

2



GUÍA DE GESTIÓN CORRESPONSABLE DE LA CONCILIACIÓN PARA ORGANIZACIONES SOCIALES

Octubre de 2010

Subvencionado por:



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia
Bizkaiko Gizarte Ekimenero
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea



Usted es libre de:
COPIAR, DISTRIBUIR Y COMUNICAR PÚBLICAMENTE LA OBRA

Editor: Gizardatz
Autoría: Consultoría de Género de la Fundación EDE
Diseño y maquetación: ST3 elkartea

1. Introducción	4
2. Marco conceptual. Por qué.....	7
3. Metodología para gestionar la conciliación corresponsable. Cómo	9
4. Medidas para garantizar una conciliación corresponsable. Qué.....	24
5. Recursos	30

1. INTRODUCCIÓN

Vivimos momentos de cambios constantes; cambios sociales, familiares, laborales, económicos, educativos... Estas transformaciones nos afectan a todas las personas en los distintos ámbitos de nuestras vidas y, en concreto, en el equilibrio entre las esferas personales, familiares, sociales y laborales. Por tanto, lo más práctico es repensar sobre cuestiones que a veces damos por supuestas y que podrían convertirse en obstáculos para impulsar y aprovechar las transformaciones.

La tendencia actual en las organizaciones es la de humanizar los espacios de trabajo para armonizar a todas las personas trabajadoras en un entorno de trabajo de mayor calidad. Es decir, implantar políticas de conciliación corresponsable, dado que existe un conflicto provocado, al menos en parte, por un desequilibrio y que, por tanto, equilibrar las esferas personal, familiar, social y laboral de nuestras vidas supone un cambio de imperiosa necesidad.

¿Qué es una organización con conciliación corresponsable?

Una organización que apuesta por una política de conciliación corresponsable es aquella que opta por crear un entorno de trabajo en que la consecución de los objetivos es perfectamente compatible con el desarrollo de las personas en sus facetas personal, familiar, social y laboral y que con ello, no perpetúa los roles de género. Las organizaciones han desempeñado un papel pionero en la conciliación y en muchos aspectos han sido pioneras en el establecimiento de medidas que facilitarían el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral, pero en una primera fase se han diseñado orientándolas hacia las mujeres y sus necesidades maternas haciendo responsables a las mismas del cuidado a otras personas. Aunque recientemente ya se va integrando la paternidad.

Si hombres y mujeres comparten las esferas productiva y reproductiva y, en general, el espacio público, privado y doméstico, es necesario implantar medidas de conciliación corresponsable que les permitan compatibilizarlas. Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres, deben ser utilizadas realmente de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que por las mujeres.

Una organización corresponsable es aquella que colabora y participa en poner fin al cuidado de otras personas como fundamento de la identidad femenina.

¿Por qué la conciliación corresponsable es competencia de las organizaciones sociales?

Las organizaciones del tercer sector se caracterizan por su capacidad para mediar entre los poderes públicos y la sociedad. Éstas se encuentran claramente vinculadas a las problemáticas sociales ya que detectan, median e intervienen en las situaciones de desigualdad, exclusión y vulnerabilidad. También tienen una clara dimensión institucional, demostrando gran capacidad de influencia y responsabilidad en la sociedad y en la vida pública.

Pese a que históricamente estas organizaciones han trabajado por la igualdad de oportunidades de forma genérica, no se ha realizado un trabajo de revisión de las condiciones y posiciones de mujeres y hombres en la realidad social ni en relación a cómo afecta esta estructura de

desigualdad en los diferentes colectivos y situaciones objeto de intervención de las entidades sociales. Por lo tanto, asumir unas buenas prácticas en materia de conciliación corresponsable atiende a una cuestión de coherencia con los valores y las necesidades sociales en dichas organizaciones.

También, estas organizaciones deben dar ejemplo de una verdadera Equidad Social que favorezca un cambio en la organización social hegemónica, en la cual el trabajo de cuidado es considerado como secundario y poco relevante para la vida de las personas.

¿Qué beneficios aporta la conciliación corresponsable a las organizaciones del tercer sector?

La conciliación corresponsable constituye un problema para el 46% de la población aunque hasta el 65% se manifiesta dispuesta a pagar más impuestos a cambio de una mejora en este aspecto. Por otra parte, los derechos de conciliación resultan desconocidos para el 85% de la población en edad laboral y no son utilizados por el 58% de la población trabajadora. También se señalan dificultades para su utilización, ya que un 11,2% de mujeres dicen haber sufrido consecuencias laborales no deseadas por hacer uso de ellos. Estos datos, plantean una necesaria reflexión sobre la importancia de dar estos derechos a conocer y velar por su cumplimiento.

El motivo principal por el cual vale la pena hacer el esfuerzo de convertir nuestras organizaciones en mejores lugares para trabajar, donde las personas puedan equilibrar la esfera personal y profesional de sus vidas, es el beneficio que obtendremos implantando estas políticas. Porque es posible que podamos forzar a las personas a venir a trabajar, pero lo que nunca podremos hacer es obligarlas a dar lo mejor de sí mismas, a dar su talento; eso es una elección incompatible con sentirse a disgusto en el trabajo.

El impacto de implantar buenas prácticas en materia de conciliación corresponsable en las organizaciones pone de manifiesto beneficios como:

- Retención de las personas trabajadoras cualificadas
- Incremento del compromiso y de la fidelidad con la organización
- Incremento de la satisfacción laboral de las personas
- Mejora del clima y del rendimiento laboral
- Reducción del estrés y, como consecuencia de ello, del absentismo producido por factores psicológicos
- Mejora de la calidad del servicio
- Ruptura del sistema patriarcal y de los roles de género
- Mejora de la imagen de la organización
- Posibilidad de compatibilizar el incremento en las tasas de actividad con el aumento de las tasas de natalidad

Incluso en la resolución del 10 de Febrero de 2010 del Parlamento Europeo se pone de manifiesto que: “la crisis económica, social y financiera constituye una oportunidad para que la UE cuente con una economía más productiva e innovadora y una sociedad en la que se tenga más en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres, si se adoptan las políticas y medidas adecuadas”.

¿Qué partes deben implicarse en la implantación de un plan de conciliación corresponsable?

La conciliación de la vida personal, familiar, social y laboral es una cuestión compleja por el hecho que involucra diversos agentes sociales: administraciones públicas, sindicatos, organizaciones sociales, empresas, personas, etc.

Sin embargo, aunque estas partes son las que deben soportar la mayor parte del peso en esta materia, no hay que olvidar que para la creación y el desarrollo de una buena cultura de conciliación corresponsable a nivel organizacional, deben intervenir todos los agentes implicados en el cambio, es decir:

- El equipo directivo de la organización
- Las personas trabajadoras
- La comisión de igualdad de la organización y/o la comisión de conciliación corresponsable, si se decide su creación
- El área de recursos humanos
- Los y las representantes legales de las personas trabajadoras de la entidad.

2. MARCO CONCEPTUAL. Por qué.

¿Qué queremos decir cuando hablamos de conciliación corresponsable?

- **CONCILIAR:** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares, sociales y laborales. Este concepto ha aparecido ligado tradicionalmente a políticas dirigidas hacia y para las mujeres, perpetuando en muchas ocasiones los roles de género. Sin embargo, hacer compatible la vida personal, social, el empleo y la familia, no es un asunto privado ni un problema de mujeres. Es una cuestión social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto. Por ello es necesario trascender su significado enfocando cualquier medida de conciliación hacia la corresponsabilidad, es decir, prestar especial atención a los derechos y obligaciones de los hombres y evitar que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos y las obligaciones relativas al cuidado y al trabajo doméstico.
- **CORRESPONSABILIDAD:** Este término va más allá de la mera conciliación e implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o acción determinada. La corresponsabilidad no es una obligación sino una fuente de independencia personal y de respeto hacia las demás personas. Cuando nos referimos a la idea de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, hablamos de una distribución equitativa de responsabilidades y derechos tanto en el ámbito de la vida profesional como en el familiar, sin olvidar aplicarlo también en el terreno personal.
- **CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE:** La esencia de la conciliación corresponsable consiste en dejar de ver y hablar de los problemas de las mujeres y pasar a ocuparnos de los problemas de la sociedad. Aunque el ámbito laboral hace tiempo que dejó de ser un coto masculino, las medidas de conciliación siguen siendo, en demasiadas ocasiones, terreno femenino lo que ha favorecido e impulsado el modelo “superwoman” para la mayoría de las mujeres. No hay un reparto equilibrado ni de los derechos y responsabilidades en las esferas más importantes de nuestras vidas. Conciliación corresponsable significa, no sólo participación, contribución o ayuda, sino hacerse cargo de la organización, gestión y mantenimiento de las necesidades, es decir, hacerse corresponsable del trabajo reproductivo.

Para conseguir una conciliación corresponsable es necesario que tanto las políticas públicas (Administración Pública) como las políticas privadas (Organizaciones sociales, Empresas y la Sociedad en general) se encuentren concienciadas, involucradas y encaminadas hacia actuaciones específicas en esta línea de trabajo.



Fuente: www.optimiza.com

- **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE:** Toda mejora voluntaria adoptada por las organizaciones por encima de las obligaciones marcadas por la ley que tenga como objetivo apoyar a sus trabajadoras y trabajadores como personas, no sólo como profesionales, sin distinciones de género.

Para evitar el efecto perverso que actualmente adquieren las medidas de conciliación sobre las condiciones del empleo de las mujeres, deben ser utilizadas realmente de forma corresponsable, es decir, deben emplearse por los hombres en la misma proporción que las mujeres.

3. METODOLOGÍA PARA GESTIONAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE. Cómo

3.1. El punto de partida.

3.2. Cómo implementar un Plan para la Conciliación Corresponsable. Fases y herramientas.

3.1. EL PUNTO DE PARTIDA

¿En qué punto se encuentra tu organización en cuanto a conciliación corresponsable?

Para comprobar si tu organización tiene o carece de una cultura de conciliación corresponsable te ofrecemos el siguiente test:

1. En esta organización existen medidas de conciliación corresponsable más allá de las exigidas por ley.

- Sí
- No
- Lo desconozco.

2. Estas medidas, ¿son conocidas por las personas trabajadoras y por las personas responsables de los equipos?

- Sí
- No
- Sí, por las personas responsables de los equipos, no por las personas empleadas.
- Sí, por las personas empleadas, no por las personas responsables de los equipos.

3. ¿Están definidos los cauces para la divulgación de estas medidas?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

4. Tu organización, ¿ofrece medidas alternativas a las mujeres para no perpetuar los clásicos roles de género en cuanto a medidas de conciliación?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

Si has contestado sí, por favor, menciónalas:

.....

.....

5. Estas medidas, ¿son utilizadas cuando las personas lo necesitan sin temor a las consecuencias?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

6. ¿Existe una visión compartida sobre Conciliación Corresponsable en tu organización, entre las personas responsables de los equipos y las personas empleadas?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

7. En tu organización, ¿se valora la prolongación de jornada como mérito?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

8. En tu organización, ¿se vincula el desarrollo profesional a los resultados y a la competencia profesional?

- Sí
- No
- Lo desconozco.

9. Si las prolongaciones de jornada son excesivas o continuas, ¿tu organización pone medios para evitar o paliar esa situación?

- Sí, siempre
- Nunca
- En alguna ocasión
- Lo desconozco

RESULTADOS: Cuenta cuántos Sí has respondido.

Organización 0 en conciliación corresponsable:

En el extremo inferior de la clasificación están las organizaciones anti conciliación corresponsable. Son organizaciones sin medidas de conciliación corresponsable, con una cultura de alargamiento de jornada sistemática, en la que está mal visto acogerse siquiera a las medidas a las que se tiene derecho por ley y donde tanto las personas responsables de los equipos como las áreas de recursos humanos consideran que vida personal, familia y trabajo son enemigos. Además, estas organizaciones creen que la conciliación sólo repercute a las mujeres y esperan que los órganos estatales soluciones “sus” problemas. Las personas que trabajan allí sienten que no están dando la adecuada atención al resto de su vida y por tanto, no se sienten comprometidas con la organización.

Organización 9 en conciliación corresponsable:

En el extremo superior de la clasificación están las organizaciones que respetan y apoyan a sus personas trabajadoras, tanto en lo que se refiere a su vida personal, como familiar, social y laboral. Existen medidas de conciliación corresponsable adecuadas, conocidas, utilizadas y valoradas que expresan a las personas el compromiso que tiene con ella su organización, más allá de lo contemplado por la ley. La conciliación corresponsable es cosa de todas las personas de la organización y existe un apoyo entre compañeros y compañeras, equidad y reciprocidad. La conciliación corresponsable no es vista como una amenaza, sino como un principio ético y como una oportunidad tanto para la organización, como para las personas empleadas.

3.2. ¿CÓMO IMPLANTAR UN PLAN DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE?

El hecho de crear espacios de trabajo equilibrados no exige prácticas de conciliación sofisticadas, complejas ni costosas, sino que más bien se trata de una cuestión de confianza, en la que existe una actitud de respeto hacia las esferas personales de nuestras vidas y una convicción de que es importante facilitar la conciliación. No es necesario invertir mucho presupuesto, sino, por encima de todo, escuchar a los equipos y crear un clima de confianza interna.

Aunque no existe una fórmula mágica para todas las organizaciones, se proponen, en un inicio, dos reglas fundamentales para que la conciliación corresponsable sea eficaz:

- **CONTAR CON POLÍTICAS ESTANDARIZADAS:**

Aunque las organizaciones personalicen sus políticas según las necesidades de cada persona, es recomendable sentar unas buenas bases con procedimientos claros y estandarizados y además, desde una perspectiva igualitaria.

- **OFRECER ALTERNATIVAS QUE NO PERPETUEN LOS ROLES CLÁSICOS:**

Teniendo en cuenta que las entidades que componen Gizardatz están ocupadas mayoritariamente por mujeres (el 84% frente al 16% de hombres) y que hasta ahora, las fórmulas de conciliación se han orientado preferentemente hacia ellas, una de las herramientas clave en las organizaciones debe estar dirigida a incidir sobre la necesidad de una conciliación corresponsable efectiva, en la que el principio de comunidad familiar solidaria se cumpla. Es decir, que tanto ellas como ellos conozcan y valoren positivamente las medidas existentes en materia de conciliación corresponsable. De hecho, un objetivo interesante debería ser que dentro de las organizaciones se produzca un incremento entre los hombres que se acogen a medidas de conciliación corresponsable.

De forma más concreta, la metodología que proponemos en esta guía, aborda la creación de un plan de conciliación corresponsable en tres fases:

FASE 1: PLANIFICACIÓN

FASE 2: IMPLANTACIÓN

FASE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

FASE 1: PLANIFICACIÓN

- **Explicitar el Compromiso de Dirección de la organización**

El primer paso indispensable es que la organización esté convencida y tenga una actitud positiva con a la creencia de la posibilidad de cambio de cultura hacia un modelo de rendimiento que no esté basado en la presencia física, sino en la eficiencia y el compromiso.

- **Creación de un Equipo de trabajo**

Es necesario crear un equipo de trabajo para la planificación, en el que se hallen representadas todas las partes implicadas en el cambio que supone la implantación de un Plan para la conciliación corresponsable. (Área de RRHH, Área de Gestión Laboral, Dirección /Gerencia Comisión de Igualdad de la organización, Comisión para la conciliación corresponsable, si se hubiera creado, etc.)

- **Realizar un Diagnóstico de la situación de partida**

- Conocer la situación de partida de la organización es una condición sine qua non para implantar un Plan de Conciliación Corresponsable. Para ello, se debe realizar un recorrido guiado a través de aspectos como la cultura de la organización o de las medidas ya existentes de conciliación si las hubiera, que nos permitirá conocer en qué punto se encuentra la organización y plantear necesidades y objetivos posteriormente.
- Análisis de la Orientación Cultural de la organización hacia las personas de la organización. Inventario de estrategias, políticas, medidas, condiciones y prácticas que ya existen en la organización.
- Identificación de beneficios y barreras.
- Inventario de las particularidades de las personas trabajadoras que trabaja en la organización y sus preferencias (limitaciones y oportunidades).

- **Definición de los objetivos del Plan de Conciliación Corresponsable**

Una vez realizado el diagnóstico conviene fijar unos objetivos realistas y consensuados (negociados con las personas trabajadoras implicadas), junto con las medidas a implantar y definir el ritmo del proceso de cambio.

ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA LA FASE 1:

- A) DATOS A RECOGER
- B) CUESTIONARIO PARA CONOCER LAS PREFERENCIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
- C) INVENTARIO DE POSIBLES BENEFICIOS Y BARRERAS QUE PUEDE ACARREA LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LA ORGANIZACIÓN

A) DATOS A RECOGER

A continuación se muestran los datos a recoger propuestos por EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer en la metodología para la realización de Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. Responsabilidades familiares

		MUJERES	HOMBRES
Personas con hijos/as a cargo			
Edad de hijo/a menor	< 3 años		
	de 3 a 8		
	de 9 a 16		
	> 16		
Algún hijo/a con discapacidad			

2. Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

(Datos del último ejercicio)	PERSONAS EN SITUACIÓN DE ACOGERSE		PERSONAS QUE EFECTIVAMENTE SE ACOGEN	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Medidas de conciliación				
Permiso de paternidad				
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)				
Permiso de lactancia				
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 8 años)				
Excedencia por cuidado de menores				
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)				

Servicios de apoyo a la Conciliación				
Guardería				
Comedor				
Transporte colectivo				

Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo				
Flexibilidad de entrada y salida				
Flexibilidad de horario negociada				
Reducción de jornada por motivos personales				
Excedencia remunerada por motivos personales				
Excedencia no remunerada por motivos personales				
Teletrabajo				
Acercamiento al lugar de residencia				

(*) Excedencia por cuidado de familiares dependientes: se han considerado como potencialmente beneficiarias de esta medida a todas las personas de la plantilla

B) CUESTIONARIO PARA CONOCER LAS PREFERENCIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Es de gran utilidad conocer las preferencias en materia de conciliación de las personas que están ya empleadas. Para ello, ofrecemos un test que puede resultar orientativo en cuanto a preferencias de conciliación.

Datos personales (serán tratados de forma totalmente confidencial)

1. Sexo:

- Hombre
- Mujer

2. Edad:

- Menos de 25
- 26 - 30 años
- 31 - 40 años
- 41 - 50 años
- Más de 50 años

3. Estado Civil:

- Soltera/o
- Casada/o
- Separada/o o divorciada/o
- Viuda/o

4. Horario de trabajo (Marcar y especificar):

- Turnos
- Jornada partida
- Media jornada
- Reducción de jornada

5. Tiene personas a su cargo dentro de la organización:

- Sí
- No

Las siguientes preguntas están destinadas a aquellas personas que trabajan a turnos:

6. Si pudiera elegir hacer sólo un turno, elegiría:

- Mañana
- Tarde
- Noche
- Fin de semana

7. Me gustaría que el horario a turnos cambiara del actual al siguiente:

- 7 h a 15 h
- 15 h a 23 h
- 23 h a 7 h
- Sí
- No
- Me da igual

8. Me gustaría que el horario a turnos cambiaría del actual al siguiente:

- Comienzo semana el domingo y finalizo el jueves
- Comienzo semana el domingo por la noche y finalizo el viernes por la tarde
- Sí
- No
- Me da igual

Las siguientes preguntas están destinadas a todas las personas trabajadoras:

10. Prefiero recibir información sobre medidas de conciliación a través de:

- Boletín interno de la organización
- Documentación en papel
- Correo electrónico
- Reunión con la persona encargada

11. Elige entre las siguientes afirmaciones las que mejor definan tu situación personal/familiar:

- No tengo personas dependientes a mi cargo
- Tengo hijas/os a mi cargo
- Tengo personas con algún grado de deficiencia a mi cargo
- Tengo personas mayores dependientes
- Tengo ascendientes que no conviven en el domicilio familiar pero necesitan de mi apoyo puntualmente
- Tengo ascendientes que no conviven en el domicilio familiar pero necesitan de mi apoyo regularmente

12. Si tienes hijos/as a tu cargo, señala en qué tramos de edad se encuentran

- 0 - 6 años
- 7 - 12 años
- 13 - 24 años
- 25 o más años

13. Cuento con familiares y/o personas cercanas que me apoyan cuando lo necesito:

- Siempre
- Nunca
- En momentos de emergencia
- A veces sí, a veces no

14. En mi familia contamos con ayuda para:

- Cuidado de niñas/os
- Tareas domésticas
- Ninguna
- Ambas

15. Mi puesto de trabajo me requiere alargar la jornada:

- Sistemáticamente
- Puntualmente
- Frecuentemente
- Casi nunca

16. Si tienes que alargar la jornada, ¿Cuáles son las causas?

- Viajes
- Exceso de carga de trabajo
- Tu responsable de equipo
- Eficacia personal
- Picos de trabajo puntuales
- Cultura del área
- Escasez de recursos
- Picos de trabajo periódicos

17. Existen o han existido situaciones que para ti sean un buen ejemplo de conciliación corresponsable?

.....
.....

18. ¿Has tenido alguna situación en la que has tenido algún conflicto importante entre tu trabajo y tu vida privada?

.....
.....

19. Indícanos cualquier comentario que estimes oportuno en relación a los temas de conciliación corresponsable.

C) INVENTARIO DE POSIBLES BENEFICIOS Y BARRERAS QUE PUEDE ACARREAR LA IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LA ORGANIZACIÓN.

BENEFICIOS:

- Incremento del interés por formar parte de la organización.
- Retención de personas trabajadoras cualificadas.
- Reducción de los costes de selección y formación, ya que se asegura la permanencia de las personas que trabajan en la organización.
- Incremento del compromiso con la organización.
- Incremento de la satisfacción laboral de las personas.
- Reducción del estrés y, como consecuencia de ello, del absentismo producido por factores psicológicos.
- Mejora de la calidad del servicio.
- Mejora de la imagen de la organización.

BARRERAS

- Perpetuar los roles clásicos en materia de conciliación: la tendencia habitual es pensar que las medidas de conciliación afectan y benefician sólo a las mujeres y con estas políticas no conseguimos cambiar las posiciones estratégicas de mujeres y hombres sino que en muchas ocasiones se contribuye a perpetuar los roles clásicos.
- Tener una cultura demasiado arraigada en cuanto a la división sexual del trabajo.
- La no participación de los hombres en el proceso de implantación de medidas positivas.
- Falta de voluntad por parte de las personas responsables de las organizaciones.
- Tener un Departamento de Recursos Humanos con escasa preparación en el tema de Igualdad de Oportunidades, o sin la convicción suficiente para llevarlo a cabo.
- No poner en marcha canales de información y comunicación interna adecuados que fomenten distorsiones en los objetivos a conseguir y afecten al clima laboral de la empresa.
- Pensar que la Igualdad de Oportunidades no está ligada al compromiso de la empresa por la calidad en la producción y en los servicios ofrecidos.
- Vincular las acciones positivas únicamente a una imagen externa positiva.

- Esperar obtener beneficios a corto plazo.
- Escasez de infraestructuras de apoyo (guarderías, servicios de atención a personas mayores en situación de dependencia...).
- Estereotipos y prejuicios: esta barrera manifiesta la creencia de que las diferencias se contemplan como debilidades. Esto fomenta la idea de que la gestión pro-activa de la conciliación implica sacrificar la competitividad y la calidad.
- Falta de implicación por parte de todos los agentes: uno de las barreras más frecuentes consiste en desarrollar la cultura de conciliación corresponsable sin contar con el esfuerzo de todos los agentes implicados en el cambio (el equipo directivo de la organización, las personas trabajadoras, la comisión de igualdad de la organización, la comisión de conciliación corresponsable y el área de recursos humanos).
- Miedo a la discriminación inversa: sensación de que unos o unas progresan a costa del resto.
- Resistencia al cambio: una buena gestión de la conciliación corresponsable implica un cambio organizativo y personal importante. Las personas se resisten al cambio por múltiples razones.

FASE 2: IMPLANTACIÓN

- En esta fase es fundamental **concienciar a todos los niveles** de la organización, especialmente a las Direcciones, de los beneficios de la conciliación corresponsable, sin olvidar las barreras identificadas, para asegurar un buen proceso de cambio.
- También se debe realizar una **comunicación** del Plan con transparencia, claridad y regularidad en todo lo que se transmita, explorando nuevos canales de comunicación.
- Deberá existir un **Equipo para el seguimiento** del Plan.
- **Asignar responsables y recursos:** cada medida a implantar deberá tener una persona líder que se ocupe de su seguimiento.

ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA LA FASE 2:

- A) MODELO DE PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
- B) MODELO DE ACUERDO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SOLICITADAS ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONA TRABAJADORA.

A) MODELO DE PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR PARTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- La persona propone a su coordinador/a de área y tramita la solicitud.
- El o la Responsable de área comunica a Gestión Laboral y a Gestión de Personas.
- Se negocia la propuesta de conciliación, en aquellas medidas que no estén recogidas por ley, o bien en aquellos aspectos que se dejan a criterio de la persona o entidad.
- Si las medidas propuestas modifican la organización del trabajo en el área o equipo, se comunicará a éste y se recogerán propuestas y objeciones que pueda haber.
- Se recoge en un documento el Acuerdo (ver el documento “Modelo de acuerdo de conciliación corresponsable entre la organización y la persona trabajadora”) entre la entidad y la persona trabajadora, haciendo constar en el mismo:
 - Motivos de la solicitud
 - Medidas de conciliación que van a aplicarse
 - Condiciones de aplicación de las mismas. (Posibles limitaciones en la aplicación de las medidas por cambios o modificaciones en la organización del área, redistribución de tareas, ...)
 - Plazo de aplicación
 - Plazos de revisión del acuerdo
- Quedará constancia del acuerdo en RRHH, Gestión Laboral y la propia área.
- Si conlleva modificaciones en el contrato, realizar los trámites necesarios.
- La persona responsable del área comunicará al equipo los términos del acuerdo de conciliación alcanzado con la persona y las modificaciones, si las hubiera, en la organización interna.

B) MODELO DE ACUERDO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SOLICITADAS ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONA TRABAJADORA

Reunida/os de una parte _____, con D.N.I número _____, como representante legal de la organización _____ y por otra parte _____, con D.N.I número _____, a día __/__/____, convienen que:

De acuerdo con el Plan de Conciliación Corresponsable de la organización _____, vigente desde __/__/____, se aprueba la aplicación de la/s siguiente/s medida/s de conciliación corresponsable:

*	(Ej.) Ayuda económica por hijos e hijas menores de 4 años.
*	(Ej.) No realización de turnos de noche para padres y madres.

- marque con X lo que proceda

Las condiciones de aplicación de la/s siguiente/s medida/s de conciliación corresponsable son las siguientes:

La/s medida/s seleccionada/s tienen un plazo de aplicación de _____ (días, meses, años) a partir de la fecha de la firma del acuerdo, aunque las condiciones y las limitaciones se revisarán cada _____ (días, meses, años).

Para que quede constancia del acuerdo firman este acuerdo las siguientes partes:

A fecha _____

Firmado:

(Representante legal de la organización _____)

(Persona interesada)

FASE 3: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Establecer sistema de evaluación que especifique los indicadores de proceso y resultados, el proceso a seguir y las herramientas a utilizar en la propia evaluación.
- Algunos datos a recoger pueden ser: el **grado de conocimiento** de las personas de la organización sobre el Plan de conciliación corresponsable y las medidas implementadas, la utilización de dichas medidas, el nivel de satisfacción... siempre desagregando por sexo los datos que se recojan y analizándolos desde la perspectiva de género.
- Mejora continua: Introducir cambios y mejoras.

4. MEDIDAS PARA GARANTIZAR UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE. Qué.

¿Qué medidas de conciliación corresponsable existen?

Es posible que cada organización pueda aplicar muchas más medidas de conciliación corresponsable de las que imagina. A continuación, ofrecemos una relación de medidas que pueden ser incluidas dentro de un programa de conciliación corresponsable. Presentamos las diferentes medidas agrupándolas en siete apartados, en función del fin que persiguen:

A. Medidas de Flexibilidad laboral

Son aquellas medidas encaminadas a flexibilizar el tiempo y el espacio de trabajo para adecuarlos a las necesidades de cada momento en la vida de los trabajadores y trabajadoras:

B. Servicios de conciliación corresponsable

Son aquellos servicios que la organización pone a disposición de las personas trabajadoras desde sus instalaciones e infraestructuras o con sus recursos con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la conciliación.

C. Medidas de formación y asesoramiento:

Son aquellas medidas destinadas a ofrecer soporte a las personas en su desarrollo profesional y personal y dotarlas de las habilidades y capacidades necesarias para la conciliación.

D. Medidas retributivas. Beneficios sociales

Son aquellas medidas cuyo objetivo es garantizar que la situación personal y familiar no sea un impedimento o condicionante ni para la contratación, ni para la promoción.

E. Medidas de apoyo y sensibilización

Son aquellas acciones que vayan a permitir la sensibilización y la implantación de las Medidas de Conciliación Corresponsable. En general, se trata de acciones de comunicación destinadas a informar, sensibilizar y formar a la plantilla laboral de la organización, respecto al tema de la Conciliación Corresponsable.

F. Medidas especialmente dirigidas a mujeres

Son aquellas medidas que servirán para asesorar y apoyar específicamente a las mujeres para que las responsabilidades familiares no menoscaben sus oportunidades profesionales: para relanzar sus carreras profesionales tras un periodo de excedencia por cuidados y redirigirlas hacia otros lugares que no sean las responsabilidades derivadas del ámbito doméstico y de cuidados, producido por los roles asignados a uno u a otro sexo.

G. Medidas especialmente dirigidas a hombres

Son aquellas medidas que servirán para orientar y reforzar en los hombres la apuesta por la conciliación corresponsable.

BATERÍA DE MEDIDAS

A. Medidas de Flexibilidad laboral

- 1- Horario laboral flexible, contando con períodos flexibles de entrada, salida y comida.
- 2- Cómputo anual de horas de común acuerdo, realizando más largas en ciertos períodos y jornadas más cortas en otros, o contando con más vacaciones.
- 3- Cuatro viernes adicionales al año: poder tomarse la tarde libre sin compensar, un cierto número de días al año.
- 4- Jornada intensiva verano.
- 5- Jornada intensiva viernes.
- 6- No realización de turnos de noche para padres y madres.
- 7- Flexibilidad en los períodos de disfrute de días de vacaciones y vacaciones cortas.
- 8- Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio (por ejemplo, 24 y 31 de diciembre o puentes)
- 9- Bancos de tiempo libre remunerado, las personas trabajadoras intercambian sueldo por días de vacaciones. Pueden tener más vacaciones por menos sueldo o más sueldo por menos vacaciones hasta los límites establecidos por la ley.
- 10- Ampliación por maternidad y paternidad del período de disfrute de vacaciones.
- 11- Permiso de lactancia más allá de lo estipulado por ley.
- 12- Permiso de lactancia comprimido a añadir al permiso de maternidad/paternidad.
- 13- Tarde libre el día del cumpleaños de hijas/os hasta los 6 años.
- 14- Bono Conciliación: 16 horas de libre disposición al año para atender asuntos personales y familiares previa comunicación pero sin justificación.
- 15- Tiempo libre para la formación.
- 16- Tiempo libre para voluntariado.
- 17- Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar sin justificación.

- 18- Reducción de jornada por debajo de lo establecido por la ley.
- 19- Reducción de jornada por estudios u otros motivos personales.
- 20- Período sabático: disfrutar de un período de descanso a lo largo de la trayectoria profesional para dedicarse a asuntos no laborales, acogiéndose a una excedencia con reserva de puesto.
- 21- Teletrabajo: Se proporcionan a las personas trabajadoras los recursos materiales y de comunicación necesarios para realizar su trabajo desde un lugar diferente al centro de trabajo, de forma regular o puntual, de acuerdo a una pauta pactada y siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.
- 22- Nuevas tecnologías de apoyo a la flexibilidad en el lugar de trabajo. (Ordenador portátil, teléfono móvil, navegador, etc...)
- 23- Entorno flexible en función de la naturaleza del trabajo, con salas para trabajar en equipo, zonas sin interrupciones y sin teléfono, zonas de reunión informal, etc...
- 24- Videoconferencias y reuniones on line, contar con espacios y recursos para que las personas puedan reunirse y compartir documentos sin necesidad de realizar desplazamientos.
- 25- Formación en gestión de reuniones on line para aquellas personas que cuenten con esta medida.

B. Servicios de conciliación corresponsable

- 26- Guardería dentro de la organización o plazas reservadas en guarderías cercanas.
- 27- Información sobre guarderías.
- 28- Plazas reservadas en colegios locales.
- 29- Organización de actividades para hijas/os de personas trabajadoras de la organización en períodos laborales no lectivos (campamentos, cursos, excursiones, etc.)
- 30- Foro de intercambio internacional en verano para que hijos e hijas aprendan idiomas.
- 31- Información sobre centros para personas de la tercera edad y para personas dependientes.
- 32- Rincón del café

C. Medidas de formación y asesoramiento:

- 33-Asesoramiento de trayectoria profesional.
- 34-Curso de gestión de la conciliación corresponsable.
- 35-Curso - Taller de Conciliación Corresponsable para líderes.
- 36-Curso de gestión del tiempo.
- 37-Curso de prevención y gestión del estrés.
- 38-Curso “Padres eficazmente preparados” sobre paternidad igualitaria.

D. Medidas retributivas. Beneficios sociales

- 39-Apoyo económico por parte de la organización para sufragar gastos de guardería.
- 40-Tickets de guardería.
- 41-Descuentos en guarderías locales.
- 42-Provisión de pago de servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo.
- 43-Ayuda económica por hijos e hijas menores de 4 años.
- 44-Ayuda económica por tener personas minusválidas a cargo.
- 45-Complemento hasta del 100% del salario de la prestación social por maternidad, paternidad, enfermedad o accidente.
- 46-Subvenciones en líneas ADSL.

E. Medidas de apoyo y sensibilización

- 47-Declaración de principios de gestión de la conciliación corresponsable para las personas dirigentes de los equipos.
- 48-Divulgación de las medidas existentes por la ley.
- 49-Pieza de comunicación incluyendo todas las medidas de conciliación existentes en la organización.

- 50-Elaboración de un Plan de Conciliación Corresponsable.
- 51-Contratación de personas adicionales para cubrir bajas o permisos de las personas empleadas.
- 52-No poner reuniones antes o después de cierta hora.
- 53-Decálogo de reuniones, con el fin de evitar alargamientos innecesarios que repercutan en el tiempo total de trabajo o permisos de las personas empleadas.
- 54-Política de luces apagadas, definiendo un horario.
- 55-Cursos de sensibilización para las personas dirigentes de los equipos de trabajo.
- 56-Cursos de habilidades de conciliación para las personas dirigentes de los equipos y para las personas empleadas.

F. Medidas especialmente dirigidas a mujeres

- 57-Asesoramiento en la trayectoria profesional.
- 58-Asesoramiento sobre las medidas alternativas que existen para que no sean sólo ellas las que concilien.
- 59-Curso-Taller sobre las diferencias en el tiempo dedicado por las mujeres y por los hombres al tiempo de ocio y la vida social
- 60-Curso-Taller sobre las consecuencias y el deterioro que supone para la salud física y psíquica de las mujeres la sobrecarga de la doble y la triple jornada.

G. Medidas especialmente dirigidas a hombres

- 61-Equiparación de los permisos de paternidad a los que existen por maternidad.
- 62-Cursos sobre cuidados de hijos e hijas, atención a personas enfermas, con discapacidad o personas mayores dependientes, trabajos domésticos, etc, para los hombres que trabajan en las organizaciones.

Frases: ¿Sabías que...?

- ... con la conciliación las personas trabajadoras son más felices y las organizaciones más competitivas?
- ... estar más horas en la mesa no significa que trabajemos más, ni tampoco que las personas seamos más productivas; de hecho, y paradójicamente, puede significar lo contrario
- ... es posible que podamos forzar a las personas a venir a trabajar, pero lo que nunca podremos hacer es obligarlas a dar lo mejor de sí mismas
- ... la corresponsabilidad corresponsable no es una obligación sino una fuente de independencia personal y de respeto hacia las demás personas
- ... aunque el ámbito laboral hace tiempo que dejó de ser un coto masculino, las medidas de conciliación siguen siendo, en demasiadas ocasiones, terreno femenino.
- ... la conciliación corresponsable (o la falta de ella) es la que suele ser determinante en la reproducción de los roles y estereotipos de género en los asuntos personales, laborales y familiares.
- ... los derechos de conciliación resultan desconocidos para el 85% de la población en edad laboral y no son utilizados por el 58% de la población trabajadora.
- ... se producen diferencias importantes entre mujeres y hombres en cuanto a la solicitud de bajas, excedencias y reducciones de jornada por maternidad / paternidad. El 64% de mujeres ha solicitado excedencia por este motivo, frente al 0% de los hombres. El 90% de las mujeres reduce jornada por maternidad frente al 0,86% de los hombres y el 13% de las mujeres solicita baja maternal frente al 0% de los hombres.
- ... sólo las mujeres han hecho uso de excedencias y bajas para el cuidado de hijas/os. Y a penas hay hombres que han solicitado una reducción de jornada.

5. Recursos

- ALCAIDE, Juan Carlos y SÁNCHEZ, Conchita. **Guía completa de conciliación entre vida personal y profesional**. 2008, Vitoria-Gasteiz. Cámara de Comercio e Industria de Álava.
- Centro Internacional Trabajo Y Familia. Universidad de Navarra. **Índice de empresa familiarmente responsable** (IESE FAMILY-RESPONSIBLE EMPLOYER INDEX). Autodiagnóstico en: <http://www3.iese.edu/lfrei/index.asp>.
- **Conciliación de la vida laboral y personal**. Documento PDF. 2006, Consultoría Optimiza.
- Instituto Andaluz de la Mujer. **Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal**. Documento PDF. Andalucía, 2007. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/squelettes/flash/conciliacion.swf>
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, M^a del Carmen. **Género y conciliación de la vida familiar y laboral**. Universidad de Murcia. 2009.
- Proyecto All Together. **Implicación de los hombres en igualdad en el equilibrio entre vida familiar y laboral. Guía para las organizaciones**. Documento PDF. Rennes, (Francia) 2007. Conferencia de Regiones Periféricas y Marítimas de Europa (CPMR) Disponible en: http://www.all-together.org/images/products/files/41_esp.pdf
- RODRIGUEZ MENENDEZ, M^a del Carmen y PEÑA CALVO, José Vicente. **¿Es posible compatibilizar familia y trabajo?: análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar**. Tribuna Abierta. 2009, número 153, dedicado a Acciones para un futuro sostenible.



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia

*Bizkaiko Gizarte Ekimeneko
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea*

Cuevas Ekain, 3 - 1º izq. - 48005 Bilbao
Tel. 944 029 091 - Fax 944 156 319
gizardatz@gizardatz.net
www.gizardatz.net