Guía de buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad para las empresas del ámbito local

Ayuntamiento de MAJADAHONDA

Comunidad de Madrid

Cofinanciado por la Unión Europea

Fondos Europeos

¿Por qué una segunda guía sobre buenas prácticas en materia de conciliación para el tejido empresarial de Majadahonda?

Esta nueva guía dirigida a las empresas ofrece un complemento valioso y necesario para reforzar y actualizar los contenidos en materia de conciliación y corresponsabilidad dentro de los entornos laborales.

Desde el Ayuntamiento de Majadahonda renovamos nuestra inquietud y mantenemos nuestro compromiso con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito profesional.

Aspectos como la inclusión de conceptos y nociones valiosas; la formulación de alternativas y estrategias; la puesta al día en cuestiones legislativas vinculadas con la buena gestión del tiempo y la igualdad en el acceso al bienestar digital en los centros de trabajo son solo algunos de los nuevos contenidos que aborda esta nueva guía de buenas prácticas.

La sociedad ha ido avanzando y las comunidades de profesionales enfrentan nuevos retos y demandas en su día a día.

Las empresas deben contar con herramientas clave que puedan servir de hoja de ruta a la hora de adaptarse a este nuevo contexto.

¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral? ¿Y por corresponsabilidad?

Antes de abordar los conceptos de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal debemos concretar a qué nos referimos cuando hablamos de estas tres dimensiones.

Vida laboral

Tiempo y energía empleados en aquellas actividades que comprenden el desarrollo de nuestra profesión.

- Ejecución de tareas.
- Viajes y estancias de trabajo.
- Encuentros y conferencias.
- Reuniones y juntas.

Vida familiar

Tiempo y energía que destinamos al cuidado y bienestar de nuestros entornos familiares.

- Limpieza y mantenimiento del hogar (cocinar, planchar, limpiar el polvo, fregar el baño…).
- Cuidado de menores y personas dependientes a nuestro cargo.
- Acompañamiento y soporte emocional a nuestros familiares.

Vida personal

Tiempo y energía que destinamos al cuidado y bienestar de nuestros entornos familiares.

- Desarrollo de aficiones.
- Inquietudes culturales y de ocio.
- Espacios para las relaciones sociales.
- Viajes y proyectos personales.

La conciliación es un derecho colectivo y un conjunto de estrategias para que mujeres y hombres encuentren equilibrio y bienestar a la hora de articular su actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y el desarrollo de otras facetas de su vida.

Los primeros pasos en materia de conciliación centraron sus esfuerzos en la población de mujeres trabajadoras, interpretando erróneamente a éstas como únicas y exclusivas cuidadoras en sus entornos familiares. Con el paso del tiempo se ha ido incorporando una nueva perspectiva que sitúa también a los trabajadores varones como población demandante de políticas de conciliación.

En los últimos años se ha incorporado en el ámbito de la igualdad de oportunidades el término **corresponsabilidad**, que va más allá de la conciliación. Hace referencia al **reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres.**

¿Qué beneficios tienen la incorporación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa?

Las ventajas asociadas a la implementación de estas medidas son diversas y generan impactos positivos determinantes para el progreso y el bienestar de todas las partes implicadas.

Beneficios para el tejido empresarial

- Mejora en la satisfacción y el bienestar de la plantilla.
- Mejora en la coordinación entre los diferentes equipos profesionales.
- Incremento de la productividad.
- Optimización de esfuerzos y procesos en los diferentes proyectos y retos empresariales.
- Atracción y retención del talento cualificado, independientemente de su género.
- Mejora de la imagen de la empresa.

Beneficios para las personas trabajadoras

- Mejora en la calidad de vida.
- Mejora del clima laboral y la cohesión grupal.
- Aumento del compromiso, la motivación y la implicación con la empresa.
- Reducción de estrés y prevención del síndrome burnout.
- Reducción de riesgos laborales.
- Fomenta el desarrollo profesional y estimula el talento y las capacidades de la plantilla.

Beneficios para el ámbito local

- Genera referentes positivos para la construcción de una sociedad más igualitaria y corresponsable.
- Aumenta la participación en el tejido social y comunitario del municipio.
- Promueve hábitos saludables y fomenta una cultura y conciencia del cuidado personal y colectivo.
- Favorece el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y las mujeres.
- Favorece relaciones sociales más respetuosas, equilibradas y sostenibles.

¿Qué son los planes de igualdad y cómo pueden contribuir al progreso de la conciliación y la corresponsabilidad dentro de las empresas?

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas indispensables para la consecución de la igualdad efectiva dentro de las empresas. Estos planes representan, a su vez, una **herramienta sumamente valiosa** para la implementación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en los entornos profesionales.

Cada plan de igualdad cuenta con diferentes ejes temáticos sobre los cuales trabajar (procesos de selección, formación, clasificación y promoción profesional, conciliación y corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, comunicación, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo…).

Contar con un plan de igualdad, independientemente del número de profesionales que contenga tu plantilla, siempre reporta **diferentes beneficios a las empresas:**

- Posibilidad de acceder a concursos de servicios públicos.
- Distintivos, subvenciones y bonificaciones.
- Evita la interposición de sanciones (activación de medidas del plan de igualdad en sustitución a las multas).
- Fortalece la reputación de la empresa de cara a la plantilla, las personas asociadas, proveedores y consumidores.

El plan de igualdad de cada empresa debe atender a las necesidades y los retos específicos de cada entorno profesional. Dentro de estos planes existe, además, un eje de actuación centrado en medidas de conciliación y corresponsabilidad, sin embargo, este enfoque puede complementar de manera transversal el resto ejes temáticos.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad pueden incluirse en los diferentes procesos, momentos y espacios que conforman la actividad de nuestra empresa.

Ejemplos medidas y buenas prácticas para la conciliación y la corresponsabilidad

Medidas organizativas

- Programación de reuniones siempre dentro de la jornada laboral informando de la hora de comienzo y fin.
- Implementación de servicios de ludoteca y cuidado de hijos e hijas en eventos, encuentros y actividades de la empresa fuera de jornada laboral.
- Programación de mails y comunicaciones dentro de las jornadas laborales y bloqueo en el acceso a plataformas y herramientas virtuales de trabajo.
- Flexibilidad en horas de entrada y/o salida.
- Extender los beneficios laborales de los y las profesionales con jornada completa a los y las trabajadoras con jornada parcial.

Promoción profesional y representatividad

- Base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional para facilitar un seguimiento de la representación de la plantilla.
- Programas de mentorización para fomentar la participación y concurrencia de profesionales mujeres en puestos de responsabilidad.
- Medidas de acción positiva para compensar la infrarrepresentación de mujeres y hombres en determinados puestos y niveles profesionales.

Formación, información y sensibilización

- Sesiones formativas, circulares y comunicados informando sobre las novedades legislativas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Campañas de sensibilización que comuniquen el compromiso de la empresa con sus trabajadores y el cuidado de los espacios de la vida familiar y personal.

Comunicación

- Lenguaje inclusivo y neutro en comunicaciones externas e internas (ofertas laborales, comunicados, contratos…).
- Representación equilibrada y sin estereotipos en cartelería y dípticos, publicidad, vídeos promocionales, participación en foros y encuentros.

Novedades en materia de conciliación y corresponsabilidad dentro de las empresas: protocolo de desconexión y ley de familias

Protocolo de desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es una garantía contemplada en el artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores, en el artículo 88 de la Ley de protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, y en el artículo 18 de la Ley del Trabajo a distancia.

Esta ley garantiza el acceso de las personas trabajadoras al descanso y la desvinculación con el entorno profesional en las horas comprendidas fuera de la jornada laboral. Fuera del horario de trabajo, los y las trabajadoras no tienen obligación de responder ninguna comunicación de la empresa y pueden apagar o desconectar aquellos dispositivos electrónicos, plataformas y herramientas facilitadas por la empresa durante sus espacios de descanso.

Todas las empresas, independientemente de su tamaño deben contar con un **protocolo de desconexión digital.** Entre las medidas más habituales dentro de estos protocolos destacan:

- Abstención de comunicaciones telemáticas y digitales fuera de los tiempo de actividad laboral.
- No permitir el envío de comunicaciones profesionales durante los fines de semana, los días festivos ni los periodos de vacaciones del personal.
- Las reuniones siempre se convocarán dentro del horario laboral del personal implicado y se especificará hora de inicio y duración máxima.
- Se incluirán formación y sensibilización sobre desconexión digital.

Ley de familias

Esta ley, que entró en vigor el 16 de mayo de 2023, tiene como cometido aumentar la protección social a las familias y el apoyo a la crianza, así como reforzar y garantizar su derecho a la conciliación.

Entre las novedades en material laboral que ofrece este texto, encontramos nuevas facilidades para solicitar regímenes de teletrabajo para progenitores con menores a su cargo o la incorporación de una renta de crianza para familias monomarentales y monoparentales, madres que trabajen a tiempo parcial o aquellas que reciban prestación por desempleo.

Destacan, además, **nuevos permisos para la conciliación y la corresponsabilidad** dentro de las familias.

Permiso retribuido para el cuidado de un familiar (5 días) para el cuidado de un familiar por **accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención sin hospitalización** que requiera de reposo domiciliario.

Permiso parental no retribuido para el cuidado de menores hasta 8 años (8 semanas). Este permiso reservado para los progenitores, se podrá disfrutar de forma continua o discontinua, parcial o completa.

Permiso retribuido para el cuidado de familiares por fuerza mayor (hasta 14 días). Permiso por fuerza mayor causada por un accidente o enfermedad de un familiar.

Recursos disponibles para avanzar hacia una empresa conciliadoras y corresponsable

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.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Real Decreto Ley 2/2024 de 21 de mayo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Otros recursos

Igualdad en la empresa.

Ministerio de derechos sociales y agenda 2030. Conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal.

Instituto de las mujeres.

Guía de buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad para las empresas del ámbito local

Ayuntamiento de MAJADAHONDA

Comunidad de Madrid

Cofinanciado por la Unión Europea

Fondos Europeos

Actividad cofinanciada al 40% por el Programa FSE + 2021-2027 de la Comunidad de Madrid y desarrollada en el marco del Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y la Entidad Local para la realización de actuaciones contra la violencia de género y para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.