

# Prácticas para una Conciliación Corresponsable en el ámbito laboral

18 de junio 2025



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Contenidos

1. Aclaraciones conceptuales.
2. Aproximación sobre la situación actual en materia de conciliación y corresponsabilidad.
3. La conciliación y corresponsabilidad en el Plan de Igualdad.
4. Medidas de conciliación en la normativa vigente.
5. Medidas de conciliación: buenas prácticas en el ámbito laboral.
6. El impacto de las buenas prácticas en el ámbito laboral.

# Aclaraciones conceptuales

# Conceptos clave

---

La Real Academia de la Lengua Española, define **conciliar** como: “hacer compatible dos o más cosas”.



La **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** hace referencia a *“la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad).”*

# Conceptos clave: de la conciliación a la corresponsabilidad

---

El reparto y participación en las tareas domésticas y de cuidados **NO** es equilibrado entre mujeres y hombres.

Este desequilibrio **condiciona y limita el desarrollo personal y profesional de las mujeres**, quienes siguen asumiendo mayoritariamente dichas tareas.

La **corresponsabilidad** es el **reparto equilibrado** de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro (y fuera) del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Para conseguir la participación equilibrada, resulta necesaria la **reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales.**

# Aproximación sobre la situación actual



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Trabajo no remunerado en la Unión Europea

---

**Las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidados invisibilizado y no remunerado.**

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) y Eurofound, las trabajadoras de la Unión Europea realizan un promedio de **26 horas semanales** de trabajo no remunerado (cuidados y tareas domésticas), frente a las **9 horas semanales** que realizan de media los hombres.

En 2021, las mujeres con hijos dedicaron 29,3 horas a la semana al trabajo no remunerado (frente a 14,2 horas realizadas por hombres con hijos), mientras que las mujeres sin hijos dedicaron 13 horas a la semana (frente a 1,5 h menos de trabajo remunerado que sus pares sin hijos).

La mayor flexibilidad y autonomía que normalmente se asocia al **teletrabajo**, a menudo desemboca en jornadas de trabajo más intensas y largas, algo que conlleva efectos negativos en la conciliación laboral y familiar. La generalización del teletrabajo a raíz de la pandemia de COVID-19, provocó la reorganización de tiempos de las personas trabajadoras. Esto llevó a una agudización de la brecha de género.

# Dobles y triples jornadas

---



[https://multimedia.europarl.europa.eu/es/video/international-women-s-day-2022\\_B01\\_ICF\\_220301\\_IWD](https://multimedia.europarl.europa.eu/es/video/international-women-s-day-2022_B01_ICF_220301_IWD)



**MIM**

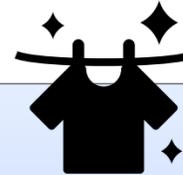
Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Trabajo no remunerado a nivel estatal

La “Encuesta de características esenciales de la población y viviendas” más reciente, elaborada por el INE (2021) y publicada en febrero de 2023, apunta que:

Atendiendo a la situación en el hogar, el 49,7% de las mujeres que **viven en pareja** se encargan de la mayor parte de las **tareas domésticas**, frente al 4,3% de hombres en la misma situación.

Por otro lado, el 1,5% de mujeres no participa habitualmente en estas tareas frente al 12,6% de hombres.



Independientemente de la situación en el hogar, **el 45,9% de mujeres se encargan de la mayor parte de las tareas domésticas frente al 14,9% de hombres.**

El 15,7% de los varones no participa habitualmente en dichas labores, frente al 6% de mujeres.



El **47,1% de la población** de 16 años y más **reside en hogares con alguna persona dependiente** (incluyendo menores de edad).

8 de cada 10 personas dependientes son menores de edad.

El **39,8% de las personas cuidadoras** dedican **entre tres y seis horas diarias a los cuidados.**

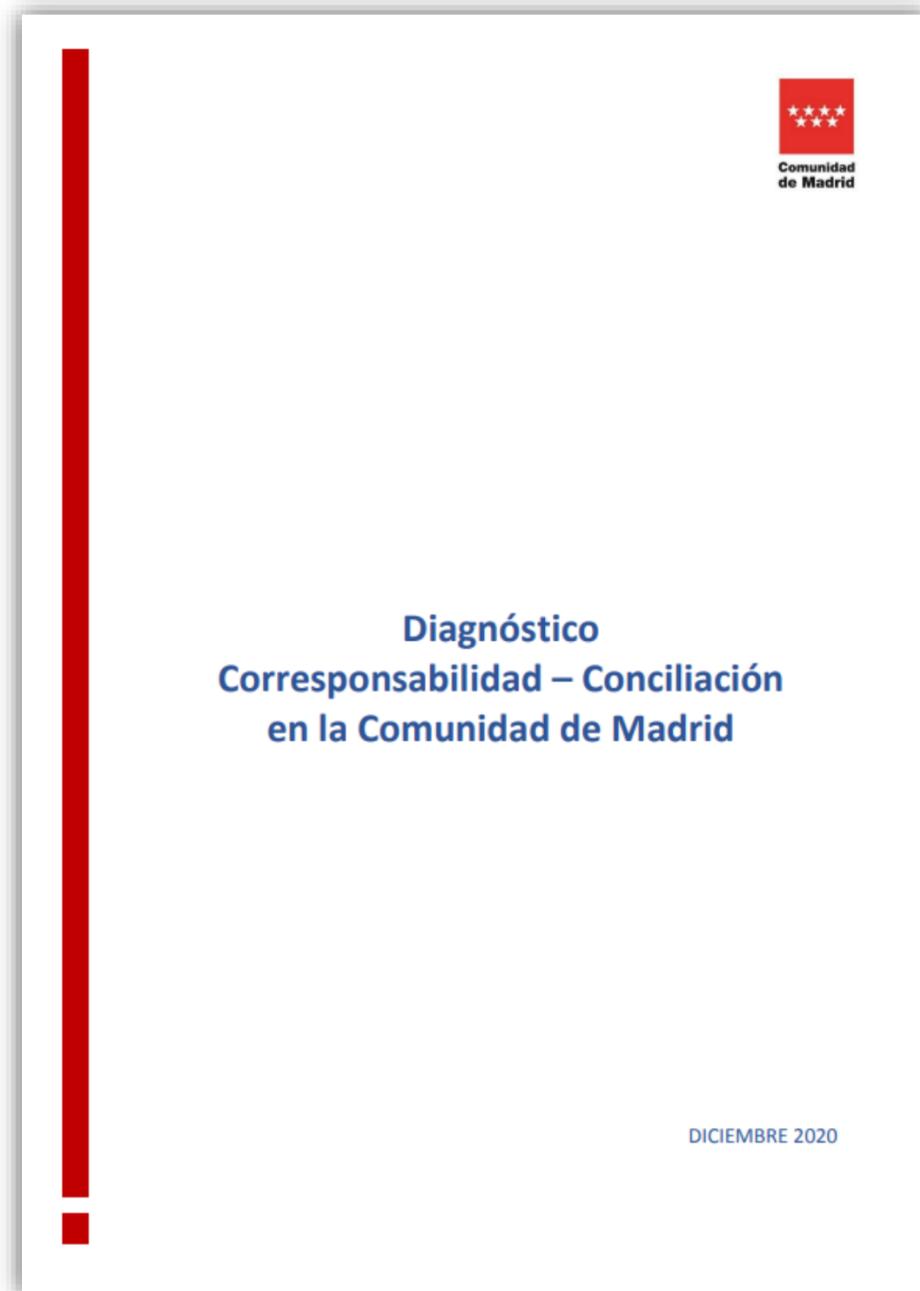
El **cuidado de menores de edad recae mayoritariamente en las mujeres** (40,2% frente al 4,8% de hombres). También **asumen en mayor medida el cuidado de personas dependientes que conviven en el hogar** (48,3% de mujeres frente al 20,5% de hombres).

El 29,7% de la población objeto de estudio tiene alguna **persona dependiente a su cargo fuera del hogar**. El 11,3% de mujeres se encargan de la mayor parte de su cuidado frente al 2,6% de hombres.



Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid



El [Diagnóstico Corresponsabilidad – Conciliación en la Comunidad de Madrid](#), desvela que:

- Las **mujeres siguen representando los porcentajes más elevados de participación en las tareas del hogar**: ellas se involucran en las tareas del hogar en un 96,4% de los casos, mientras que los hombres lo hacen en un 84,3%. Por su parte, las hijas e hijos en edad de participar en estas tareas lo hacen en 49,2% y otras personas externas al hogar en un 9%.
- Las mujeres **presentan porcentajes superiores a los de los hombres en todas las categorías consultadas de tareas domésticas y de cuidados**: limpieza del hogar (siempre 45,2% mujeres frente al 9,7% de hombres), lavado de ropa (56,4% frente 8,7%), planchado (50,4% frente 7,1%), compras (31,8 frente 23,4%), cocinar (42,8% frente 14,7%), cuidado de las hijas e hijos (18,8%; 10,4%), estudios de las hijas e hijos (15,1%;5,9%) y atención de mayores o dependientes (excepto menores) (2,7% mujeres frente 1,4% hombres).

# Trabajo no remunerado en la ciudad de Madrid

El [Diagnóstico Social de Madrid 2021-2022](#), concluye que:

- La **responsabilidad y dedicación en las tareas domésticas**, sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, si bien se observa heterogeneidad en función de la edad de las personas integrantes de la unidad familiar.
- Respecto a la **división de las tareas de cuidados**, son analizadas tres categorías:
  - menores de 16 años:
  - mayores de 65 convivientes:
  - mayores no convivientes en el domicilio familiar.

*En los hogares en los que no se reparten las tareas a partes iguales, las mujeres son las principales cuidadoras de los hijos en un 25% de los casos (frente al 3,5% de los hombres), y las que más cuidan a los mayores fuera y dentro del domicilio (un 29,1% y un 31,1% respectivamente) frente a los hombres (un 12,8% y un 9,7%).*



# Conciliación y corresponsabilidad en los Planes de Igualdad



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Planes de igualdad y corresponsabilidad

---

El [art. 7.1f del Real Decreto 901/2020](#), contempla como **contenido mínimo obligatorio** del **diagnóstico de situación de los Planes de Igualdad** el *“Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”*.

En el “Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico”, se facilitan algunos de los elementos que, respecto a esta materia deben considerarse, desagregadas por sexo:

- a) **Medidas implantadas** por la empresa.
- b) **Criterios y canales de información y comunicación** para informar a las personas trabajadoras.
- c) **Permisos y excedencias** del último año y motivos.
- d) **Análisis** del modo en que las **prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado.**

# Planes de igualdad y corresponsabilidad

---

Por otro lado, el Anexo 2v. Relativo a la Hoja estadística del Plan de Igualdad, respecto a las “Medidas implantadas por la empresa para **facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos**” contempla, sobre el ejercicio corresponsable de estos derechos, una serie de cuestiones:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO. En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO. En caso afirmativo: – Se flexibiliza su uso. – Se amplía el permiso. – Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? En caso afirmativo, describa la medida.

# Medidas de conciliación en la normativa vigente



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Catálogo de medidas previstas legalmente

Promoción y formación profesional en el trabajo	Adaptación de jornada	Vacaciones	Permisos retribuidos
Lactancia	Nacimiento de hija/o prematura/o ó que deba permanecer hospitalizado después del parto	Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar	Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave
Nacimiento, adopción y acogimiento	Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Protección a la maternidad: riesgo durante el embarazo y lactancia natural	Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Promoción y formación profesional en el trabajo

El **artículo 23** del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la **“Promoción y formación profesional en el trabajo”** recoge los derechos de las personas trabajadoras para:



- Disfrute de permisos para **concurrir a exámenes**, así como preferencia para la elección del turno de trabajo y el acceso al teletrabajo si se cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- **Adaptación de la jornada ordinaria** de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.
- Concesión de **permisos oportunos** de formación con reserva del puesto de trabajo.
- Acceso a la **formación necesaria** para su adaptación a cualquier modificación en el puesto de trabajo.

Los términos para el disfrute de estos derechos deberán ser pactados en **negociación colectiva**, donde deberá garantizarse la ausencia de discriminación.

Las personas trabajadoras con al menos **un año de antigüedad** en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, siempre que esta esté vinculada a la actividad de la empresa. Podrán acumular dichas horas por un periodo de hasta cinco años.

# Adaptación de jornada

---

El **artículo 34** del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la “**jornada de trabajo**”, en su apartado octavo recoge los términos de la **adaptación de jornada**:



Derecho a solicitar **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Deberán ser razonables y respetar tanto las necesidades de la persona trabajadora como las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En el caso de tener hijas o hijos, estos derechos podrán ser solicitados hasta que estos cumplan doce años.

Los términos para su ejercicio se pactarán en **negociación colectiva**. De no existir previo pacto, serán pactados de forma individual con la persona trabajadora en un plazo máximo de 30 días.

La persona trabajadora podrá solicitar su derecho a la jornada o modalidad contractual habitual cuando el cambio de las circunstancias así lo justifiquen aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Vacaciones

---

El **artículo 38** del Estatuto de los Trabajadores regula las **vacaciones anuales**, siendo los siguientes los elementos fundamentales:



- El periodo de vacaciones anuales retribuidas **no es sustituible por compensación económica** y será el pactado en **convenio colectivo o contrato individual**. Su duración no será inferior a 30 días naturales.
- El periodo o periodos de su disfrute **se fijará de común acuerdo entre empresario y persona trabajadora**, de conformidad con el convenio. En caso de desacuerdo, la jurisdicción social fijará la fecha para su disfrute, siendo irrecurrible la decisión.
- El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa, **debiendo conocer la persona trabajadora las fechas con al menos dos meses de antelación del inicio de su disfrute**. En caso de coincidencia con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato (art. 48.4,5 y 7) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.



# Permisos retribuidos

El Estatuto de los Trabajadores, en su **artículo 37.3**, prevé los siguientes **permisos retribuidos** que **previo aviso y justificación posterior a la empresa**, permiten a la persona trabajadora **ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración**, por los motivos y tiempo siguiente:



- Quince días naturales por **matrimonio**.
- Cinco días por **fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario**, de **parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**. Cuando sea necesario el desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- Un día por **traslado de domicilio habitual**.
- Por el tiempo indispensable, para el **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, incluyendo el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar **funciones sindicales o de representación del personal**.
- Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** y, en los casos de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, para la asistencia a las **preceptivas sesiones de información y preparación**.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Lactancia

---

El **artículo 37.4** del Estatuto de los Trabajadores establece que, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán **derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones** para el **cuidado del lactante** hasta que **cumpla nueve meses**.



- En supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiples**, la **duración del permiso se incrementará proporcionalmente**.
- Será posible la sustitución por la **reducción de jornada** en media hora o la **acumulación en jornadas completas**, y el ejercicio de esta reducción no podrá transferirse a otro progenitor.
- En el caso en el que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la dirección podrá **limitar su ejercicio simultáneo** por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser comunicadas por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute **podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.**



**MCM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Nacimiento de hijo o hija prematura o que deba permanecer hospitalizado/a después del parto

El artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, establece que:



- Las personas trabajadoras tendrán **derecho a ausentarse del trabajo durante una hora** en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Asimismo, **tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.** Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar

---

El **artículo 37.6** del Estatuto de los Trabajadores establece el marco regulador de la **reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar**:



- Podrán beneficiarse de ella aquellas personas que por **razones de guarda legal** tengan a su **cuidado directo algún menor de 12 años** o una **persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida.
- También quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar** hasta **segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por **razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo** y que no desempeñe actividad retribuida.
- Tendrán derecho a una **reducción de la jornada de trabajo diaria**, con la **disminución proporcional del salario** entre, **al menos, un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella.

# Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave

Así también, el **art. 37.6** del Estatuto de los Trabajadores prevé el derecho de **reducción de al menos la mitad de la jornada**, con la proporcional disminución del salario.

- Podrán ser **beneficiarias** la persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente.
- El permiso podrá ser aplicado para el cuidado, **durante la hospitalización y tratamiento continuado** del menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera necesidad de cuidado directo, continuo y permanente acreditado.
- La **duración máxima** se establece en el momento en el que el o la menor cumpla los 23 años.
- Se contempla la **acumulación en jornadas completas**, cuyos supuestos se establecerán por convenio colectivo.
- Supuestos de **separación o divorcio**: ambos progenitores tienen derecho individual al permiso, y no se pierde por no convivir con el menor
- **Derecho individual de hombres o mujeres**. Supuesto de coincidencia de dos o más personas trabajadoras con el mismo derecho por el mismo sujeto causante.



# Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada

El art. 37.7 del Estatuto de los Trabajadores regula cómo debe determinarse la **concreción horaria** y la **determinación de los permisos y reducciones de jornada** (apartados 4,5 y 6).

- Corresponderán a la persona trabajadora **dentro de su jornada ordinaria**.
- Los **convenios colectivos podrán establecer criterios** para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
- La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá **avisar con una antelación de quince días o la determinada en convenio colectivo**, indicando la fecha de inicio y finalización del permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
- Las discrepancias entre empresa y persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento del art. 139 LRJS.

# Nacimiento, adopción y acogimiento

---

El **nacimiento** (art. 48.4 ET), que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, **suspenderá el contrato de trabajo** de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante **16 semanas**.

- Será **obligatorio** el disfrute de las seis semanas ininterrumpidas, a tiempo completo, inmediatamente posteriores al parto.
- Las **diez semanas restantes** podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo.
- Se trata de un **derecho individual e intransferible**.
- En casos de **parto prematuro** u **hospitalización** del neonato, el periodo de suspensión podrá interrumpirse y trasladarse a solicitud del otro progenitor durante el tiempo de hospitalización.
- Ante un supuesto de **fallecimiento** del hijo o hija, la persona trabajadora tendrá derecho al permiso establecido de forma íntegra a menos que solicite lo contrario.
- Duración adicional de dos semanas (una para cada uno de los progenitores) en caso de **discapacidad** del bebé o parto múltiple.

En los **supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, las personas trabajadoras podrán disfrutar de los mismos derechos.



# Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

---

El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores regula las **excedencias**:



- Podrán solicitar una **excedencia voluntaria** las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa. Esta deberá tener un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
- Para **atender al cuidado de cada hijo/a** (por naturaleza, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente): las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Para atender al **cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad** que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad **no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida**: derecho a periodo de excedencia no superior a dos años.

Durante este periodo de excedencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a la asistencia cursos de **formación profesional**, y durante el primer año, a la **reserva de su puesto de trabajo**. Tras ello, se tendría derecho a un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.

# Protección a la maternidad: riesgo durante el embarazo y lactancia natural



El **artículo 26** de la Ley Prevención Riesgos Laborales establece que la **evaluación de los riesgos** deberá comprender la determinación de la **naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente** a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de dicha evaluación revelasen riesgo o posible repercusión, la empresa **adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo:**

1. **Adaptación** de las condiciones o del tiempo de trabajo.
2. Desempeño de un **puesto de trabajo o función diferente y compatible** con su estado.
3. Si el puesto no corresponde a su **grupo o categoría equivalente**, la persona trabajadora tendría derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
4. Por último, podría darse la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo** mientras persista la imposibilidad.

Todos estos derechos son también aplicables al periodo de lactancia natural.

# Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género

---

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de **Protección Integral contra la Violencia de Género**, establece medidas específicas para la protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, que incluyen:

- Reducción y reordenación de su tiempo de trabajo
- Movilidad geográfica
- Suspensión de la relación laboral
- Extinción del contrato de trabajo

Por otro lado, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de **garantía integral de la libertad sexual**, establece la equiparación de derechos en la materia a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, equiparándolas a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

# Quiénes hacen uso de los derechos en materia de conciliación laboral: una aproximación

---

Los **datos estadísticos** nos confirman de nuevo que son **mayoritariamente las mujeres** las que siguen haciendo uso de los derechos legalmente previstos en materia de conciliación.

- En relación con las excedencias por cuidado de familiares, el **84 %** de las solicitudes fueron realizadas por **mujeres** (45 118), frente a 16 % por hombres (8 353).
- El **95 %** de las personas que redujeron jornada por cuidado fueron **mujeres**.
- En cuanto a los contratos a tiempo parcial, el **75 %** corresponden a mujeres, de las cuales el 16,3 % justificaron esta modalidad explícitamente por motivos de cuidado, mientras que solo el 2,68 % de los hombres alegaron esta razón.

Por otro lado, con respecto a los permisos de paternidad, el **uso de permiso por parte de progenitores masculinos** aumentó: del 60,8 % en 2016 al 73,4 % en 2022. Sin embargo, solo el 19,9 % de los padres (en 2022) usó el permiso de forma corresponsable (fraccionándolo): la mayoría lo tomó simultáneamente a la madre.

# Medidas de conciliación: buenas prácticas en el entorno laboral



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Catálogo de buenas prácticas

## Mejoras de las previsiones normativas

- ✓ Ampliación de los permisos legales.
- ✓ Aumento de los periodos de reserva del puesto.
- ✓ Equiparación de derechos de la pareja de hecho al matrimonio.
- ✓ Ampliación de los días de permiso previstos.
- ✓ Creación de permisos de cuidados no previstos.

## Organización del trabajo

- ✓ Trabajo por objetivos.
- ✓ Modalidades de no presencialidad .
- ✓ Concentración de los periodos vacacionales.
- ✓ Horario prefijado para reuniones dentro del horario de coincidencia entre personal.
- ✓ Uso de intranet para facilitar el trabajo colaborativo no presencial.



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Catálogo de buenas prácticas

## Organización de la jornada

- ✓ Jornada personalizada y/o flexible.
- ✓ Bolsa de horas.
- ✓ Jornada intensiva todo el año o en periodo estival.
- ✓ Facilitar el cambio de día o de turno entre la plantilla.
- ✓ Adelantar horario de fin de jornada en días especiales.
- ✓ Semana comprimida.

## Otros

- ✓ Realización de campañas de comunicación, promoviendo el uso responsable de los derechos de conciliación.
- ✓ Cuidado de menores de 0-3 años en el centro de trabajo y/o cheque guardería.
- ✓ Ayudas económicas para situaciones personales y/o familiares.
- ✓ Parking gratuito o autobús lanzadera.
- ✓ Ticket-restaurante.
- ✓ Buzón de sugerencias.

# Algunos ejemplos:

---

## III Plan de Igualdad de Ikea

Excedencias por cuidado de menor, solicitadas a continuación del permiso de nacimiento: 600 euros brutos al mes durante los 4 primeros meses.

## Convenio Colectivo Save the Children

- Permiso de ausencia para el cuidado del menor hasta los 20-33 meses.
- 3 días de libre disposición al año tras 4 meses trabajados.
- Permiso para exámenes prenatales y preparación al parto

## Plan de Igualdad de Unicef

Recoge medidas novedosas como la incorporación de indicadores de género en procesos internos y la financiación y diseño de programas con perspectiva interseccional.



**MIM**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# El impacto de las buenas prácticas de conciliación en el ámbito laboral



**MIA**

Madrid  
Ciudad  
Corresponsable

# Beneficios del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional

---

Siguiendo las líneas recogidas en la [Guía de Buenas Prácticas para promover la conciliación desde Entidades Locales de España y Noruega \(Ministerio de Igualdad\)](#), destacamos, entre otras:

## Mejora la calidad de vida y el bienestar de las personas.

- Gestión de los tiempos.
- Consolidación de un nuevo modelo de convivencia.
- Reduce el estrés y las enfermedades laborales.

Potencia la **consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, contribuyendo a la igualdad de condiciones para compaginar y desarrollar las diferentes facetas vitales.

Fomenta la **participación de mujeres y hombres en la sociedad**.

Fortalece el **sistema democrático**, en la medida que potencia en pleno ejercicio de los derechos tanto de las mujeres como de los hombres.

# Beneficios del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional

---

Siguiendo las líneas recogidas en la [Guía de Buenas Prácticas para promover la conciliación desde Entidades Locales de España y Noruega \(Ministerio de Igualdad\)](#), destacamos, entre otras:

Mejora el **sistema productivo**, permitiendo el **pleno aprovechamiento de todos los recursos humanos**, la retención del talento y la mejora del clima laboral. Además, mejora la imagen de la empresa hacia el exterior, potenciando la atracción de nueva clientela.

Incrementa la **eficiencia y productividad de las empresas**, haciendo que sean más competitivas y flexibles, claves para la sostenibilidad en un entorno marcado por el constante cambio, la globalización e internacionalización.

Mejora el **mantenimiento del sistema social de bienestar**.

# Bibliografía

# Bibliografía

---

- Boletín de Igualdad en el empleo. Desigualdad retributiva entre mujeres y hombres. Instituto de las Mujeres, Febrero 2023.  
[https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE\\_4\\_Desigualdad\\_Retributiva.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_4_Desigualdad_Retributiva.pdf)
- Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, 2021. Comisiones Obreras  
<https://industria.ccoo.es/cf7357c9f7453984aacce7db08424d41000060.pdf>
- Living, working and COVID-19. Eurofound, 2020.  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf)
- Diagnóstico Corresponsabilidad – Conciliación en la Comunidad de Madrid. Comunidad de Madrid, 2020.  
[https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/aud/economia/estudio\\_corresponsabilidad\\_diciembre\\_2020.pdf](https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/aud/economia/estudio_corresponsabilidad_diciembre_2020.pdf)
- Diagnóstico social 2020-2021. Ayuntamiento de Madrid, 2022.  
<https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/ServSocialesYAtencionDependencia/InnovaEstratSocial/Publicaciones/Ficheros/Diagn%C3%B3stico%20social%202022.pdf>

# Normativa de referencia

---

- DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://www.boe.es/boe/dias/1999/11/06/pdfs/A38934-38942.pdf>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. <https://www.igualdad.gob.es/normativa/normativa-en-vigor/Documents/LOGILS.pdf>

# GRACIAS



## Contacto

[contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)  
[madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es)