



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Micro-pílulas formativas vs. Micropemes e pemes

Compendio de medidas por áreas

4ª Sesión: Condicións de traballo e Conciliación corresponsable.

Xoves, 13 de outubro de 2022

Co financiamento de:



- **Normativa vixente** → obriga a elaborar e implantar un Plan de Igualdade a todas aquelas empresas/entidades/organizacións que teñan un persoal ≥ 50 persoas.
- **Obxectivo** → de alcanzar a igualdade entre homes e mulleres no ámbito laboral

E as pemes e micropemes que non alcanzan esa cifra:

Non poden/deben facer nada? Naturalmente que poden

1. Plan de Igualdade voluntario (mesmos requisitos que se fose obrigatorio)
2. Implantar medidas alternativas (o que se chaman “*Boas prácticas*”)

Por qué unhas pímulas breves: proporcionar información básica de interese (e atención personalizada posterior)

Medidas en materia de Igualdade... De que falamos?

Daquel conxunto de medidas e actuacións, adoptadas por empresas e organizacións, que van máis aló do que recolle a normativa de aplicación nesta materia (CE,E.T., LO 3/2007, etc.) e que se espera que poidan servir, en contextos similares, a outras empresas, organizacións ou entidades.

Nesta sesión (e nas próximas) veremos **exemplos reais de medidas** xa implantadas en Empresas galegas, aos que botar unha ollada, para que calquera organización (con/sen Plan de Igualdade) as poida adaptar á súa realidade concreta.

Pílulas. Temáticas e contidos		Días	Horario
A. Protocolo de acoso.		22 sept	9:30-10h
B. Compendio de medidas por áreas			
1	Proceso de selección e contratación	29 sept	9:30-10h
2	Clasificación profesional	6 oct	
3	Promoción profesional.		
4	Formación.		
5	Condición de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes	13 oct	
6	Exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.		
7	Infrarrepresentación feminina.	20 oct	
8	Retribucións	27 oct	
9	Saúde laboral e Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.		
10	Transversalidade. Sensibilización en materia de igualdade.		

Para cada unha destas áreas sinalaremos:

- Posibles obxectivos
- Posibles **medidas** a implantar que supoñen boas prácticas
- Elementos internos a ter en conta
- Vantaxes

Obviamente, serán susceptibles de aplicación unhas ou outras medidas dependendo de: volume de persoal, sector, cultura, necesidades detectadas... e se a empresa está ou non obrigada a contar cun Plan de Igualdade.

*Nota aclaratoria: **Nalgunhas medidas**, de distintas áreas, fixéronse determinados %, como medida avaliable e medible, pero son orientadores e a modo de exemplo; cada empresa ou organización, en caso de utilizar esas medidas, deberá adaptar eses % á súa realidade concreta.*

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

O que se analiza na diagnose nas condicións de traballo:

- Xornada de traballo
- Horario e distribución do tempo de traballo (incluídas horas extras e complementarias)
- Réxime de traballo a quendas
- Sistema de remuneración e contía salarial (incluídos os sistemas de incentivos)
- Sistema de traballo e rendemento (inclúe o teletraballo)
- Intimidade en relación coa contorna dixital e a desconexión
- Sistema de clasificación profesional e promoción no traballo, detallando posto de orixe e destino
- Tipos de suspensión e extincións do contrato de traballo
- Ausencias non xustificadas, especificando causas, por idade, tipo de vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contrato, xornada, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupo profesional, posto de traballo e nivel de formación).
- Réxime de mobilidade funcional e xeográfica,
- Modificacións substanciais das condicións de traballo
- Inaplicacións de convenio, no seu caso

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

O que se analiza na diagnose no exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

- Medidas implantadas pola organización para facilitar a conciliación persoal, familiar e laboral e promover o exercicio corresponsable dos devanditos dereitos.
- Criterios e canles de comunicación e información usados para informar ao cadro de personal sobre os dereitos de conciliación.
- Permisos e excedencias (por sexo, idade, tipo de contrato, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupo profesional, posto de traballo, responsabilidades familiares e nivel de formación)
- Análise do modo en que as prerrogativas empresariais afectan particularmente ás persoas con responsabilidades de coidado (cambio de función, distribución irregular da xornada, cambios de centro de traballo sen cambio de residencia, modificación substancial das condicións de traballo, traslados, desprazamentos...)

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Concepto de conciliación: a posibilidade que teñen as persoas de equilibrar as súas necesidades, intereses e obrigacións desde unha visión integral da vida, e partindo do dereito que teñen a desenvolverse nos distintos ámbitos: persoal, social, familiar e laboral.

A conciliación da vida laboral, persoal e familiar supón:

- por unha banda, unha estratexia empresarial dirixida a compatibilizar diferentes tempos e espazos da vida das persoas.
- por outra banda, unha ferramenta básica de xestión dos RRHH, transversal ao resto de áreas que se desenvolveron nés sesión anteriores: recrutamento, selección, formación, desenvolvemento de carreira e promoción.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

A conciliación convértese nunha estratexia global que permite ás empresas favorecer a participación das persoas con responsabilidades familiares (fundamentalmente o colectivo feminino) e, por tanto, aproveitar todo o potencial e talento dispoñible, xa que o desequilibrio provoca efectos importantes:

- Na calidade de vida das persoas
- Nas oportunidades de desenvolvemento das mulleres
- No conxunto da sociedade
- No tecido empresarial

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles obxectivos (segundo a empresa/organización)

- Achegar os servizos de coidado de persoas dependentes
- Asentar a conciliación na cultura da empresa
- Favorecer e facilitar a conciliación da vida laboral e familiar
- Fomentar a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral entre mulleres e homes.
- Garantir que todos os dereitos de conciliación sexan coñecidos e accesibles por todo o persoal, independentemente do sexo, modalidade contractual ou antigüidade.
- Detectar calquera aspecto que puidese ser limitativo tanto das solicitudes como de gócelos dos permisos relacionados coa conciliación da vida familiar. Habilitarase unha canle de denuncias obrigatorio para que a empresa detecte os casos nos que se limiten os dereitos laborais de conciliación en departamentos concretos.
- Garantir que as persoas que se acollan a calquera dos dereitos relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles obxectivos (segundo a empresa/organización)

- Garantir que as persoas que se acollan a calquera dos dereitos relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral non vexan freado o desenvolvemento da súa carreira profesional nin as súas posibilidades de promoción.
- Garantir a atracción e retención do talento feminino e evitar as extincións de contratos por razón de xénero.
- Facilitar a participación de mulleres e homes na empresa, nos procesos de promoción, de formación, de desenvolvemento de carreira, así como nos altos niveis de responsabilidade da empresa.
- Favorecer a incorporación e permanencia das mulleres e dos homes dispoñibles no mercado traballo e o seu pleno aproveitamento na organización.
- Mellorar a flexibilidade no uso do tempo e no espazo de traballo
- Mellorar a normativa relacionada cos permisos (retribuídos e non retribuídos).
- Reducir o absentismo e o estrés derivados das dificultades de conciliación da vida laboral e familiar e por tanto, optimizar o investimento realizado en persoal.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar (atendendo aos obxectivos e as necesidades detectadas en cada empresa/organización):

1. Achegamento do lugar de traballo ao domicilio a persoas con descendentes de pouca idade.
2. Acompañamento na asistencia médica de familiares ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade con enfermidade crónica ou discapacidades graves.
3. Acumulación dos 2 períodos de vacacións para atender dependencia ou IT 6 meses de familiares 1º grao.
4. Acumulación do permiso de lactación en xornadas completas.
5. Adecuación dos horarios aos ritmos cotiáns das persoas: transportes, escolas, comercios, etc.
6. Adoptar medidas de flexibilidade laboral para evitar reducións de xornadas por parte de traballadoras
7. Ampliación dos permisos de maternidade / paternidade 2 semanas (16+2)
8. Ampliación do grao de consanguinidade/afinidade da persoa dependente para acollerse a estas medidas.
9. Ampliación redución xornada por garda legal de menores ata os 14 anos.
10. Ampliar o dereito de reserva do posto de traballo durante a excedencia por coidado de fillos, familiares ou persoas dependentes.

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 11.** Ampliar o uso do permiso retribuído de 35 horas médicas para acompañamento de familiares en situación de dependencia.
- 12.** Ampliar en 1 ano a excedencia por coidado de familiar ata o segundo grao consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída. Resultado un total de 3 anos de excedencia e mantendo a reserva de posto de traballo 18 meses.
- 13.** Ampliar o uso do permiso retribuído de 35h médicas para acompañamento de familiares dependentes.
- 14.** Ampliar en 1 ano a excedencia por coidado de familiar ata o 2º grao por consanguinidade/afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída.
- 15.** Ampliar en 5 días a acumulación do dereito de lactación aos supostos de adopción de menores de 9 meses.

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

16. Ampliar as licenzas sobre as establecidas legalmente, promovendo o goce equilibrado por mulleres e homes.
17. Ampliar as medidas de protección legais para as vítimas de violencia de xénero.
18. Apoio económico para sufragar gastos de escolas infantís e doutros centros de atención a persoas dependentes.
19. Aumentar de 2 A 3 anos o tempo de excedencia que se pode solicitar para o coidado de familiares dependentes, sen reserva de posto de traballo e previa acreditación da necesidade.
20. Aumento do tempo de reserva do posto de traballo para a incorporación tras un período de excedencia voluntaria.
21. Bolsa de conciliación para acompañamento a familiares visitas médicas, escolarización, titorías...
22. Cambio de quendas de vacacións, se os cónxuxes traballan na mesma empresa e teñen a cargo menores con discapacidade >65% ou familiares maiores dependentes.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 23.** Combinación da acumulación do permiso de lactación coa redución de xornada dunha hora ao día a elección da traballadora. Esta opción acordarase antes da súa gozar e sen opción de posibles cambios.
- 24.** Posibilidade de solicitar unha redución de xornada de 1h diaria, con carácter retribuído, e polo prazo de 2 meses para atender o coidado de fillo/a menor de 8 anos, por razón de enfermidade ou accidente moi grave que requira hospitalización.
- 25.** Concesión dun permiso non retribuído para o acompañamento aos servizos de asistencia sanitaria de fillas/os menores de 14 anos e de familiares maiores de 1º grao por consanguinidade/afinidade que non poidan valerse por si mesmos, podéndose establecer mecanismos de compensación horaria.
- 26.** Concesión dun permiso retribuído de 16 horas por acompañamento de familiares de primeiro grao de consanguineidad a visitas médicas, intervención cirúrxica con ou sen hospitalización.

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 27.** Durante os períodos de embarazo e de lactación de fillo/a menor de 9 meses e/o de adopción, a traballadora non poderá ser trasladada, desprazada en comisión de servizo, nin cambiada de posto de traballo, que implique un afastamento do seu domicilio, salvo de común acordo e a pedimento da interesada.
- 28.** Permiso non retribuído de ata 1 mes cando fillas ou os fillos sexan menores de 10 anos e falecese un dos proxenitores.
- 30.** Difundir mediante as canles habituais de comunicación da empresa os distintos permisos, dereitos e medidas de conciliación existentes de acordo á lexislación vixente, incentivando o seu uso entre o persoal masculino.
- 31.** Difundir e publicitar a necesidade dunha maior corresponsabilidade entre mulleres e homes nas tarefas domésticas e de coidado, como unha práctica que beneficia a ambos os
- 32.** Difusión das medidas de conciliación existentes e dos cambios que puidesen producirse respecto diso entre todo o persoal empregando as canles de comunicación existentes: web, taboleiro de anuncios, dípticos, etc.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 33.** Distribución flexible do tempo de traballo: implantación de medidas que permitan á empresa, sen incidir nun maior custo laboral, proporcionar ao seu persoal a oportunidade de compaxinar mellor a súa vida laboral e persoal, aumentando así a súa motivación e produtividade (entre as fórmulas máis comúns: flexibilidade de horario de entrada e saída, flexibilidade no horario dedicado á comida ou o descanso, xornada laboral comprimida, xornada laboral intensiva, etc.)
- 34.** Duración de 3 anos da excedencia para o coidado de familiares ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. A duración desta excedencia, así como a de coidado de fillas e fillos computan a efectos de antigüidade na empresa.
- 35.** O permiso retribuído por accidente ou enfermidade grave ou hospitalización, (ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade) poderá ser solicitado de forma fraccionada dentro dos 15 días posteriores ao feito causante (este permiso deberá ser debidamente xustificado). Revisarase no primeiro ano de vixencia do Plan a posibilidade de ampliación desta medida ata un máximo de 30 días durante a vixencia do mesmo.
- 36.** O persoal directivo “*predica co exemplo*” en materia de conciliación e corresponsabilidade.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

55. Establecemento dunha bolsa de horas de libre disposición para cubrir necesidades persoais e familiares.
56. Estudar medidas que faciliten a conciliación para os grupos de mandos e equipo directivo para que a dispoñibilidade non supoña un obstáculo para a promoción, tales como desconexión dixital e rango horario de reunións.
57. Estudar e, no seu caso, implantar as medidas de flexibilidade horaria que permitan ao persoal diminuír, en determinados períodos e por motivos directamente relacionados coa conciliación e debidamente acreditados, a súa xornada semanal de traballo, recuperándose o tempo en que se reduciu dita xornada na semana ou semanas subseguintes.
58. Excedencia de ata dous meses, con dereito a reserva do posto do mesmo grupo profesional, de carácter fraccionable para as persoas en trámites de adopción internacional, cuxo goce só caberá desde que exista unha preasignación de expediente e ata a chegada do neno ou da nena España.

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 59.** Excedencia non superior a 6 meses por falecemento, accidente ou enfermidade de longa duración do cónxuxe ou parella de feito, con dereito a reserva do mesmo posto de traballo.
- 60.** Facilitar ao persoal os equipos e infraestruturas necesarias para desenvolver o traballo nun lugar distinto do seu posto físico na empresa.
- 61.** Facilitar o cambio de quenda ou mobilidade xeográfica voluntaria.
- 70.** Flexibilidade de horarios laborais de entrada e saída e dos descansos.
- 71.** Flexibilidade na hora de entrada ou saída do traballo a condición de que se respecten as necesidades organizativas da compañía.
- 72.** Flexibilidade horaria acordada e fixada nos protocolos internos da empresa.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

73. Flexibilidade horaria para a fase de adaptación do primeiro ano do ciclo infantil.

74. Flexibilidade horaria e/o posibilidade de vacacionadas fraccionadas para facilitar a conciliación

75. Fomentar o uso de prácticas de tempo flexible: semana continua, horario flexible en entrada e saída, bolsa de horas, etc.

80. Habilitar recursos para o coidado e a atención de nenos e nenas en período de vacacións escolares e días non lectivos durante o curso.

81. Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidade para lograr a implicación de todas as persoas que integran as unidades familiares do persoal.

82. Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

83. Impulsar a xornada continua fronte á xornada partida para fomentar a conciliación familiar e laboral.

84. Incremento da duración do permiso de lactación a 1 hora e media no caso de ser solicitado polo pai (dúas fraccións de corenta e cinco minutos). Esta medida poderá adoptarse ata que o menor cumpra os nove meses de idade.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

- 86.** Información sobre centros do territorio especializados no coidado de persoas dependentes.
- 87.** Información, sobre as novidades da empresa, á persoa que temporalmente está ausente do traballo.
- 92.** Instaurar un servizo propio de gardería nas instalacións da empresa
- 93.** Instaurar unha política interna en materia de rexistro de xornada, horas extras e desconexión dixital que contemple: conxunto de directrices que establecen normas e procedementos que deben cumprir as persoas traballadoras, ámbito de aplicación, vixencia, publicidade e as consecuencias do incumprimento
- 99.** Licenza non retribuída á parella para acompañar ás clases de preparación ao parto e exames prenatais, previa xustificación de que non se poidan realizar fóra da xornada de traballo.
- 100.** Os traballadores poderán gozar de permiso retribuído para acompañar ao seu cónxuxe ou parella de feito rexistrada oficialmente que estea embarazada, a clases de asistencia ao parto durante un tempo máximo de 8 horas, que poderá distribuír en varias sesións.

Condicións de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Posibles medidas a implantar

159. Substitución das baixas maternais e paternas

160. Traballo a distancia, teletraballo. Con incorporación da perspectiva de xénero, sen penalizar en ningún caso a conciliación e favorecendo unha maior corresponsabilidade nos coidados, garantindo un uso equilibrado das mesmas por parte de mulleres e homes (avaliacións periódicas) que aseguren que non xera discriminacións na promoción profesional; para iso, deberán ir acompañadas de medidas que garantan o dereito á desconexión dixital e a unha racionalización de horarios e usos do tempo.

161. Unir as vacacións do ano en curso na súa totalidade ás vacacións pendentes, se as houberse, correspondentes ao período natural anterior, á lactación acumulada, se así o solicita a traballadora e á baixa por maternidade.

162. Utilizar as novas tecnoloxías da información sempre que sexa posible para evitar continuas viaxes ou desprazamentos.

Condições de traballo, e exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral

Elementos internos a ter en conta ao abordar esta área.

- Corresponsabilidade: existencia de accións que a promovan.
- O compromiso da dirección: utilización de medidas de conciliación por parte dos equipos directivos.
- Información e comunicación: coñecemento que teñen mulleres e homes dos seus dereitos e posibilidades de conciliar vida laboral, familiar e persoal e os mecanismos de acceso á información.
- Medidas de conciliación: existencia, tipoloxía, utilización, adecuación ás necesidades do persoal.
- Necesidades de conciliación: coñecemento das mesmas, dificultades que expoñen ao desenvolvemento profesional e persoal de traballadoras e traballadores.

Vantaxes para a empresa:

- Atracción e retención do talento.
- Persoal máis motivado, máis implicado e fiel á organización.
- Mellor aproveitamento de todo o capital humano, particularmente o feminino.
- Optimización do investimento en persoal, reducindo custos en recrutamento, selección, formación e promoción.
- Aumento da participación equilibrada e activa de mulleres/ homes en todos niveis profesionais e nos procesos de RRHH.
- Contribución á construción de novos modelos sociais baseados na igualdade entre mulleres e homes.
- Nova formulación na imaxe corporativa socialmente responsable, que mellora a súa calidade de servizo, e atrae a nova clientela, potenciais traballadores/as e de mellora das súas relacións coas administracións públicas outras organizacións.
- Mellora na satisfacción do persoal, na súa calidade de vida, na conciliación da súa vida persoal e laboral que adoita traducirse en:
 - incremento da produtividade
 - bo clima laboral e redución do estrés
 - aumento da eficiencia e a competitividade
 - aumento da rendibilidade económica
 - xestión óptima dos RRHH
 - fidelización do persoal.



Gabinete Técnico de Igualdade



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GRAZAS POLA VOSA ATENCIÓN

Asesoramento personalizado:

igualdade@ceg.es

981 555 888

Co financiamento de:

