



## BOLETÍN CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### SUMARIO

- CONCILIACIÓN
- CORRESPONSABILIDAD
- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
- BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
- NORMATIVA
- PREMIO EMPRESA FLEXIBLE 2019
- GLOSARIO IGUALDAD



# CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar es el derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda desarrollar una carrera profesional plena y, a la vez, ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Para obtener una correcta conciliación de la vida personal, familiar y laboral deben intervenir diversos agentes:

- **Las familias:** hombres y mujeres, compartiendo equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, eliminando los roles de género preestablecidos. También los hijos e hijas deberán participar en estas tareas, de acuerdo con su nivel de responsabilidad y desarrollo.

- **Las empresas:** aplicando políticas de igualdad, e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar.

- **Las personas trabajadoras:** ejercitando su derecho a la conciliación de una forma responsable.

- **Las Administraciones Públicas:** apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando políticas públicas familiares.

- **Los sindicatos:** impulsando la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.

Cada vez más empresas consideran la importancia de la conciliación para alcanzar el equilibrio entre todos los aspectos de la vida de su personal, ya que la satisfacción de las personas que trabajan en ellas redundará en mayor motivación y productividad.



## CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y cuidados, entre mujeres y hombres, de manera que permita a las personas que integran el hogar familiar disponer por igual de tiempo y oportunidades para el trabajo, la formación, la promoción personal y la participación social.

Para conseguir la igualdad efectiva es imprescindible asumir la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las actividades del hogar y el cuidado de hijos, personas mayores y/o dependientes.

El objetivo es lograr una situación de plena corresponsabilidad doméstica y de una plena paternidad, que implique que, tanto hombres como mujeres, asuman por igual la responsabilidad y las tareas que suponen el mantenimiento del hogar y el cuidado de los hijos, eliminando la tradicional división sexista de las funciones.

Las personas corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones a su cargo.

La corresponsabilidad es un objetivo imprescindible para la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.



# MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



Las medidas de conciliación son un conjunto de acciones que adoptan voluntariamente las empresas, de común acuerdo con sus plantillas, enfocadas a crear condiciones que favorezcan que las personas trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.

Estas medidas serán adicionales a las establecidas por ley, puesto que éstas son de obligado cumplimiento.

Las medidas de conciliación responden a necesidades relativas a tres aspectos:

- **Cuidado de los hijos e hijas:** una vez finalizado el periodo de baja, es imprescindible continuar atendiendo a los menores, obligación que corresponde tanto a la madre como al padre. Las medidas de conciliación respecto al cuidado de los descendientes contribuyen a que ambos progenitores puedan dedicar tiempo de calidad a sus hijos e hijas sin que afecte a sus obligaciones laborales.

- **Cuidado de los ascendientes y dependientes:** atención que precisan familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria. Si la familia asume el cuidado de sus mayores o familiares dependientes esto ha de ser necesariamente una tarea compartida. Por ello,

las medidas de conciliación en este área deben facilitar que tanto hombres como mujeres con familiares en situación de dependencia puedan equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.

- **Dimensión personal:** toda persona necesita, más allá del trabajo y la familia, un tiempo y un espacio propios. Se consideran medidas de conciliación las destinadas a la satisfacción personal de las personas trabajadoras.

Las medidas de conciliación benefician tanto a las personas trabajadoras como a las empresas; a las primeras porque satisfacen sus necesidades familiares y personales, y a las empresas porque ayudan a mejorar la organización del trabajo, a la vez que incrementan su productividad y competitividad.

Las empresas desempeñan un papel clave en la conciliación familiar y laboral, por ello deben:

- Facilitar la conciliación familiar y laboral a sus plantillas a través del uso de diferentes medidas orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas.

- Incorporar nuevas formas de organización del trabajo y gestión del tiempo que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar.

- Realizar un cambio en la cultura empresarial, incorporando la conciliación como una parte más de la gestión, como una estrategia que favorece la motivación del personal, atrae y retiene el talento en las organizaciones, mejora el rendimiento y, por tanto, ayuda a mejorar los objetivos de las empresas.

Las medidas que favorecen la conciliación laboral, familiar y personal, no tienen por qué derivar de grandes decisiones, ni exigir enormes esfuerzos de planificación ni gran desembolso económico. Son las medidas en puntos clave las que contribuyen a mejorar la conciliación.

Cada empresa, en función de su realidad, de las responsabilidades familiares y necesidades de conciliación de su personal, tendrá que introducir y desarrollar medidas y estrategias que posibiliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de su plantilla.

Entre las medidas de conciliación que una empresa puede adoptar se encuentran las siguientes:

#### - **Flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo:**

. *Horario flexible*: el personal debe trabajar 8 horas, pero puede decidir, previo acuerdo con la empresa, la hora de entrada y salida, dentro de un intervalo horario previamente consensuado y siempre cumpliendo con las horas de trabajo.

\* *Reducción del tiempo dedicado a la comida*: se disminuye el tiempo establecido para comer, con el objetivo de adelantar la hora de salida.

\* *Jornada comprimida*: trabajar más horas al día para, a cambio, recibir un día o medio día libre a la semana. El personal organiza su jornada decidiendo qué día trabajará más horas y qué día menos, cumpliendo siempre con las 40 horas semanales.

\* *Jornada intensiva durante el período estival*: durante los meses de verano (junio-septiembre) se cuenta con la tarde libre.

\* *Elección de horario y vacaciones en período escolar*: Permite a los padres y madres compaginar calendario y horario con sus hijos.

\* *Bolsa de horas*: acumular horas de trabajo a favor de la empresa, de manera que la persona trabaja menos horas al mes, percibiendo el salario por su jornada completa, y va guardando esas horas para permutarlas por horas libres o de deuda con la empresa para hacer frente a horas extraordinarias, por ejemplo.

#### - **Teletrabajo:**

La persona trabajadora puede desarrollar la totalidad o parte de su jornada laboral fuera de las instalaciones de la empresa, generalmente en su domicilio. Es una forma de organización del trabajo donde prima el resultado más que dónde o cuándo se realiza.

#### - **Asesoramiento para su personal:**

\* *Profesional*: servicio de asesoramiento de carrera o trayectoria profesional, teniendo en cuenta su situación familiar y personal.

\* *Personal/familiar*: asesoramiento social/psicológico, gestionado por profesionales en cada materia, para orientar en cuestiones de naturaleza personal y familiar (separaciones, problemas con los hijos e hijas, estrés...).

\* *Legal, fiscal y financiero*: asesoramiento a su personal sobre créditos, hipotecas, problemas legales etc., desde la propia empresa o mediante la contratación de asesorías externas.

#### - **Formación dentro del horario laboral:**

La formación se realiza, preferentemente, en horario de trabajo y, siempre que sea posible, en las propias instalaciones de la empresa.

#### - **Servicios:**

\* *Guarderías*:

. Ayuda económica mensual a las personas con hijos de 0 a 3 años.

. Guardería en la empresa: ésta cuenta con un servicio de guardería en sus instalaciones.

. Información sobre guarderías y colegios: la empresa proporciona información sobre guarderías y colegios cercanos al centro de trabajo e incluso intermedia para reservar plazas a precios especiales.

\* *Centros para mayores*:

. Información sobre centros para mayores o dependientes: la empresa proporciona información sobre centros para mayores o personas dependientes cercanos al centro de trabajo

. Cheque de ayuda para el cuidado de mayores o personas dependientes.

\* *Restaurantes*:

. Cheque restaurante: ayuda económica mensual.

. Comedor: la empresa habilita un espacio en las instalaciones para que la plantilla pueda comer.

\* *Transporte*: la empresa destina una cantidad diaria por trabajador en concepto de transporte urbano.

# BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

## PARA LA EMPRESA

- Aumentan la productividad.
- Favorecen la Responsabilidad Social Corporativa, la imagen de la empresa ante sus plantillas, clientes, proveedores y la sociedad.
- Contribuyen a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Mejoran el ambiente de trabajo.
- Optimizan el horario y la gestión del trabajo.
- Reducen el absentismo.
- Retienen y atraen al talento.
- Aumentan la implicación y el compromiso de la plantilla.
- Disminuyen la rotación de los trabajadores y sus costes, así como los de reincorporación.
- Reducen los costes de cobertura de un puesto de trabajo en licencia de maternidad o baja por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Cuentan con bonificaciones.
- Son una inversión.



## PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Aportan gran satisfacción laboral.
- Reducen el estrés, favorecen el equilibrio personal y mejoran la salud.
- Aumentan la motivación.
- Benefician el desarrollo profesional y personal.
- Incrementan la independencia económica, profesional y doméstica.
- Favorecen el cuidado personal y familiar.
- Amplían el tiempo para disfrutar de la pareja o familia.
- Mejoran el bienestar personal y familiar.
- Permiten compartir más fácilmente la carga económica familiar.
- Facilitan que los menores crezcan aplicando principios igualitarios.
- Aportan ventajas en materia laboral y fiscal.

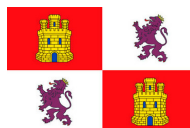
## NORMATIVA



- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01).
- Directiva 96/34/CE. Permisos parentales y por razones familiares
- Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación..



- Constitución Española.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios Colectivos.
- Ley General de Seguridad Social.
- Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- Acuerdo del Consejo del Diálogo Social en materia de la vida personal, familiar y laboral.
- Ley 1/2003, de 3 marzo 2003. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.
- Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.

## PREMIO EMPRESA FLEXIBLE 2019

Por segundo año consecutivo, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) es entidad colaboradora del Premio Empresa Flexible. Estos premios, que se enmarcan dentro de la Campaña "Hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal", son una iniciativa puesta en marcha en 2002 por la agencia de comunicación CVA, con la intención de detectar y difundir las mejores prácticas de flexibilidad en la empresa. Los galardones cuentan con el respaldo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Desde su nacimiento, los Premios se han convertido en un referente en materia de gestión empresarial, que cuenta con el apoyo de empresas privadas, medios de comunicación, escuelas de negocios y gobiernos autonómicos y regionales.

Por su rigurosidad, objetividad e independencia, son, en la actualidad, uno de los premios empresariales más prestigiosos que existen en el ámbito de los recursos humanos y de la gestión empresarial.

El proceso de recepción de candidaturas para el Premio Empresa Flexible 2019 estará abierto hasta el día 1 de octubre y el único requisito para participar es que la empresa tenga su sede fiscal en cualquier comunidad autónoma.

Participar en el Premio tiene importantes ventajas para las empresas:

- Ofrece una visión general de cómo está la compañía en materia de flexibilidad laboral y conciliación.
- Si la empresa consigue el premio, revaloriza su marca con el valor añadido de las políticas de flexibilidad ofrecidas a la plantilla.
- Mejora la imagen de marca como entidad socialmente responsable y empleadora de calidad, ya que los premios son difundidos cada año por los medios de comunicación.

El Premio consta de tres categorías: grandes empresas (más de 250 trabajadores), medianas empresas (entre 50 y 249 trabajadores), y pequeñas empresas (entre 49 y 10 trabajadores). Se concederá un premio por cada categoría.

Para inscribirse en el Premio Empresa Flexible, consulte las bases y rellene el cuestionario en los siguientes enlaces:

Bases: [https://www.cvalora.com/media/k2/attachments/FOLLETO\\_NACIONAL\\_2019.pdf](https://www.cvalora.com/media/k2/attachments/FOLLETO_NACIONAL_2019.pdf)

Formulario de inscripción: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfbiRqYseYs10q\\_-xMK4ZWVeryJT9jKE75jKYHqZS5VgBH3rg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfbiRqYseYs10q_-xMK4ZWVeryJT9jKE75jKYHqZS5VgBH3rg/viewform)

Página web CVA: <https://www.cvalora.com/>



**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**MAINSTREAMING DE GÉNERO:** Suele traducirse por transversalidad: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (“Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)”, Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998).

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

España aprobó la Ley 30/2003 de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, ejemplo que han seguido la mayoría de las Comunidades Autónomas.

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:** La Comisión Europea define la brecha salarial entre hombres y mujeres como la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.