

Guía de

Buenas  
Prácticas de  
Conciliación  
de la Vida  
Personal,  
Familiar  
y Laboral  
en las  
Empresas



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo



¡MADRID!

**Guía de Buenas Prácticas de Conciliación  
de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas**

**EDITA:**

**Ayuntamiento de Madrid**

Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales  
Dirección General de Igualdad de Oportunidades  
C/Ortega y Gasset, 100  
28006 Madrid

**ASISTENCIA TÉCNICA:**

Intermedia Labora, S.L.

**IMPRESIÓN:**

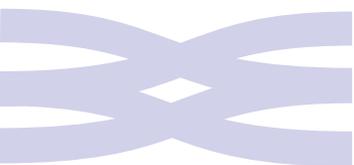
Gráficas Algorán, S.A.

**DEPÓSITO LEGAL:**

M - 16975 - 2008

Fecha de edición:

Diciembre de 2007



## Guía de

# Buenas Prácticas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en las Empresas

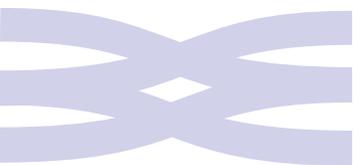
La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los retos más importantes de la sociedad española a principios del siglo XXI. Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades desarrolladas, así como la creciente incorporación, la permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado y la mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados de familia, han situado esta cuestión en el primer plano de las agendas políticas.

La ciudad de Madrid lleva tiempo apostando decididamente por la Conciliación. Concretamente este compromiso firme y compartido con la sociedad madrileña se ha visto reflejado en estos últimos tres años – entre otras actuaciones – por el Proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal “Madrid, Empresas y Conciliación”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y promovido desde la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales.



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo





Este proyecto – iniciado en el año 2005 y auspiciado por el Ayuntamiento de Madrid como organismo responsable coordinador<sup>1</sup> – sintoniza plenamente con el objetivo que marca nuestra estrategia municipal de hacer de esta ciudad una de las mejores urbes europeas donde vivir y trabajar.

En este sentido, y dentro del contexto de la ya mencionada Iniciativa Comunitaria Equal, hemos impulsado la creación, en marzo del pasado año, de la Red Concilia, una Red de Empresas pionera en su planteamiento y en sus objetivos, que reúne en su seno a un conjunto de organizaciones sensibilizadas y a la vanguardia de las empresas madrileñas, en la aplicación de políticas de Conciliación. Son empresas responsables socialmente, que se implican y colaboran en esta tarea.

Fruto de esta colaboración lo constituye la guía que presentamos: GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LAS EMPRESAS. La

publicación, producto de las experiencias implantadas con éxito, por las empresas participantes en la Red Concilia, constituye una herramienta práctica a la hora de enfocar, desde las empresas la puesta en marcha de medidas y políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

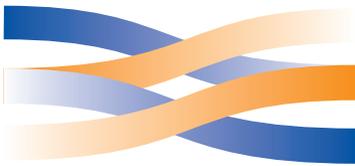
Conscientes de que estamos asistiendo a grandes avances en este campo, sabemos también que queda un largo recorrido y no podemos olvidar que todas y todos tenemos responsabilidad en la consecución de los adelantos deseados. Demos entonces, la bienvenida a los instrumentos presentados en esta publicación, que junto con las buenas prácticas sugeridas allanan el terreno a nuevas iniciativas, y demuestran que la Conciliación en las empresas es tan posible como necesaria.

**Concepción Dancausa Treviño**  
Delegada del Área de Gobierno  
de Familia y Servicios Sociales del  
Ayuntamiento de Madrid.

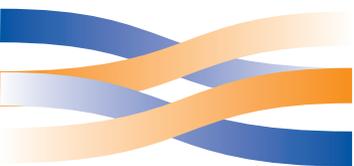
<sup>1</sup> La Agrupación de Desarrollo de “Madrid, Empresas y Conciliación” está constituida por siete organizaciones de diversos ámbitos: el Consejo Municipal de las Mujeres de Madrid, la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, UGT-Madrid, CC.OO., la Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical de Funcionarios (CSI-CSIF), la Fundación General Universidad Autónoma de Madrid (FGUAM) y la Fundación Universitaria San Pablo-CEU (FUSP-CEU).

# ÍNDICE

<b>QUÉ ME OFRECE ESTA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>7</b>
Orígenes y justificación de esta Guía	8
Introducción	10
Beneficios y dificultades de la implantación de políticas de conciliación en las empresas	12
<b>Buenas prácticas en materia de conciliación de las empresas de la Red Concilia</b>	<b>21</b>
Área de información y sensibilización	21
Área de ampliación y mejora de permisos legales	28
Área de flexibilidad del tiempo de trabajo	38
Área de beneficios sociales y extrasalariales	44
Área de organización del trabajo	49
Área de ayudas para el cuidado de personas dependientes	53
Recursos para la conciliación del Ayuntamiento de Madrid	56
<b>ANEXOS</b>	
La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres	59
Autodiagnóstico de la situación de la empresa en materia de conciliación	81
Glosario de términos	87
Páginas web	97
Notas	99



# Índice

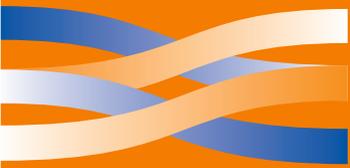


**Qué me ofrece esta Guía**

**Orígenes y Justificación de esta Guía**

**Introducción**

**Beneficios y Dificultades de la  
Implantación de Políticas de  
Conciliación en las Empresas**

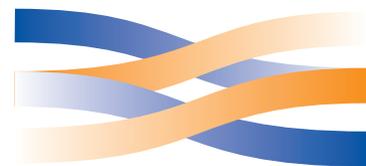


# QUÉ ME OFRECE ESTA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LAS EMPRESAS

El objetivo de esta Guía de Buenas Prácticas es convertirse en una **herramienta útil y práctica**, de uso frecuente, para que las empresas madrileñas apuesten por las políticas de conciliación y adquieran la convicción de que es posible y necesario implantarlas en sus organizaciones.

En este sentido, y para facilitar esta tarea, la Guía ofrece:

-  Un catálogo de los **beneficios** de la aplicación de políticas de conciliación
-  Un mapa de **recursos municipales** en materia de conciliación
-  Una **herramienta de autodiagnóstico** para que cada empresa valore su situación
-  Una **selección de buenas prácticas** que las empresas de la Red Concilia están aplicando con éxito
-  Una tabla que sintetiza las **novedades introducidas por la Ley 3/2007** para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
-  Un **glosario** de términos en materia de igualdad y conciliación
-  Un mapa de recursos de **Internet**



QUÉ



## Orígenes y justificación de esta Guía

Esta guía es un producto de la “RED CONCILIA”, red de empresas que se constituye en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (2004-2007) dentro del proyecto “Madrid, Empresas y Conciliación”, promovido por la Dirección General de la Mujer del Ayuntamiento de Madrid.

La “Red Concilia” tiene como objetivos:

-  Profundizar en la integración de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de las empresas.
-  Promover las políticas de conciliación como estrategia de gestión empresarial.
-  Compartir información, experiencias y buenas prácticas en materia de conciliación.
-  Crear nuevos espacios de comunicación entre el tejido empresarial madrileño y la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid.
-  Compatibilizar la rentabilidad económica con una sociedad más igualitaria en la que la conciliación de los tiempos privados y públicos sea posible.

Esta guía responde al objetivo de promover la conciliación como estrategia de gestión empresarial y quiere animar a aquellas empresas que aún no la han incorporado a que lo hagan, indicando los beneficios que conlleva y, también, las dificultades con las que se pueden encontrar. Para ello, las empresas pioneras de la “Red Concilia” ofrecen generosamente la riqueza de sus conocimientos, experiencias y saber hacer para facilitar el camino a aquellas otras que quieran emprender este enriquecedor proceso.

Para facilitar el camino de la implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y mostrar que ello es posible, para cualquier tipo de empresa, se presenta esta guía que pretende ser un instrumento muy práctico que sirva de:

-  **Herramienta técnica** para todas aquellas empresas que quieran adoptar medidas de igualdad y conciliación con una visión amplia de lo que ello supone respecto a la visión y misión de las organizaciones y de los beneficios y dificultades que su implementación conlleva para las mismas.
-  **Guía de buenas prácticas** que estimule el efecto multiplicador y la innovación en la adopción de medidas de conciliación en las empresas, partiendo de las experiencias que han tenido éxito en las que forman la Red.
-  **Material de consulta y apoyo** para conocer las novedades legislativas en materia de conciliación que las empresas están obligadas a cumplir.

La guía está dirigida, pues, al ámbito de las empresas con la intención de ser un instrumento motivador que incentive a las organizaciones a implantar medidas de conciliación, haciendo visibles los beneficios que ello conlleva y mostrando ejemplos que demuestran que fundamentalmente se trata de emprender un proceso que, no sin dificultades, depende de la voluntad y el compromiso de las partes que configuran la empresa con unos valores y principios que contribuyen al avance social, sin que se menoscabe, sino que por el contrario se añade valor al objetivo principal de toda empresa: su rentabilidad social y económica.

**Las empresas que han participado en la elaboración de esta guía son las empresas fundadoras y miembro de la “Red Concilia”:**

■ AVON COSMETICS S.A.	■ GRUPO DE EMPRESAS ADAMS
■ AYSE, Asesoría y Servicios Empresariales S.A.	■ GRUPO NORTE, S.L.
■ BANCO BILBAO VIZCAYA, ARGENTARIA S.A.	■ MERCK, SHARP & DOHME DE ESPAÑA, S.A.
■ BARCLAYS BANK ESPAÑA S.A.	■ OTTO WALTER ESPAÑA S.A.
■ ENRED CONSULTORES S.L.	■ SANITAS S.A. DE SEGUROS

## Introducción

La compleja sociedad del siglo XXI exige afrontar nuevos retos que requieren cambios y reorganizaciones en las diferentes estructuras que la componen.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el consiguiente cambio en las estructuras familiares; la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como derecho fundamental y valor común de la Unión Europea, son algunos de los nuevos retos sociales que requieren una reorganización social.

La empresa del siglo XXI no puede operar al margen de su comunidad o de su entorno local y si quiere liderar su sector ha de tener en cuenta, además de la rentabilidad económica y la satisfacción de las demandas del mercado, la consecución de una serie de objetivos sociales y medioambientales que deben de estar integrados en su cultura organizacional.

Uno de los elementos que con más fuerza ha irrumpido en el debate social en la última década es el relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pero, ¿Qué significa conciliar la vida familiar y la profesional? Significa equilibrar el reparto de tareas y responsabilidades en el ámbito familiar y equilibrar los tiempos personales y familiares con los tiempos de trabajo. En resumen, un nuevo reparto de responsabilidades y tiempos que necesita una reorganización de la familia, del trabajo y de la sociedad.

Los diferentes agentes que tienen que intervenir para que la conciliación sea posible son, según la Unión Europea:

**Las personas y las familias.** Es necesario promover un cambio de mentalidades y de actitudes respecto al reparto de tareas domésticas y de cuidado de las personas dependientes en el seno de la familia para que sus miembros compartan las responsabilidades que ello conlleva. Este cambio favorece la autonomía y el crecimiento personal del grupo familiar y libera a las mujeres de la sobrecarga de la doble jornada, facilitando su acceso al mercado laboral, el desarrollo de su carrera profesional y el disfrute de tiempo de ocio.

**Los servicios de proximidad tanto públicos como privados.** Para facilitar la conciliación se necesitan unas infraestructuras y unos equipamientos de apoyo que permitan, fundamentalmente, cubrir las demandas de atención y cuidados de las personas dependientes. La creación de servicios innovadores abre, además, las posibilidades de aparición de nuevos yacimientos de empleo que contribuyen a mejorar la ocupación de mujeres y hombres.

**Las organizaciones públicas y privadas.** La reorganización de los tiempos y formas de trabajo es el tercer elemento necesario para que la conciliación de la vida privada y vida pública sea posible. Esta reorganización tiene como valor añadido una mejor calidad de vida de las personas y como consecuencia una mayor satisfacción laboral, con los beneficios que ello comporta de motivación y mejora de la productividad.

Las empresas, como entidades responsables y comprometidas con el entorno en el que desarrollan su actividad, han entendido la importancia de la conciliación, siendo conscientes de que es una oportunidad para desarrollar nuevas formas de gestión más acordes con la nueva realidad social.

**La integración de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la cultura empresarial responde a razones tanto legales como empresariales ya que apostar por la conciliación favorece la permanencia, la satisfacción y la motivación del capital humano lo que contribuye a un clima laboral adecuado y por lo tanto a una mejora de la productividad.**

**LA CONCILIACIÓN ES UN VALOR AÑADIDO DE LAS EMPRESAS.**



## Beneficios y dificultades de la implantación de políticas de conciliación en las empresas

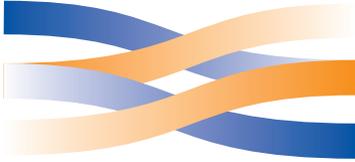
El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un imperativo legal que obliga a las organizaciones y a las administraciones públicas a facilitar su ejercicio. Pero también hay que considerarlo como un valor que enriquece a las empresas que lo incorporan a su cultura como un eje estratégico más.

La introducción de la conciliación como eje estratégico supone cambios que necesitan de la implicación de todas las personas de la organización y conocer las potencialidades y también las resistencias que todo ello implica, por lo que es importante que sea un cambio negociado.

Para que la cultura de la conciliación en la empresa impregne toda la organización y sea perdurable en el tiempo es fundamental que el equipo directivo apueste por ella y ejerza un liderazgo fuerte comunicando los motivos por los que a la organización le resulta importante y que la plantilla participe de dicha apuesta.

Los principales elementos que deben acompañar la introducción de la conciliación en la empresa deben ser:

- ✚ Conocimiento de las necesidades que en esta materia se dan en la plantilla. Pudiéndose utilizar diferentes métodos para ello, según las posibilidades de cada organización, desde encuestas hasta entrevistas con el comité de empresa, la representación sindical o líderes de opinión.
- ✚ El conocimiento de la situación permitirá hacer un diagnóstico que facilite identificar y adoptar líneas de actuación concretas y viables en materia de conciliación (además de las obligatorias por Ley), que se ajusten a las necesidades y características de cada organización específica para mejorar la situación de la empresa y de las personas que trabajan en ella. Las medidas que se adopten deben ser negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras y, es conveniente que se formalicen por escrito y a ser posible que se incluyan en el convenio colectivo. Las empresas pueden contar con la ayuda de las administraciones públicas para la realización de este diagnóstico. Así, el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, cuenta con un servicio de asesoramiento gratuito que apoya en su realización.

- 
- Comunicación y difusión a toda la organización de las medidas de conciliación para que sean útiles y cumplan el objetivo para el que han sido diseñadas.
  - Seguimiento y evaluación de las medidas implantadas para ver si realmente están siendo eficaces y poder introducir las propuestas de mejora oportunas. Para llevar a cabo esta tarea es importante que la organización cuente con un equipo de trabajo que se encargue de hacer dicho seguimiento y de realizar las propuestas.

Como se ha señalado anteriormente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un valor que enriquece las empresas y que tiene una aplicación posible y real como se pone de manifiesto en las empresas que desde hace unos años, y con visión de futuro, apostaron por introducirla como un eje estratégico en sus organizaciones.

En estos últimos años se han realizado numerosos estudios e investigaciones y, se han recogido y analizado las experiencias de esas empresas pioneras en la aplicación de políticas de conciliación de manera que, en la actualidad, se cuenta ya con un importante bagaje científico y experimental que permite señalar los **beneficios y dificultades** que la conciliación conlleva para el conjunto de agentes sociales implicados.

## Beneficios<sup>1</sup>

Entre los **beneficios para las empresas** podemos señalar:

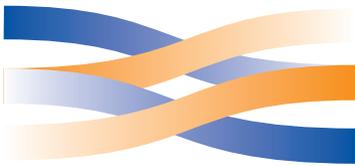
-  **Refuerzo de la credibilidad de la empresa** por el cumplimiento de la Ley, el ejercicio de su responsabilidad social y su competitividad en las adjudicaciones de contratos del Estado.
-  **Un enriquecimiento de la cultura corporativa de la empresa** al incluir la conciliación como un valor añadido y un eje estratégico de la organización.
-  **Un enriquecimiento de la organización**, al aprovechar todas las potencialidades y capacidades de las personas que forman parte de la empresa independientemente de su sexo, al permitir a mujeres y hombres desarrollar su carrera profesional y con ello obtener un aumento del capital de inteligencia de la compañía (los activos intangibles).
-  **Un mayor compromiso de la plantilla con la empresa**, lo que facilita la retención del talento y disminuye los costes de rotación, es decir, de sustitución de personal que abandona la compañía por problemas de conciliación o de insatisfacción por las condiciones de trabajo.

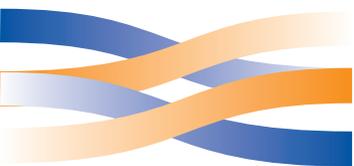
En la actualidad, no es tanto la retribución y los incentivos económicos lo que retiene a los y las mejores profesionales (el que tengan un buen salario es algo que se da por hecho), sino el “otro salario”, **el salario emocional**<sup>2</sup>, es decir, los otros aspectos que conforman lo que se recibe y percibe trabajando.

---

<sup>1</sup> Los beneficios expuestos son el resultado de una elaboración realizada a partir de las opiniones expresadas en los desayunos de trabajo, por las personas representantes de las empresas que constituyen la Red Concilia; de la “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible” N. Chinchilla y C. León, 2006 y de los “Materiales para la elaboración de una guía de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas” G. Meil, M<sup>a</sup> A. Luque y C. García, Facultad de CC. Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, 2005.

<sup>2</sup> Concepto tomado de *¿Qué nos quita las ganas de seguir trabajando aquí? ¿Por qué se quedan o por qué se van los mejores?: Factores de fidelización, permanencia y entrega entusiasta de profesionales cualificados*. Investigación Otto Walter 2006.

- 
- Unas posibilidades mayores de encontrar personal cualificado para determinados puestos**, al realizar los procesos de selección sin prescindir o poner obstáculos, de entrada, a la mitad de la población. Además, las empresas conocidas y reconocidas como conciliadoras cuentan con una ventaja comparativa que facilita la atracción de personal cualificado, convirtiéndose así en “empleador de referencia”.
  - Una mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales**, al facilitar al personal la conciliación personal, familiar y laboral, se permite el desarrollo de sus capacidades y su promoción profesional, disminuyendo los niveles de estrés y haciendo posible una vida más satisfactoria y por lo tanto una mayor motivación de la plantilla y una reducción de los conflictos.
  - Una mejora o innovación de la gestión**, al facilitar a las mujeres el acceso a responsabilidades de dirección y liderazgo, y por ello, a que puedan aportar nuevas visiones o formas de management.
  - Una reducción del absentismo**, al facilitar la conciliación se pueden resolver los problemas privados sin faltar al puesto de trabajo.
  - Una mejora de la salud laboral y una disminución de las bajas por enfermedad** al adoptarse medidas de protección a la maternidad, paternidad y embarazo y por lo ya comentado de facilitar unas relaciones laborales menos rígidas que permiten desarrollar diferentes aspectos de la vida sin renunciar a alguno de ellos y reducirse los riesgos derivados del estrés, la ansiedad y la insatisfacción.
  - Un aumento de la eficiencia y de la productividad de la plantilla** al estar más satisfecha y motivada por tener mejor calidad de vida.
  - Una reducción de los costes de sustitución y de reincorporación**. Al implantar medidas de conciliación se facilita la reincorporación al trabajo después de una baja o de una excedencia, haciendo que éstas sean menores en el tiempo, por lo que el tiempo de sustitución será menor. Por otro lado, se evitarán ausencias prolongadas con lo que ello conlleva de descalificación, por los cambios e innovaciones en los procesos productivos, y de necesidad de un proceso de recualificación profesional o adaptación a la nueva situación o a los cambios en el puesto de trabajo.



- **Una mejora de la competitividad de la organización**, al tener un mejor clima laboral, una mayor productividad y eficiencia y añadir valor a la cultura de la empresa frente a competidoras.
- **Una mejora de la imagen y el prestigio de la empresa** al aparecer ante la sociedad, la clientela y la competencia como una empresa moderna que pone en valor, sobre todo, sus recursos humanos, siendo éste un elemento de diferenciación respecto a otras compañías.
- **Una mejoría en la relación con los clientes**, por los elementos ya mencionados de aumento de la productividad y la eficiencia.
- **Una participación en las ventajas que las diferentes administraciones** ofrezcan a las empresas que adopten políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la obtención de certificados y premios. En este sentido, la necesidad de las Administraciones de incentivar el desarrollo y la implantación este tipo de políticas empresariales.

Entre **los beneficios para las personas trabajadoras** podemos señalar:

- **Un aumento de la motivación y la satisfacción en el trabajo**, con lo que se ponen a pleno rendimiento todas las capacidades lo que produce un aumento de la autoestima.
- **Un aumento de las posibilidades de desarrollar plenamente la carrera profesional** sin renunciar a otros aspectos importantes de la vida.
- **Una mayor estabilidad profesional** al encontrar satisfechas diferentes necesidades dentro de la empresa.
- **Una mejora de la salud y de la estabilidad emocional**, al rebajarse los niveles de estrés, de ansiedad y de culpabilidad por no atender adecuadamente todas las responsabilidades, fundamentalmente las familiares.
- **Una mayor disponibilidad de tiempo**, para poder desarrollar otros aspectos de la vida que contribuyen al crecimiento personal y al bienestar.

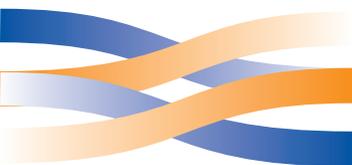
En definitiva, **una mayor y mejor calidad de vida.**

## Dificultades<sup>3</sup>

La experiencia recabada en estos años de la puesta en marcha de medidas de conciliación en las empresas, permite señalar una serie de dificultades o barreras que hay que solventar en el camino para llegar a ser una empresa familiar y socialmente responsable; entre ellas podemos citar:

-  **La cultura tradicional de la empresa.** Para que una buena política de conciliación se pueda dar y tenga éxito, es necesario que la cultura de la empresa asuma este reto y la dirección apueste firmemente por llevarla a cabo. Esto puede suponer cambios importantes en la organización de las formas de trabajo, y como todo cambio, puede suscitar reticencias y resistencias.
-  **La extensión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.** Dependiendo de las empresas, no todos los departamentos acogen con igual disposición la aplicación de medidas de conciliación. Se necesita una buena política de comunicación interna que promueva una cultura conciliadora entre el personal directivo, los perfiles intermedios y el personal técnico. La presidencia y la dirección de la empresa deben de dar ejemplo con su compromiso y comportamiento.
-  **La permanencia de prejuicios y estereotipos sexistas en la cultura de la organización y en la plantilla** que impiden la comprensión de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral atañe tanto a las mujeres como a los hombres y que unas y otros deben de implicarse en ello, porque les reporta beneficios personales, familiares y laborales. La sensibilización respecto a la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados de las personas dependientes que realizan diferentes agentes sociales (educativos, sociales, medios de comunicación, etc.) es un factor fundamental para que las medidas de conciliación que se adopten en la empresa sean efectivas.
-  **El escaso porcentaje de mujeres en puestos directivos.** El papel de responsables de los cuidados familiares, asignado tradicionalmente a las mujeres hace que éstas estén más sensibilizadas ante la aplicación de medidas de conciliación. Cuanto más elevado sea el porcentaje de mujeres directivas más fácil será el establecer y asumir una cultura de la conciliación en la empresa.

<sup>3</sup> Las dificultades expuestas son el resultado de una elaboración realizada a partir de las opiniones expresadas en los desayunos de trabajo, por las personas representantes de las empresas que constituyen la Red Concilia y de los “Materiales para la elaboración de una guía de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas” G. Meil, M<sup>a</sup> A. Luque y C. García, Facultad de CC. Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, 2005.



-  **El desconocimiento o la incorrecta interpretación de lo que supone la flexibilidad en la organización del trabajo.** Flexibilizar los horarios y jornadas de trabajo no significa trabajar menos, sino poder compaginar diferentes aspectos de la vida de manera que se gestione mejor el tiempo y de manera más saludable.
-  **La todavía, insuficiente oferta de servicios públicos de cuidados y su necesidad** para complementar las medidas que desde las empresas se están implantando. El reto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es responsabilidad de toda la sociedad, y cada parte (instituciones, empresas, agentes sociales y ciudadanía) debe ser consciente de la suya, de manera que haya un equilibrio en la corresponsabilidad.
-  **La idea, cada vez menos aceptada, pero aún existente en algunas organizaciones de la “cultura de presencia”.** Todavía existe en algunas empresas la idea equivocada de que produce más la persona que más horas está presente en el puesto de trabajo. La realidad ha demostrado que las largas jornadas son totalmente contraproducentes porque se cae en el círculo vicioso de estrés – poca productividad – alargamiento de jornada – mala gestión del tiempo – estrés... con lo que las jornadas se alargan sin que ello mejore, sino que al contrario, empeora la productividad. La cultura de la presencia es contraria al espíritu de la conciliación y puede suponer una resistencia al cambio.
-  **Los costes derivados de la introducción de medidas de conciliación,** como los que se producen, por ejemplo, por tener que sustituir a personal en permisos, bajas y excedencias o de repartir el trabajo cuando se establecen reducciones de jornada o los derivados de facilitar a la plantilla servicios de cuidados de menores. Para reducir los costes en alguno de los supuestos, la Administración ha adoptado medidas como la exención de las cotizaciones sociales de la persona en sustitución.

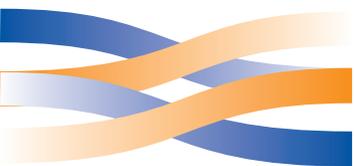
Hay que recordar que los costes por sustitución de personal en baja o excedencia se dan en todas las empresas independientemente de que tenga establecida una política de conciliación, por lo que no se pueden achacar a ésta. Se producirán costes adicionales por la ampliación de las posibilidades de baja por motivos familiares cuando las excedencias estén parcial o totalmente remuneradas, cuando se introducen para supuestos no previstos en la legislación o cuando su duración hace inviable el reparto del trabajo entre las demás personas de su departamento y se obliga a la selección y formación de una persona suplente.

Pueden reducirse los costes en el caso de que la empresa facilite la conciliación propiciando la reincorporación antes de cumplir los plazos máximos de excedencia, sobretodo en los caso de personal altamente cualificado de difícil sustitución.



**Las malas prácticas y conductas** adoptadas por personas individuales, que no entiendan la “cultura de la conciliación”, que obstaculicen el normal funcionamiento de la organización y desvirtúen los objetivos y finalidad de las medidas de conciliación.

**TODAS las empresas pueden aplicar de manera viable, políticas de conciliación, lo cual reporta múltiples beneficios al conjunto de la organización y a cada una de sus partes.**





## **Buenas prácticas en materia de conciliación de las empresas de la Red Concilia**

**Área de información y sensibilización**  
**Área de ampliación y mejora de permisos legales**  
**Área de flexibilidad del tiempo de trabajo**  
**Área de beneficios sociales y extrasalariales**  
**Área de organización del trabajo**  
**Área de ayudas para el cuidado de personas dependientes**  
**Recursos para la conciliación del Ayuntamiento de Madrid**

## BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LA RED CONCILIA

Las buenas prácticas que presentamos a continuación son una selección de las numerosas medidas que se encuentran implantadas, con éxito, dentro de las organizaciones que conforman la RED CONCILIA. Cada buena práctica se desglosa conforme a un modelo de ficha normalizada. Las áreas en que estas buenas prácticas se agrupan son las mismas que aparecen reflejadas en la herramienta de autodiagnóstico que incluimos los anexos en esta publicación, si bien pueden no aparecer prácticas en todas las áreas.

### ÁREA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

#### BUENA PRÁCTICA 1

##### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 1400

Sector de actividad: Industria Farmacéutica

##### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

GRUPO DE MUJERES DIRECTIVAS

##### ÁREA:

Información y sensibilización

##### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Grupo de trabajo formado por mujeres directivas de todo el mundo que tienen como objetivo generar recomendaciones para la compañía a dos niveles:

- Cómo potenciar la participación y desarrollo profesional de las mujeres en la empresa (nivel interno)
- Cómo conectar la empresa de forma más adecuada con sus clientes mujeres en todo el mundo (nivel externo)

El grupo de trabajo presenta sus conclusiones y recomendaciones a la alta dirección para su implantación a nivel mundial.

### **BENEFICIARIOS/AS:**

Todas las mujeres de la compañía (50% de la plantilla) que podrán acceder a los programas propuestos (por ejemplo, plan de mentorización o Política de Flexibilidad global). La compañía en general puesto que parte del trabajo va dirigida hacia fuera, a conocer y conectar mejor con las necesidades de los clientes que son mujeres (un número creciente en el sector salud).

### **PROCESO DE IMPLANTACIÓN:**

- Decisión de formar el grupo a nivel de Comité Ejecutivo
- Comunicación de la iniciativa y de los requerimientos para formar parte (perfil de talento, dedicación en tiempo, rol que se espera....)
- Selección de participantes (diversidad geográfica y funcional)
- Reunión de lanzamiento: por qué de la iniciativa, proceso de trabajo, calendario
- Trabajo del grupo de mujeres en subequipos que solicitan opinión a más mujeres de la organización para elaborar las recomendaciones.
- Reducción de las recomendaciones a un número pequeño pero de máximo impacto.
- Presentación y aprobación de las recomendaciones a nivel de Comité Ejecutivo.
- Implantación y seguimiento de las acciones.

### **IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:**

El impacto y los indicadores son específicos de cada una de las acciones propuestas.

Ejemplo: programa de mentorización.

Impacto: aumentar el % de mujeres en puestos directivos en la organización

Indicadores:

- 50% de las mujeres de alto talento (según segmentación interna) con mentora en 2008
- Nº de mujeres promocionadas con mentora vs línea base de años anteriores

### **BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:**

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 29.000

Sector de actividad: Financiera

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

### ÁREA:

Información y sensibilización

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas del Acuerdo de Igualdad, seguimiento de evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los empleados de la empresa

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Desde la entrada en vigor del acuerdo, reuniones cuatrimestrales con la Representación Sindical.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

La comisión utiliza indicadores por género y por tramos de antigüedad de la distribución de la plantilla, así como cualquier indicador del seguimiento de las facilidades o medidas adoptadas.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

### BUENA PRÁCTICA 3

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 25

Sector de actividad: Consultoría

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

PLAN DE IGUALDAD

#### ÁREA:

Información y sensibilización

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Documento que resume la política y actuaciones desarrolladas y previstas por la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### BENEFICIARIOS/AS:

Todas las personas empleadas de la empresa.

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

El proceso de implantación del plan de igualdad ha seguido los siguientes pasos:

1. Definición de la política de la empresa en materia de igualdad de oportunidades
2. Detección de las medidas desarrolladas de manera no formalizada
3. Identificación de las personas beneficiarias por tipo de medida
4. Análisis y medición del impacto
5. Identificación de otras buenas prácticas (análisis sobre la pertinencia de transferencia a la empresa)
6. Redacción del plan
7. Aprobación del plan
8. Comunicación a toda la plantilla
9. Implantación
10. Seguimiento (análisis de satisfacción, entrevistas)
11. Evaluación (medición del impacto y revisión anual)

## IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

### Impacto:

1. Aumento de la sensibilización
2. Mejora del clima laboral
3. Aumento de la motivación
4. Mejora de la productividad
5. Mejora de la imagen de la empresa

### Indicadores:

1. Número de medidas implantadas
2. Número de medidas previstas
3. Número de personas beneficiarias de las medidas, desglosado por sexo, categoría profesional y medida
4. Número de sugerencias aportadas por la plantilla
5. (...)

## BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros Aumento de la sensibilización, etc.

## BUENA PRÁCTICA 4

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 25

Sector de actividad: Consultoría

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN HORARIO LABORAL

### ÁREA:

Información y sensibilización

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Sesiones formativa -de carácter informal- orientadas a incorporar transversalmente la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. En el marco de estas sesiones se realizan las siguientes actividades:

1. Presentación e información sobre la Ley de Igualdad
2. Comunicación sobre la estrategia de la empresa en materia de igualdad
3. Presentación, análisis y reflexión sobre el plan de igualdad de la empresa
4. Entrega de documentación
5. Tablón de sugerencias en materia de Igualdad
6. (...)

### BENEFICIARIOS/AS:

Todas las personas empleadas de la empresa.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

El fuerte compromiso adquirido por la empresa en materia de igualdad ha llevado a implantar medidas de sensibilización como un elemento informal y de desarrollo en el marco de la jornada de trabajo. La implantación de la medida ha sido de forma gradual a partir de la comunicación del primer plan de igualdad de la empresa.

## IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

### Impacto:

1. Aumento de la sensibilización
2. Mejora del clima laboral
3. Aumento de la motivación
4. Mejora de la productividad

### Indicadores:

6. Número de materiales consultados
7. Número de personas asistentes a las sesiones, desglosado por sexo
8. Número de sugerencias aportadas por la plantilla
9. (...)

## BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros Aumento de la sensibilización, etc.

## ÁREA DE AMPLIACIÓN Y MEJORA DE PERMISOS LEGALES

### BUENA PRÁCTICA 1

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 632

Sector de actividad: Venta Directa de Perfumería, Cosmética y Complementos

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD: 15 DÍAS ADICIONALES A LO EXIGIDO POR LA LEY.

#### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

La empresa proporciona 15 días adicionales a las 16 semanas de permiso retribuido de maternidad obligatorias por ley.

#### BENEFICIARIOS/AS:

Todas las mujeres empleadas en la Compañía. (El 74,84% del total de empleados)

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

El alto porcentaje de plantilla femenina con la que cuenta la Compañía (un 74,84%), unido a las activas políticas de Conciliación que desarrolla la empresa, hace que surja esta iniciativa, la cual goza de un alto grado de aceptación en la plantilla.

Los 15 días de permiso adicional de maternidad se convierten así en una de las piedras angulares del programa de Beneficios Sociales de la Empresa y son, junto con el horario laboral, uno de los puntos fuertes de la política de Conciliación de la Vida Profesional y Personal, al favorecer la incorporación de la mujer al mundo laboral y la posibilidad de ser madre sin dejar de ejercer su carrera profesional.

Otras medidas adicionales implementadas relativas a este tema son:

- Complemento económico por nacimiento de hijos
- Ayuda familiar mensual para hijos hasta 18 años
- Ayuda de guardería para hijos menores de 3 años

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Todas las mujeres en situación de permiso de maternidad se benefician de forma directa de este permiso remunerado.

El índice de mujeres con hijos en la plantilla es muy alto gracias a la posibilidad de acogerse a este permiso y al resto de políticas orientadas a la familia que se implementan dentro del programa de Beneficios Sociales y Conciliación de la Compañía.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros:



Área de ampliación y mejora de permisos legales  
Buena práctica 1 (Cont.)

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 632

Sector de actividad: Venta Directa de Perfumería, Cosmética y Complementos

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

MEJORA DE LA POLÍTICA DE EXCEDENCIAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

La Empresa contempla la posibilidad de que cualquier empleado que lo solicite pueda beneficiarse de una excedencia o reducción de jornada, independientemente de que esté o no contemplada por la ley.

### BENEFICIARIOS/AS:

El 85% de los empleados, que cuentan con contratos indefinidos.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

La política de reducción de jornada y excedencias nace con el claro objetivo de facilitar la Conciliación de la Vida Personal y Profesional de los empleados.

Desde el momento de su implantación, cualquier empleado se puede beneficiar de periodos de excedencia para emprender proyectos personales o por cualquier otro motivo no contemplado en la ley.

Lo mismo ocurre con las reducciones de jornada, a las que se puede acoger cualquier empleado en supuestos muchos más amplios que los recogidos por la ley.

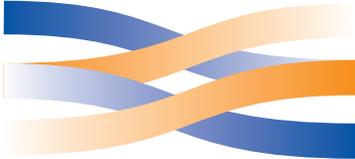
Otras medidas complementarias son los horarios laborales, que permiten disponer del suficiente tiempo personal como para que el número de personas que se acogen a la reducción de jornada sea reducido en la actualidad.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

El actual horario laboral de la Compañía está pensado específicamente para permitir un mayor disfrute de la vida personal de los empleados (Invierno: de 8.15 a 16.45 – Verano: de 8.15 a 16.15). Esto hace que la medida, a pesar de estar plenamente consolidada no sea utilizada de forma masiva.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros:



Área de ampliación y mejora de permisos legales  
Buena práctica 2 (Cont.)

## BUENA PRÁCTICA 3

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 29.000

Sector de actividad: Financiera

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

PERMISO RETRIBUIDO DE PATERNIDAD

### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

5 días laborables consecutivos, con independencia de los 13 días de suspensión de contrato por paternidad que contempla la Ley Orgánica.

### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los empleados varones que hayan sido padres en la empresa.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

En vigor desde noviembre de 2005

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Número de jornadas de permiso concedidas por encima de la normativa general.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

## BUENA PRÁCTICA 4

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 4000 (en España)

Sector de actividad: Banca y Finanzas

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

PERMISO DE LACTANCIA

### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

El permiso retribuido diario de lactancia podrá sustituirse, a instancia del empleado por una de las siguientes opciones:

1. reducción de la jornada en 1 hora, 2 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente, al inicio o al final de la jornada durante el referido periodo de lactancia
2. 3 semanas de libranza, 6 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente, acumulables al periodo de descanso maternal/ paterno, disfrutadas ininterrumpidamente y a continuación de dicho periodo
3. 6 semanas de trabajo a tiempo parcial, 12 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente. Entendiéndose en este caso como tiempo parcial la mitad de la jornada normal que realiza el empleado

### BENEFICIARIOS/AS:

Lo puede solicitar cualquier empleado que vaya a disfrutar del descanso maternal/ paterno por parto, adopción o acogimiento

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Comunicación interna; a toda la organización

- Se debe comunicar la solicitud al responsable (acogimiento al descanso por maternidad/ paternidad a tiempo parcial antes de iniciarlo indicándole la distribución del mismo.
- También se debe informar a Recursos Humanos
- Cuando la reducción de la jornada sea inferior al 50% de la jornada ordinaria se requiere acuerdo entre el Banco y el empleado

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Solicitudes, número de permisos reconocidos

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

## BUENA PRÁCTICA 5

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 934 empleados

Sector de actividad: Seguros

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

EXCEDENCIA ESTIVAL

### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales.

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Excedencia de un mes de duración. Se debe unir a 14 días laborales como mínimo de vacaciones. Debe tomarse durante los meses de Julio y Agosto. La Compañía, mantiene al empleado en alta en la S. Social durante el mes de excedencia y además :

- Le reserva el puesto de trabajo.
- No se reducen los incentivos.
- No se reduce la aportación al plan de pensiones.
- Se mantiene al empleado de alta en el seguro médico a cargo de la empresa.

### BENEFICIARIOS/AS:

Empleados/empleadas con hijos menores de 12 años.

Puestos que no requieren formación del sustituto.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

En época de vacaciones escolares existía una necesidad expresada por los empleados/as de poder compaginar el trabajo y el cuidado de sus hijos. Intentando dar respuesta a esta necesidad, y después de hablar con Supervisores surgió la iniciativa hace 4 años que ha ido creciendo paulatinamente. Con el fin de ayudar a los Supervisores, las vacantes originadas en ese mes de excedencia, son siempre cubiertas.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Encuesta de satisfacción de medidas de conciliación.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros: Mejora en las relaciones.

## BUENA PRÁCTICA 6

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 29.000

Sector de actividad: Financiera

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

### ÁREA:

Ampliación y mejora de permisos legales

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Complementando los permisos previstos por la Ley, posibilidad de una licencia no retribuida de un mes cada dos años, manteniendo el alta en Seguridad Social.

También hay un conjunto de licencias de una semana a un mes para favorecer temas relacionados con la conciliación (adopción, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, etc.).

### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los empleados/empleadas de la empresa

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

A disposición de todo el personal de la empresa

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Nº de trabajadores que hacen uso de la medida de manera anual

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

## ÁREA DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

### BUENA PRÁCTICA 1

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 1400

Sector de actividad: Industria Farmacéutica

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

ACUERDOS DE TRABAJO FLEXIBLES

#### ÁREA:

Flexibilidad del tiempo de trabajo

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Procedimiento interno que regula cómo solicitar flexibilidad de jornada más allá del horario flexible de entrada y salida. El tipo de ajuste es totalmente personalizado (con teletrabajo alguno de los días, o parte de la jornada, por ejemplo).

El proceso requiere el análisis por parte del interesado y su gerente del impacto que la flexibilidad solicitada tiene sobre los resultados, el equipo o los clientes, y la identificación de medidas de contingencia acordadas.

#### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los empleados

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

- Elaboración del procedimiento y de los principios por los que se guía.
- Aprobación por parte de la dirección
- Publicación en la intranet de la compañía
- Gestión de las solicitudes por parte de empleado y su gerente, con el apoyo de Recursos Humanos.
- Los Acuerdos de Trabajo Flexibles se revisan semestralmente, para realizar los ajustes pertinentes.

### **IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:**

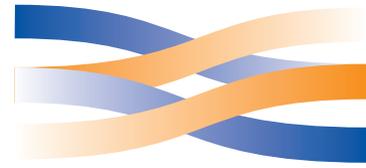
Mejora en la satisfacción laboral de los empleados al favorecer la conciliación de su vida laboral y personal.

Indicadores:

- Nº de personas que solicitan ATF
- % de ATF aprobados
- Grado de satisfacción con ATF de empleado y gerente
- Reducción del absentismo laboral

### **BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:**

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....



Área de flexibilidad del tiempo de trabajo  
Buena práctica 1 (Cont.)

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 22

Sector de actividad: FORMACIÓN-CONSULTORÍA

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

HORA DE SALIDA, 17:30

### ÁREA:

Flexibilidad del tiempo de trabajo

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

A las 17:30 se pone el contestador y no tiene que haber ningún motivo para permanecer en la oficina; ni en el caso de que se quede algún consultor un rato más.

### BENEFICIARIOS/AS:

Principalmente las madres, que saben a que horario exacto atenerse.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

De siempre. La empresa tiene 14 años y en este tiempo si algún puesto no tiene tiempo de acabar su trabajo en el horario marcado, se analiza el porqué y se subsana.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Esto nos lo indica la experiencia personal y el análisis en conjunto de jefe-trabajador.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

Reducción del absentismo laboral

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de los empelados
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros. ....

## BUENA PRÁCTICA 3

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 4000 (en España)

Sector de actividad: Banca y Finanzas

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

AMPLIACIÓN DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES AL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO SIGUIENTE

### ÁREA:

Flexibilidad del tiempo de trabajo

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

En caso de que las vacaciones correspondientes al año del nacimiento/ adopción no hubieran podido tomarse, el periodo de disfrute se ampliará hasta el primer trimestre del año siguiente.

### BENEFICIARIOS/AS:

Padres y madres que hayan disfrutado del periodo de baja maternal por nacimiento o adopción de hijos y que no hayan podido disfrutar del periodo de vacaciones correspondiente a ese año.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Comunicación interna a todos los empleados, comunicaciones a través de la intranet, manual de solicitudes. Se solicita a Recursos Humanos, previa comunicación al responsable. El responsable autorizará las vacaciones a disfrutar en el primer trimestre del año siguiente.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Número de solicitudes, número de autorizaciones

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

## BUENA PRÁCTICA 4

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 410

Sector de actividad: Enseñanza No reglada

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

COMPENSACIÓN FORMACIÓN DE LARGA DURACIÓN REALIZADA FUERA DE JORNADA.

### ÁREA:

Flexibilidad del tiempo de trabajo

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

La formación con carácter general se realiza dentro de horas de trabajo, cuando esto no es posible por requerir asistir a cursos que se celebran fuera de horas de jornada, existe un régimen de compensación de formación de larga duración realizada fuera de jornada laboral.

### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los trabajadores/as

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Implantado.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Nº de horas de formación realizada fuera de jornada/formación realizada dentro de jornada  
Nº de días de compensación de formación larga duración.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros: Mejora Clima Laboral, Satisfacción Trabajadores.....

## BUENA PRÁCTICA 5

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 410

Sector de actividad: Enseñanza no Reglada

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

BOLSA DE HORAS EXTRAS

### ÁREA:

Flexibilidad de tiempo de trabajo

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Todos los trabajadores que realizan horas extras pueden optar voluntariamente entre percibir compensación económica o compensación de tiempo de descanso. Puede generarse una bolsa de horas extras anual para disfrutarla posteriormente en horas sueltas o días completos de descanso.

### BENEFICIARIOS/AS:

Todo el personal que realiza horas extras

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Implantado en todo el grupo de empresas

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Nº de horas extras compensadas

Nº de horas extras realizado

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

Reducción del absentismo laboral

- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros... Mejora Clima Laboral y Satisfacción Trabajadores.....

## ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES Y EXTRASALARIALES

### BUENA PRÁCTICA 1

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 632

Sector de actividad: Venta Directa de Perfumería, Cosmética y Complementos

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

CONSOLIDACIÓN DE POLÍTICAS DE BENEFICIOS SOCIALES

#### ÁREA:

Beneficios sociales y extrasalariales

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Implantación de políticas generales de beneficios sociales, revisables de forma periódica, y adaptables a las nuevas situaciones laborales y sociales de los empleados.  
Establecimiento de un amplio catálogo de beneficios sociales a los cuales pueda acogerse el mayor porcentaje posible de la Compañía.

Los beneficios deben ser competitivos y atractivos para el empleados, de ahí la importancia de que revisión y adaptación periódica.

Algunos de los beneficios más destacados son:

- Servicios de transporte y desplazamiento
- Servicio de comedor subvencionado
- Servicio médico en las instalaciones a disposición de todos los empleados
- Seguro médico privado financiado en 2/3
- Seguro de vida y accidentes gratuito
- Subvenciones y ayudas familiares: complementos y ayudas económicas
- Club Social, Biblioteca y actividades lúdicas para todos los empleados
- Formación en idiomas (inglés “in company”), ofimática y cursos de especialización y desarrollo profesional
- Otras atenciones con los empleados: cesta de navidad, premios de antigüedad, etc.
- Red Comercial: beneficios sociales especiales (teléfono móvil, automóvil de la compañía, apoyo para gastos de comida, etc.)

### **BENEFICIARIOS/AS:**

El 85% de los empleados (aquellos cuyos contratos son indefinidos) se pueden beneficiar del 100% de los beneficios sociales que la compañía les ofrece.

El 15% restante disfrutan de la gran mayoría de estos beneficios.

### **PROCESO DE IMPLANTACIÓN:**

La política de beneficios sociales tiene larga tradición en la Compañía. Desde sus inicios, en 1966, los empleados han podido disfrutar de medidas pioneras en nuestro país (como el transporte gratuito al centro de trabajo, el servicio de cafetería subvencionado, el servicio médico en las instalaciones de la empresa, etc.).

En los últimos años, y dentro de la política de Conciliación y Beneficios Sociales, se han reforzado las medidas ya implantadas y se han añadido otras que se adaptan a las nuevas situaciones de los trabajadores (ampliación de permisos de maternidad y paternidad, excedencias voluntarias, seguros médicos privados, formación y desarrollo profesional, horarios laborales que permiten la Conciliación, etc.)

### **IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:**

El impacto de las políticas de mejora y ampliación de los beneficios sociales para los empleados es directo. Se consiguen los siguientes beneficios, entre otros:

- Favorece la Conciliación de la vida personal y laboral
- Disminuye la rotación
- Aumenta la fidelización del personal con la empresa
- Mejora la imagen externa de la Compañía como empleador de referencia

### **BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:**

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros: Los mencionados en el punto anterior

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 1400

Sector de actividad: Industria Farmacéutica

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

SERVICIO DE FISIOTERAPIA Y MASAJE EN LA OFICINA

### ÁREA:

Beneficios sociales y extrasalariales

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Masaje preventivo en silla o masaje terapéutico en camilla con el objetivo de ayudar a la relajación y a resolver problemas relacionados con malas posturas, sedentarismo prolongado y contracturas. El coste es de 16€ 30 minutos con descuentos por bonos que pueden llegar al 15%. El servicio se ofrece de martes a jueves en horario de 17 a 19 horas.

### BENEFICIARIOS/AS:

225 empleados de las oficinas centrales de la compañía

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Negociación con posibles proveedores que puedan ofrecer el servicio: condiciones generales, tarifas, política de cancelaciones, bonos descuentos...

Cerrar acuerdo de colaboración

Campaña de promoción de inicio del servicio mediante e-mail, carteles, octavillas y página web.

Seguimiento de la calidad del servicio y satisfacción de los usuarios

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

- Un 33% de la plantilla de oficinas centrales (75 personas) han utilizado el servicio.
- Encuesta de satisfacción a usuarios con resultado de 7,9 sobre 10.
- Repercusión en la disminución de las molestias detectadas en los reconocimientos médicos y en la consulta médica diaria.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral: (Disminución en las personas que aquejan molestias musculares)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

### BUENA PRÁCTICA 3

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 22

Sector de actividad: FORMACIÓN-CONSULTORÍA

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

PAGO DEL 100% DEL SALARIO EN CASO DE BAJA

#### ÁREA:

Beneficios sociales y extrasalariales

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

En caso de enfermedad, la S.S. sólo cubre el 75 % del salario. La empresa complementa la diferencia hasta el 100%.

#### BENEFICIARIOS/AS:

Todos los trabajadores/as

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Cuando hay alguna baja por enfermedad de (más de 3 días) la nómina sale exactamente por el mismo importe que si el trabajador estuviera en activo.

#### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

El trabajador/a no sufre, además de una enfermedad, una reducción de su sueldo.

#### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de los empleados
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros. Como tal no hay beneficio para la organización. Si acaso, tener contentos a los empleados.

## ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### BUENA PRÁCTICA 1

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 4000 (en España)

Sector de actividad: Banca y finanzas

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

APROXIMACIÓN AL DOMICILIO

#### ÁREA:

Organización del trabajo

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Los empleados con hijos menores de 10 años o mayores dependientes a su cuidado, pueden solicitar si así lo desean, la aproximación de su lugar de trabajo a su domicilio, de forma que en la medida de lo posible (existencia de vacantes, acuerdo entre las partes, etc...) se resuelvan de forma satisfactoria para todas las partes implicadas en el proceso

#### BENEFICIARIOS/AS:

Cualquier empleado que se encuentre en dicha circunstancia

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Comunicación interna, difusión a través de comunicados internos, intranet

La solicitud se realizará a través de Recursos Humanos, previa comunicación al responsable. El tiempo de concesión, los condicionantes; como mínimo hasta que finalice esa situación.

#### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Número de solicitudes/ número de "reconocimientos"

#### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....

Área de organización del trabajo  
Buena práctica 1

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 25

Sector de actividad: Consultoría

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO ENTRE EL CENTRO DE TRABAJO Y EL DOMICILIO PARTICULAR

### ÁREA:

Organización del trabajo

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Medida de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral basada en la distribución pactada del tiempo de trabajo entre el centro de trabajo y el domicilio particular.

La flexibilidad espacial puede adoptar dos modalidades:

1. **Jornada Distribuida Continua.** Desarrollo del 75% de la jornada en el centro de trabajo y el 25% en el domicilio particular.
2. **Jornada de Distribución Discontinua.** Desarrollo del 100% de la jornada en el domicilio particular durante un período determinado (por ejemplo, tres meses al año) y el resto en el centro de trabajo.

### BENEFICIARIOS/AS:

Todas las personas empleadas de la empresa.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

El proceso de implantación tiene su origen hace más de 15 años, y ha seguido la siguiente secuencia:

1. Propuesta de solicitud por parte de los/as trabajadores/as (detección de la necesidad)
2. Análisis de la propuesta y búsqueda de soluciones viables para ambas partes
3. Análisis del impacto de la medida
4. Aprobación de la medida
5. Comunicación de la medida y los requerimientos de solicitud y aplicación
6. Implantación
7. Seguimiento y evaluación

## IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

### Impacto:

1. Aumento de la motivación
2. Mayor involucración con la empresa
3. Retención del talento
4. Aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad

### Indicadores:

5. Número de personas acogidas a esta medida, desagregado por sexo
6. Número de mujeres promocionadas
7. Evolución del índice de productividad, desagregado por sexo

## BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros Retención del talento

## BUENA PRÁCTICA 3

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 934 empleados

Sector de actividad: Seguros

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

MOVILIDAD

### ÁREA:

Organización el trabajo.

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Programa que permite a los empleados/as trabajar desde su domicilio 2 o 3 días por semana. La empresa pone a disposición de los empleados que participan en este programa un ordenador portátil, una línea de ADSL y un teléfono. Los empleados mantienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos que prestan sus servicios en un centro de la Compañía por lo que se requiere una especial diligencia y responsabilidad por ambas partes.

### BENEFICIARIOS/AS:

Empleados/as que tengan necesidades especiales de conciliación y cuyos puestos de trabajo no requieran presencia física continua. Puestos que no necesitan presencia física continuada y que la tecnología permita desempeñar el puesto desde el domicilio.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Surgió como un programa piloto hace más de 3 años y se ha ido extendiendo paulatinamente.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Encuesta de satisfacción de medidas de conciliación.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros: Disminuye la rotación de empleados.

## ÁREA DE AYUDAS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

### BUENA PRÁCTICA 1

#### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Número de trabajadores/as: 11.000

Sector de actividad: Servicios

#### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

AYUDAS A GUARDERÍA

#### ÁREA:

Ayudas para el cuidado de personas dependientes

#### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Dentro del Plan Vida y con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura, se abona a los/as trabajadores/as en nómina un bono guardería por valor de 30€ al mes por cada hijo/a menor de 3 años.

#### BENEFICIARIOS/AS:

Trabajadores y trabajadoras que cumplan con las siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 80% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique, por parte de los trabajadores, el gasto por este concepto mediante la factura correspondiente de gasto de guardería.
- No haberse acogido a la reducción de jornada por guarda de menor.

Fecha de efectividad: 1 de junio de 2007.

#### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

Buscando una mayor implicación de la empresa con la conciliación y ayuda a nuestros/as trabajadores/as en el cuidado de sus hijos/as se toma la iniciativa de aportar una ayuda económica para colaborar en los gastos de cuidado y educación en los centros de educación infantil (0 a 3 años). Se gestiona a través de nuestro plan vida (plan de conciliación e igualdad de la empresa) y la persona de referencia es la responsable de conciliación solicitando una ficha de demanda de ayuda a guardería.

### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

Todos los/las trabajadores que lo han solicitado y cumplen con los requisitos tienen la correspondiente ayuda en el mismo momento que lo solicitan y adjuntan la documentación necesaria, se ingresa en la nómina del mes solicitado.

Beneficio para todos los trabajadores/as ya que se trata de una ayuda independientemente de la ubicación del puesto de trabajo.

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros: Mejora la implicación de empleados/as con su empresa

## BUENA PRÁCTICA 2

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Número de trabajadores/as: 29.000

Sector de actividad: Financiera

### DENOMINACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA:

AYUDA FAMILIAR Y AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD

### ÁREA:

Ayudas para el cuidado de personas dependientes

### CONTENIDO O DESCRIPCIÓN:

Por cada hijo cada empleado puede llegar a percibir hasta 6.650 euros, distribuidos en ayudas anuales que comienzan con 450 euros desde su nacimiento, y alcanzan hasta los 23 años de edad. En el caso de hijos con discapacidades iguales o superiores al 33%, existe una ayuda de 2.300 euros anuales.

### BENEFICIARIOS/AS:

Personal en activo, prejubilado y en situación de pasivo con hijos que cumplan las los requisitos anteriores.

### PROCESO DE IMPLANTACIÓN:

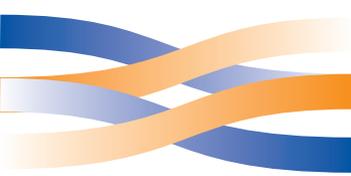
### IMPACTO E INDICADORES UTILIZADOS PARA MEDIRLO:

A todo el personal que tiene hijos en las condiciones detalladas.

Nº de hijos con edades entre 0 y 23 años. Nº Hijos con minusvalía superior o igual al 33%

### BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Reducción del absentismo laboral
- Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad)
- Mayor productividad y competitividad
- Mejora de la imagen de la empresa
- Mayor fidelidad de clientes
- Reducción de costes de sustitución y reincorporación
- Otros.....



## RECURSOS DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como se ha señalado en la introducción de esta guía, para que la conciliación sea posible se necesita de la intervención de diversos agentes sociales. Entre estos, las Administraciones Públicas desempeñan un importante papel y particularmente, la Administración Local, como la más cercana a la ciudadanía, tiene un compromiso fundamental con esta labor por lo que conlleva de mejora de la calidad de vida de las ciudadanas y ciudadanos.

El Ayuntamiento de Madrid viene desde hace años promoviendo e impulsando proyectos dirigidos a sensibilizar a la ciudadanía y entidades privadas sobre los beneficios de la redistribución equilibrada de los tiempos dedicados a las tareas relacionadas con los ámbitos familiar y laboral y creando servicios que faciliten dicha redistribución.

Desde el año 2001 la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, ha promovido y cofinanciado dos proyectos enmarcados en la iniciativa comunitaria EQUAL dirigidos específicamente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El proyecto “Madrid, una ciudad para la conciliación” (EQUAL I años 2001-2004) perseguía propiciar un cambio de actitudes respecto del reparto de responsabilidades familiares y domésticas. Fomentar la oferta de servicios de apoyo a la conciliación y proponer fórmulas novedosas y exitosas en la organización del trabajo que facilitaran la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras.

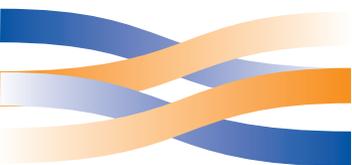
De la experiencia acumulada en los años de desarrollo de esta iniciativa nace, “Madrid, Empresas y Conciliación” (EQUAL II años 2004-2007) como proyecto que, desde una intervención integral, en la que participan diferentes agentes sociales implicados, tiene como objetivo promover en el empresariado madrileño las condiciones laborales que permitan un mayor equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral de la ciudadanía madrileña. El proyecto, así, plantea actuaciones en tres ejes: Cambio de los valores de corresponsabilidad desde las empresas, estrategias empresariales de apoyo a la conciliación y Red de Empresas por la Conciliación.

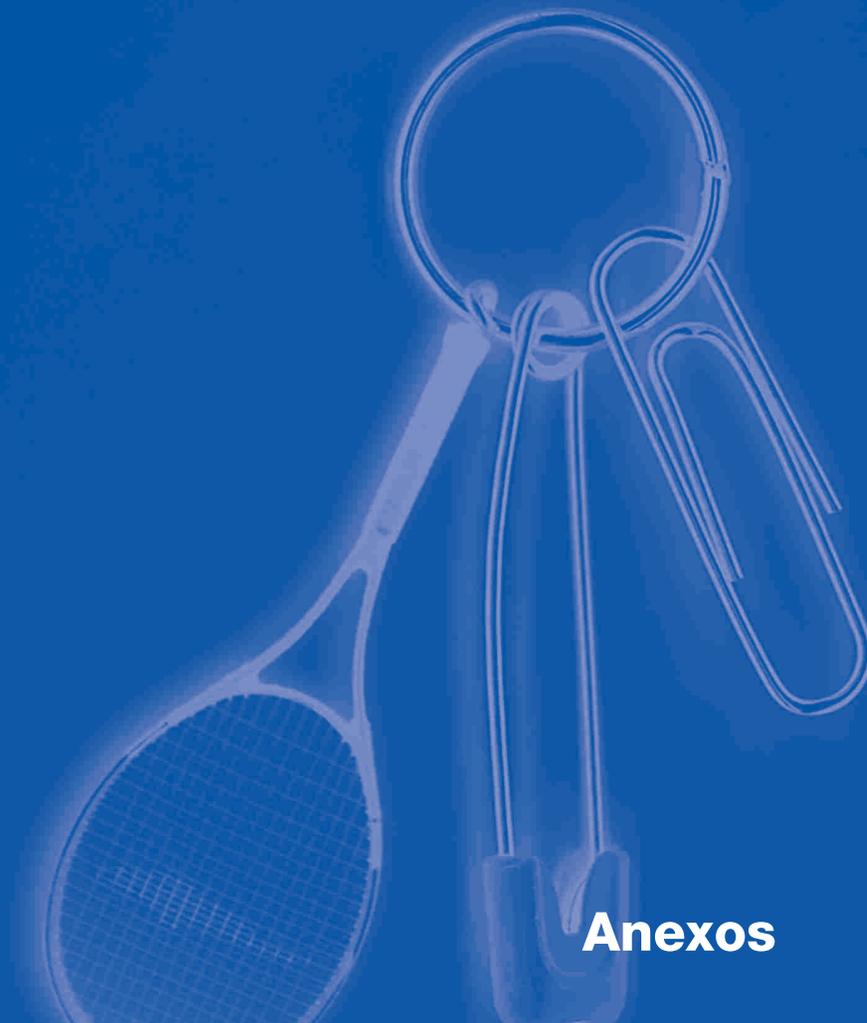
El Ayuntamiento de Madrid, a lo largo de estos años de actuaciones ha puesto en marcha una serie de servicios que facilitan recursos para la conciliación, tanto a la ciudadanía como a las empresas, entre los que destacan:

-  Un Banco de Recursos para la Conciliación consistente en una base de datos con información detallada sobre los recursos y los diferentes programas y acciones que facilitan la conciliación dirigida a: Entidades y programas públicos; entidades privadas sin ánimo de lucro y entidades privadas con actividades concertadas.
-  Un buscador de legislación que recoge las disposiciones legales de carácter general publicadas en los distintos boletines del Estado Español, así como legislación europea específicamente dirigida a la conciliación.
-  Una Asesoría Personal configurada como un servicio de interlocución respecto a temas relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que permite a la población acceder a la información deseada.
-  Una Asesoría para Empresas que apoya a las interesadas en la realización de un diagnóstico de su situación respecto a la conciliación y en la implantación de planes y medidas en esta materia.
-  Una Red de Empresas por la Conciliación promoviendo y apoyando su creación como un grupo de referencia, contactos, intercambios y difusión para estimular la incorporación de prácticas de conciliación dentro de las empresas.

La información sobre estos recursos se puede consultar en la dirección

<http://www.munimadrid.es/concilia/>





## **Anexos**

**La ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres  
Autodiagnóstico de la Situación de la Empresa en Materia**

**de Conciliación**

**Glosario de Términos**

**Páginas web**

## ANEXOS

### LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), supone una reforma legislativa de calado en el ordenamiento jurídico nacional, afectando a 26 leyes y a numerosas normas de rango inferior.

La ley supone un marco normativo que ayuda a las entidades públicas y privadas a introducir el principio de igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones y a facilitar el ejercicio de este derecho al conjunto de la población.

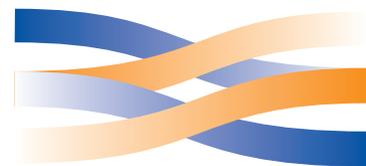
En la exposición de motivos de la Ley, se destaca que *“la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983”*.

La Unión Europea, también lo recoge como uno de sus principios fundamentales y a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

La LOIEMH, tiene entre sus objetivos, la transposición adecuada al ordenamiento jurídico español de la legislación europea, y en concreto esta Ley incorpora a dicho ordenamiento dos directivas en materia de igualdad de trato<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Directiva 2002/73/CE de reforma de la 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.



Como mayor novedad, la Ley introduce **la prevención** de las conductas discriminatorias **y la previsión** de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, por lo que su carácter es **transversal**, es decir, proyecta dicho principio a todos los ámbitos de la realidad social tanto en lo que afecta a las políticas públicas como a las relaciones entre particulares, **dedicando una especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y estableciendo medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas.**

## CONCEPTOS Y PRINCIPIOS CLAVE DE LA LEY

En el Título I de la Ley se **definen** una serie de **conceptos** - que dejan de tener categoría sociológica para adquirir categoría jurídica - y de **principios** ya recogidos en la jurisprudencia interna y en los Tribunales de Justicia Europeos.

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** *“...supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”* (Art. 3).

**Discriminación directa:** *“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* (Art.6.1).

Ejemplo: Ofertas de trabajo dirigidas a un solo sexo.

Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8).

**Discriminación indirecta:** *“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo, que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (Art. 6.2)

Ejemplo: Establecer dos categorías profesionales una para mujeres y otra para hombres con distinto salario para ejercer las mismas funciones o un trabajo de igual valor.

Además, la Ley añade en el punto 3 del mismo Artículo 6: “En cualquier caso, se considera discriminatoria toda **orden de discriminar**<sup>5</sup> *Negrita de la autoría de la Guía, directa o indirectamente por razón de sexo*”

**Acoso sexual:** “... cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Art.7.1).

**Acoso por razón de sexo:** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Art. 7.2).

**Presencia o composición equilibrada:** “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (Disposición adicional primera).

**Indemnidad frente a represalias:** “También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres” (Art. 9).

**Tutela judicial efectiva:** “Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, **incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación**<sup>6</sup>. (Art. 12.1).

**Inversión de la carga de la prueba:** “De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, **corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación**<sup>7</sup> en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”. (Art. 13.1).

<sup>5, 6, 7</sup> Negrita de la autoría de la Guía

## LA LEY Y EL DERECHO AL TRABAJO

El Título IV de la LOIEMH se dedica al **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incluyendo medidas que lo garanticen en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Dentro de este Título IV se reconocen explícitamente, en el Capítulo II, **los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** a los trabajadores y a las trabajadoras de manera que *“...fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*. (Art. 44.1).

Las empresas están **obligadas a respetar la igualdad** de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y para ello deberán **adoptar las medidas** necesarias que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas se establecen varios tipos de instrumentos:

**Medidas de acción positiva**, que se definen como *“... medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (Art. 11) y se establecerán mediante la negociación colectiva, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo (Art. 43).

Ejemplo: Reservar un porcentaje de plazas sólo para mujeres en cursos para la promoción profesional.

**Medidas de igualdad**, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas se deberán *“negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*. (Art. 45.1).

Ejemplo: Revisar los procesos de selección del personal para comprobar que se realizan de acuerdo a las capacidades y no tienen sesgos en función del sexo.

**Planes de Igualdad:** Las medidas de igualdad del apartado anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en los siguientes supuestos:

-  En **empresas de más de 250 personas** en plantilla, que será objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral. (Art. 45.2).
-  Cuando así se establezca en el **convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. (Art. 45.3).
-  Cuando la **autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución** de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (Art. 45.4).

En las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será **voluntaria**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (Art. 45.5).

El **deber de negociar** medidas de promoción de la igualdad en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad en los convenios colectivos (según la modificación del apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores que hace la Disposición adicional décimo primera de la Ley), **será de aplicación en la negociación siguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir del 24 de marzo de 2007**. (Disposición transitoria cuarta).

## LOS CONTENIDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS EN LA LEY

La Ley define los planes de igualdad de las empresas como: *“...un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*<sup>8</sup>. (Art. 46.1).

---

<sup>8</sup> Negrita de la autoría de la Guía

Los planes de igualdad deberán, una vez realizado el diagnóstico:

-  **Establecer los objetivos de igualdad** en lo referente, entre otras materias, al: “...*acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*”. (Art. 46.2).
-  **Delimitar las estrategias y prácticas a adoptar** para conseguir los objetivos establecidos.
-  **Fijar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** del grado de cumplimiento de los objetivos.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tiene derecho a la información sobre los contenidos del plan y el grado de cumplimiento de los objetivos.

## LA LEY Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

El Título VII de la LOIEMH está dedicado a **la igualdad y la responsabilidad social de las empresas**.

En los artículos 73 y 74 la Ley fomenta que las empresas, de manera voluntaria, puedan realizar “*acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*”. Estas acciones se podrán concertar con la representación de los y las trabajadoras, y con organizaciones y asociaciones del tejido social. Asimismo, se establece que las empresas podrán hacer uso publicitario de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad que realicen ateniéndose a las condiciones de la legislación general de publicidad.

En este mismo Título merece especial atención el Artículo 75 referido a la **participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles**, que establece: “*Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada **procurarán** incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres **en un plazo de ocho años**<sup>9</sup> a partir de la entrada en vigor de esta Ley.*”

*Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.”*

## **MODIFICACIONES DE LA LEY EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

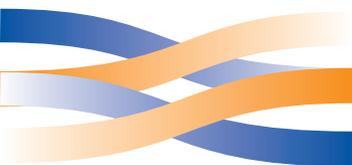
Las previsiones y exigencias derivadas de la LOIEMH obligan a la modificación de preceptos contemplados en las Leyes vigentes para acomodarlos a dicha Ley. Las disposiciones adicionales recogen dichas modificaciones.

En esta guía se recogen sólo las modificaciones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>Negrita de la autoría de la Guía

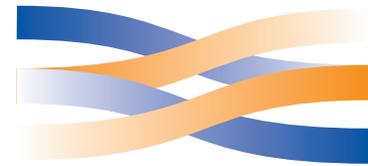
<sup>10</sup>La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres no hace referencias a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, porque los capítulos de ésta, estaban dedicados a reformar leyes, que, a su vez, son las que vuelve a reformar la LOIEMH.



## MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 DE 24 DE MARZO.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)

Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Duración y distribución de la jornada:</b></p> <p>Nuevo apartado 8 en el Art. 34 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décimo primera. Tres de la LOIEMH).</p>	<p>El trabajador/a podrá adaptar la <b>duración y distribución de su jornada de trabajo</b> para ejercer su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o de acuerdo con el empresariado, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p>
<p><b>Permisos retribuidos:</b></p> <p>Modificación de la letra b) del apartado 3 del Art. 37 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décimo primera. Cuatro de la LOIEMH).</p>	<p>Se amplían los supuestos de <b>dos días de permiso a los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario</b> de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Si hay que desplazarse, el plazo es de cuatro días.</p>
<p><b>Lactancia:</b></p> <p>Modificación apartado 4 del Art. 37 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décimo primera. Cinco de la LOIEMH).</p>	<p>Se da la posibilidad de que la trabajadora acumule el permiso de lactancia en <b>jornadas completas</b>, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en acuerdo con el empresariado, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.</p> <p>Se introduce el <b>incremento proporcional</b> de la duración del permiso <b>en los partos múltiples</b>.</p>
<p><b>Reducción de jornada por guarda legal:</b></p> <p>Modificación párrafo primero del apartado 5 del Art. 37 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décimo primera. Cinco de la LOIEMH)</p>	<p>Se amplía la edad máxima del menor a <b>8 años</b>.</p> <p>El límite mínimo de la reducción de jornada es de <b>un octavo</b> de la duración de la misma.</p>



Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Vacaciones:</b></p> <p>Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del Art. 38 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décimo primera. Seis de la LOIEMH).</p>	<p>Cuando el <b>periodo de vacaciones</b> fijado en el calendario <b>coincida</b> en el tiempo con una <b>incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o suspensión por maternidad</b>, se tendrá derecho a <b>disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión</b>, aunque haya finalizado el año natural al que corresponden.</p>
<p><b>Suspensión del contrato:</b></p> <p>Modificación de la letra d) del apartado 1 del Art. 45 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décima. Siete de la LOIEMH).</p>	<p>Causa suspensión: maternidad, <b>paternidad</b>, riesgo durante el embarazo, <b>riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses</b>, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente o simple, siempre que <b>su duración no sea inferior a un año</b>, de menores de 6 años <b>o de menores mayores de 6 años si concurren las circunstancias previstas (menores discapacitados, circunstancias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar)</b>.</p>
<p><b>Excedencia por cuidado de cada hijo/a:</b></p> <p>Modificación del párrafo primero del apartado 3 del Art. 46 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décima. Nueve de la LOIEMH).</p>	<p>Se incluye que el/la trabajador/a tendrá derecho a la excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de hijos en los supuestos de <b>acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales</b>.</p>
<p><b>Excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:</b></p> <p>Modificación del párrafo segundo del apartado 3 del Art. 46 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décima. Nueve de la LOIEMH).</p>	<p>Se amplía hasta <b>dos años</b> el periodo máximo de excedencia, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva. La excedencia <b>se podrá disfrutar de forma fraccionada</b>.</p>

## Artículos afectados

### Suspensión por maternidad:

Modificación del apartado 4 del Art. 48 del E.T.

(Disposición adicional décima. Diez de la LOIEMH)

## Modificaciones realizadas

En caso de fallecimiento de la madre, **independientemente de que trabaje o no**, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo, y **sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto**.

Se incorpora una previsión: en caso de **fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido**, salvo que una vez disfrutadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara la reincorporación al puesto de trabajo.)

Se añade que si se ha cedido parte del periodo **al otro progenitor, éste podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en incapacidad temporal**.

Si la madre se encuentra en un régimen de cotización social que no reconozca el derecho de suspensión, el permiso podrá ser disfrutado por el otro progenitor que se encuentre en el Régimen General.

En los casos **de parto prematuro** y en los que por cualquier otra causa **el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse**, a instancias de la madre o, en su caso, del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluyen de este cómputo las seis semanas de descanso obligatorio de la madre.

## Artículos afectados

## Modificaciones realizadas

En los casos de **parto prematuro con falta de peso y en los que el neonato precise de hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días**, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, **con un máximo de 13 semanas adicionales**, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de **discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de 2 semanas**.

**Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo** a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato de trabajo.

### Suspensión por riesgo durante el embarazo:

Modificación del apartado 5 del Art. 48 del E.T.

(Disposición adicional décima. Diez de la LOIEMH)

Se añade el **riesgo durante la lactancia natural finalizando** la suspensión del contrato, en este caso, **el día en el que el lactante cumpla 9 meses** o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### Suspensión por paternidad<sup>11</sup>:

Se añade un nuevo artículo 48 bis al E.T.

(Disposición adicional décima. Once de la LOIEMH)

El trabajador tendrá derecho a la **suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento que podrán ampliarse en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple en **2 días más por cada hijo/a**.

<sup>11</sup> El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de la entrada en vigor de la LOIEMH.

## Artículos afectados

## Modificaciones realizadas

En el **supuesto de parto**, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los **supuestos de adopción y acogimiento**, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad sólo puede ejercerse por el otro

Este derecho se podrá ejercer **desde la finalización del permiso por** nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial para la adopción o decisión administrativa o judicial para el acogimiento, **hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de su finalización.**

### Extinción del contrato:

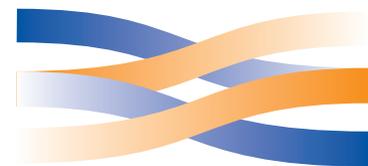
Modificación del apartado 4 del Art. 53 del E.T.

(Disposición adicional décima. Doce de la LOIEMH).

Se considera nula la decisión de extinción del contrato en los **nuevos** supuestos de:

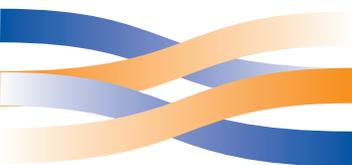
- **La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y paternidad.**
- **El de los trabajadores que hayan solicitado o están disfrutando el permiso de paternidad.**
- **La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad**, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Despido disciplinario:</b></p> <p>Modificación del apartado 5 del Art. 55 del E.T.</p> <p>(Disposición adicional décima. Catorce de la LOIEMH).</p>	<p>Se consideran nulos los despidos en los siguientes <b>nuevos</b> supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>El de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y paternidad.</b></li> <li>• <b>El de los trabajadores que hayan solicitado o están disfrutando el permiso de paternidad.</b></li> <li>• <b>El de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad,</b> siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.</li> </ul>
<p><b>Competencias del comité de empresa:</b></p> <p>Se añade un nuevo número 13 en el apartado 1 del Art. 64.</p> <p>(Disposición adicional décima. Dieciséis de la LOIEMH).</p>	<p><b>Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.</b></p>
<p><b>Discrepancias en materia de conciliación:</b></p> <p>Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima al E.T.</p> <p>(Disposición adicional décima. Veinte de la LOIEMH).</p>	<p>Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”.</p>



LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)



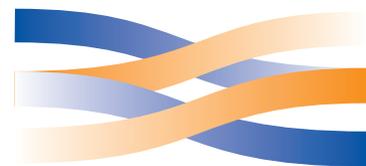


## MODIFICACIONES AL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995, DE 7 DE ABRIL

LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)

Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Despido:</b></p> <p>Modificación del apartado 2 del Art. 108 de la L.P.L.</p> <p>(Disposición adicional decimotercera. Dos de la LOIEMH).</p>	<p>Se consideran nulos los despidos en los siguientes <b>nuevos</b> supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· <b>El de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y paternidad.</b></li><li>· <b>El de los trabajadores que hayan solicitado o están disfrutando el permiso de paternidad.</b></li><li>· <b>El de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad,</b> siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.</li></ul>
<p><b>Extinción del contrato de trabajo:</b></p> <p>Modificación del apartado 2 del Art. 122 de la L.P.L.</p> <p>(Disposición adicional decimotercera. Tres de la LOIEMH).</p>	<p>Se considera nula la decisión de extinción del contrato en los <b>nuevos</b> supuestos de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>· <b>La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y paternidad.</b></li><li>· <b>El de los trabajadores que hayan solicitado o están disfrutando el permiso de paternidad.</b></li><li>· <b>La de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad,</b> siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.</li></ul>

**MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO**



**Artículos afectados**

**Modificaciones realizadas**

**Bonificaciones:**

Modificación del Art. 1

(Disposición adicional decimoquinta de la LOIEMH).

**Se añaden** a los supuestos de bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

- **Los contratos de interinidad con personas desempleadas** para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por **riesgo durante la lactancia natural** hasta que **el lactante cumpla 9 meses** o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- **Los contratos de interinidad con personas desempleadas** para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por paternidad (art. 48.4 y 48 bis del E.T.)

**La duración máxima de las bonificaciones coincidirá con las respectivas suspensiones de los contratos.**

- **Los contratos de interinidad con personas desempleadas** para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores, o socios de trabajo de las sociedades cooperativas en los supuestos de **riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.**

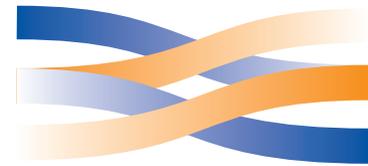
LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)

**MODIFICACIONES DE LA LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD.**

Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social:</b></p> <p>Modificación de la disposición adicional segunda</p> <p>(Disposición adicional decimosexta de la LOIEMH).</p>	<p><b>Se añaden</b> a los casos de bonificación los de trabajadores en descanso por <b>riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.</b></p>

**MODIFICACIONES DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO.**

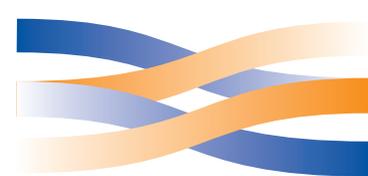
Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Acción protectora del sistema de la Seguridad Social</b></p> <p>Modificación del párrafo primero de la letra C) del apartado 1 del Art. 38 de la LGSS.</p> <p>(Disposición adicional decimooctava. Uno de la LOIEMH).</p>	<p>Se añaden a las prestaciones económicas dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, <b>la paternidad y el riesgo durante la lactancia natural.</b></p>
<p><b>Maternidad:</b></p> <p>Modificación del Capítulo IV bis del Título II de la LGSS.</p>	<p>A efectos de la prestación por maternidad se consideran situaciones protegidas: maternidad, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o con las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año y aunque dichos acogimientos sean provisionales.</p>
<p><b>Situaciones protegidas.</b></p> <p>Art. 133 bis.</p>	



Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p><b>Beneficiarios</b></p> <p>Art. 133 ter.</p>	<p>Trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que disfruten de los descansos del art. 133 bis., que acrediten los siguientes periodos de cotización:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menores de <b>21 años</b> no se exige <b>periodo mínimo</b>.</li><li>• Entre <b>21 y 26 años</b> en fecha parto, resolución adopción, o acogimiento, <b>90 días en los 7 años</b> inmediatamente anteriores al descanso <b>ó 180 días cotizados a lo largo su vida laboral</b>.</li><li>• <b>Mayores de 26 años, 180 días</b> en los 7 años inmediatamente anteriores al descanso, <b>ó 360 días a lo largo de su vida laboral</b>.</li></ul>
<p><b>Prestación económica:</b></p> <p>Art. 133 quáter.</p>	<p>Subsidio equivalente al <b>100 por 100</b> de la base reguladora correspondiente, siendo ésta equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.</p>
<p><b>Supuesto especial: Beneficiarias</b></p> <p>Art. 133 sexies.</p>	<p>Las trabajadoras por cuenta ajena que en caso de parto reúnan todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización.</p>
<p><b>Prestación económica</b></p> <p>Art. 133 septies</p> <p>(Disposición adicional decimoctava. Seis de la LGSS).</p>	<p>Cuantía de la prestación <b>100 por 100 del IPREM</b> (indicador público de renta de efectos múltiples). Duración: 42 días naturales a contar desde el parto.</p>



Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p>Modificación del Capítulo IV ter del Título II de la LGSS, que pasa a ser el Capítulo IV quatre, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter.</p>	
<p><b>Paternidad</b></p> <p><b>Situaciones protegidas.</b></p> <p>Art. 133 octies.</p>	<p>A efectos de la prestación por <b>paternidad</b> se consideran situaciones protegidas: nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o <b>simple, de conformidad con el Código Civil o con las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año y aunque dichos acogimientos sean provisionales.</b></p>
<p><b>Beneficiarios</b></p> <p>Art. 133 nonies</p>	<p>Trabajadores por cuenta ajena que disfruten la suspensión del art. 133 octies., que acrediten un periodo de cotización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>180 días</b> en los <b>7 años</b> inmediatamente anteriores al descanso, ó <b>360 días a lo largo de su vida laboral.</b></li> </ul>
<p><b>Prestación económica:</b></p> <p>Art. 133 decies.</p> <p>(Disposición adicional decimoctava. Siete de la LGSS).</p>	<p>Subsidio equivalente al <b>100 por 100</b> de la base reguladora correspondiente, siendo ésta equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. <b>Duración: 13 días.</b></p>



Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p>Modificación del Art. 135 de la LGSS</p> <p><b>Riesgo durante el embarazo</b></p>	
<p><b>Prestación económica:</b></p> <p>Art. 135 apartado 3 y 4</p> <p>(Disposición adicional decimoctava. Ocho de la LGSS).</p> <p>Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II de la LGSS.</p> <p><b>Riesgo durante la lactancia natural</b></p>	<p>Subsidio equivalente al <b>100 por 100</b> de la base reguladora correspondiente, siendo ésta equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.</p> <p>La situación de riesgo podrá ser <b>certificada, también, por las Mutuas.</b></p>
<p><b>Situación protegida</b></p> <p>Art. 135 bis</p>	<p>A efectos de la prestación económica por <b>riesgos durante la lactancia natural</b> se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que el cambio de puesto no sea técnica u objetivamente posible o no puede exigirse por motivos justificados.</p>
<p><b>Prestación económica</b></p> <p>Art. 135 ter.</p>	<p>Subsidio equivalente al <b>100 por 100</b> de la base reguladora correspondiente, siendo ésta equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.</p> <p>Duración: <b>Hasta que el/la hijo/a cumpla 9 meses</b></p>



Artículos afectados	Modificaciones realizadas
<p>Modificación del Art. 180 de la LGSS</p> <p><b>Prestaciones</b></p> <p><b>Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido.</b> (Art. 46.3 del E.T.)</p> <p>Art. 180.1 de la LGSS.</p>	<p><b>Los 2 primeros años</b> tendrán consideración de <b>cotización efectiva</b> a efectos de las <b>prestaciones de la Seguridad Social</b>.</p> <p>Para <b>familias numerosas de categoría general: 30 meses</b>.</p> <p>Para <b>familiar numerosas de categoría especial: 36 meses</b></p>
<p><b>Excedencia por cuidado de familiares hasta 2º.</b> (Art. 46.3 del E.T.)</p> <p>Art. 180.2 de la LGSS.</p>	<p><b>El primer año</b> tendrá consideración de <b>cotización efectiva</b> a efectos de las <b>prestaciones de la Seguridad Social</b>.</p>
<p><b>Reducciones de jornada por cuidados de menores.</b> (Art. 37.5 del E.T.)</p> <p>Art. 180.3 de la LGSS.</p>	<p><b>Los 2 primeros años por cuidados a menores</b> las cotizaciones se computarán incrementadas al <b>100 por 1000</b> de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada.</p> <p><b>En el resto de supuestos</b> del art. 37.5 del E.T. el incremento se hará <b>sólo para el primer año</b>.</p>
<p><b>Excedencias precedidas por reducción de jornada.</b> (Art. 37.5 del E.T.)</p> <p>Art. 180.4 de la LGSS.</p> <p>(Disposición adicional decimoctava. Doce de la LOIEMH).</p>	<p>Las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada previa a las excedencias se computarán incrementadas al <b>100 por 100</b> de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada.</p>

Por último señalar que también se han hecho modificaciones al texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

### Se incluyen como infracciones graves:

- El incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación. (Nuevo apartado 13 del Art. 7 de la LISOS).

### Se incluyen como infracciones muy graves:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas. (Modificación del Art. 8 apartado 12 de la LISOS).
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo en el seno de la empresa, cuando, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (Modificación Art. 8 apartado 13.bis de la LISOS).
- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de redactar dicho plan responda a un acuerdo de la autoridad laboral en un procedimiento sancionador. (Nuevo apartado 17 al Art. 8 de la LISOS).

Las **sanciones económicas** para las infracciones serán<sup>12</sup> :

- Para **las graves**, multa en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
- Para las **muy graves**, multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

<sup>12</sup> Conforme al artículo único del Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo por el que se actualizan las sanciones establecidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Además, se establecen las siguientes **sanciones accesorias**:

-  Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, desde la fecha en que se cometió la infracción.
-  Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

## AUTODIAGNÓSTICO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

El modelo de autodiagnóstico que se plantea a continuación recoge una información muy general y estimativa de la situación de su empresa respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que le puede servir de primera aproximación pero que necesitaría de un estudio más pormenorizado para ser más exhaustivo.

Para autodiagnosticar la situación de su empresa en materia de conciliación valore los temas que se plantean en el cuestionario, según su aplicación en la entidad, de acuerdo con los valores de la siguiente tabla:

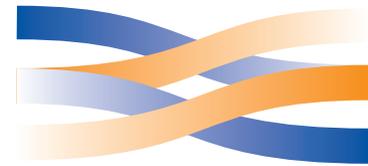
**TABLA DE SIGNIFICADO DE LOS VALORES**

Puntuación	Valoración	Significado
<b>N/A</b>	Se excluye de la puntuación	Se selecciona en el caso de que la empresa, por sus peculiares condiciones y/o características, no pueda aplicar tal medida
<b>(1)</b>	Nada	No se aplica.
<b>(2)</b>	Poco	Se aplica de forma esporádica.
<b>(3)</b>	Bastante	Se planifica y aplica sistemática y periódicamente.
<b>(4)</b>	Mucho	Se planifica, aplica, revisa y mejora sistemática y periódicamente.

## CUESTIONARIO<sup>13</sup>

ÁREA DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA	N/A	Nada (1)	Poco (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
Entrevistas a una muestra representativa de la plantilla para recoger información de las necesidades.					
Reuniones para recabar información sobre las necesidades de conciliación.					
Encuestas al personal.					
Focus group					
Otras acciones o medidas no recogidas					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					5
<b>Puntuación media del Área</b>					<b>*/5=</b>
ÁREA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	N/A	Nada (1)	Poco (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.					
Difusión de la Ley de Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.					
Información sobre los permisos, reducciones de jornada y excedencias de la normativa legal					
Poner a disposición del personal una guía o base de datos de recursos asistenciales.					
Informar al colectivo de varones de sus derechos parentales para fomentar que se acojan a las medidas de flexibilidad o a los permisos parentales.					

<sup>13</sup> Las cuestiones que se reflejan en cada Área son medidas que se están aplicando en las empresas.



Facilitar la gestión de ayudas, al personal con personas dependientes a su cargo.					
Información y sensibilización al personal directivo y mandos intermedios sobre conciliación.					
Información sobre las acciones encaminadas a eliminar la “cultura de la presencia”.					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					8
<b>Puntuación media del Área</b>					*/8=

<b>ÁREA DE AMPLIACIÓN Y MEJORA DE PERMISOS LEGALES</b>	<b>N/A</b>	<b>Nada (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Bastante (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>
Ampliación del permiso de maternidad.					
Ampliación del permiso de lactancia o mejorar sus condiciones de disfrute.					
Ampliación del permiso de paternidad.					
Ampliación, mejora o flexibilización de las reducciones de jornada por motivos familiares.					
Ampliación, mejora o flexibilización de los supuestos de excedencia por motivos familiares.					
Facilitar la adaptación del personal que se incorpora al puesto de trabajo después de los permisos y excedencias por cuidados familiares.					
Establecer un permiso para el padre de asistencia a exámenes prenatales y cursos de preparación al parto.					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					7
<b>Puntuación media del Área</b>					*/7=

ÁREA DE FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO	N/A	Nada (1)	Poco (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
Establecer sistemas de entrada y salida con márgenes horarios.					
Posibilidad de jornada continua para el personal con hijos/as menores o personas dependientes.					
Jornada intensiva los viernes y meses de verano.					
Introducir mejoras en el calendario de vacaciones.					
Realizar los cursos de formación en horario laboral.					
Política de “luces apagadas”.					
Disponer de días de asuntos propios sin necesidad de justificación.					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					7
<b>Puntuación media del Área</b>					<b>*/7=</b>

ÁREA DE BENEFICIOS SOCIALES Y EXTRASALARIALES	N/A	Nada (1)	Poco (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
Asegurar los complementos a las percepciones de la seguridad social hasta el 100% por motivos familiares.					
Ayudas económicas para hijos/as con discapacidad.					
Ayudas económicas por estudios de hijos/as.					
Información sobre subvenciones, guarderías y residencia de mayores.					
Tickets de restaurantes.					

Aparcamiento gratuito o subvencionado.					
Facilitar anticipos para gastos imprevistos y préstamos.					
Servicios sanitarios y seguros para el personal y sus familiares.					
Organización de actividades culturales o educativas.					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					9
<b>Puntuación media del Área</b>					<b>*/9=</b>

<b>ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>N/A</b>	<b>Nada (1)</b>	<b>Poco (2)</b>	<b>Bastante (3)</b>	<b>Mucho (4)</b>
Política de acercamiento del puesto de trabajo al domicilio.					
Evitar en la medida de lo posible el trabajo en turnos y nocturno.					
Promover el teletrabajo en los puestos que lo permitan.					
Promover las videoconferencias para evitar desplazamientos.					
Acceso a Internet para fines personales.					
Otras acciones o medidas no recogidas					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					6
<b>Puntuación media del Área</b>					<b>*/6=</b>

AUTODIAGNÓSTICO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

ÁREA DE AYUDAS PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES	N/A	Nada (1)	Poco (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
Guarderías de empresa.					
Acuerdos con guarderías.					
Ayudas económicas para el cuidado de personas dependientes.					
Facilitar recursos para el cuidado de menores en periodos vacacionales y días no lectivos.					
Otras acciones o medidas no recogidas.					
Puntuación total del Área					*
Número de acciones planteadas					5
<b>Puntuación media del Área</b>					<b>* / 5 =</b>

### Instrucciones para cumplimentar el cuestionario:

La puntuación media por cada Área proporciona información sobre la situación en que se encuentra la empresa en ese campo, mediante **la tabla de significado de los valores**. En cada área se computarán **únicamente** aquellas medidas que sean de aplicación y se excluirán de la operación de cálculo las que no se implementen (por ej. si en lugar de 4 medidas de un área en la empresa sólo son de aplicación 3, se dividirá entre 3 etc.). La media total de todas las áreas nos indica la situación de la empresa en general con respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

### ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual, según la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según la misma Ley se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### CONCILIACIÓN

El concepto significa un nuevo modelo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permite un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Implica medidas de carácter personal (entre las parejas) pero también sociales (en las empresas) y políticas (administraciones públicas) de manera que para las mujeres sea posible acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad y de equidad y que todas las personas puedan repartir y equilibrar sus tiempos para el disfrute de la vida personal, familiar y laboral.

### CORRESPONSABILIDAD

La corresponsabilidad es la responsabilidad compartida, siendo uno de los fundamentos de la convivencia. En el ámbito familiar, la corresponsabilidad significa asumir y compartir, las mujeres y hombres, todas las responsabilidades en la toma de decisiones y en la planificación de todas las tareas necesarias para el bien de la familia. La corresponsabilidad supone un reparto equitativo de trabajos y tareas para evitar las dobles jornadas de las mujeres; facilita la igualdad entre mujeres y hombres; unas relaciones sin tensiones ni conflictos y la posibilidad de poder disfrutar de tiempos de ocio.

### DESIGUALDAD

“Tipo específico de diferencia que consiste en una asignación social o institucional diferencial que concede ventajas o desventajas (o beneficios y perjuicios, o privilegios y cargas) que afectan a la “libertad real” de los individuos, sobre la base de determinadas acciones, estados o características de origen social y/o natural” (José A. Noguera 2004).

### DISCRIMINACIÓN

Según la ONU la discriminación por razón de sexo es la “Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

### DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres)

### DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres).

### DIVERSIDAD

La diversidad es una propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes, en relación a unas características que podemos englobar en dos categorías: diversidad demográfica (la que se deriva de las diferencias de edad, género, origen o procedencia, etc.) y

diversidad de capital humano (la que se deriva de las diferencias en los valores, la experiencia, las habilidades y el conocimiento de los procesos de trabajo). En la actualidad, uno de los mayores retos que se le presentan a las empresas es la eficaz gestión de la diversidad en sus organizaciones, para evitar los conflictos que genera y convertirla en un valor añadido, en definitiva, en una ventaja competitiva. La gestión de la diversidad eficiente implica contemplar a la organización como un sistema dinámico y activo en que sus miembros diversos han de interactuar de forma armónica e integrada. Los mecanismos empleados para tal gestión son las políticas de conciliación, las medidas de igualdad de oportunidades, los programas de formación y la creación de entornos de trabajo más flexibles, entre otros.

### **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Conjunto de ideas y creencias que existen en la sociedad sobre el comportamiento, las características y las actitudes de las personas en función de su sexo.

Los estereotipos de género han uniformado y homogeneizado lo “masculino” y lo “femenino” como si sólo existiese una manera de ser hombre o mujer, asignándoles distintas capacidades y actitudes e impidiendo la igualdad.

### **EXPECTATIVAS DE GÉNERO**

Conjunto de ideas que condicionan las conductas de las mujeres y los hombres, marcándoles lo que se espera de ellas y ellos en función de los roles asignados a unas y otros por los estereotipos de género.

### **GÉNERO**

Los géneros son grupos biosocioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Una vez clasificados se les asignan de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas que se constituyen como diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, que se aprenden con la socialización diferencial, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**“GHETTO DE TERCIOPELO”**

Término que se utiliza para identificar áreas de desempeño profesional y ocupacional que incrementan su población femenina o se “feminizan” con una consecuente disminución de la calidad, salarios y condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas.

Entre las conclusiones de los estudios sobre el tema, se señala que dado el deterioro de las condiciones de trabajo que acarrea la feminización de tales áreas, el famoso “ghetto de terciopelo” se convierte rápidamente en un “ghetto de poliéster”.

**GLOBALIZACIÓN**

Llamamos globalización al proceso político, económico, social y ecológico que está teniendo lugar actualmente a nivel planetario, por el cual cada vez existe una mayor interrelación entre unos lugares y otros por muy alejados que estén. Es un proceso de acelerada integración de las economías a través de la producción, el comercio, los flujos financieros, la difusión tecnológica, las redes de información y las corrientes culturales.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Situación en que las mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de sexo, clase, edad, religión y etnia. Fundamentada en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad.

Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

## INDICADORES DE GÉNERO

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

## LENGUAJE SEXISTA

Lenguaje sexista son las expresiones del lenguaje y la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, o incluso, las humillan y estereotipan.

El lenguaje sirve para reflejar el sistema de pensamiento colectivo y con él se transmite la forma de pensar, sentir y actuar de cada sociedad. El lenguaje refleja la sociedad y la moldea con el uso de estereotipos. Hablamos como pensamos, y pensamos como hablamos, en un círculo que se retroalimenta continuamente, alimentado por la socialización que hemos recibido y que nos hace ver como “normal” un lenguaje que invisibiliza a las mujeres.

El Lenguaje Sexista excluye a las mujeres, dificulta su identificación o las asocia a valoraciones peyorativas. Su uso es discriminatorio y parcial e impone barreras arbitrarias e injustas al desarrollo personal y colectivo.

Se utiliza un lenguaje sexista cuando la persona que habla emite mensajes que, debido a su forma (las palabras escogidas o el modo de estructurarlas) o a su fondo, resulta discriminatorio por razón de sexo.

## LEY DE CONCILIACIÓN

Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras aprobada por las Cortes y publicada en el Boletín Oficial del Estado número 266, el sábado 6 de noviembre de 1999. Dicha Ley regula normativamente el sistema de permisos por razones familiares y parentales, de atención a la infancia y a las personas mayores dependientes con el fin de crear una estructura y organización del entorno laboral que facilite a las mujeres y hombres la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres aprobada por el Congreso el 15 de marzo de 2007, modifica y amplía dicha Ley en lo referente al permiso por paternidad, al de maternidad por motivo de partos prematuros, al cuidado de menores y a las prestaciones sociales por dichos motivos.

### **LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ley aprobada por el Pleno del Congreso el 15 de marzo de 2007, dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La mayor novedad de la Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias, y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica la proyección del principio de igualdad sobre los diferentes ámbitos del ordenamiento de la realidad social, por lo que la Ley contempla una dimensión transversal de la igualdad (mainstreaming de género), como principio fundamental.

### **MAINSTREAMING DE GÉNERO**

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje central de las mismas.

El mainstreaming de género supone, pues, integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

### **ORGANISMOS DE IGUALDAD**

Entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas como el Instituto de la Mujer, los Organismos para la igualdad en cada Comunidad Autónoma y las Concejalías de la Mujer de los Ayuntamientos coordinadas a través del Área de la Mujer de la Federación Española de Municipios y Provincias.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política. Permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Es una metodología de análisis de la situación y la posición de los hombres y las mujeres en cualquier actividad o ámbito que permite actuar sobre discriminaciones y desigualdades existentes.

### **POLÍTICA DE LUCES APAGADAS**

Medida adoptada por una empresa u organización de apagar las luces de sus oficinas y/o instalaciones a una hora que permita a sus trabajadores y trabajadoras, compatibilizar la vida profesional con la vida personal y familiar. Para que se constituya como tal política, debe ser institucionalizada, y debidamente publicitada y conocida por todo el personal, los clientes y cualesquiera otras organizaciones relacionadas con la empresa. Esta medida se implementa mediante el establecimiento de un umbral horario máximo en la jornada laboral, lo que necesariamente repercute en los horarios, y afecta a la organización interna en su conjunto. El objetivo último es posibilitar que las y los trabajadores conjuguen sus vidas personales con sus vidas profesionales, lo que genera numerosos beneficios para la empresa.

### **PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL**

Proceso a través del cual las personas aprenden el conjunto de normas, valores y costumbres, los estereotipos y los roles asignados por cada cultura particular a hombres y mujeres dentro de la sociedad en la que nacen. Es un proceso que comienza desde la primera infancia y se va consolidando a lo largo de los años. Este proceso se ve reforzado por instituciones sociales tales como la familia, las instituciones educativas y religiosas y los medios de comunicación.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

Responsabilidad Social Corporativa (RSC), también llamada Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es la contribución activa y voluntaria de las empresas al mejoramiento social, económico y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva su valor añadido. Bajo este concepto de administración y de management se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

La RSC puede enfocarse a mejorar: a. La calidad de vida laboral; b. El medio ambiente; c. La comunidad donde está instalada la empresa; d. El marketing para desarrollar una comercialización responsable; e. La ética empresarial.

### **ROLES DE GÉNERO**

Conjunto de tareas y funciones, destrezas y habilidades asignadas tradicionalmente en función del sexo, mantienen y aseguran históricamente la división sexual del trabajo.

### **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL**

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres y hombres en profesiones, sectores y empleos específicos.

### SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres y hombres en grados específicos de responsabilidad o de puestos. En la estructura ocupacional, las mujeres tienen una escasa presencia en los puestos de elite.

### TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad, quedando estancadas en su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

### “SUELO PEGAJOSO”

Concepto que hace referencia a las obligaciones y a los llamamientos que desde lo doméstico se imponen a las mujeres para que no abandonen ese espacio, todo lo cual las crea numerosas dificultades a las que enfrentarse para desprenderse del “suelo pegajoso” que las atrapa en obligaciones y solicitudes por quienes se sienten abandonados por su salida hacia otra esfera no doméstica. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese “suelo pegajoso”, llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres.

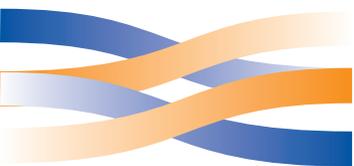
### VIOLENCIA DE GÉNERO

Las Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".

Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres son una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre las mujeres y los hombres. La violencia que se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que afecta a toda la organización social convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país, sigue formando parte de la realidad cotidiana. Sus manifestaciones son muy variadas: desde las más evidentes, los malos tratos físicos y psíquicos, realizados en el ámbito doméstico, a las agresiones sexuales, acoso sexual, violación a las más sofisticadas como la publicidad que proyecta imágenes de las mujeres que no se corresponde con la realidad.

## PÁGINAS WEB

-  **Ayuntamiento de Madrid,**  
<http://www.munimadrid.es>  
<http://www.munimadrid.es/concilia/>
-  **Comunidad de Madrid,**  
<http://www.madrid.org>  
<http://www.empresaconciliacion.com>
-  **Instituto Internacional Trabajo y Familia (IESE):**  
<http://www.iese.edu/icwf>
-  **Centro para la Diversidad (IE)**  
[http://www.ie.edu/esp/claustro/claustro\\_centros\\_detalle.asp?id=7](http://www.ie.edu/esp/claustro/claustro_centros_detalle.asp?id=7)
-  **El portal de la conciliación,**  
<http://www.elportaldelaconciliacion.com>
-  **Instituto de Estudios Laborales ESADE**  
Centro Municipal de Información y Recursos para las Mujeres, Barcelona:  
<http://www.cird.ben.es/eindex.htm>
-  **European Union, Gender Equality:**  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)
-  **Instituto de la Mujer:**  
<http://www.mtas.es/mujer/default.htm>
-  **Instituto Vasco de la Mujer:**  
<http://www.emakunde.es>
-  **Fundación Mujeres:**  
<http://www.fundacionmujres.es/>
-  **Mujeres en Red:**  
<http://www.mujeresenred.net>
-  **Organización Internacional del Trabajo (OIT):**  
<http://www.ilo.org>
-  **Secretaría de la Mujer Confederal de Comisiones Obreras, CC.OO.:**  
<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>
-  **Unión General de Trabajadores, UGT, Mujer Trabajadora:**  
<http://www.ugt.es/Mujer/conciliacion/>









**iMADRID!**

**ÁREA DE GOBIERNO  
DE FAMILIA Y  
SERVICIOS SOCIALES**

Elaborado en el marco del proyecto EQUAL “Madrid, Empresas y Conciliación”



**Cámara  
Madrid**



**CEU**



comisiones obreras de Madrid



**CSI • CSIF**

