

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias en la empresa

Plan de igualdad
2021-2025

INTEGRA 

Asociación para el Desarrollo Educativo y Social



¿Qué es la conciliación?

La **conciliación** de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Las empresas, como entidades empleadoras, ponen a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la **compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.**



La conciliación también te interesa porque **no importa si eres hombre o mujer, vives solo/a, eres una persona casada, divorciada, soltera, separada o viuda, no tienes hijos/as o tienes familia numerosa, trabajas fuera o como amo/a de casa, vives con tus padres,...**



¿Qué es la corresponsabilidad?

Cuando hablamos de **corresponsabilidad**, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre las personas que conforman el hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares, etc.

Para alcanzar una corresponsabilidad plena y efectiva es imprescindible establecer un reparto **equilibrado** y **justo** de las tareas del hogar. Se han de tener en cuenta aspectos como:

- ✓ Las **responsabilidades laborales** de cada cual, de manera que cada persona colabore de manera proporcional al tiempo que disponga.
- ✓ Las tareas o actividades que más nos gustan o **nos motivan** y las habilidades de cada persona para realizarlas.
- ✓ Podemos **enseñar a hacer algo** a la otra persona, tratando de evitar así roles y estereotipos sexistas que podrían llegar a influir en el reparto equitativo y en la realización de las tareas domésticas.



División sexual del trabajo

TRABAJO PRODUCTIVO

Es aquel que se refiere a toda actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una **prestación económica**.

ESPACIO PÚBLICO

ESPACIO DOMÉSTICO

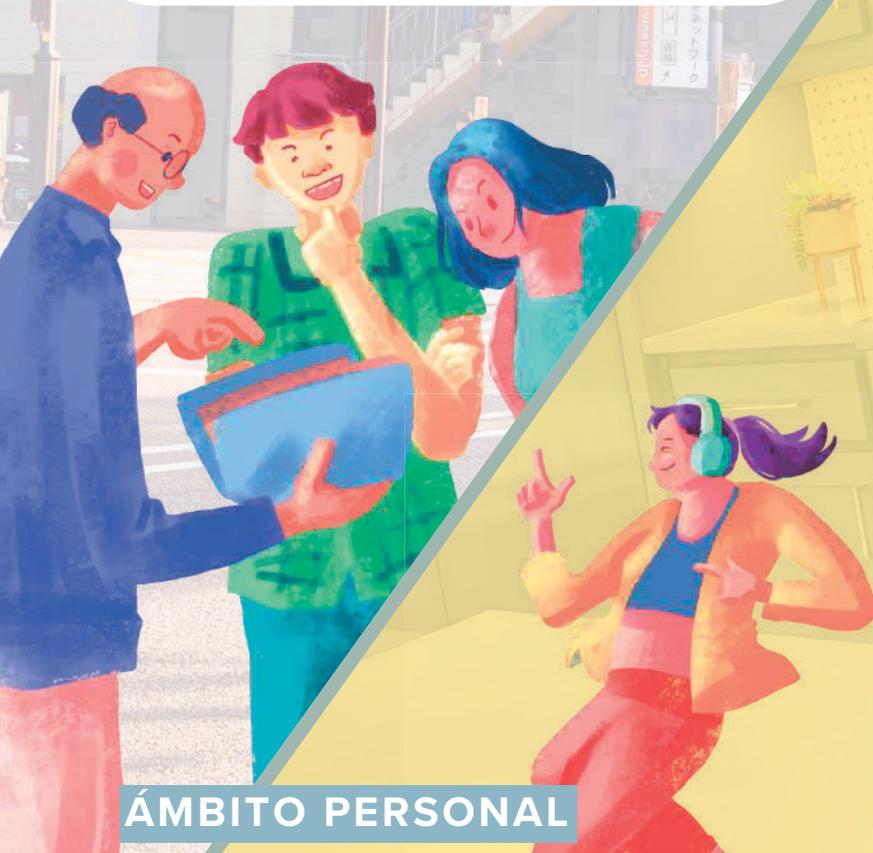
TRABAJO REPRODUCTIVO

Engloba todas las **tareas** domésticas y de **cuidados** de personas dependientes (hijos/as, padre, madre, familiares, etc.) que tradicionalmente han realizado las mujeres.

ÁMBITO PERSONAL

Es el espacio y el tiempo propio, **individual**, en el que las personas se ocupan de sí mismas.

ESPACIO PRIVADO



División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo hace referencia al sesgo que ha existido históricamente a la hora del reparto de tareas domésticas y de incorporación al mundo laboral.

Los cuidados y la educación (trabajo reproductivo) han recaído tradicionalmente en las mujeres y se han realizado en las casas (ámbito doméstico), mientras que los hombres han sido los encargados de trabajar fuera del hogar (ámbito público), realizando tareas remuneradas económicamente (trabajo productivo).

A lo largo de las últimas décadas las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, ocupando, a su vez, el espacio público. Sin embargo, **sigue siendo una tarea pendiente que los hombres se incorporen, en la misma medida que las mujeres lo han hecho con el trabajo productivo, al trabajo reproductivo en el espacio doméstico.**

Que las mujeres se encarguen tanto del trabajo productivo como del trabajo reproductivo tiene, en ocasiones, consecuencias como la **doble jornada** o la **doble presencia**.



La doble jornada o la doble presencia

El trabajo reproductivo en el ámbito doméstico ha sido históricamente invisible porque tampoco era remunerado. A su vez, se daba por hecho que eran las mujeres las que tenían que realizar tanto las tareas domésticas como los cuidados.

Los roles y estereotipos de género han tenido gran influencia en el pensamiento tradicional:



MUJERES

Rol reproductivo

Espacio doméstico

Trabajo no remunerado

Servicio y cuidados de personas

Mediación - subordinación



HOMBRES

Rol productivo

Espacio público

Trabajo remunerado

Poder y responsabilidad

Autoridad - dominación



El uso y distribución de los tiempos de ocio y tiempo libre entre mujeres y hombres es la principal causa de la desigualdad en la conciliación, y tiene **efectos la salud** y en la **calidad de vida**.



Uso de los tiempos



Tiempo discontinuo. Se valora en todo momento el horario de trabajo, los días festivos y laborales, diferenciando claramente el horario laboral del de ocio y tiempo libre.

Se prioriza el **tiempo para sí mismo**, por lo que se obtiene mayor descanso.

El tiempo de trabajo productivo tiene gran valor debido a que está **económicamente remunerado**.

El tiempo es **secuencial** porque se distinguen bien los contextos y roles que hay en cada momento (tiempo para las amistades, tiempo para la familia, tiempo para practicar deporte, etc.).



Tiempo continuo. El trabajo reproductivo en el ámbito doméstico no tiene horarios.

Se prioriza el **bienestar de los y las demás** (normalmente de quienes conforman la unidad familiar) en los momentos de ocio y tiempo libre.

Las tareas domésticas no están valoradas debido a que no son remuneradas, por lo que se considera un **trabajo “invisible”** y “regalado”.

Se acumulan los roles (productivo y reproductivo) de manera que en ocasiones llega a confluír el tiempo de trabajo remunerado con el de los cuidados y tareas domésticas.

Beneficios de la conciliación en la empresa

MEJORA LA CALIDAD DE VIDA Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS

Ofrece una **mejora en la gestión de los tiempos**, de forma que el trabajo productivo deja de ser el eje central de nuestras vidas para distribuir el tiempo y el desarrollo personal en acciones que promuevan el trabajo reproductivo en el espacio doméstico y la participación social y/o política de mujeres y hombres.

A su vez, promueve la creación de nuevos modelos de **familias corresponsables** donde se ponen los cuidados y el trabajo doméstico en el centro, desechando al mismo tiempo roles y estereotipos tradicionales de género. Permite **reducir el estrés y las enfermedades laborales**, a la par que sirve como herramienta para promocionar dentro de las empresas.



PROMUEVE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Al establecer dinámicas basadas en el reparto equitativo y justo del trabajo reproductivo, **se rompen brechas de género** que han persistido históricamente en la sociedad.

FOMENTA LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD

La conciliación es una tarea que implica a toda la sociedad. Si se establecen prácticas corresponsables, se facilitará la **incorporación de las mujeres** (históricamente relegadas al ámbito doméstico) **al mercado laboral** y la **implicación de los hombres en el trabajo reproductivo**.



MEJORA EL SISTEMA PRODUCTIVO

Se aprovechan todos los recursos humanos gracias a la **incorporación y permanencia** tanto de mujeres como hombres en el mercado laboral y se **mejora el clima laboral**, a la vez que se proyecta una imagen positiva de la empresa hacia el exterior, lo que supone un crecimiento en el mercado.

INCREMENTA LA EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

Permitiendo así mayor **flexibilidad y competitividad**, adaptándose a los cambios sociales, atendiendo las demandas y necesidades de sus trabajadores y trabajadoras y propiciando la sostenibilidad, la globalización y la internacionalización.

MEJORA EL MANTENIMIENTO DEL SISTEMA SOCIAL DE BIENESTAR



Entender tanto los cambios sociales como las **realidades y circunstancias de las personas** que conforman la plantilla es una tarea indispensable para poder promover prácticas corresponsables.

Permisos y derechos de conciliación

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. (entrada en vigor 30 de junio de 2023)

PERMISOS RETRIBUIDOS



2 DÍAS

Permiso por fallecimiento del/la cónyuge

Novedad: se incluye a las parejas de hecho. Ampliable en 2 días si precisa desplazamiento.

4 DÍAS

Por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

5 DÍAS

Accidente o enfermedades graves

En caso de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica que necesite reposo, tanto del cónyuge, pareja de hecho o un familiar de hasta 2º grado como de un conviviente.

15 DÍAS

Registro de pareja de hecho y/o matrimonio

15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho y/o matrimonio.

16 SEMANAS

Permiso por nacimiento y cuidado del menor. Para madres y padres, Tiempo de suspensión hasta 16 semanas y obligatorio tras el parto las 6 primeras semanas. El resto (10 semanas) podrán disfrutarse hasta los 12 meses de edad. En casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple y/o por cada hija o hijo con discapacidad se amplía 1 semana para cada progenitor/a, personas adoptantes, guardadoras y acogedoras.

Familias monoparentales

Se **amplía dos semanas** el permiso por nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento en caso de un único progenitor, en el supuesto de discapacidad del hijo/a o en nacimientos múltiples.

Cuidado del lactante

Ausencia de una hora del trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones, en los supuestos de nacimientos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta los 9 meses y podrán disfrutar las dos personas al cuidado.

Adaptación de jornada: cambio de horario o solicitud de teletrabajo

Se **amplía y facilita** para trabajadores/as con personas dependientes a cargo, hijos/as de +12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguineidad 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas. Necesidad de acreditación real de cuidados.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

8 semanas

Para **cuidar a hijos/as o menor en acogimiento** por más de un año que podrá disfrutarse hasta que el/la menor cumpla 8 años. Posibilidad de disfrute de carácter parcial o discontinuo.

Reducción de jornada

Reducción de jornada por cuidados de familiares. Se incluye a las parejas de hecho y el/la familiar consanguíneo/a de la pareja de hecho.

Cuidado del lactante +9 meses

Ausencia de una hora del trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones, en los supuestos de nacimientos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta los 9 meses y podrán disfrutar las dos personas al cuidado, se podrá aumentar hasta los 12 meses suponiendo la reducción proporcional del salario.

Adaptación de la jornada

Se amplía para trabajadores/as **con personas dependientes a cargo** (hijos/as de +12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguineidad 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas, reduciendo a 15 días el tiempo de negociación con la empresa ante discrepancia.

Algunos de estos permisos pueden verse afectados por la solicitud de dos personas trabajadoras por el mismo sujeto, o que la concesión del permiso a dos personas trabajadoras altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y tras ofrecer una alternativa.

POR UNA SOCIEDAD JUSTA Y EQUITATIVA

CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA



PARA MÁS INFORMACIÓN:

