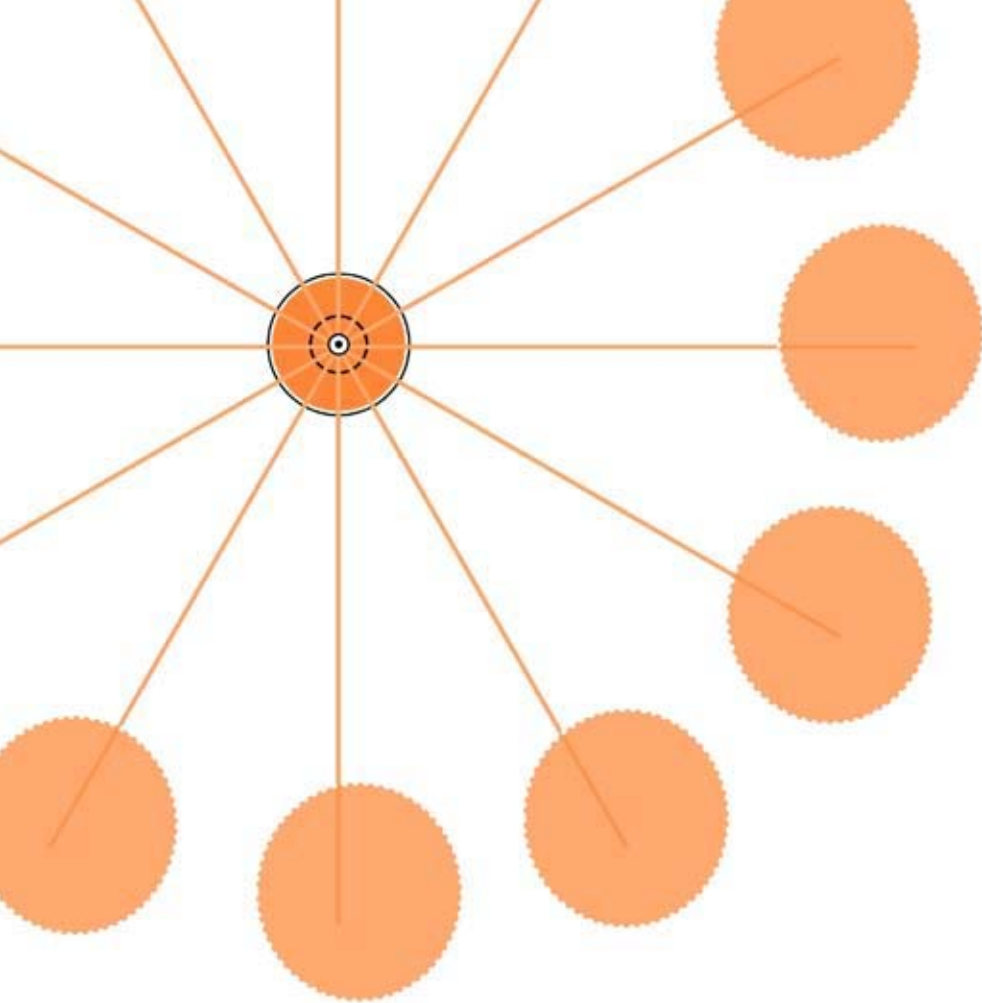




guía rápida sobre **conciliación**
de la vida laboral, familiar
y personal



índice

introducción, 1

ciudadanía, 2

personas trabajadoras, 18

agentes económicos y sindicales, 23

glosario de términos, 28

Introducción

1

La Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal nace al amparo del programa CONCILIA, que desarrolla el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), con la financiación del Fondo Social Europeo e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013, y que tiene como finalidad fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como promover la corresponsabilidad o reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todas las personas que forman parte de un hogar.

El cuadernillo resume los puntos principales de la “Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, editada también por el IAM y disponible en formato digital en la sección de publicaciones de su página web, para aquellos lectores o lectoras que quieran profundizar en esta materia. Consta de tres secciones o separatas: la primera dirigida a la ciudadanía en general, la segunda, a trabajadores y trabajadoras y, la tercera a agentes económicos y sindicales. En cada una de las secciones se refieren, medidas, recursos públicos y propuestas que faciliten y promuevan la conciliación y la corresponsabilidad.

De este modo, en la separata dirigida a la ciudadanía podremos encontrar, entre otros, las novedades que en materia de conciliación introducen las recientes normativas sobre igualdad de oportunidades: la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, se recogen los principales recursos públicos y ayudas de los que la ciudadanía andaluza puede hacer uso y se ofrecen consejos y propuestas para conseguir que cada miembro de la familia sea corresponsable.

En la parte destinada específicamente a 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, o 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 este apartado se recogen 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.

Por último, en la separata dirigida a empresariado y a sindicatos, podrás 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. Como información adicional, te presentamos el Decálogo Europeo para las Empresas en materia de Conciliación y para finalizar, 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.

Esperamos que los consejos y propuestas que te ofrecemos en la Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal, contribuyan a mejorar tu bienestar social y personal, ya que siendo una persona igualitaria pondrás tu grano de arena en la construcción de una sociedad más justa y responsable.



¿Qué es conciliación? ¿Y corresponsabilidad?

La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. 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 cada miembro del hogar**: pareja, hijos, hijas u otros familiares.... Es un aspecto fundamental que hay que tener en cuenta cuando hablamos de conciliación.

Hablemos de conciliación y corresponsabilidad

Existen diferentes estudios que evidencian que el tiempo que dedican los hombres a la realización de las **tareas domésticas y al cuidado de hijas e hijos y mayores es mucho menor que el de las mujeres**. En estos trabajos se pone de manifiesto que las mujeres dedican casi 5 veces más tiempo que los hombres a las labores domésticas y al cuidado de la descendencia, lo que las obliga en la mayoría de los casos a tener una **doble jornada o doble presencia**: la jornada laboral y la doméstica y familiar, lo que hace muy complicado su acceso, permanencia y desarrollo profesional, entre otros asuntos. De ahí la necesidad de lograr un equilibrio, una 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.

¿**Cómo llegamos a este reparto**? Es importante que ese reparto se haga de forma **equitativa y justa**. A continuación exponemos algunas ideas al respecto:

- 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. También podemos pactar alternancias, por ejemplo, si a ningún miembro de la casa le gusta planchar, pues *“una semana cada uno”*.
- Además hay que tener presente las responsabilidades laborales de cada cuál, por lo que lo idóneo es que cada persona colabore de manera proporcional al tiempo que disponga.
- Debemos evitar los estereotipos sexistas en las tareas domésticas, las mujeres también pueden aprender a colgar cuadros y los hombres a limpiar el cuarto de baño.
- Hay que implicar a cada miembro de la familia, los hijos e hijas, así como otras personas que convivan también tienen que tener sus responsabilidades, fomentando la autonomía y autosuficiencia de tu hijo o hija y no perpetuando los esquemas tradicionales de división sexual del trabajo.



Diferentes vidas en diferentes espacios

Hablemos ahora de las diferentes facetas de nuestra vida: laboral, familiar y personal.

- **Laboral:** Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre de **trabajo productivo** y se relaciona con el **espacio público**. Es el que han desarrollado los hombres tradicionalmente. En él se realiza un trabajo reconocido socialmente, valorado y remunerado.
- **Familiar:** Actividad relativa a las tareas domésticas y al cuidado de la familia. Recibe el nombre de **trabajo reproductivo** y se lleva a cabo en el **espacio doméstico**. Se le ha asignado, tradicionalmente, a las mujeres, y se ha considerado **erróneamente** como algo “natural” de ellas.
- **Personal:** Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de sí mismas. Por tanto, se relaciona con el **espacio privado** aquel en el que 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.

Esto es lo tradicional, pero lo cierto es que **las mujeres en los últimos años se han incorporado al mercado laboral**, es decir, tienen un trabajo remunerado, además del trabajo doméstico y familiar, es lo que se llama la **doble jornada o doble presencia de la mujer**. Por otra parte, los hombres no se han introducido del mismo modo en el espacio doméstico, no lo han hecho en la misma medida. Por eso, la necesidad de repartir estas tareas con los hombres, para que ellos accedan al espacio doméstico y exista así un equilibrio, una incorporación paralela de hombres y mujeres en los espacios que tradicionalmente ha ocupado el otro sexo. Que las mujeres tengan un empleo y a la vez los hombres participen en las labores domésticas.

¿En qué nos ayuda la Ley a Conciliar?

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**. 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, y contiene un capítulo que se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A continuación te presentamos algunas de las medidas referidas a la conciliación que introduce Ley 3/2007, pero recuerda que para tener una información más detallada y completa debes remitirte al texto completo de la citada normativa



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.



<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>



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.



SITUACIÓN PROTEGIDA: LACTANCIA

7

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.



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.
PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA	15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo o hija, 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.	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.
VACACIONES	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.	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.



REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

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 o mismas 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.

- 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 o mismas 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.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

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.

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.**

- 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 mismos 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"> • En cuanto 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

<p>DERECHO DEL TRABAJADOR/A</p>	<p>ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD</p>	<p>DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD</p>
<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>
<p>TUTELA JUDICIAL</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>INDEMNIZACIONES</p>	<p>No se reconoce.</p>	<p>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.</p>



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.
CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.	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: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. 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.”
DERECHOS	No se reconoce.	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.
DEBERES	No se reconoce.	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.



Si vais a tener un bebé....¿sabríais qué trámites tenéis 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.

Cómo comprobar si conciliamos y somos corresponsables

Es importante que cada persona sepa si todo esto de la conciliación lo estamos llevando a la práctica en el día a día y, sobre todo, cómo se puede medir para tener referencias comparándonos con otras personas, con otros momentos de la vida, simplemente para mejorar.



Algunos **ejemplos** sobre qué es lo que tienes que tener en cuenta a la hora de reflexionar y obtener información para **conocer tus necesidades de conciliación**, podrían ser:

- Voy a anotar día a día cuánto tiempo dedicamos cada componente de mi familia a las tareas domésticas, así podré medir la corresponsabilidad de cada miembro de mi familia.
- ¿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.

¿Qué recursos existen para 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 él se contemplan una serie de ayudas económicas y servicios de lo que puedes beneficiarte y que te ayudarán a conciliar tu vida laboral, familiar y personal. En las líneas siguientes te los enumeramos pero recuerda que para una información más detallada puedes informarte en www.apoyoalasfamilias.es o llamando al teléfono gratuito 900 850 000.

Servicios destinados a hijos e hijas	Servicios destinados a personas mayores y/o con discapacidad
Centros de Atención Socioeducativa Ludotecas Aula Matinal Comedor escolar Actividades extraescolares	Programas de estancia diurna y respiro familiar Servicios de ayuda a domicilio Ayudas para la contratación de personal para el cuidado de familiares Centros residenciales Centros de día para personas mayores

También encontrarás algunas medidas de las que puedes hacer uso en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, más conocida como “Ley de Dependencia”:

- Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal
- Servicio de Teleasistencia.



- Servicio de Ayuda a domicilio
- Servicio de Centro de Día y de Noche
- Servicio de Atención Residencial
- Prestación económica vinculada al servicio
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales
- Prestación económica de asistencia personal

De todos y cada uno de estos servicios y ayudas puede, solicitar más información en las Delegaciones Provinciales de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. A continuación tienes las direcciones y los teléfonos de cada una de ellas.

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

Mis fórmulas para conciliar y ser responsable

La situación de cada persona puede ser muy diversa pero hay una serie de recomendaciones que te proponemos a continuación y que te pueden ser muy útiles:

- **Analizar tu situación personal:** tu sexo, tu estado civil, si vives sola o solo, si tienes un trabajo remunerado...
- **Ver cuáles 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 del resto de la familia...
- **Buscar soluciones,** no sólo con lo que hemos visto aquí, sino aportando otras más creativas.



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 cómo va todo, si hay que hacer algún cambio al respecto, etc...

Esperamos que estas breves orientaciones te ayuden a mejorar la conciliación y a organizar tu hogar de una forma más equitativa para conseguir una mayor corresponsabilidad en tu familia

Sigue informándote en:

www.ahige.org

www.alltogether.org



Personas trabajadoras

Aspectos importantes a tener en cuenta para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

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

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 si un familiar se pone enfermo?”
- 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 (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 a tu pareja.
- ① Si vives solo, usar estas medidas te permitirán tener más tiempo para ti (formarte, hacer deporte, divertirte,...), y para las tareas del hogar y el cuidado de personas dependientes (si las tuvieras).

¿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 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.



A continuación reproducimos “El decálogo para los hombres europeos”, producto del proyecto transnacional All Together, 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.

- 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.
- 5. Aprende nuevas competencias y habilidades.** ¿Alguna vez te has preguntado por qué 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.



Argumentos a favor de la conciliación

Beneficios a nivel personal:

- 👉 Reducirás el estrés.
- 👉 Mejorarás tu autoestima.
- 👉 Reducirás costes familiares.
- 👉 Dispondrás de más tiempo para otros ámbitos de la vida.
- 👉 Mejorará tu trayectoria profesional en la empresa.
- 👉 Tendrás menos sensación de culpabilidad por no ver a tus hijos e hijas.

Tu familia también se beneficiará porque:

- 👉 Aumentará el tiempo que compartes con ella, en cantidad y en calidad.
- 👉 La educación que recibirán tus hijos e hijas será “paterna y materna”

Y como consecuencia de todo, vivirás en una sociedad:

- 👉 Más igualitaria y comprometida
- 👉 Más cívica y solidaria.
- 👉 Con un incremento de la natalidad.
- 👉 Con un descenso de separaciones y divorcios.

¿Pero cómo lo hago?

No existe una fórmula única. Hay muchas situaciones diferentes, personas que viven solas, familias monoparentales (padre e hijos/as), monomarentales (madre e hijos/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:

Medidas para fomentar la corresponsabilidad

- Educar en igualdad a chicos y chicas, potenciando sus valores y capacidades individuales sin tener en cuenta estereotipos sexistas.
- Reparto equitativo de tiempos y tareas: 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.
- El pacto: 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.
- 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.
- Beneficios del Decálogo Europeo para hombres.

Medidas promovidas por las empresas:

- Flexibilidad horaria: en las horas de entrada y salida del lugar de trabajo; Semana laboral comprimida; Banco de horas.
- 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 como el teletrabajo.
- Prestaciones: 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).

Medidas promovidas por el Gobierno

En la separata dedicada a la ciudadanía tienes una tabla de las novedades en materia de conciliación de la Ley Orgánica 3/2007. También te hemos explicado los trámites que tienes que realizar para solicitar el permiso de maternidad y el de paternidad, cómo pedir la ayuda de **100 euros** mensuales y la de **2.500 por nacimiento de hijo o hija**. Además, te hemos enumerado otros recursos de los que puedes beneficiarte con el Plan de Apoyo a las Familias que puedes consultar en el capítulo. Con la combinación de éstas y otras estrategias encontrarás tu fórmula para conciliar y alcanzar un hogar igualitario.



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.

¿Te das cuenta de todos los beneficios que puedes obtener con la conciliación? Esperamos que con estas orientaciones te animes a utilizar los recursos que tienes a tu disposición.

Sigue informándote en:

www.mtas.es/mujer/estud_inves/Estudio%20conciliacion.pdf

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer



La sensibilización de las empresas frente a la conciliación

Cada vez más el empresariado incorpora a sus negocios, una nueva filosofía de organización, la de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La **responsabilidad social corporativa (RSC)**, también llamada **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. Las empresas con RSC se preocupan por sus **grupos de interés**, es decir, de la clientela por supuesto, pero también por las personas trabajadoras, que 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, analiza las necesidades de conciliación de su plantilla para que **se sienta más a gusto y motivada** y a la vez **sea más productiva**.

Los beneficios de conciliar

A veces, los empresarios y las empresarias, piensan que la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal puede suponerles un coste. Pero, 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. ¿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 como pueden ser a la rotación, sustitución o absentismo?

Recuerda que implantar medidas de conciliación:

- ↳ 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.



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. A continuación te detallamos las más importantes. Pero para que esto sea realmente efectivo, las medidas de conciliación deben ser aplicables tanto a mujeres como a hombres, favoreciendo así, de manera indirecta la corresponsabilidad a la que hacíamos referencia en separata dirigida a la ciudadanía.

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.
- 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. Por ejemplo trabajar más horas de lunes a jueves y no trabajar los viernes.
- 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:

- Reducción de la jornada laboral para atender a sus responsabilidades familiares.
- Compartir un mismo puesto de trabajo entre dos personas.
- Excedencias laborales para atender responsabilidades familiares por un máximo de 3 años.
- Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.

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.

Conciliación y Planes de Igualdad

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



Asimismo, según establece La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Capítulo III), 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.

En este sentido, también es importante que sepas que el Instituto Andaluz de la Mujer, organismo dependiente de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, proporciona orientación y asesoramiento, de forma gratuita, para desarrollar planes de igualdad en las empresas andaluzas que lo soliciten a través del programa **IGUALEM- Igualdad en las empresas**. Dicho programa desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer, se realiza en colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013. 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”.

El Decálogo Europeo para las empresas en materia de conciliación

En las líneas siguientes reproducimos el Decálogo Europeo sobre Conciliación destinado a Empresas, elaborado por el proyecto europeo All Together.

1. Un hombre feliz es un trabajador productivo.
2. Es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar vida familiar y laboral.
3. Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la conciliación de la vida familiar y personal no es un asunto exclusivo de mujeres.
4. El resultado será la implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a mujeres, que enriquecerán el desempeño profesional de los hombres.
5. Podrá sacar partido del potencial personal y laboral de sus empleados.
6. El resultado será el incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores.
7. Una mayor igualdad entre la gestión de recursos humanos masculinos y femeninos conducirá a unas mejores relaciones sociales en el trabajo.
8. Es un medio de marketing social que mejora la imagen y ética de su empresa.



9. Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.
10. Es un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.

Las buenas prácticas de conciliación en la empresa

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, a continuación 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 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.

Como empresario o empresaria también obtienes ventajas si introduces medidas de conciliación ¿por qué no empiezas?

Sigue informándote en:

www.emakunde.es

www.fe.ccoo.es



Glosario de términos

Buenas prácticas: Experiencia exitosa extrapolable para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras 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.

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.

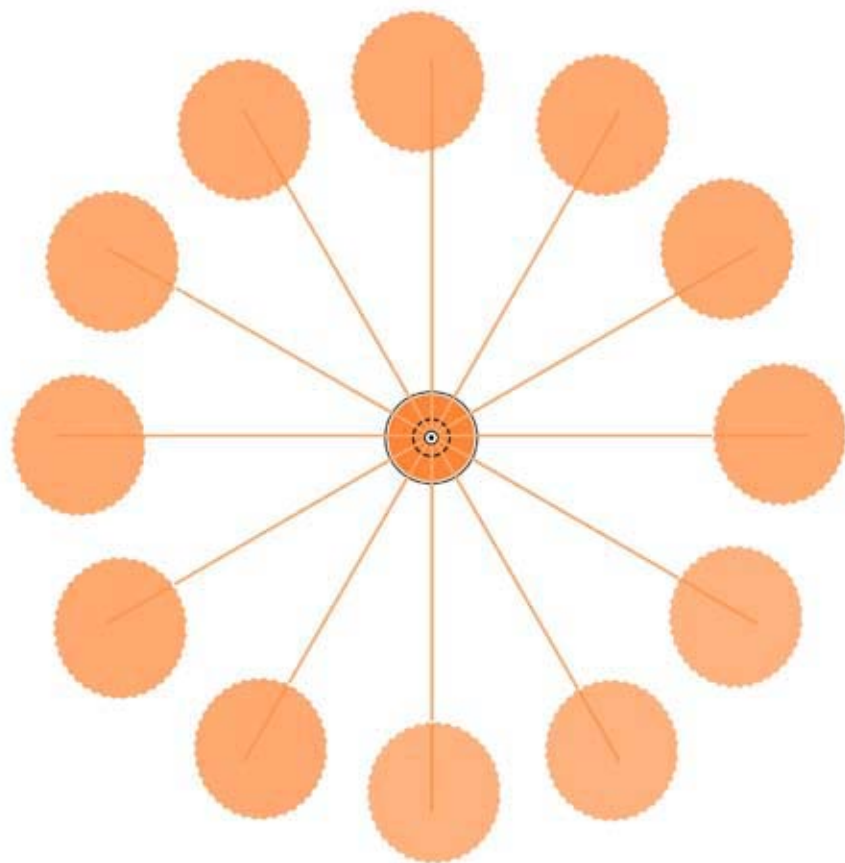
Espacio doméstico: Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente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

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.



Servicios Centrales del Instituto Andaluz de la Mujer

C/ Doña María Coronel, n° 6 - 41003 Sevilla

Tlf: 954 54 49 10 Fax: 954 54 49 11

Direcciones de los Centros Provinciales

Centro de la Mujer de Almería C/ Doctor Ferranz n° 7 (04005 Almería)

Tlf: 950 00 66 50 Fax: 950 00 66 67

Centro de la Mujer de Cádiz Plaza Escritor Ramón Solís 16-17, 1ª Planta, Plaza de Asdrúbal (11071 Cádiz)

Tlf: 956 00 73 00 Fax: 956 00 73 17

Centro de la Mujer de Córdoba Avda. de las Ollerías n° 48 (14071 Córdoba)

Tlf: 957 00 34 00 Fax: 957 00 34 12

Centro de la Mujer de Granada Avda. de la Constitución n° 20, 2ª planta, oficina 212 (18012 Granada)

Tlf: 958 02 58 00 Fax: 958 02 58 18 / 19

Centro de la Mujer de Huelva Plaza de San Pedro, 10 (21004 Huelva)

Tlf: 959 00 56 50 Fax: 959 00 56 67

Centro de la Mujer de Jaén C/ Hurtado, 4 (23001 Jaén)

Tlf: 953 00 33 00 Fax: 953 00 33 17

Centro de la Mujer de Málaga C/ San Jacinto, 7 (29007 Málaga)

Tlf: 951 04 08 47 Fax: 951 04 08 48

Centro de la Mujer de Sevilla C/ Alfonso XII, 52 (41002 Sevilla)

Tlf: 955 03 49 44 Fax: 955 03 59 66

Teléfono de información a la mujer

900 200 999



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

