

Claves para PYMES: Conciliación y corresponsabilidad



13 de mayo 2026



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Contenidos

1. Conceptos clave
2. Aproximación situación actual
3. Medidas de conciliación
4. Comunicación y gestión en la empresa
5. Impacto de las buenas prácticas

Conceptos clave



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Compatibilizar empleo, cuidados y vida personal
- Derecho de las personas trabajadoras
- Obligación para las empresas



Corresponsabilidad

- Reparto equilibrado de los cuidados
- Uso igualitario de los derechos
- Sin corresponsabilidad, la conciliación recae en las mujeres

Conclusión: Todas las personas trabajadoras deben tener derecho a conciliar su vida personal y familiar con la laboral con independencia de sus cargas familiares. A través de las medidas de corresponsabilidad se intenta conseguir que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral que los hombres.



De la conciliación a la corresponsabilidad

Si 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.**

¿Por qué es clave para las empresas?

- ✓ Menos conflictos laborales
- ✓ Mayor compromiso Retención de talento
- ✓ Mejor clima laboral.
- ✓ Prevención de sanciones

Aproximación sobre la situación actual

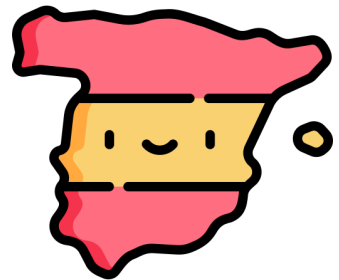


Algunos datos

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 el Índice de Igualdad de Género 2025:

Personas que realizan cuidados informales de menores de 0 a 11 años durante más de 35 horas semanales



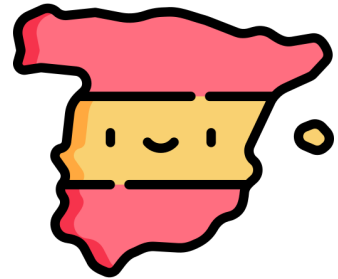
Mujeres: 56%
Hombres: 29%



Mujeres: 41%
Hombres: 20%

Algunos datos

Personas que realizan cuidados informales de larga duración a **personas con problemas de salud derivados de la edad o enfermedades crónicas** durante más de 20 horas semanales (45–64 años):



Mujeres: 45%
Hombres: 40%



Mujeres: 20%
Hombres: 13%

Tiempo medio diario dedicado al cuidado de hijos e hijas en un día laborable en España:

(Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Estudio Percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género, 2023.)

Mujeres: 412 min

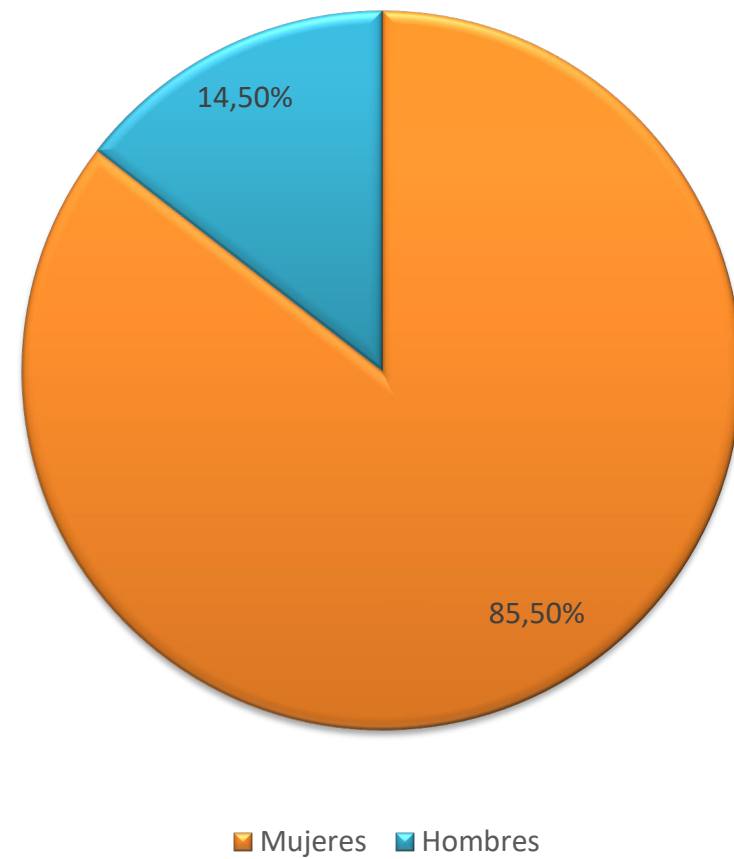


Hombres: 229 min

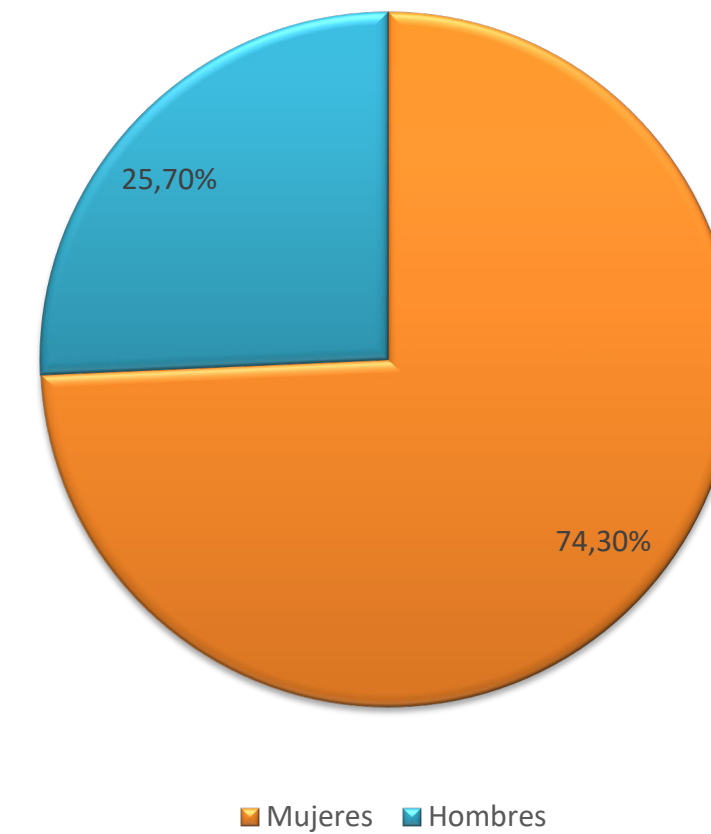
Las mujeres dedican, de media, cerca de **tres horas más al día** que los hombres a estas tareas

Algunos datos de la Comunidad de Madrid

Excedencias por cuidado de hijos/as (2024):
7.982

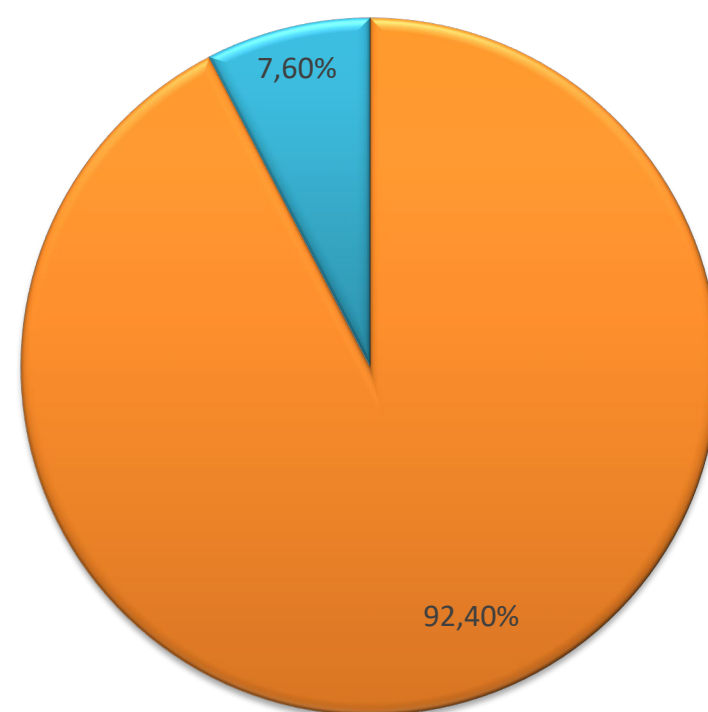


Excedencias por cuidado de familiares (2024): 2.765

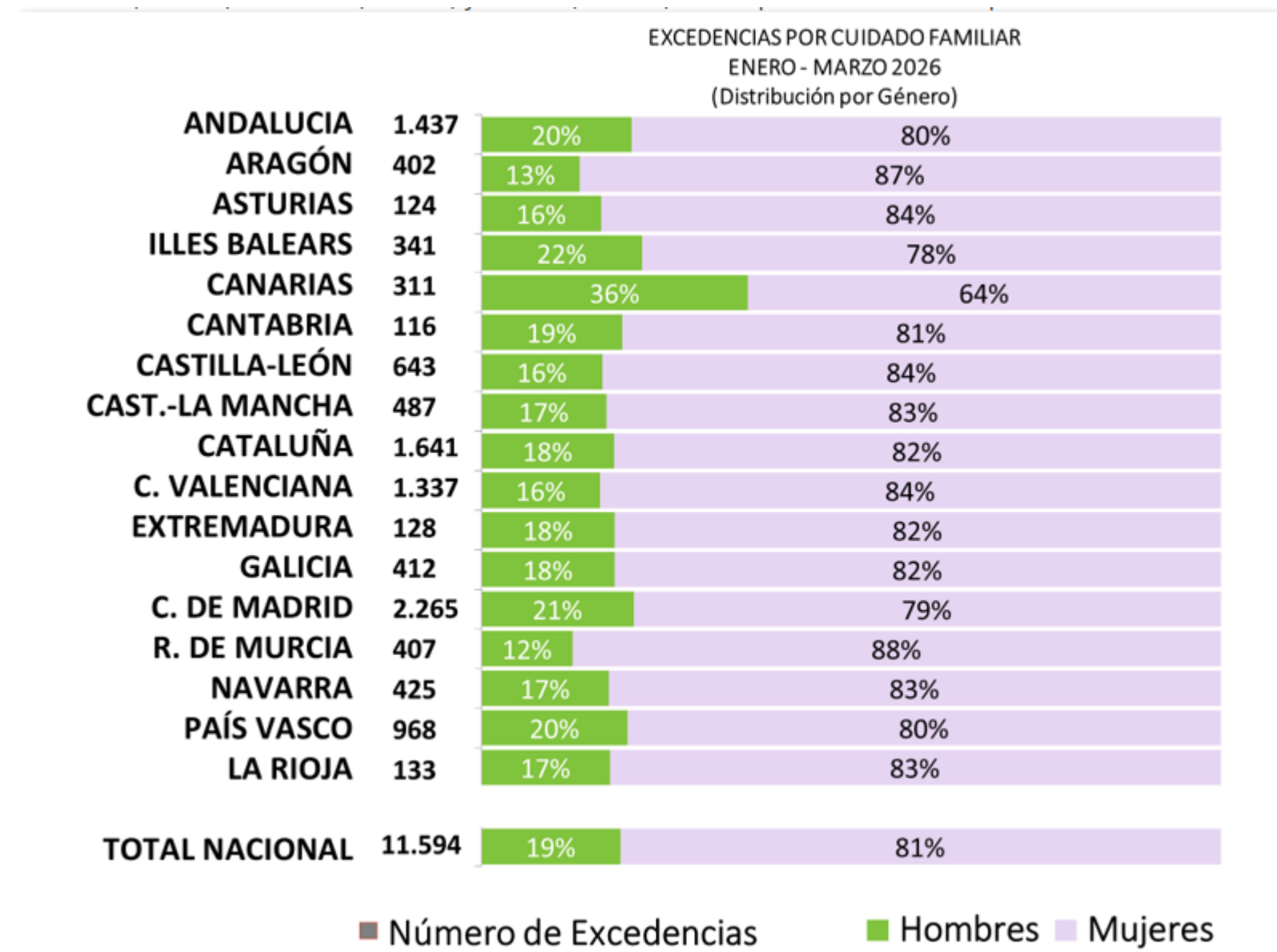


Algunos datos

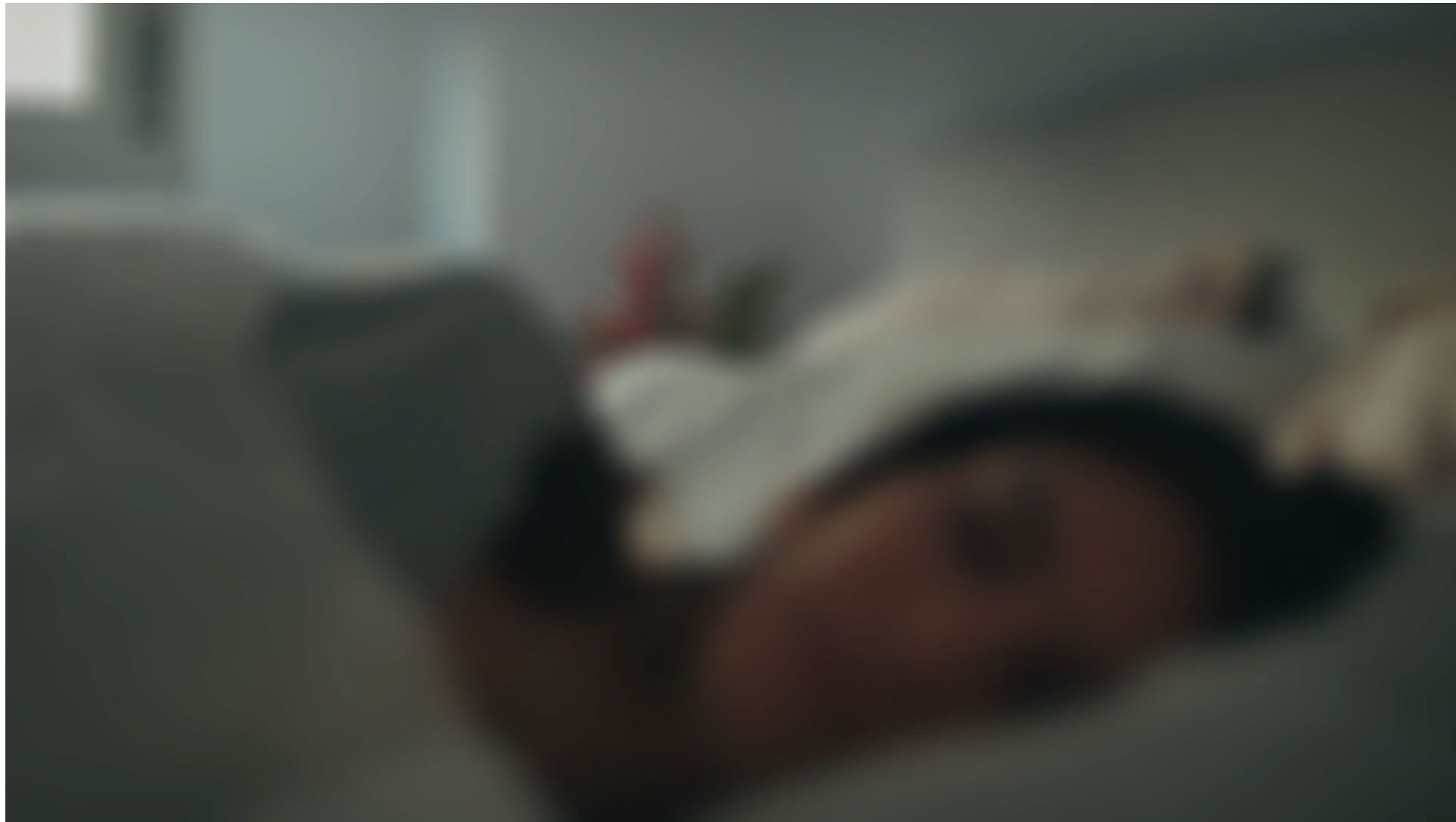
Personas ocupadas a tiempo parcial por motivos de cuidados España, IV trimestre de 2025: 414.800



Mujeres Hombres



Dobles y triples jornadas



https://multimedia.europarl.europa.eu/es/video/international-women-s-day-2022_B01_ICF_220301_IWD



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

¿Qué empresas están obligadas?

TODAS las empresas

- Sin importar el tamaño
- Sin importar el sector
- Con o sin Plan de Igualdad

Obligaciones básicas en conciliación

Las empresas deben:

- ▶ Respetar los derechos
- ▶ Gestionar correctamente las solicitudes
- ▶ No discriminar ni sancionar
- ▶ Informar adecuadamente



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

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



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 8 recoge los términos de la **adaptación de jornada**:



- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada** de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, 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.
- Por necesidades de **cuidado de** hijos e hijas mayores de doce años o personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Los términos para su ejercicio se pactarán en **negociación colectiva**. De no existir previo pacto, serán negociados y pactados de forma individual con la persona trabajadora en un plazo máximo de 15 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.



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. Si coincide con otro tipo de baja médica, se pueden disfrutar en otro periodo siempre que no hayan pasado más de 18 meses desde el final del año en que se generaron esas vacaciones.



MMW

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Permisos retribuidos (incluyendo cuidados)

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 o registro de pareja de hecho** .
- **Cinco días** por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- **Dos días** por el **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a **cuatro días**.
- **Un día** por **traslado de domicilio habitual**.



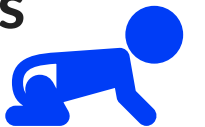
Otros permisos retribuidos

- 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 y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo como consecuencia de las **recomendaciones, limitaciones o prohibiciones** al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una **catástrofe o fenómeno meteorológico adverso**
- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la **donación de órganos o tejidos** siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo



Nacimiento

El **nacimiento** (art. 48.4 y 6 ET), que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, **suspenderá el contrato de trabajo con reserva de puesto** de la madre biológica y la otra persona progenitora durante **19 semanas** (biparentalidad) o **32 semanas** (monoparentalidad).



- Será **obligatorio** el disfrute de las **seis semanas** ininterrumpidas, a tiempo completo, inmediatamente posteriores al parto.
- Un periodo de **once semanas (veintidós en familias monoparentales)** podrán distribuirse:
 - En periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, tras las seis semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla doce meses, a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Una ampliación de **dos semanas (monoparentales, cuatro semanas)**, para el cuidado de menor hasta los **ocho años**, que podrán distribuirse a voluntad. Tiene efectos retroactivos para nacimientos desde **el 2 de agosto de 2024**.
- Se trata de un **derecho individual e intransferible**.



Nacimiento

- La **madre** biológica podrá **anticipar** su ejercicio hasta **cuatro semanas** antes de la **fecha** previsible del **parto**.
- En casos de **parto prematuro, falta de peso y hospitalización** del neonato, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria (se excluyen las primeras 6 semanas). **Si el ingreso supera 7 días:** El permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización. Máximo: **13 semanas adicionales**
- Ante **fallecimiento** del hijo o hija, no reducirá el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. **Fallecimiento de una de las personas progenitoras:** la otra persona progenitora podrá utilizar la totalidad del permiso o la parte que reste.
- Duración adicional de **una semana** para cada uno de los progenitores en caso de **discapacidad** del bebé o **parto múltiple** (1 por cada hijo/a distinto al primero. (Dos monoparental).



Adopción y acogimiento

La **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento** (art. 48.4 y 6 ET) suspenderá el contrato de trabajo con reserva de puesto para cada persona adoptante, acogedora o guardadora durante **19 semanas** (biparentalidad) o **32 semanas** (monoparentalidad).

- Será **obligatorio** el disfrute de las **seis semanas** ininterrumpidas, a tiempo completo, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Un periodo de **once semanas (veintidós en familias monoparentales)** podrán distribuirse:
 - En periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, tras las seis semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla doce meses, a jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Se trata de un **derecho individual e intransferible**.
- Una ampliación de **dos semanas (monoparentales, cuatro semanas)**, para el cuidado de menor hasta los **ocho años**, que podrán distribuirse a voluntad. Tiene efectos retroactivos para nacimientos desde el 2 de agosto de 2024.
- Ante **fallecimiento** del hijo o hija, no reducirá el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. **Fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras**: la otra persona progenitora podrá utilizar la totalidad del permiso o la parte que reste.
- **Adopción internacional**: cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas adoptantes al país de origen del menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Duración adicional de **una semana** para cada uno de los progenitores en caso de **discapacidad** del bebé o **adopción o acogimiento múltiple** (1 por cada hijo/a distinto al primero. (Dos monoparental).



Lactancia

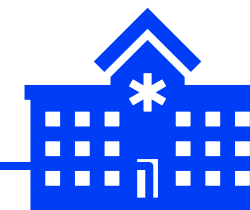
El artículo 37.4 y 7 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán **derecho a una hora de ausencia del trabajo al día remunerada o dividida en dos fracciones**, para el **cuidado 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**.
- Requiere **preaviso de quince días** salvo causa de fuerza mayor.
- 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.**

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, en relación a los permisos, 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.**

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**:



- Entre **1/8 y la mitad de la jornada**
- Con **reducción proporcional de salario**
- 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 del cónyuge o pareja de hecho, o 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.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

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 la 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. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Permiso parental

El **art. 48.bis ET**, recoge el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, **hasta el momento en que el menor cumpla ocho años**

- tendrá una duración no superior a **ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial
- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio
- Este permiso no es retribuido
- Corresponderá a la persona trabajadora especificar la **fecha de inicio y fin del disfrute** o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una **antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos
- Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

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

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



- 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, 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**.
- Derecho individual. Puede disfrutarse de **forma fraccionada**. Computa a efectos de **antigüedad**
- Protección del puesto:
 - Primer año → reserva del mismo puesto
 - Después → reserva de puesto equivalente
- Derecho a formación durante la excedencia.
- Posibilidad de limitar uso simultáneo en empresa

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



El artículo 48,7 del Estatuto de los trabajadores recoge la **suspensión con reserva de puesto de trabajo** en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

Víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo

El art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores regula los siguientes derechos.

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de **víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo**, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán:
 - reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
 - reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario
 - aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
 - realizar su trabajo total o parcialmente a **distancia**, siempre que fuera compatible con el puesto y funciones
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los **convenios colectivos o en los acuerdos** entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.



MIM

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Causa de fuerza mayor

El art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores regula los siguientes derechos.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por **causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata
- Las horas son retribuidas y equivalen a 4 días al año
- Hay que acreditar el motivo de ausencia
- Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Comunicación y gestión en la empresa. Buenas prácticas



MIA

Madrid
Ciudad
Corresponsable

Canales de información interna

Como mínimo, la empresa debe comunicar:

- ▷ Derechos de conciliación
- ▷ Medidas internas existentes
- ▷ Procedimiento de solicitud

¿Dónde informar?





- ▷ Manual de acogida
- ▷ Intranet
- ▷ Correo interno
- ▷ Cartelería
- ▷ Formación interna
- ▷ Asesoría laboral

Gestión de solicitudes

Buenas prácticas

- ✓ Procedimiento claro
- ✓ Respuestas motivadas
- ✓ Plazos definidos
- ✓ Registro interno
- ✓ Enfoque no sancionador

Errores frecuentes

-  Tratar la conciliación como “favores”
-  Pensar que solo afecta a mujeres
-  Falta de criterio común
-  Ausencia de comunicación interna

Claves prácticas para PYMES

- Igualdad de trato
- Flexibilidad organizada
- Anticiparse a los cambios
- Normalizar el uso por hombres
- Apoyarse en asesoramiento especializado

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.



MIM

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.



MIM

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 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**.

GRACIAS

Contacto

contacto@madridcorresponsable.es
madridcorresponsable.es

