

MEDIDAS CONCRETAS DE FOMENTO DA CONCILIACIÓN



XUNTA
DE GALICIA

1 A conciliación da vida persoal, familiar e laboral

- É un elemento fundamental para garantir a igualdade entre mulleres e homes.
- É preciso dar resposta á necesidade de compaxinar o traballo remunerado cos traballos do fogar, as responsabilidades familiares e o tempo libre.

Por iso, é necesario que todos os suxeitos implicados participen:

As empresas, as Organizacións sindicais, as Administracións Públicas, as familias e as persoas traballadoras.

2 Beneficios da conciliación da vida familiar, persoal e laboral, para as persoas traballadoras e as empresas



2.1 Beneficios da conciliación para as persoas traballadoras

- Fomentan a igualdade e a corresponsabilidade entre homes e mulleres.
- Aumenta a motivación e, por tanto, o rendemento das persoas traballadoras.
- Máis tempo para adicalo á familia, gracias á reestruturación do tempo de traballo.
- Aumento da natalidade nas familias.
- Mellora da calidade de vida, reducindo aspectos como estrés ou a ansiedade.
- Facilita o desenvolvemento profesional gracias ao poder compaxinar mellor os tempos.

2.2 Beneficios da conciliación para a empresa

- **Reduce o absentismo laboral** a consecuencia do estrés, da ansiedade, etcétera, por parte do persoal
- **Aumenta a produtividade**
- **O clima laboral é mellor**
- Permite **captar e reter talento** a través do chamado salario emocional.
- **Mellora a imaxe** corporativa da empresa

3 Medidas de conciliación



¿Realmente hai medidas efectivas nas empresas para alcanzar este obxectivo?

3.1 Medidas de conciliación. **SENSIBILIZACIÓN**

- 1 Fomentar a **conciliación** e a **corresponsabilidade** entre o persoal, a través da organización de **charlas/talleres informativos**.
- 2 Elaboración dunha **guía en materia de conciliación**, onde se recopilarán todas as medidas de conciliación existentes na empresa, tanto as acordadas internamente como as recollidas no convenio colectivo de aplicación e o estatuto dos traballadores/as. Esta guía **será difundida entre todo o cadro de persoal**.
- 3 Fomentar o emprego de medidas de conciliación entre homes e mulleres, a través dunha **campaña específica de formación**.

3.2 Medidas de conciliación. **MELLORA DOS PERMISOS LEGAIS.** (permisos retribuídos)



O persoal que desfrute do permiso de **maternidade/paternidade** poderá dispor de ata **17 semanas de permiso**, sendo a semana 17^a un permiso retribuído a cargo da empresa.



Ampliar o permiso de lactancia a un mínimo dunha hora diaria de redución da xornada, ampliable en caso de parto ou adopción múltiple. Este permiso poderá desfrutarse de forma acumulada.

3.2 Medidas de conciliación. **MELLORA DOS PERMISOS LEGAIS** (permisos retribuídos)



Garantir un **permiso retribuído** para realizar **xestións previas ás adopcións internacionais.**



Permiso para **acompañar ao cónxuxe ou parella** de feito á realización de **exámenes prenatais e técnicas de preparación ao parto**

3.2 Medidas de conciliación. **MELLORA DOS PERMISOS LEGAIS** (permisos retribuídos)



Permiso retribuído para o **acompañamento de fillos/as, familiares maiores e/ou dependentes a cargo** polo tempo indispensable previa xustificación da necesidade da súa realización e a xornada laboral.



Os primeiros días de inicio do **curso escolar de primaria**, todo o persoal poderá desfrutar do tempo necesario da mañá para **acompañar aos fillos e as fillas ao colexio**, de acordo coa necesidade de cada área.

3.2 Medidas de conciliación. **MELLORA DOS PERMISOS LEGAIS**

(permisos retribuídos)



Conceder un permiso retribuido, para o personal en **tratamiento de técnicas de fecundación asistida**, que coincida coa xornada laboral.



3.3 Medidas de conciliación. **MELLORA DOS PERMISOS LEGAIS** (permisos non retribuídos)

O persoal terá a posibilidade de solicitar **ata 20 días naturais de permiso non retribuído**, atendendo ás necesidades do servizo.

“X” días de permiso por emerxencias familiares e enfermidades graves , por enriba da regulación legal ou convencional.

3.4 Medidas de conciliación. **VACACIONES**

- 1 As persoas con fillos/as menores baixo convenio regulador por divorcio ou separación, **cando o mes de vacacións** non coincida co mes previsto no réxime de custodia, terán dereito a que **estas lle coincidan cos períodos de custodia**.
- 2 Dar **preferencia na elección de períodos de vacacións** a quen teña responsabilidades familiares. Estipular períodos vacacionais coincidentes coas vacacións escolares

3.5 Medidas de conciliación. ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

- 1 Establecemento dun **banco de horas**, de forma que o persoal poida acumular horas nun determinado día ou período concreto e gozalas como **horas de libre disposición dentro do ano natural**.
- 2 **Xornada continua** 2 días á semana (empresas sen xornada continua)
- 3 **Xornada semanal comprimida** (de Luns a Xoves), ou ben a elección da persoa traballadora do día de descanso.

3.5 Medidas de conciliación. ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

- 4 Establecerase **xornada continua nos períodos vacacionais de nadal, verán e semana santa**, para persoas traballadoras con fillos/as menores de 12 anos sempre que o convenio colectivo non o prevexa.
- 5 Establecemento dunha **quenda fixa** para aquelas persoas traballadoras con quendas rotativas, que teñen **responsabilidades familiares**.
- 6 **Horario flexible na entrada e saída** do traballo, así como **reducir o tempo da comida para adiantar a saída**.

3.5 Medidas de conciliación. ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

- 7 Convocar reunións cunha antelación mínima de dúas horas antes do horario de saída.
- 8 Organización da formación/reunións en horario laboral.
- 9 Permiso recuperable para a atención de fillos/as menores de 12 anos ou discapacitados maiores desa idade, así como, maiores dependentes para atender unha situación que exixa a súa presenza, xustificándoo axeitadamente.

3.6 Medidas de conciliación. **BENEFICIOS SOCIAIS**

- **Seguro médico**
- **Axudas ou servicio de gardaría**
- **Obsequio de lactancia.** A empresa obsequiara, durante o primeiro ano de vida, con “X” euros brutos ao mes, mentres estea vixente o contrato.
- **Axudas por nacemento de fillos/as ou substitución por tempo de descanso equivalente**
- **Habilitar un espazo lúdico educativo** para o persoal con fillos/as nas instalacións da empresa con materiais educativos (libros, xogos, música) que fomente a igualdade de oportunidade e con perspectiva de xénero.
- **Destinar unha sala da empresa, que funcione a modo gardería,** con atención axeitada, permanente ou en períodos de vacacións escolares.

3.7 Medidas de conciliación. **FLEXIBILIDADE ESPACIAL**



Consiste en mudar a idea de que o traballo teña que realizarse nun lugar físico concreto.

A implantación de medidas de flexibilidade espacial dependerá do tipo de actividade laboral, nalgúns sectores será máis difícil empregala pero non imposible.

3.7 Medidas de conciliación. **FLEXIBILIDADE ESPACIAL**



Teletraballo

2 días á semana, sempre que a actividade da empresa e o posto o permita.



As traballadoras embarazadas poderán teletraballar

Cando o seu posto de traballo o permita, durante os tres meses previos á data prevista para o parto.

3.7 Medidas de conciliación. **FLEXIBILIDADE ESPACIAL**



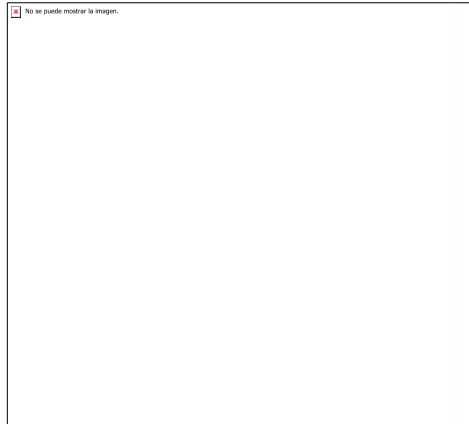
Impartición de formación online



Videoconferencias

Sustituíndo as reunión presenciais e tamén reducir as viaxes de traballo.

3.7 Medidas de conciliación. **FLEXIBILIDADE ESPACIAL**



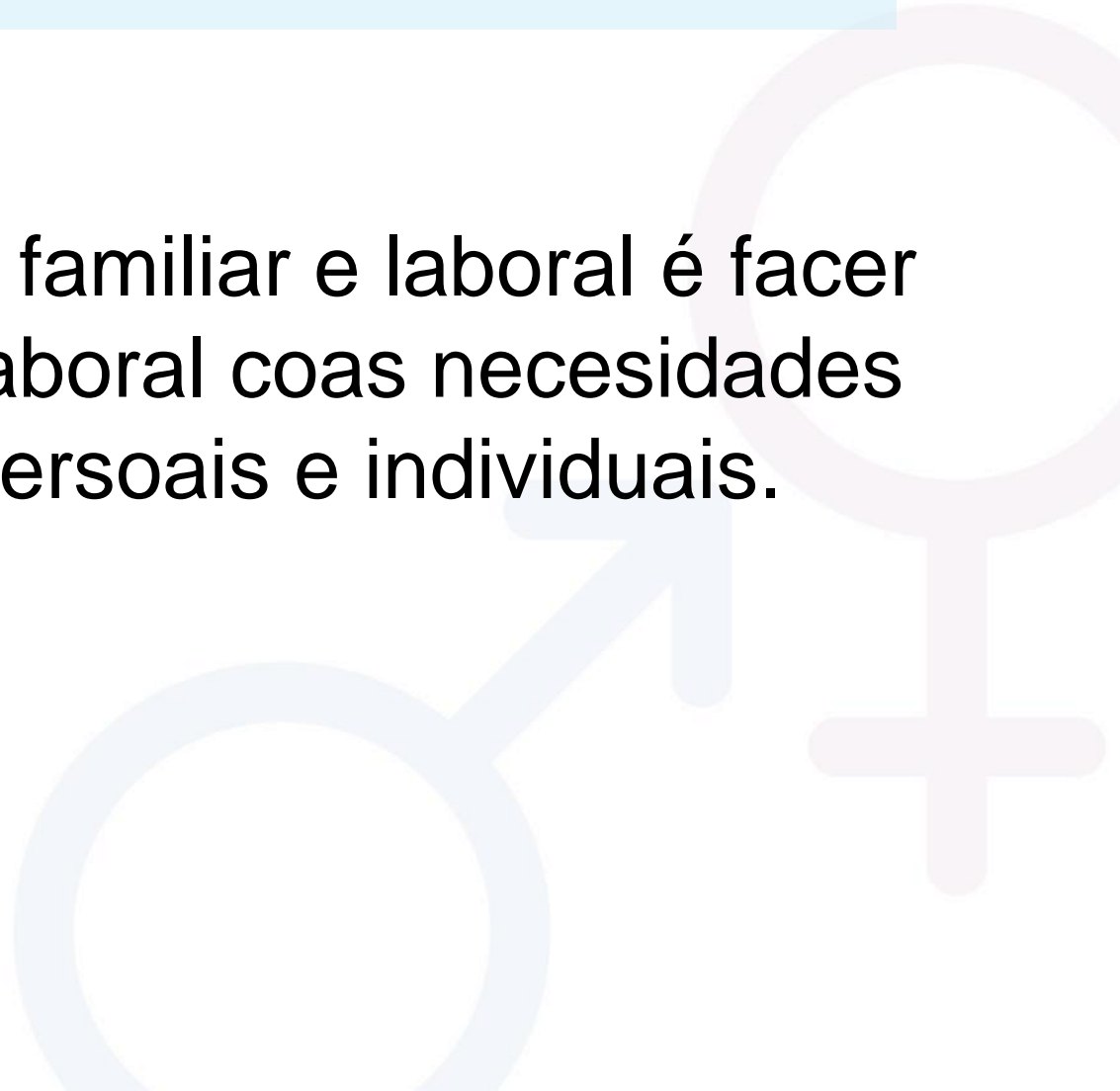
Elaboración dun protocolo de desconexión dixital

Garantindo o seu tempo de descanso, así como a súa intimidade persoal e familiar

4 Medidas de conciliación.

LEMBRAR:

A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é facer posible compaxinar a faceta laboral coas necesidades familiares pero tamén as persoais e individuais.



4 Medidas de conciliación.

LEMBRAR:

A conciliación non está destinada en exclusiva ás mulleres. Para acadar a igualdade é preciso fomentar a corresponsabilidade, implantando nas empresas medidas destinadas tanto para homes como para mulleres.

Moitas grazas!

Consellería Emprego e Igualdade
Dirección Xeral de Relacións
Laborais

www.aigualdadelaboral.gal

