Avda. Manuel Agustín Heredia, 26 -40. 29001 Málaga. Teléf. 951 036 400 Fax. 951 036 429

SEVILLA: C/ Pagés del Corro, 90 Acc.. 41010 Sevilla. Teléf. 955 006 000 Fax. 955 006 010



7. MIS FÓRMULAS PARA CONCILIAR Y SER CORRESPONSABLE

Quizás te preguntes: *“Pero ¿existe una fórmula? ¿y cuál es?”*

A lo largo de la guía hemos hablado de:

- las medidas que ofrece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, en materia de conciliación.
- los **recursos** que ofrece la Junta de Andalucía a través de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, así como los que establece la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley de Dependencia).
- **corresponsabilidad**, que conlleva una **negociación** entre los diferentes miembros de la familia, para **pactar** quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades. Y también nos referimos a la **coeducación**, ya que los hijos y las hijas son parte integrante del hogar, deben colaborar y aprender a ser autosuficientes.

Según tu situación personal que puede ser muy diversa, tendrás necesidades diferentes. Pero:

- Si eres trabajador o trabajadora por cuenta ajena, podrás encontrar más fórmulas en la guía específica.
- Si eres empresaria o empresario en la guía de agentes clave están los diferentes tipos de acciones que puedes aplicar.

Pero en cualquier caso, y aunque no estés en ninguna de las situaciones anteriores, eres tú quien con todo lo anterior tienes que elaborar tu propia fórmula.



Porque, si no tienes hijos ni hijas, no necesitas guardería, ni comedor escolar, pero quizás sí necesites flexibilidad horaria para sacarte el carné de conducir.

Para llegar a elaborarla te damos una serie de **recomendaciones**:

- **Analizar tu situación personal:** tu sexo, tu estado civil, si vives sola o solo, si tienes un trabajo remunerado, ...
- **Ver cuales son tus necesidades:** flexibilidad en la hora de entrada al trabajo, poder acumular horas durante el año para disfrutar más días de vacaciones, comedor escolar, más corresponsabilidad por parte de los otros miembros del hogar...
- **Buscar soluciones,** no sólo con lo que hemos visto aquí, sino aportando otras, con creatividad.

Algunos ejemplos:

- Elaborar un planning donde se organicen las tareas domésticas. Puedes poner en algún lugar visible de la cocina un cuadrante de los días, las tareas y quien las realiza, y puedes variarlo cada semana.
- Establecer una red de colaboración entre padres o madres de la zona o del centro al que acuden tus hijas o hijos. Podéis hacer turnos para llevarlos al cole, recogerlos de las actividades extraescolares, o para tener una tarde libre.
- Usar notas para recordar no sólo citas, sino alguna norma que establecisteis. Por ejemplo, colocar una pegatina en el lavaplatos para recordar a todos los miembros de la familia que metan los platos sucios.
- Asambleas familiares para dialogar, negociar y pactar, con el propósito de analizar como va todo, si hay que hacer algún cambio al respecto, etc...
- y ... seguro que se te ocurren algunas más.



DEBES SABER QUE....



La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es un derecho. Así lo reconoció un juez al permitir a una madre elegir su horario laboral para cuidar de sus hijos. La trabajadora había demandado a su empresa porque no le permitía elegir el horario de su jornada para que fuera compatible con el cuidado de sus dos hijos. La mujer trabajaba con jornada partida y pidió cambiar al turno de mañana con horario continuo. La compañía denegó su solicitud aunque había personal en turnos continuos. El juzgado ha reconocido a la trabajadora su derecho a determinar su horario para conciliar, por lo que podrá realizar su jornada en el turno solicitado.



8. ANEXOS

RESEÑAS LEGISLATIVAS

NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

- **DIRECTIVA 92/85/CEE** del Consejo de Europa, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **DIRECTIVA 96/34/CE**, sobre Conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, modificada por la directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997.
- **DIRECTIVA 2002/73/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **DIRECTIVA 2004/113/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **DIRECTIVA 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES (2006-2010) DE LA UNIÓN EUROPEA** establece seis áreas prioritarias de actuación, siendo una de ellas la conciliación de la vida privada y la actividad profesional.



NORMATIVA DEL ESTADO ESPAÑOL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

- **Constitución Española** (art. 9.2, 14, 35, 40)
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre**, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
- **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Dentro del **Título IV** sobre el derecho al trabajo en Igualdad de oportunidades el **capítulo II** trata sobre igualdad y conciliación. Esta Ley incluye además normativas que modifican lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social, en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)** establece doce ejes de actuación, siendo uno de ellos la corresponsabilidad.

NORMATIVA AUTONÓMICA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.

- **El Estatuto de Autonomía para Andalucía:**
 - Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.
 - Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo.
 - Artículo 168. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- **Ley 12/2007 de 26 de noviembre** para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. En el **Título II** se establecen las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. Dentro de este título, el **capítulo III** se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal:



- Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 38. Conciliación en las empresas.
- Artículo 39. Conciliación en el empleo público.
- Artículo 40. Permiso de paternidad.

LECTURAS RECOMENDADAS

- **Aguinaga, Josune.** *El precio de un hijo.* Ed. Debate. 2004

El libro aborda qué es lo que realmente se oculta social, cultural y económicamente detrás del llamado instinto de maternidad, concepto con el que históricamente se ha venido justificando que el mayor peso en el cuidado y atención hacia los hijos ha venido recayendo en las mujeres. Sin desatender las bases biológicas de la maternidad, la autora analiza con sumo rigor las relaciones históricas y presentes entre madres e hijos, los clichés y lugares comunes con que se han entendido dichas relaciones y el verdadero carácter de ese sentido común que quiere ver como natural lo que no deja de ser una construcción cultural.

- **Amoroso Miranda, Maria Inés; Bosch Pareras, Anna; Carrasco Bengoa, Cristina; Fdez. Medrano, Hortensia y Moreno Saenz, Neus.** *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos.* Ed. Icaria. Mas Madera. Barcelona. 2003.

En los setenta se pensaba que las mujeres abandonarían las tareas domésticas conquistando la soñada igualdad. Después se comienzan a reconocer los valores propios del trabajo doméstico, ocultos



anteriormente bajo el papel de imposición. Las mujeres al irse incorporando al trabajo remunerado no abandonan el doméstico y comienzan a vivir la llamada doble presencia.

Las reflexiones llevaron a un punto de inflexión: el eje central de la sociedad debería ser esta actividad compleja realizada en el hogar que permite a las personas crecer, desarrollarse y mantenerse como tales.

El centro de los objetivos sociales, políticos y económicos debería ser la vida humana y las diversas actividades deberían girar en torno a este objetivo primero.

Este libro desarrolla algunas reflexiones acerca de las tareas y trabajos de las mujeres.

■ **Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Anagrama. Barcelona. 2000.**

El orden de las cosas no es un orden natural contra el que nada puede hacerse, sino que es una construcción mental, una visión del mundo con la que el hombre satisface su sed de dominio. Una visión que las propias mujeres, sus víctimas, han asumido, aceptando inconscientemente su inferioridad.

■ **Buqueras, Ignacio. *Tiempo al tiempo: un nuevo método de organización y utilización del tiempo*. Editorial Planeta, S.A.**

En la actualidad existe un abismo entre los horarios españoles y los del resto del mundo: se pasa más tiempo comiendo, se sale más tarde del trabajo y el ocio empieza más tarde que en el resto de Europa. Los españoles son los europeos que menos duermen, es el tercer país de Europa que más horas pasa en el trabajo y uno de los menos productivos, además de que existen problemas de coordinación con empresas de otros países. Las mujeres son las grandes perjudicadas por este horario debido a su incorporación al mercado laboral y a la multiplicación de sus cargas. Es imprescindible un cambio de los horarios en España para conciliar definitivamente vida personal y familiar, y mejorar la calidad de vida.



- **Burín, Mabel; Moncarz, Esther; Velázquez, Susana. *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*. Editorial Paidós. 2000.**

Las mujeres somos las principales consumidoras de toda clase de terapias. Somos, también, la proporción más numerosa de estudiantes y profesionales que asisten a cualquier curso y actividad de corte psicológico. Los servicios asistenciales cuentan, en sus plantillas de colaboradores, con un número siempre superior de mujeres con respecto al de hombres. No obstante, no somos las mujeres las protagonistas principales a la hora del planeamiento o de la confección de políticas asistenciales para los problemas que aquejan a las mujeres. Necesitamos miles de otras mujeres que como las autoras del presente trabajo se unan a la labor de revisión, de replanteamiento, de teorización sobre la psicología y la psicopatología femeninas; que se unan a la tarea de definir con mayor precisión sus malestares y sus formas de recuperación: que se sumen a las mujeres que intentan ser protagonistas de derecho cuando hay que sentar definición y norma sobre salud y enfermedad.

- **Chinchilla, N.; Moragas, M. *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y personal*. Ed. Ariel. 2007.**

¿Es posible conciliar la vida profesional, familiar y personal? Esta es sin duda una pregunta que está en boca de todos y que cada vez se va a formular con más insistencia, ya que es uno de los temas peor resueltos en nuestra sociedad. Este libro, escrito por dos de las más reputadas especialistas en el asunto, dan respuestas para afrontar esta compleja situación.

- **Durán, M^a Ángeles. *La jornada interminable*. Barcelona. Icaria. 1988.**

Al analizar histórica y sociológicamente la función del trabajo, la autora constata que la diferencia entre mujeres y hombres es cada vez menor. Hasta ahora han sido los hombres quienes han analizado y conceptualizado el trabajo; las mujeres, al ser recién llegadas en muchas áreas laborales, tienen una visión más lúcida y libre de valoraciones anacrónicas, por lo que pueden contribuir a una conceptualización más ajustada a los modos de producción actuales que puede beneficiar a mujeres y hombres por igual.



- **Meda, Dominique.** *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres.* Ed. Narcea. Madrid. 2002.

Las obligaciones familiares son una buena barrera en la carrera profesional de las mujeres, porque la mentalidad social les asigna funciones, deberes y quehaceres en razón de unas pretendidas cualidades que las relegan al ámbito de lo privado. Ante la realidad de las parejas biactivas, este libro presenta una propuesta sobre el reparto y conciliación de deberes y tareas entre los miembros de la pareja, para que ambos asuman obligaciones parentales y económicas en la unidad familiar. Esta propuesta, iniciada en varios países de Europa, abre un horizonte a la igualdad entre mujeres y hombres, en la que deben implicarse administraciones públicas y empresas para la reorganización del tiempo laboral y los salarios, reconociendo el derecho de las personas a la vida privada, frente al afán prioritario del beneficio económico.

- **Murillo, Soledad.** *El mito de la vida privada.* Ed. Siglo XXI. 1996.

El mito de la vida privada está escrito en torno al concepto de ámbito privado. Con él se alude a la posibilidad de pensar en uno mismo, disponer de un tiempo donde tienen cabida aficiones, lecturas, relaciones e incluso, si el mercado laboral lo requiere, continuados procesos de formación.

Pero si pensamos en la privacidad de las mujeres, no hallamos ingredientes tan singulares. Todo lo contrario, su privacidad se constriñe a los huecos que les dejen sus obligaciones familiares, cuando no la atención a personas mayores, enfermedades e imprevistos. Esta sospechosa similitud con el espacio doméstico sirve de punto de partida a la autora para indagar los procesos históricos que han gestado semejante desigualdad en el uso de la privacidad, además de aportar un estudio cualitativo, en el que las mujeres relatan cómo concilian su empleo y su hogar, hasta alcanzar, con mayor o menor éxito, un tiempo propio.



- Segarra M. & Carabí. *Nuevas masculinidades*. Barcelona. Icaria. 2000.

Aunque el «hombre» ha sido siempre el término neutro de la humanidad, los estudios de género demuestran que «no se nace hombre, uno se convierte en hombre», es decir, que el patrón masculino se conforma según una construcción cultural. Tanto en España como en otros países, han surgido grupos de investigación sobre la condición masculina que ponen en cuestión dicho modelo. Este libro, pretende no sólo efectuar una crítica de la masculinidad tradicional, sino también aportar sugerencias para establecer las estrategias que necesita la construcción de nuevas masculinidades más libres, ricas y plurales. Reúne ensayos que parten de la psicología, la filosofía, los estudios culturales y el análisis fílmico para dar una visión global y constructiva de este debate.

DIGITOGRAFÍA

- http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100122.pdf

Glosario de términos básicos sobre género elaborado por la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer.

- <http://www.ahige.org/>

Asociación de Hombres por la Igualdad de Género.

- <http://www.all-together.org/>

Proyecto europeo All Together que es parte del V Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades y cuyo objetivo principal es promover la participación de los hombres y padres en las responsabilidades familiares y domésticas.



- <http://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- <http://www.ccoo.es/cscceo/>
Página de la Confederación Sindical de CC.OO.
- <http://www.ciudaddemujeres.com/vocabulario/>
Vocabulario violeta, elaborado por Ciudad de mujeres.
- http://www.emakunde.es/actualidad/igualdad_O/enlaces_c.htm
Página donde encontramos enlaces de empresas con planes de acción positiva.
- http://www.fe.ccoo.es/cyl/federacion/mujer/conciliacion_comunidades.pdf
Informe de la Fundación 1º de mayo en colaboración con Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, elaborado por Jorge Aragón, Ana Canovas y Fernando Rocha: “Las políticas de conciliación en las Comunidades Autónomas”
- <http://www.fe.ccoo.es/pdf/Conciliacion.pdf>
Secretaría confederal de la mujer de CC.OO: “La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos”.
- <http://www.fg.uam.es/conciliacion/documentos/Materiales%20para%20la%20guia%20Conciliacion.pdf>
“Materiales para la elaboración de una guía de promoción de la conciliación de vida familiar y laboral en las empresas” de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, elaborado por Gerardo Meil, M^a Ángeles Luque y Cristina García.



- <http://www.hombresigualdad.com/>
Programa “Hombres por la igualdad”, Delegación de Igualdad y Salud de Jerez de la Frontera (Cádiz).

- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>
Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía.

- http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Contenidos_Generales/directorio.html
Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/eet/index.htm>
Instituto de Estadística de Andalucía, de la Junta de Andalucía.

- <http://www.mtas.es/mujer/>
Página del Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

- http://www.mtas.es/MUJER/mujeres/estud_inves/Estudio%20conciliacion.pdf
Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas, del Instituto de la Mujer.

- http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.pdf
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- <http://www.mujiereenred.net/>
Mujeres en red, El periódico feminista, coordinado por Montserrat Boix con la colaboración de Lola Pérez Carracedo.



- <http://www.portalfedepe.com/Formacin%20Documentos/Argumentario%20para%20la%20contrataci%C3%B3n%20de%20mujeres.pdf>
“Argumentario para la contratación de mujeres” de la Asociación vasca de agencias de desarrollo.
- <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IGUALEM-Igualdad-en-las-Empresas.html>
Programa Igualem, Igualdad en las empresas, del Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- <http://www.ugt.es/index1.html>
Página de la Unión General de Trabajadores.
- <http://www.serpadre.es/>
Página de la Región de Murcia sobre la paternidad responsable.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Buenas prácticas

Experiencia exitosa extrapolable para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras personas.

Coeducación

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.



Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).

Corresponsabilidad

La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Desarrollo sostenible

El desarrollo que asegura las necesidades del presente, fomentando una actividad económica que suministre los bienes necesarios a toda la población mundial, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades. Por lo que hay que reducir al mínimo los efectos negativos de la actividad económica, tanto en el consumo de recursos como en la generación de residuos, de tal forma que sean soportables por las próximas generaciones.

División sexual del trabajo

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.



Doble Jornada

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

Equidad

Alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Significa justicia social, es decir, el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta sea la causa de ninguna discriminación.

Espacio doméstico

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio privado

Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, se confunde con lo doméstico.

Espacio público

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Estereotipo

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.



Igualdad

Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho

Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la Constitución de 1978.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad de trato

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

Indicadores de género

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.



Micromachismo

Comportamiento o expresión “invisible” de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE), puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

Roles

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.



1. INTRODUCCIÓN

Has podido comprobar que la conciliación no es un tema sólo que tiene que ver con mujeres y hombres sino que también las empresas y Administraciones Públicas tienen mucho que hacer al respecto.

Por ello, vamos a ver la conciliación desde dos enfoques:

- desde el punto de vista de las personas trabajadoras
- y desde el de las empresas (en la Guía de Agentes Económicos y Sindicales).

En este documento específico para trabajadores y trabajadoras, encontrarás los aspectos más importantes relativos a la conciliación del mundo laboral y personal, el porqué debes planteártela, qué es lo que ha significado hasta ahora para los hombres y para las mujeres no conciliar, así como otras cuestiones fundamentales que pueden ser de tu interés.

Tendrás la oportunidad de aprender y conocer a través de la tarjeta de medida “¿Yo concilio?” acerca del tiempo que le dedicas al trabajo, a la familia, a tu vida, y así obtendrás información que te ayudará a tomar decisiones que te harán la conciliación más fácil.

Además vas a encontrar el Decálogo en materia de corresponsabilidad para el hombre europeo, cuyo objetivo es promover una mayor participación de los hombres europeos en las responsabilidades familiares y domésticas.

Asimismo, podrás conocer cuáles son las razones principales por las que es ventajoso conciliar, es decir, los beneficios que se pueden obtener tanto a nivel personal como familiar.



Al final de la guía, se recogen dos apartados en los que se definen:

- Por una parte, las formas que existen para conciliar, las herramientas más comunes que puedes utilizar en el día a día y qué es lo que puedes hacer según sean tus circunstancias personales y familiares . Todo ello te ayudará a buscar las fórmulas que mejor se adapten a tus necesidades.
- Y por otra parte, bajo el título “¿Sabías que...?” tienes una serie de ejemplos de buenas prácticas en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es decir, experiencias relacionadas con la conciliación que se están llevando a cabo y que están dando unos resultados muy positivos.

También te proporcionamos datos y porcentajes sobre el permiso de paternidad y maternidad, las medidas de conciliación más utilizadas e iniciativas muy interesantes que están en marcha en muchas ciudades.

Esperamos que esta guía te sea de utilidad para que puedas mejorar tu calidad de vida siguiendo los criterios de Igualdad de Oportunidades de una sociedad democrática como la nuestra.



2. ASPECTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

Como explicamos anteriormente, la entrada de las mujeres en el mercado laboral no ha ido acompañada de la incorporación de los hombres al ámbito doméstico. Por eso, han sido las mujeres las que, hasta ahora, se las han ingeniado para conciliar, para tener un trabajo remunerado, formarse, buscar trabajo, o tener tiempo de ocio y además encargarse de todo lo relacionado con lo doméstico.

Y lo han hecho utilizando estrategias o fórmulas propias como por ejemplo, contratar a otras mujeres para la realización de los trabajos del hogar, contar con las abuelas y abuelos para que atiendan a los nietos y/o nietas o rechazar puestos de trabajo incompatibles con las responsabilidades familiares.

Y es que la falta de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha tenido efectos diferentes en mujeres y hombres como a continuación te explicamos:

La falta de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha llevado tradicionalmente a...

las mujeres a ...

- ...no trabajar,
- ...decidir si tener descendencia o no,
- ...abandonar el mercado de trabajo,
- ...elegir contratos a tiempo parcial para compaginar el trabajo con la familia, con la falta de promoción que eso conlleva,
- ...llevar una doble jornada,
- ...sufrir estrés...



Y a los hombres a...

- ...una dedicación centrada únicamente en el terreno laboral,
- ...tener poco tiempo para la familia y las tareas domésticas,
- ...llevar el peso económico de la familia,
- ...no poder ejercer una paternidad responsable,
- ...no saber ser autosuficientes...

¿Qué beneficios te aportan las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

La existencia de medidas que faciliten la conciliación en tu empresa o en tu ciudad, así como de la corresponsabilidad en tu núcleo familiar, significa que:

Si eres **mujer**:

- ① No tienes que elegir entre vida laboral y familiar, entre seguir trabajando o dedicarte a la familia: “¿Quién va a cuidar al bebé, si me voy a trabajar?, ¿y a mi madre que está enferma?”
- ① Puedes promocionar laboralmente. Porque en momentos puntuales puedes dedicar más tiempo al trabajo, ya que las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes se comparten.
- ① Disfrutarás de tiempo de ocio, tendrás tiempo para ti, para salir, para formarte, hacer deporte,...
- ① No será necesario que realices una doble jornada ni doble presencia (trabajo – hogar). Evitarás el estrés y mejorarás, de esta forma, tu salud.



Y si eres **hombre**:

- ① Podrás ejercer una paternidad responsable, disfrutando del permiso que te corresponde y/o compartiendo el de maternidad. Así tendrás la oportunidad de cuidar y estar con tus hijas o hijos.
- ① Aprenderás a cuidar de otros y otras, y eso te llevará a aprender a cuidar de ti.
- ① Si tienes pareja y trabaja, los gastos domésticos serán compartidos por ambos (hipoteca, coche, etc.) y, de esta forma, te será más fácil cambiar de trabajo o formarte si lo deseas.
- ① Tú también puedes solicitar la reducción de jornada o la hora de lactancia. De esta manera, podrás dedicar más horas a la vida familiar y personal y tu pareja, si la tienes, podría tener la posibilidad de promocionar laboralmente.
- ① Si vives solo, usar estas medidas te permitirán tener más tiempo para ti (formarte, hacer deporte, divertirse,...), y para las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes (si las tuvieras).



DEBES SABER QUE....

el 34,20 % de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para responder al cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares frente al 5,9% de los hombres.
Fuente: Instituto de la Mujer “Las Mujeres en Cifras”.



3. Y TÚ ¿CONCILIAS?

Si la conciliación es asunto de todos y todas, ¿por qué no empiezas por ti?

¿Tienes mucho trabajo? ¿estás haciendo un curso por las tardes? ¿te faltan horas en el día? ...

Busca un poco de tiempo para responder a éstas y otras preguntas, para reflexionar sobre tu vida, la forma en la que distribuyes el tiempo, cuáles son tus prioridades personales,... Una vez que hagas esta reflexión podrás ver qué necesidades tienes y qué aspectos se pueden mejorar o cambiar en tu vida familiar, personal y laboral.

Y esto ¿qué significa?

Pues, que estarás haciendo un autodiagnóstico con el que podrás analizar las exigencias y demandas que existen entre tu empresa, familia y si te queda tiempo para tu vida personal.

A continuación, tienes un cuestionario que puedes rellenar contestando lo que más se aproxime a tu realidad. Aunque la opción sea “sí o no”, señala la que ocurra con mayor frecuencia. Al final encontrarás algunas recomendaciones.

TARJETA DE MEDIDA PERSONAL PARA EL AUTODIAGNÓSTICO : ¿YO CONCILIO?

1. Actualmente me dedico plenamente a mi trabajo, le doy prioridad.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2. Me llevo trabajo a casa.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3. Comento todo lo del trabajo con mi familia y mis amistades.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4. En el trabajo me olvido de todo lo demás.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5. Me molesta hablar de trabajo fuera de él, con mi familia o amistades.	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>



<p>6. Me fastidia que me llamen al móvil por trabajo en mi tiempo libre.</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>7. ¿Conozco la legislación en materia de conciliación?</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>De las siguientes medidas, ¿sé cuáles ofrece mi empresa?:</p> <ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad horaria Banco de horas Trabajo a tiempo parcial/ reducción de jornada Excedencia laboral Días libres para situaciones familiares excepcionales o asuntos propios Teletrabajo Guarderías de empresa Seguro de vida Seguro de accidente Asistencia sanitaria para familiares directos Plan de pensiones Bonos restaurantes Otros 	
<p>8. ¿Utilizo alguna de esas medidas?</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>9. ¿Utilizo algún recurso para la conciliación de la vida laboral y familiar, de los existentes en mi ciudad?</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>10. A veces me quedo alguna hora más en el trabajo para evitar llevarme trabajo a casa.</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>11. Cuando termino mi jornada laboral desconecto de mi trabajo.</p>	<p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>
<p>12. ¿Cuántas horas semanales dedico al trabajo remunerado?</p>	
<p>13. ¿Cuántas horas semanales dedico al trabajo doméstico y a otras actividades relacionadas con el cuidado y la atención a otras personas?</p>	
<p>14. ¿Cuántas horas dedica el resto de la familia?</p>	
<p>15. ¿Cuántas horas me quedan para mí?</p>	



Veamos tus respuestas y qué podrías hacer en cada caso. Para ello cuenta las respuestas afirmativas:

Preguntas de la 1 a la 3:

» Mayoría de “SÍ”, eres una persona con demasiada dedicación laboral. Quizás sea puntual, pero debes ser consciente que esa dedicación te está quitando tiempo de otras parcelas de tu vida. Cuando hablamos de tu vida familiar no nos referimos sólo a hijos, hijas, pareja, sino también a tu madre, padre, hermanos o hermanas u otros miembros de la familia. Debes aprender a desconectar, aunque comentes cosas del trabajo, tienes que saber que existen otras temas.

» Mayoría de “NO”, no eres una persona con demasiada dedicación laboral. Deberías reflexionar hasta qué punto es así, porque aunque es bueno desconectar, el trabajo es otra parcela de nuestra vida a la que hay que dar su debida importancia.

Preguntas de la 4 a la 6:

» Mayoría de “SÍ”, eres una persona que mantiene separada su vida laboral de la personal, pero no debes ser tan rígida, lo bueno es encontrar el equilibrio. ¿Recuerdas cuando hablamos de los usos del tiempo? Decíamos que las mujeres acumulan sus papeles o roles y los hombres los ejercen de una forma secuencial, en cada momento uno. Las dos formas tienen ventajas e inconvenientes. Lo ideal es encontrar el término medio, un equilibrio, independientemente de que seas hombre o mujer. Es decir, no desocuparnos totalmente de la familia si estamos en el trabajo, ni estar toda la jornada solucionando asuntos personales.

» Mayoría de “NO”, no te desentendes totalmente de la familia si estás en el trabajo, ni estás toda la jornada solucionando asuntos personales, lo cual está bien siempre y cuando sea en su justa medida.



Preguntas de la 7 a la 12:

- » Mayoría de “SÍ”, vas bien, eres consciente de que existen fórmulas para ayudarte a conciliar tu vida laboral, familiar y personal y te sirves de ellas.
- » Mayoría de “NO”, significa que no conoces muy bien las medidas para conciliar. Sírrete de estas guías para encontrar la respuesta a tus dudas.

Preguntas 13 – 16:

Con tus respuestas podrás reflexionar sobre tu situación personal respecto al equilibrio o desequilibrio entre vida laboral, familiar y personal. Acuérdate de que en tu agenda también hay que buscar un hueco para el ocio, para ir al cine, salir y divertirse.

Los resultados de esta tarjeta son sólo orientativos, ya que el objetivo es, como dijimos al principio, que te pares a reflexionar y analices tu situación y necesidades.

Y tú ¿concilias?



4. DECÁLOGO EUROPEO EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

¿Recuerdas lo que es la corresponsabilidad? En la guía central hablamos de esto, de lo que significa y la importancia que tiene. También hablamos del proyecto ALL TOGETHER, promovido por la Conferencia de Regiones Periféricas Marítimas de Europa (CRPM) y que tiene como objetivo promover una mayor participación de los hombres y padres europeos en las responsabilidades familiares y domésticas.

A continuación reproducimos “El decálogo para los hombres europeos”, producto de este proyecto, en el que se enumeran los beneficios que tú como hombre obtienes con la corresponsabilidad. Porque en los temas de igualdad, nos beneficiamos todas y todos.

DECÁLOGO PARA LOS HOMBRES EUROPEOS

1

Más tiempo para compartir con tu pareja.

Disfruta de una vida en pareja de mayor calidad, teniendo más tiempo para compartir juntos.

2

Aumentará tu bienestar personal y social.

¿Estás preparado para compartir más tiempo en casa y colaborar con quienes quieres? Siendo un hombre igualitario serás más feliz, y tu pareja dispondrá del justo tiempo para dedicarlo a las actividades que desee.

3

Mejorará tu complicidad con tu pareja.

Tendrás más libertad y autonomía para la comprensión mutua, y relaciones más satisfactorias y placenteras. Tendrás una mejor vida sexual y emocional.

4

Disfrutarás y conocerás mejor a tus hijos/as.

No te pierdas una de las cosas más importantes en la vida: Participar en la crianza de tus hijos/as y verlos/as crecer. Aumenta tu bienestar y autoestima y el de tus hijos/as compartiendo más tiempo juntos.



5

Aprende nuevas competencias y habilidades.

¿Alguna vez te has preguntado porque es habitual que las mujeres se organicen y compaginen mejor su vida familiar, personal, y laboral? ¿Y tú? Todo cambio nos brinda una oportunidad de aprender cosas útiles y mejorar nuestras condiciones de vida.

6

Comparte la carga de ser el sostenedor de la familia.

Un hogar que cuente con dos fuentes de ingresos será más confortable y menos estresante que aquél en el que sólo el hombre es el soporte económico de la familia: comparte las responsabilidades económicas.

7

Sé independiente conociendo por ti mismo cómo compaginar el cuidado de los/as niños/as y las tareas domésticas.

Tu autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino además doméstica. Asegúrate de que estás viviendo con tu pareja por decisión propia y no sólo porque necesitas a alguien que te realice las tareas domésticas que tú deberías hacer.

8

Aprende cómo cuidarte mejor a ti mismo aprendiendo a cuidar a tu familia.

Si aprendes a cuidar de ti mismo y de tus seres queridos, vivirás mejor y más tiempo, aumentando tus hábitos saludables.

9

Asume tus responsabilidades y sé coherente con tus valores de igualdad.

¿Crees en la libertad y la justicia? Pon en práctica estos valores en casa.

10

Conviértete en un buen ejemplo: pon tu grano de arena en la construcción de una sociedad más justa.

Conviértete en un modelo para tus hijos/as. Ayuda a que la siguiente generación se libere de estereotipos pasados de moda. Con tu ejemplo sentarás las bases de una ciudadanía responsable.

¿No crees que son diez buenas razones para llevarlas a la práctica? Anímate y compártelas con tu familia y amistades.

Si te interesa saber más...

Entra en la página del proyecto All Together: <http://www.all-together.org/>



5. ARGUMENTOS A FAVOR DE LA CONCILIACIÓN

Los beneficios que obtienes si concilias tu vida laboral, familiar y personal, son muchos. No importa si eres hombre o mujer ni tu situación familiar y laboral, seguro que saldrás ganando. Pero no sólo tú sacarás provecho de ello. También tu familia, la empresa y, en definitiva, la sociedad de la que formas parte.

A nivel personal:

- 👍 Reducirás el estrés. Al compartir las responsabilidades familiares, domésticas y económicas todo estará más organizado y tendrás menos preocupaciones y más tiempo. Si reduces el estrés, mejorará tu salud.
- 👍 Mejorarás tu autoestima. Si logras un equilibrio entre hogar y trabajo, te sentirás mejor. Y si tienes tiempo libre, puedes hacer aquello que te gusta, practicar algún deporte y dedicarte más a ti. Te verás mejor y tu autoestima lo notará.
- 👍 Reducirás costes familiares. Si trabajas en una gran empresa con servicio de guardería, ¿por qué no la usas?, o ¿por qué no negocias con tu empresa una flexibilidad horaria?, te beneficiarás económicamente.
- 👍 Dispondrás de más tiempo para otros ámbitos de la vida. Porque lograrás distribuir el tiempo mejor y conseguir así mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.
- 👍 Mejorará tu trayectoria profesional en la empresa. Si tu vida personal funciona bien, eso se nota en el trabajo. Si no tienes otras preocupaciones rindes más, el trabajo resulta más fácil y también la relación con tus compañeros y compañeras.
- 👍 Tendrás menos sensación de culpabilidad por no ver a tus hijos e hijas o no ejercer el rol natural correspondiente. Si concilias, tu vida estará más organizada y el tiempo que le dediques a cada ámbito será de mejor calidad, y el que pases con tus hijos e hijas también.



Tu familia también se beneficiará porque:

- 👍 Aumentará el tiempo que compartes con ella, en cantidad y en calidad. Las relaciones entre todos los miembros de la familia serán más fáciles, y no importará tanto el tiempo que le dediquemos a la familia porque será mejor, con menos estrés.
- 👍 La educación que recibirán tus hijos e hijas será “paterna y materna”, verán otras formas de ser padre y madre que les servirán de modelos. No pensarán que lo único que debe hacer una mujer es ser madre y quedarse en casa, y verán normal que un hombre planche, cocine y que cambie pañales.

Y como consecuencia de todo, vivirás en una sociedad:

- 👍 Más igualitaria y comprometida, en la que la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres sea real.
- 👍 Más cívica y solidaria, y preparada para adaptarse a nuevas situaciones sociales.
- 👍 Con un incremento de la natalidad, porque no supondrá un obstáculo en la vida profesional de mujeres y hombres el tener hijos o hijas.
- 👍 Con un descenso de separaciones y divorcios. Según las estadísticas en muchos casos éstas ocurren por falta de diálogo y de corresponsabilidad. Si cambiamos nuestra mentalidad y somos conscientes de que debemos estar en todas las facetas de la vida seamos hombres o mujeres, la convivencia será más fácil.



6. PERO, ¿CÓMO LO HAGO?

¿Qué puedo hacer para conciliar mi vida laboral, familiar y personal?

Claro, porque hasta ahora te hemos hablado de nuevos conceptos, beneficios, y razones para conciliar, pero ¿sabes qué puedes hacer?

Ya dijimos en la Guía Central que no existe una fórmula única. Hay muchas situaciones diferentes, personas que viven solas, familias monoparentales (padre e hijos/as), monomarentales (madre e hijas/os), extensas (diferentes generaciones viviendo en el mismo hogar), nucleares (uno o dos adultos con descendencia propia o adoptada), parejas sin descendencia, etc... y en cada situación las necesidades varían. Pero debes buscar la mejor manera de conjugar todo y encontrar las soluciones que mejor se adapten a ti.

Para facilitártelo te recordamos las fórmulas y estrategias que existen y de las que puedes hacer uso:

La coeducación

Trata de educar en igualdad a chicos y chicas, potenciando sus valores y capacidades individuales sin tener en cuenta estereotipos sexistas.

Enséñales a participar en las tareas del hogar, a valorarlas, que en casa no se ayuda, sino que se colabora porque es un trabajo de todos los miembros de la familia. Así no sólo tendrás menos trabajo, sino que los estarás haciendo autosuficientes y tendréis más tiempo libre para disfrutar y compartir otras actividades.



No obstante, debemos recalcar que la coeducación es algo más completo, ya que no abarca sólo las tareas domésticas, sino que tiene que ver con una educación no sexista en todos los sentidos (no discriminación por razón de género, orientación profesional no discriminatoria...)

Reparto equitativo de tiempos y tareas

Corresponsabilidad, ¿te acuerdas? Las labores domésticas, el cuidado de las personas dependientes, la organización del hogar,... esto es una cuestión de todas las personas que conviven en la misma casa . Reparte estas tareas teniendo en cuenta los tiempos y responsabilidades de cada persona.

Delegar tareas

Cualquier miembro de la familia puede colgar un cuadro, arreglar un enchufe, poner una lavadora o planchar. Es cuestión de aprender o de enseñar cómo se hace. No hay una única forma para hacer las cosas, ¡que bien que cada cual aporte algo nuevo! No somos imprescindibles. Delegar no significa sólo que lo hagan otras personas, sino que te despreocupes del tema, de la organización, de si se ha hecho o no y de cómo. Tienes que aprender a confiar en la gente que te rodea.

El pacto

“Esta semana estoy de turno de tarde, así que yo me encargo de la comida y tú de la cena” “Este fin de semana hay un seminario, ¿haces tú la compra de la semana? La semana que viene la hago yo” “No te preocupes estos días de la casa, y atiende a tu madre que está en el hospital”

A través de un acuerdo familiar llegarás a conseguir un reparto más igualitario de las tareas en función de los gustos, habilidades y horarios de todos y todas. Hay que dialogar y pensar que esos repartos no tienen que ser estrictos, que podemos probar, intentarlo de otra forma y pactar.



Eliminación de pequeñas muestras de machismos a nuestro alrededor

Se trata de eliminar aquellas pequeñas “violencias invisibles”, esos pequeños machismos que están en nuestra vida cotidiana y que son casi imperceptibles. Tenemos que aprender a identificarlos para buscar soluciones antes de tirar la toalla. Por ejemplo, tus hijos/as llevan una semana sin hacer la cama ni recoger el cuarto, o te has apuntado a un curso porque tu pareja se comprometió a encargarse de los baños y la cena pero cuando llegas está delante de la tele. La solución no es que tú lo hagas, que digas “que más da”. Vuelve otra vez hacia atrás, al diálogo, al pacto. Hay que ganar pequeñas batallas para llegar al final. Es cuestión de paciencia.

Beneficios del Decálogo Europeo para hombres

¿Recuerdas estos beneficios? Aunque estaban dirigidos a los hombres, piensa en cómo repercute en el resto. Ya dijimos que en los temas de igualdad de oportunidades y de trato entre **mujeres y hombres** ganamos todos y todas.

Medidas promovidas por las empresas

¿Sabes cuáles son las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que te ofrece tu empresa? Si no las conoces, te enumeramos algunas de las que tu empresa puede ofrecer:



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA	Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo
	Semana laboral comprimida
	Banco de horas
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL	Trabajo a tiempo parcial
	Trabajo compartido
	Excedencias laborales
	Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	Teletrabajo
PRESTACIONES DE LAS EMPRESAS	Guarderías de empresas
	Seguro de vida
	Seguro de accidente
	Asistencia sanitaria para familiares directos.
	Plan de pensiones.
	Ticket o servicio de restaurante subvencionado (bonos-restaurante)

Utilízalas, saldrás ganando.

Estas medidas las podrás encontrar con mayor detalle en la Guía destinada a Agentes Económicos y Sindicales.



Medidas promovidas por el Gobierno

En la Guía Central tienes una tabla de las novedades en materia de conciliación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (que pueden estar mejoradas por tu empresa).

También te hemos explicado como pedir la ayuda de 100 euros mensuales que ofrece el Gobierno para todas las madres que trabajen fuera del hogar y que tengan hijas o hijos menores de tres años.

Eso en el caso de que seas trabajadora, pero para todas las familias españolas, independientemente de su situación laboral, existe una prestación económica de 2.500 euros por nacimiento o adopción de la que también te hemos hablado. Es el llamado cheque-bebé.

Además, te hemos enumerado otros recursos de los que puedes beneficiarte:

- Centros de Atención Socioeducativa para niños y niñas menores de 3 años.
- Actividades extraescolares.
- Aula Matinal.
- Comedor Escolar.
- Centros Residenciales.
- Centros de Día para personas mayores.
- Programas de Estancia Diurna y Respiro Familiar.

Para ampliar información sobre las prestaciones económicas y recursos anteriormente mencionados, puedes echar un vistazo a la Guía Central.

Con la combinación de éstas y otras estrategias encontrarás tu fórmula para conciliar y alcanzar un hogar igualitario.



7. ALGUNOS EJEMPLOS...

¿Sabías que...

...Andalucía es la tercera comunidad autónoma en la que ha habido mayor número de padres acogidos al permiso de paternidad (concretamente 27.130 personas) desde la aprobación de la ley en marzo del 2007?

...en España, en el primer trimestre del 2008, el 1,46% de las prestaciones por maternidad fue compartida por el hombre y la mujer, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)? Casi el mismo porcentaje que en todo 2007, en el que sólo se compartieron un 1,5% de las bajas maternales.

...el permiso de paternidad se verá ampliado hasta cuatro semanas una vez transcurran seis años desde la entrada en vigor de la ley? Es decir, en el 2013.

...en algunos centros de salud, dentro del programa de Educación Maternal, existe uno dirigido a los padres con el objetivo de implicarlos desde el principio en la crianza de sus hijos e hijas? En él, los participantes aprenden cómo cambiar un pañal, a bañar al bebé, cuidados médicos, y además hablan de sentimientos, de sus experiencias y de lo importante que es ejercer una paternidad responsable.

...la medida más utilizada por los trabajadores y trabajadoras (36% de las empresas, según el estudio sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en España del Instituto de la Mujer del 2005) es la flexibilidad horaria en el comienzo y finalización de la jornada?



...la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por tanto, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es uno de los objetivos prioritarios dentro de la política del actual gobierno?

...el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permite a las mujeres no llevar una doble jornada (la laboral que se suma a las responsabilidades en el hogar), lo que reduce el nivel de estrés y, como consecuencia, el repunte de enfermedades como infartos, diabetes e hipertensión arterial ?



1. INTRODUCCIÓN

En la Guía Central, hemos visto conceptos generales sobre el tema que nos ocupa, **la conciliación de la vida laboral, familiar y personal**.

Cualquiera de nosotros y nosotras que le eche un vistazo podrá identificarse en una situación cotidiana en este marco general, pero, en el caso de las organizaciones empresariales y sindicales, como agentes clave a quienes va dirigida esta guía específica, existe información que les será de mucha más utilidad.

El punto de partida es reconocer si las empresas están sensibilizadas respecto a la conciliación, y así, comenzaremos el primero de los apartados. Será muy importante que reflexiones y que te preguntes una serie de cuestiones que encontrarás con posterioridad.

Más adelante, tienes la oportunidad de conocer los posibles beneficios que a través de la conciliación y sus medidas aplicables a tu empresa, en caso de que seas empresario o empresaria, puedes obtener. En este sentido, esta guía te propone situaciones concretas para que identifiques en qué te pueden ayudar las medidas de conciliación en tu organización.

Además, tanto empresariado como sindicatos, querréis conocer cuáles son las medidas de conciliación aplicables y de qué manera se pueden llevar a cabo dichas acciones en las empresas a través del diseño y desarrollo de Planes de Igualdad en ellas.

Como información adicional, te presentamos el Decálogo Europeo para las Empresas en materia de Conciliación y para finalizar, además, se especifican algunos ejemplos de buenas prácticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas, como fórmulas para empezar a trabajar.



2. LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS FRENTE A LA CONCILIACIÓN

Nos paramos primero a reflexionar...

- ¿Piensas que las empresas deben implicarse en temas sociales?
- ¿Crees que la conciliación como tema social debe preocupar a las empresas y sindicatos?
- ¿Cómo puede una empresa facilitar a las personas trabajadoras sus vidas en cuanto a conciliación?

Que las empresas tienen como objetivo principal obtener beneficios es algo que a nadie se le pasa por alto. Pero para que las empresas consigan esto, es bueno conocer el mercado y las necesidades de todas las personas que lo forman.

Pues bien, en ese mercado, hoy día los consumidores y las consumidoras tienen cada vez más claro que las empresas no sólo nos ofrecen los servicios y productos que hacen que nuestras vidas sean más cómodas, sino que también como componentes de esta sociedad deberían procurar no perjudicar al entorno que las rodea en todos los sentidos, además de contribuir a mejorarlo.

Lo que la sociedad está demandando a las empresas como ves, es una mayor **responsabilidad social**, ya que lo que hacen repercute directa o indirectamente en el entorno. Como ejemplo claro está el entorno medioambiental, pero no sólo se trata del medio ambiente cuando hablamos de responsabilidad social, hay muchos otros temas a tener en cuenta.

Para que tengas claro lo que es una **empresa socialmente responsable**, se trata de una empresa que se preocupa por sus **grupos de interés**, es decir, la clientela por supuesto, pero también lo hace por las personas trabajadoras.



Por eso, es muy importante que sindicatos y empresas sean conscientes de que las personas que trabajan en ellas, se sientan totalmente identificadas tanto con su filosofía, como con su manera de hacer las cosas. Y en este sentido, las empresas tendrían que conocer cuáles son las necesidades de su personal para que puedan realizar su trabajo sin renunciar a una vida familiar y personal satisfactoria.

Los beneficios de tener una plantilla satisfecha porque su empresa les facilita de alguna manera la conciliación con su vida familiar y personal, los veremos en el siguiente apartado, pero es importante que reflexionemos sobre una serie de aspectos para que nos ayuden a comprender por qué es beneficioso para las empresas esto de la conciliación.

- ¿has pensado cuántas cosas hace ese empleado o esa empleada antes de llegar al trabajo, como por ejemplo, dejar a su hijo pequeño en la guardería y a su hija mayor en el cole?
- ¿sabes si tus trabajadores y trabajadoras tienen personas dependientes a su cuidado?, ¿dónde están esas personas durante las horas de trabajo?
- ¿Has notado en ciertas personas que haya aumentado el grado de absentismo o de retrasos en la entrada al trabajo?, ¿sabes a qué se debe?

En general, como has visto, las personas que trabajan en la empresa como grupo de interés que son, tienen gran importancia y, por ello, la empresa igual que hace un estudio de mercado para conocer cuáles son las necesidades de su clientela y poder ofrecerles los productos y servicios mejores que su competencia, puede analizar las necesidades de conciliación de su plantilla para que sea más **productiva**. De ahí la necesidad de que tanto el empresariado como la representación sindical se sensibilicen en el tema que nos ocupa: la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.



3. LOS BENEFICIOS DE CONCILIAR

A veces, los empresarios y las empresarias, pueden ver la conciliación como algo ajeno a su empresa y piensan que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un asunto privado de sus trabajadores y trabajadoras y que, en caso de mezclarse lo familiar y personal con el terreno laboral lo único real para la empresa es que les supondría un coste.

Este pensamiento como decimos, está muy extendido ya que la conciliación, de forma errónea, se relaciona directamente con temas como el absentismo, las bajas, la renuncia a puestos de trabajo.... Pero.... dale la vuelta a todo esto.

¿No crees que si el personal de tu empresa consiguiera conciliar todos los ámbitos de su vida desaparecerían estos problemas y por tanto los costes asociados?

Vamos a ver uno por uno esos costes relacionados con la plantilla y cómo una buena gestión de la conciliación puede ayudar a reducirlos.

Para ello, tú como empresario o empresaria, haz un ejercicio muy sencillo, recuerda situaciones de tu plantilla relacionadas con la conciliación y que a tu empresa le haya supuesto un coste de alguna manera y, ahora, piensa en lo que hubiera pasado si esa persona o esas personas hubieran podido conciliar.

Es decir, se trata de asociar esos costes precisamente a la **NO CONCILIACIÓN**.

Vamos a ver a través de la siguiente tabla, cuáles son las posibles situaciones que se pueden presentar cuando a las personas se les hace difícil conciliar la vida laboral, la familiar y la personal, cómo repercute esto en la empresa y de qué manera puede ayudarte tener medidas de conciliación.



Situación personal	Coste relacionado	Beneficios de conciliar
<p>Abandono del puesto de trabajo por dificultades a la hora de compatibilizarlo con las responsabilidades familiares y personales.</p>	<p>Rotación: son los costes de buscar a otra persona que realice las tareas de la que abandona el puesto de trabajo.</p>	<p>Reducción del coste de rotación y además reducción de los costes que supone que la persona que contratas llegue a manejarse en el trabajo igual que quien se ha ido.</p>
<p>Tener personas dependientes a su cargo u otras responsabilidades familiares en cualquier sentido hace que a veces los trabajadores y las trabajadoras soliciten excedencias.</p>	<p>Sustitución: es el coste de buscar y encontrar a una persona que ocupe temporalmente el lugar de la persona con excedencia.</p> <p>En ocasiones las excedencias pueden ser largas e incluso no llegar a la incorporación al final.</p>	<p>Reducción de la duración de la excedencia y aumento de la probabilidad de que la persona se reincorpore.</p> <p>Si la excedencia es muy corta, a veces bastaría con un reparto equitativo de las cargas de trabajo entre el resto de compañeros y compañeras.</p>
<p>Incorporación tras una larga excedencia.</p>	<p>Reincorporación: son los costes que supone actualizar a una persona que se ha llevado desligada de su puesto de trabajo mucho tiempo.</p>	<p>Las medidas de conciliación pueden ayudar a que esos periodos de excedencias sean cortos por lo que a la persona no le dará tiempo a desligarse ni necesitaría actualizar sus conocimientos.</p>
<p>En determinadas circunstancias personales y familiares, las personas a veces se ven obligadas a resolver situaciones imprevistas y faltar al trabajo.</p>	<p>Absentismo laboral: son los costes asociados a que una persona no se incorpore a su puesto de trabajo en su horario habitual, normalmente sin margen de tiempo para solucionar por parte de la empresa.</p>	<p>La conciliación ofrece soluciones para que las personas, en la medida de lo posible puedan planificarse y evitar las ausencias en el puesto de trabajo.</p>



DEBES SABER QUE....



La sustitución de una persona trabajadora altamente cualificada cuesta 1,5 veces su sueldo anual.

Los costes de reincorporación de una excedencia temporal larga, a partir de 36 meses, son similares a los de la contratación de una nueva persona.

Como has podido comprobar, el enfoque adecuado es: **las medidas de conciliación generan beneficios para la empresa, lo que ocasiona costes es precisamente la no conciliación.**

Pero para que esto sea realmente efectivo, las medidas de conciliación, concepto que se desarrolla en el siguiente punto, deben ser aplicables tanto a mujeres como a hombres, así como fomentar el uso de los mecanismos de conciliación por parte de estos últimos, favoreciendo así, de manera indirecta la corresponsabilidad a la que hacíamos referencia en la Guía Central.

De todas formas, éste no es el único enfoque a la hora de hablar de beneficios para la empresa por aplicar medidas de conciliación.

Existen otros muchos beneficios, menos explícitos que los anteriores, pero que finalmente favorecen la productividad de las personas trabajadoras y, así mismo, los beneficios empresariales.

Nos referimos a aspectos tan sutiles a veces como la **mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones entre compañeros y compañeras.** Los problemas, en general, hacen que a las personas nos cueste relacionarnos con otras personas. Por tanto, el hecho de tener aspectos de nuestras vidas sin conciliar que consideremos como una dificultad hará el mismo efecto.



La conciliación permite a las personas una mayor concentración en su trabajo y, por tanto, un aumento de su **eficiencia** y su **productividad**. Evita situaciones de estrés y mejora, por tanto, la **salud** laboral a la vez que se reduce, como ya hemos visto, el absentismo. En este mismo sentido, habrá un aumento de la **calidad** en la realización de las tareas que contribuirá a un **enriquecimiento de la organización** y a que la empresa sea, por tanto, más **competitiva** en el mercado.

Hay otros aspectos relacionados con la conciliación que proporcionan beneficios a la empresa en el sentido de poder contar con el talento femenino. Es decir, la conciliación ofrece a las **mujeres** la oportunidad de promocionar y llegar a **puestos de responsabilidad** en sus empresa, pero a su vez, a las empresas esto les ofrece la posibilidad de contar con una nueva visión desde los niveles de decisión.

Por todo ello, las empresas se hacen atractivas de cara al exterior y así, tendrán mejor acceso a los candidatos y las candidatas potenciales, y podrán contar con mejores profesionales de cara a su competencia.

Por último, y podemos decir que como resumen o como consecuencia de todo lo anterior, la **imagen que se desprende de una empresa que concilia** es una imagen de empresa moderna, comprometida socialmente con su plantilla y con la sociedad en general, que por tanto, irá siempre en beneficio de las personas y del entorno que la rodea, de acuerdo a los principios de la Responsabilidad Social de las Empresas, tal como veíamos en el epígrafe anterior.

En resumen....

- 🕒 Hablamos de costes asociados a la NO CONCILIACIÓN.
- 🕒 Las empresas que concilian pueden reducir costes asociados a la rotación, sustitución, absentismo...



🕒 La conciliación en general:

- 🔄 Mejora la salud laboral y reduce el absentismo y las bajas por enfermedad de la plantilla.
- 🔄 Aumenta la satisfacción y la motivación del personal.
- 🔄 Enriquece las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo.
- 🔄 Incrementa la eficiencia y la productividad de las personas trabajadoras.
- 🔄 Favorece la calidad en la realización de las tareas.
- 🔄 Reduce el tiempo de las excedencias y por tanto los costes asociados a ellas.

🕒 Todo esto repercute en la empresa:

- 🔄 Mejorando su imagen, reputación y prestigio.
- 🔄 Aumentando su competitividad en el mercado.
- 🔄 Atrayendo a nuevas candidaturas.



4. ¿QUÉ MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PUEDO APLICAR EN MI EMPRESA?

Las medidas de conciliación son “herramientas” que la empresa puede usar, según las necesidades reales de su plantilla, para favorecer y fomentar los beneficios de los que ya hemos hablado en el apartado anterior.

Las medidas de conciliación deben procurar la igualdad de oportunidades para todas y todos, evitar situaciones de discriminación y hacer que todo el personal con independencia de su sexo o situación familiar, sepa que puede desarrollar su carrera profesional porque se valorará su trabajo y no las horas de permanencia en la empresa.

Es aconsejable que las medidas de conciliación se adapten a las personas trabajadoras y a sus distintas realidades familiares y personales, **atendiendo siempre a las características y posibilidades de la empresa.**

Retomando una de las ideas del punto anterior, las medidas no están para, por ejemplo, *facilitar que las mujeres lleven a sus hijos e hijas al cole*, sino para que cualquier componente de la familia, sea hombre o mujer, pueda hacerlo.

Se propone además, que estas medidas de conciliación sean flexibles, teniendo en cuenta que cada colectivo tiene unas necesidades propias y, por tanto, unas preferencias en materia de conciliación.

Además, como imaginarás, todo esto no podría llevarse a cabo si no contamos con la implicación total de la dirección de las empresas, quienes deberán ser sensibles en estos temas y tener claros cuáles son los beneficios de la conciliación.



Pero, no nos quedaremos en la teoría, por supuesto este apartado trata de medidas de conciliación y, en el terreno de lo práctico podemos hablar de múltiples opciones, aunque te animamos a que con un poco de creatividad puedas ofrecer algunas más o por lo menos, adaptar las que existen a tus necesidades específicas.

Estas medidas se agrupan en torno a 4 tipos que te presentamos a continuación:

- Medidas de flexibilidad horaria
- Medidas de flexibilización en la relación laboral
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo
- Prestaciones de las empresas

LAS ENCUENTRAS AMPLIADAS EN LA SIGUIENTE TABLA

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA	Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.	El personal puede ajustar su horario de entrada y salida en función de sus necesidades personales y familiares. Es la medida más frecuente e implica una adecuada organización interna para coordinar esta flexibilidad.
	Semana laboral comprimida.	Se trata de prolongar las horas de trabajo durante algunos días de la semana a cambio de la reducción de días laborales. Un ejemplo sería trabajar más horas de lunes a jueves para terminar la jornada el viernes a mediodía.
	Banco de horas.	Consiste en la acumulación de horas extras que pueden compensarse por días libres o adecuación del horario laboral.



MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL	Trabajo a tiempo parcial.	Supone la solicitud, por parte de trabajadores y trabajadoras, de reducir su jornada laboral para atender a sus responsabilidades familiares (cuidado de hijos e hijas, personas mayores y dependientes...).
	Trabajo compartido.	Permite a dos personas compartir un mismo puesto de trabajo con todo lo que implica en materia de responsabilidades, obligaciones, salario y vacaciones.
	Excedencias laborales.	Los trabajadores y trabajadoras pueden solicitar una excedencia por el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes durante un tiempo acordado, no sobrepasando los 3 años.
	Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.	En la legislación se recoge que el personal puede disfrutar de los siguientes días: <ul style="list-style-type: none"> • 15 días por matrimonio • 2 por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	Teletrabajo.	Consiste en la posibilidad de realizar el trabajo desde casa, a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
PRESTACIONES DE LAS EMPRESAS	Guarderías de empresas.	Hacen referencia a ciertos servicios que las empresas prestan a personas trabajadoras con el fin de facilitar la gestión de las responsabilidades familiares, la vida personal y su trabajo.
	Seguro de vida.	
	Seguro de accidente.	
	Asistencia sanitaria para familiares directos.	
	Plan de pensiones.	
	Ticket o servicio de restaurante subvencionado (bonos-restaurante)	



DEBES SABER QUE....



La medida de trabajo compartido asegura la continuidad del trabajo en caso de baja de alguna de las partes y permite el mantenimiento de la categoría profesional.

El teletrabajo, aunque no es una medida muy difundida entre las empresas, tiene numerosas ventajas (ahorro en los costes, en tiempo, en desplazamientos...). Además, permite total autonomía para que la persona organice y distribuya el tiempo de trabajo en función de las responsabilidades familiares y personales.



5. CONCILIACIÓN Y PLANES DE IGUALDAD

¿Planes de Igualdad...?

Los **Planes de Igualdad** constituyen una herramienta que facilita la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y por eso es fundamental que los agentes económicos y sindicales los conozcan adecuadamente. Además de ello, los Planes de Igualdad en las empresas permiten la eliminación de posibles desigualdades entre mujeres y hombres. Así que vamos a ello.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Capítulo III) regula los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos, entre los que se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. De esta manera, las empresas pueden asumir voluntariamente el desarrollo e implementación de un Plan de Igualdad, salvo en aquellas entidades que cuenten con un número superior a 250 trabajadores y trabajadoras en cuyo caso es obligatorio.

Sin embargo, todas las empresas de menos de 250 personas trabajadoras que decidan hacer un Plan de Igualdad de forma voluntaria, recibirán una **subvención** por parte del **Ministerio de Igualdad**, junto con el **Instituto de la Mujer** para el periodo 2008-2009, que vendrá determinada por el importe total, sin incluir el IVA, de los gastos justificados de la implantación del Proyecto de promoción de la igualdad en la empresa y con un máximo de 10.000 euros.

La **Resolución** publicada puedes consultarla en el **BOE nº 16 del 8 de Julio de 2008 (página 29907)** y cuya dirección electrónica te facilitamos a continuación:

<http://www.boe.es/boe/dias/2008/07/08/pdfs/A29907-29919.pdf>



En este sentido, tal y como se recoge en la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (art. 27)**, la Junta de Andalucía prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas y públicas que no estén obligadas según la ley estatal que se ha comentado anteriormente.

¿Y esto, cómo se hace? ¿Cómo están promoviendo las empresas y los sindicatos la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres?

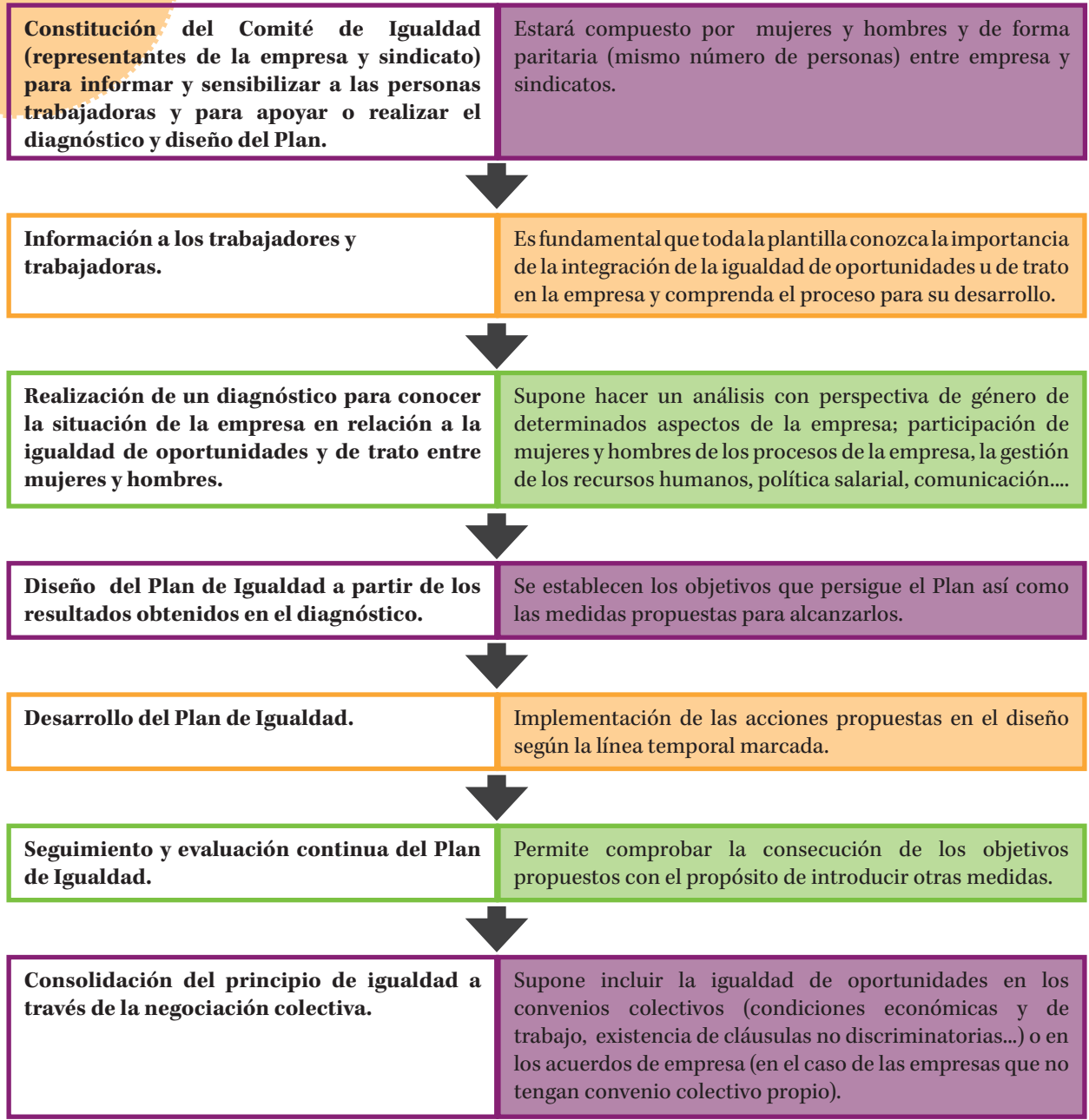
En muchas empresas se desarrollan determinadas acciones en relación con la igualdad de oportunidades y de trato, por ejemplo:

SINDICATOS	Propuestas de cláusulas específicas en los convenios colectivos
EMPRESAS	Mejora de las condiciones laborales del personal a través de convenios y protocolos de actuación.

Es importante que sepas que esta igualdad de oportunidades debe formar parte de la cultura empresarial, encauzando todas sus actuaciones. Por tanto, tiene un carácter transversal. *Pero... ¿cómo se integra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa?* A continuación te esbozamos el **procedimiento** a seguir:

Acuerdo entre la dirección y comité de empresa o representación del personal de la integración de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.	Para ello, es imprescindible facilitar los recursos para la elaboración del diagnóstico, diseño e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
---	--





Pero... ¿todo esto como se concreta? ¿qué contenidos tiene un Plan de Igualdad?

Como te hemos indicado anteriormente, las acciones que se desarrollen en el Plan de Igualdad dependerán de los resultados obtenidos en el diagnóstico. Sin embargo, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía** establece que los Planes de Igualdad deben contemplar al menos las siguientes medidas:

- acceso al empleo
- la promoción
- la formación
- la igualdad retributiva
- conciliación de la vida familiar y laboral
- la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para que lo tengas más claro, te presentamos la siguiente tabla a modo de ejemplo:

ÁREAS O LINEAS ESTRATÉGICAS	EJEMPLO DE MEDIDAS O ACCIONES
ACCESO AL EMPLEO	Contratar a mujeres en aquellas áreas o departamentos donde haya una menor presencia femenina.
PROMOCIÓN	Establecer criterios de promoción en igualdad.
FORMACIÓN	Detectar y diseñar formación desde un enfoque de género.
IGUALDAD RETRIBUTIVA	Garantizar la igualdad de retribución por trabajos equivalentes.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	Ofrecer la posibilidad de optar por un horario flexible de entrada y salida.
LA PROTECCIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Considerar el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave.



Como ves, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, temática que estamos desarrollando a lo largo de estas guías, constituye un eje o línea estratégica a seguir dentro de los Planes de Igualdad de las empresas, razón de más para que el empresariado y la representación sindical tengan conocimiento de ello.

En este sentido, también es importante que sepas que el Instituto Andaluz de la Mujer, dependiente de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía proporciona orientación y asesoramiento, de forma gratuita, para desarrollar un plan de igualdad en las empresas andaluzas que lo soliciten a través del programa **IGUALEM- Igualdad en las empresas**. Dicho programa, que se realiza en colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, tiene por objeto fomentar la realización de Planes de Igualdad en empresas andaluzas que promuevan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres, desencadenando un proceso social favorable y convirtiendo a las empresas participantes en un modelo de empresa “socialmente responsable”.

Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer, establece un protocolo de actuación para el asesoramiento y tutela en el desarrollo de un Plan de Igualdad en las empresas participantes, proporcionando formación a la dirección de las empresas y asesorando en todas las fases del proyecto.

Por su parte, las Secretarías de la Mujer de UGT y CCOO de Andalucía, tienen la misión de formar a la representación sindical de las empresas en materia de igualdad, así como de asesorar en la implantación de medidas de acción positiva y ofrecer recomendaciones para la negociación colectiva no discriminatoria.



Si te interesa saber más al respecto, puedes dirigirte a las siguientes direcciones:

Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Doña María Coronel, nº 6, 41003 Sevilla

Teléfono: 954 544 910 Fax 954 544 911

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía

C/ Antonio Salado, 10-12 41002 Sevilla

Teléfono: 954 506 339

www.ugt-andalucia.com

Email: smujer@andalucia.ugt.org

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

C/ Trajano, 1 5ª Planta 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

www.andalucia.ccoo.es

Email: mujer@and.ccoo.es



6. EL DECÁLOGO EUROPEO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

En la Guía para trabajadores y trabajadoras te presentamos el Decálogo para los hombres europeos. En esta ocasión y dado que estamos en la Guía de Agentes Económicos y Sindicales, reproducimos el Decálogo europeo sobre conciliación destinado a empresas y organizaciones.

DECÁLOGO PARA EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

1

Un hombre feliz es un trabajador productivo.

Una mejor armonía en la familia se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo. Dar la posibilidad a los trabajadores de mejorar sus vidas familiares es una solución económica: Con una pequeña inversión obtendrá una mayor productividad y eficiencia. Si considera a su personal no sólo como trabajadores/as, les facilitará y transformará sus vidas.

2

Es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar vida familiar y laboral.

Las encuestas de opinión lo muestran: La joven generación de hombres trabajadores valoran este equilibrio más que sus mayores. Valoran como principal criterio de un puesto de trabajo ideal la posibilidad de equilibrar la vida familiar, personal, y laboral.

3

Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la conciliación de la vida familiar y laboral no es un asunto exclusivo de mujeres.

No hacer diferencias entre hombres y mujeres trabajadoras en sus necesidades de conciliación convertirá su organización en igualitaria, favoreciendo eficientes trabajos en equipo. Si evita reuniones a última hora de la tarde, los padres trabajadores no se sentirán culpables por no conciliar vida familiar y laboral.

4

El resultado será la implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a las mujeres, que enriquecerán el desempeño profesional de los hombres.

La habilidad en las tareas domésticas y familiares proporcionará beneficios estratégicos para su organización: Mejora las relaciones personales, de empatía, comunicación y escucha.



5

Podrá sacar partido del potencial personal y laboral de sus empleados.

No diferenciar a hombres y mujeres en los equilibrios de tiempo puede suponer una gran diferencia en la forma en la cual las mujeres perciben sus posibilidades de promoción laboral, incrementando así la motivación de todo su personal.

6

El resultado será el incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores.

La baja de trabajadores eficientes es un importante problema para las direcciones. Esta política progresista podría marcar la diferencia entre su empresa y las demás. Ayudando a su personal a compaginar sus responsabilidades profesionales y personales aumentará la lealtad a su empresa

7

Una mayor igualdad entre la gestión de recursos humanos masculinos y femeninos conducirá a unas mejores relaciones sociales en el trabajo.

No diferenciar entre hombres y mujeres trabajadoras es una forma de equilibrio de tiempos que podría marcar la diferencia en las relaciones entre hombres y mujeres de su organización. Este estilo de dirección le llevará a tener menores problemas y conflictos, menos frustración y más colaboración entre géneros.

8

Es un medio de marketing social que mejora la imagen y ética de su empresa.

La dirección progresista del personal es un valor añadido que podrá representar una gran diferencia en un mercado competitivo al construir lealtad tanto de los clientes como de los asociados.

9

Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.

Construirá un novedoso estilo de dirección, donde hay vida fuera del trabajo. De esta forma estará abierto a soluciones sociales innovadoras que sólo pueden conducir a mejoras.

10

Es un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.

Estableciendo mejores condiciones para la igualdad de género en su organización, estará obteniendo un impacto positivo en su entorno social; (por ejemplo: Haciendo más fácil la vida privada de su personal), y como resultado pondrá su granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.



DEBES SABER QUE....



Las empresas que “concilian” ven reducido en un 30% su porcentaje de absentismo laboral según los datos expuestos por la profesora Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia.



7. LAS BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

Hoy día la legislación nos marca los mínimos exigibles en temas de conciliación. Así, encontramos reflejadas en los convenios colectivos de los diferentes sectores las medidas aplicables a las empresas a ellos acogidas, aunque por defecto, siempre podamos recurrir a la legislación existente tal como el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras en su caso.

Pues bien, una buena práctica está por encima de esto. Es decir, las empresas deben cumplir con la normativa, eso lo sabes ¿verdad?, pero también pueden mejorarla, pueden ofrecer a las personas que forman parte de su organización medidas adicionales y que, de paso, se ajusten aun más a sus necesidades específicas en conciliación.

Por ello, para que te hagas una idea de lo que puedes llegar a hacer en tu empresa para mejorarla respecto a la conciliación de las personas que se encuentran en ella, en las tablas que siguen te proponemos una serie de ejemplos para que te sirvan de referencia y te ayuden a proponer tus propias medidas de conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla.



Nombre de la Buena Práctica	Comisión paritaria de Igualdad.
Descripción de la Buena Práctica	Seguimiento del cumplimiento de las medidas de conciliación.
Tipo de medida relacionada	Transversal (se relaciona con todas las medidas existentes en la empresa).
Tipo de empresa	Medianas y grandes empresas.
Beneficios para la empresa	Reducción del absentismo laboral. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa.

Nombre de la Buena Práctica	Plan de Igualdad.
Descripción de la Buena Práctica	Documento en el que se plasma todas las acciones en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres planificadas por la empresa.
Tipo de medida relacionada	Transversal (se relaciona con todas las medidas existentes en la empresa)
Tipo de empresa	Pequeñas y medianas empresas
Beneficios para la empresa	Mejora del clima laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa.



Nombre de la Buena Práctica	Plan de Conciliación.
Descripción de la Buena Práctica	Documento que recoge de forma explícita cada una de las medidas que sobre conciliación aplica la empresa a toda su plantilla.
Tipo de medida relacionada	Transversal (en este documento se recogerían precisamente todos los tipos de medida).
Tipo de empresa	Pequeñas, medianas y grandes empresas.
Beneficios para la empresa	Reducción del absentismo laboral. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa.

Nombre de la Buena Práctica	Formación interna en igualdad de oportunidades.
Descripción de la Buena Práctica	Sesiones de carácter formativo en temas de igualdad para incorporarla de forma transversal en todos los ámbitos de la empresa.
Tipo de medida relacionada	Transversal (se relaciona con todas las medidas existentes en la empresa).
Tipo de empresa	Pequeñas, medianas y grandes empresas.
Beneficios para la empresa	Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa.



Nombre de la Buena Práctica	Ampliación del permiso de maternidad y paternidad.
Descripción de la Buena Práctica	Supone la prolongación de los permisos legales por encima de lo exigido por Ley.
Tipo de medida relacionada	Medidas de flexibilización en la relación laboral.
Tipo de empresa	Pequeñas, medianas y grandes empresas.
Beneficios para la empresa	Reducción del absentismo laboral. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa.

Nombre de la Buena Práctica	Reducción de jornada y excedencias.
Descripción de la Buena Práctica	Solicitud, a petición del trabajador o trabajadora, de reducir su jornada o de excedencia por encima de lo contemplado en la Ley.
Tipo de medida relacionada	Medidas de flexibilización en la relación laboral.
Tipo de empresa	Pequeñas, medianas y grandes empresas.
Beneficios para la empresa	Reducción del absentismo laboral. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen externa de la empresa. Reducción de costes de sustitución.



