

**Implantación de planes de igualdad  
en organizaciones laborales.**

**Materiales Divulgativos**

# **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**





**Conciliación  
de la vida laboral,  
familiar  
y personal**

Edita

**Ministerio de Igualdad**

Elaboración de contenidos

**Fundación Mujeres**

Diseño gráfico y de cubierta

**Pablo Hueso & ACsl**

Madrid - España 2010

# índice

## P.3

### INTRODUCCIÓN

## P.4

### 1 CONCEPTUALIZACIÓN

- La conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las organizaciones laborales
- ¿Qué papeles desempeñan los diferentes agentes sociales?

## P.7

### 2 BENEFICIOS Y POSIBILIDADES QUE OFRECE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL A LAS ORGANIZACIONES LABORALES

## P.8

### 3 NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Ejemplos de Buenas Prácticas

## P.14

### 4 MEDIDAS QUE FACILITAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Ejemplos de Buenas Prácticas

## P.17

### 5 CLAVES PARA INTEGRAR LA ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

## P.18

### GLOSARIO

## P.20

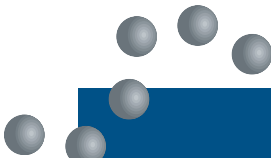
### BIBLIOGRAFÍA RECURSOS WEB

# Introducción

El material divulgativo “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” se acerca al concepto de conciliación y a su significado en el ámbito de las organizaciones laborales, identificando los beneficios y las posibilidades que ofrece la integración de la conciliación en la gestión de las organizaciones laborales.

Así mismo se realiza un recorrido por la normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito estatal, señalándose, entre otros aspectos, los derechos de conciliación recogidos en la legislación.

Finalmente, se muestran medidas y claves que facilitan la integración de la conciliación en las propias organizaciones laborales, mostrándose ejemplos de buenas prácticas en esta materia desarrollados por diversas organizaciones.



Este material divulgativo se enmarca en el Proyecto promovido por el Ministerio de Igualdad “SERVICIO DE APOYO AL DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS”

# 1. Conceptualización

## La conciliación de la vida familiar, laboral y personal

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

## ¿Qué papel desempeñan los diferentes agentes sociales?

### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Impulsan y desarrollan acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
- Promueven servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- Desarrollan medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- Definen medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

### SINDICATOS

- Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores y las trabajadoras y al empresariado.
- Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
- Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

### INICIATIVA SOCIAL

- Detectan necesidades concretas de la población en materia de conciliación y en función de éstas, desarrollan servicios de atención a las personas dependientes.
- Realizan estrategias de información y sensibilización a la ciudadanía.

### EMPRESAS

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Promueven medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.).
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependiente.

## La conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las organizaciones laborales

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Siendo el objetivo prioritario de todas las empresas la obtención de beneficios económicos, cada vez más empresarias y empresarios consideran que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de su plantilla, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.



**La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, trabajadores y trabajadoras.**

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos.

Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que ésta constituye una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones.

## 2. Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad y cuentas de resultados.

<b>Calidad en la gestión de los recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mejora del clima laboral.</li><li>• Mejora en la gestión y planificación del tiempo.</li><li>• Disminución del estrés y de los conflictos laborales.</li><li>• Aumento de la satisfacción del personal.</li></ul>
<b>Ahorro en gasto de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumenta la retención del talento cualificado.</li><li>• Disminución de los costes en reclutamiento y formación.</li><li>• Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.</li></ul>
<b>Mayor productividad y rendimiento económico</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayor compromiso de la plantilla.</li><li>• Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.</li><li>• Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.</li><li>• Aumento de la capacidad productiva.</li><li>• Mejora en la atención y prestación de servicios.</li><li>• Disminución del índice de absentismo.</li></ul>
<b>Mejora de la imagen de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atracción de nueva clientela.</li><li>• Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.</li><li>• Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.</li><li>• Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).</li></ul>



### 3. Normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

*“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.”*



Así, los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:



- Adoptar de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- Fomentar de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

### Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Entre otras medidas de conciliación, se contemplan las siguientes:

Permisos retribuidos	
MATERNIDAD	<p>Las 16 semanas de permiso se amplían a 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. El padre puede hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre. Asimismo, se puede hacer uso de éste, en caso de que el/la hijo/a fallezca. En el caso de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas.</p>
PATERNIDAD	<p>Se reconoce el derecho de un permiso por paternidad, autónomo del de la madre correspondiente a 13 días interrumpidos por nacimiento, adopción o acogida, que se suman a los dos días reconocidos por convenio colectivo. La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo. A partir del 1/1/2009 el permiso se ha ampliado a 20 días en los casos de familia numerosa, de ser familia numerosa con el nuevo nacimiento o de que en la familia haya una persona con discapacidad. Además, el permiso se ampliará a 22 días por cada hijo/a a partir del/a segundo/a si uno/a de ellos/as nace con alguna discapacidad. A partir de 1/1/2011, el permiso se ampliará a cuatro semanas. Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad o finalizado el mismo, además de a tiempo completo o parcial.</p>

<p><b>LACTANCIA</b></p>	<p>Corresponde una hora diaria que puede ser acumulada en días libres. Se contempla la posibilidad de acumular el permiso en jornadas completas.</p> <p>Cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por una u otro.</p> <p>Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural con una prestación del 100% de la base reguladora.</p>
<p><b>VACACIONES</b></p>	<p>Se recoge el derecho al disfrute fuera los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.</p>
<p><b>OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS</b></p>	<p>Se incrementan 2 días en los siguientes supuestos (a 4 si es necesario un desplazamiento):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</li> <li>• Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario.</li> </ul>

**Permisos no retribuidos**

<p><b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b></p>	<p>Para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.</p> <p>La jornada puede ser reducida, con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.</p>
<p><b>EXCEDENCIAS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntaria: con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.</li> <li>• Guarda legal: de duración no superior a los 3 años para atender el cuidado de cada hijo o hija (natural, adopción o acogida) a contar desde la fecha de nacimiento.</li> </ul>

## EXCEDENCIAS

- Cuidado de familiares: de duración no superior a 2 años para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En los casos de guarda legal y cuidado de familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los 2 primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social -por cuidado de hijos o hijas- y el primer año de excedencia -por cuidado de familiares-.

La excedencia por cuidado de hijo o hija y de un/a familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad puede ser disfrutada de forma fraccionada. En el caso de que los períodos de excedencia vayan precedidos de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.

### Ejemplos de Buenas Prácticas desarrolladas por organizaciones laborales:

- Ampliación del permiso de maternidad en 2 semanas, correspondiendo en un total de 18 semanas, en vez de las 16 establecidas en la normativa.
- Ampliación del permiso de paternidad, más allá de los 13 días.
- Ampliación del permiso de lactancia, correspondiendo a 2 horas (en vez de 1 hora) con una duración de 12 meses (en vez de los 9 establecidos en la normativa).
- Permisos retribuidos para asistir al médico, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- Ampliación de los 3 años que señala la normativa para el cuidado de hijos o hijas.
- Ampliar el 2º grado de consanguinidad o afinidad de la persona dependiente que establecido en la Ley.
- Ampliación de la edad del/a menor para solicitar la reducción de jornada (por ejemplo, hasta que el/la menor tenga 12 años).
- Permitir la solicitud de reducciones de jornada de forma temporal.
- Bancos de tiempo libre: medida que permite al personal intercambiar sueldo por tiempo libre, lo que equivaldría a las vacaciones no pagadas.

## La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como criterio a valorar en contratos y subvenciones públicas

Las bases reguladoras de los planes estratégicos de subvenciones y los contratos de las Administraciones públicas, pueden incluir la valoración de actuaciones para la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tal y como se especifica en los artículos 33, 34 y 35 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que contemplen las entidades solicitantes, pueden ser criterios a valorar.

*“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones pueden incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.*

*A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar...”*

Título IV. Capítulo II. Artículo 35.

### Ejemplos de Buenas Prácticas desarrolladas por organizaciones laborales:

Una Administración Local ha elaborado los Pliegos de Cláusulas Administrativas Generales de Calidad Social en la Contratación Pública, en donde se especifica que se valorará positivamente el disfrute por la plantilla de la empresa de:

“Derechos individuales: conciliación de la vida laboral y familiar. Se valorará positivamente que, mediante convenio colectivo, pacto o práctica empresarial, reconozca y aplique medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a sus trabajadores y trabajadoras, mejorando los derechos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal de desarrollo”

Además, entre otras medidas, se valorará que la empresa:

- “Cuenta con medidas que favorezcan la formación y promoción profesional de los hombres y mujeres que hayan disfrutado de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros derechos de conciliación de la vida laboral y familiar”
- “Aplique con flexibilidad los horarios establecidos, a fin de facilitar la conciliación de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa”
- “Realice acciones de sensibilización, formación y orientación dentro de la jornada laboral, para el conocimiento de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas trabajadoras, incluyendo las personas que gestionan los recursos humanos de la empresa”

### La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como criterio de valoración para obtener el Distintivo “Igualdad en la Empresa”

El Distintivo “Igualdad en la Empresa” será otorgado por el Ministerio de Igualdad a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, así como en otros ámbitos, como pueden ser los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Entre los criterios de valoración<sup>1</sup> para su obtención, se encuentran aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, tales como:

*El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo y la movilidad horaria.*

Artículo 10. 2e.

1. Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

## 4. Medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Cada empresa, en función de su realidad, de las responsabilidades familiares y de las necesidades en materia de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras, introduce y desarrolla medidas y estrategias que faciliten la compatibilización del trabajo con la vida familiar y personal de su plantilla.

### Para ello, las empresas...

... han de **identificar las necesidades** de la plantilla en esta materia.



Las medidas y estrategias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal han de adaptarse a las necesidades de conciliación de los trabajadores y las trabajadoras de la propia empresa.

### Tipología de las medidas de conciliación:

Las medidas y estrategias que desarrollan las empresas pueden ser de diverso tipo, clasificándose en la siguiente tipología:

#### Medidas que amplían y mejoran la normativa

Estas medidas regulan los permisos y excedencias a las que se pueden acoger los trabajadores y las trabajadoras más allá de lo que se define por normativa.

- Amplían y mejoran los permisos legales retribuidos para atender responsabilidades familiares (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc.) y los no retribuidos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada).

**Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo**

La flexibilidad es un instrumento esencial para la gestión de los recursos humanos que se basa en la optimización del capital humano y que reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, laboral y personal.

Podemos identificar dos tipos de medidas de flexibilidad:

- En la distribución del tiempo de trabajo:  
Permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio de trabajo:  
Estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo.

**Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes**

Estas medidas permiten aproximar a los trabajadores y las trabajadoras servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas, etc.)

- Las medidas comprenden, desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.

**Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral con la familiar y personal**

Estas medidas se asientan en las políticas de recursos humanos de las empresas. Son medidas las empresas regulan internamente y que aportan una mejora en la calidad laboral de todo el personal, trabajadores y trabajadoras. Este tipo de medidas son de diversa índole.

Algunos ejemplos:

- Acercamiento de distintas personas de la unidad familiar, acercamiento de centro de trabajo al domicilio del trabajador o trabajadora, realización de la formación en horario laboral, no establecer reuniones fuera del horario de trabajo.



**Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras**

Estas medidas inciden en mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, ya sea a través de apoyo y asesoramiento, a través de medidas económicas, aportando recursos que permiten un ahorro de tiempo y dinero al personal o beneficios sociales.

- Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la empresa, beneficios sociales, etc.

**Ejemplos de Buenas Prácticas desarrolladas por organizaciones laborales:**

- Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y de las pausas o descansos por la comida, café, etc.
- Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: medida de adecuación de los horarios laborales a los horarios de los transportes, de las escuelas, de los comercios, etc.
- Teletrabajo: trabajo a distancia sin estar de forma permanente en el puesto de trabajo y haciendo uso de las nuevas tecnologías.
- Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes. Constituye una medida sin coste para la organización, pero con un valor importante para el personal al permitir ahorrar tiempo de búsqueda y permite visibilizar el compromiso de la organización por la conciliación.
- Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de otros centros de atención a personas dependientes.
- Reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la organización laboral.
- Realización de la formación interna de la organización en horario laboral, o bien, en parte de éste.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso.

## 5. Claves para integrar la estrategia de conciliación en las organizaciones laborales

- 1** Formalizar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 2** Conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
- 3** Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.
- 4** Conocer los recursos del territorio en donde se ubica la organización relacionados con el cuidado de menores y otras personas en situación de dependencia para optimizar los recursos internos y articular estrategias de coordinación en función de las necesidades de la plantilla.
- 5** Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso.
- 6** Asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación.
- 7** Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

# Glosario

## Atención a personas dependientes

Prestación de asistencia a personas jóvenes, enfermas, de edad avanzada o con discapacidad que dependen de otra persona.

## Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Para ello es imprescindible la incorporación de: sistema de permisos de maternidad, parentales y familiares de recursos para el cuidado de niñas, niños y personas dependientes.
- Estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares domésticas y el desarrollo de otras facetas de su vida.
- Para las empresas, es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

## Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

## Excedencia para el cuidado de menores a cargo

Permiso por el cual las madres y los padres pueden acogerse a una excedencia durante un periodo acordado para cuidar a sus hijos e hijas en edad escolar, si renuncian a su sueldo durante ese periodo. Se les garantiza su antiguo puesto de trabajo cuando regresan de su excedencia.

## Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan graves variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de la misma cultura.

## Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas, turnos, horarios de trabajos diarios, semanales, mensuales o anuales.

## Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Igualdad de Oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en distintas esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva**

Ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Permiso parental**

Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo. (Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996, D.O. nº L145 de 19/06/1996).

**Permiso por maternidad**

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992).

**Permiso por paternidad**

Licencia normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de un/a niño/a. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

**Permiso por razones familiares**

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los/as progenitores/as.

**Personas Dependientes**

Niños y niñas, personas mayores, personas con discapacidad, personas enfermas.

**Responsabilidades Familiares**

Responsabilidades que tienen las mujeres y los hombres y se derivan de la atención y el cuidado de personas dependientes.

**Responsabilidad Social Corporativa**

Según la Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas ésta consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. La responsabilidad social consiste, también, en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas. (Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. COM (2002) 347 final).

**Roles de género**

Papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignados en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son también modificables.

**Sexo**

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

## Bibliografía

- Ábaco. Revista de cultura y ciencias sociales. 2ª época. Nº doble 49-50. Género y Conciliación.
- Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Conciliar vida. Tiempo y servicios para la igualdad. 2003.
- Chinchilla, N.; S. Poelmans, C. León y J.B. Tarrés. Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2007.
- Fundación MUJERES. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social. Proyecto CONFIO (IC Equal), 2006.
- Fundación MUJERES. Conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones laborales. Proyecto "Los tiempos de nuestras vidas" (IC Equal). 2005.
- Fundación MUJERES. GEMS. Método de igualdad de género en los sistemas de gestión adaptado al área de conciliación de la vida familiar y laboral. (Comisión Europea). 2004.
- Fundación MUJERES. Guía de Buenas Prácticas de las empresas de Fuenlabrada en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Concejalía de la Mujer, Ayuntamiento de Fuenlabrada, 2008.
- IESE. Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. 2007.
- Instituto de la Mujer. "De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones." 2008.
- Instituto Andaluz de la Mujer. "Guía sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal." 2009.

## Recursos web

### **Instituto de la Mujer**

Ministerio de Igualdad: <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/>

### **Ministerio de Igualdad**

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU\\_home](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home)

### **Legislación en materia de igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer**

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Legislacion-.html>

### **Oficina Internacional del Trabajo**

<http://www.ilo.org>

### **Igualdad de Oportunidades de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.**

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

### **Igualdad de Oportunidades de la Secretaría Confederal de la Mujer de UGT**

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

### **Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo**

[http://www.europarl.eu.int/committees/femm\\_home.htm](http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm)

