BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

- Reducción de costes derivada de la reducción de la rotación.
- Reducción de costes de sustitución
- Reducción de costes de reincorporación.
- Reducción de costes por reducción de absentismo laboral.

DEBES SABER QUE….

La sustitución de una persona trabajadora altamente cualificada cuesta 1,5 veces su sueldo anual.
Los costes de reincorporación de una excedencia temporal larga, a partir de 36 meses, son similares a los de la contratación de una nueva persona.

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS Y PARA LA EMPRESA.

- Enriquecimiento de la organización
- Aumento de la eficiencia
- Aumento de la competitividad de la empresa
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del liderazgo femenino, que aumenta su presencia en las empresas
- Mejora de la salud laboral, así como la reducción del estrés y la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad
- Mejora de la satisfacción y la motivación personal
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando el atractivo de esta.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.

LEGISLACIÓN:

Ley de Conciliación de la Vida laboral y familiar. (Ley 39/1999)

- Permisos y licencias retribuidos
- Reducción por lactancia
- Reducción por guardia legal y para el cuidado de familiares
- Excedencia para el cuidado de familiares.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Capítulo III).

Regula los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos, entre los que se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. De esta manera, las empresas pueden asumir voluntariamente el desarrollo e implementación de un Plan de Igualdad, salvo en aquellas entidades que cuenten con un número superior a 250 trabajadores y trabajadoras en cuyo caso es obligatorio.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:

Las medidas de conciliación son "herramientas" que la empresa puede usar, según las necesidades reales de su plantilla, para favorecer y fomentar los beneficios anteriormente expuestos.

Cuatro tipos de Medidas de Conciliación:

- Medidas de flexibilidad de los tiempos de trabajo.
  - Flexibilidad de las horas de entrada y salida del lugar de trabajo.
  - Semana laboral comprimida: prolongar las horas de trabajo durante algunos días a la semana a cambio de reducción de días laborables.
  - Banco de horas: acumulación de horas extra que se compensarán por días libres o adecuación del horario.
- Medidas de flexibilización en la relación laboral.
  - Trabajo a tiempo parcial: reducción de jornada laboral del /la trabajador/a para atender a sus necesidades familiares
  - Trabajo compartido (Job sharing): dos personas comparten mismo puesto de trabajo y mismas responsabilidades, salario, vacaciones, etc.
  - Excedencias laborales para el cuidado de familiares dependientes durante un tiempo menor a tres años.
  - Días libres para situaciones familiares excepcionales o para asuntos propios.
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo.
  - Teletrabajo. Realizar el trabajo desde casa, a través de las TIC
- Prestaciones sociales de la empresa.
  - Beneficios económicos tales como seguros médicos, guarderías, fondos empresariales de pensiones, tickets restaurante, etc. que las empresas prestan a sus trabajadoras/es para facilitar esta conciliación.

DECÁLOGO PARA EUROPEO PARA LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

1.- Una persona feliz es un trabajador o trabajadora productivo/a.
2.- Es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar vida familiar y laboral.
3.- Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la conciliación de la vida familiar y laboral no es un asunto exclusivo de mujeres.
4.- El resultado será la implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a las mujeres, que enriquecerán el desempeño profesional de los hombres.
5.- Podrá sacar partido del potencial personal y laboral de sus empleados y empleadas.
6.- El resultado será el incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores/as.
7.- Una mayor igualdad entre la gestión de recursos humanos masculinos y femeninos conducirá a unas mejores relaciones sociales en el trabajo.
8.- Es un medio de marketing social que mejora la imagen y ética de su empresa.
9.- Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.
10.- Es un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.

CENTRO DE LA MUJER DE MADRIDEJOS.
C/ CRUCES, 9.
45710 – MADRIDEJOS (TOLEDO)
925 46 00 16 – EXT. 3 – 2
Centrodelamujer@madridejos.es

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS

- ✓ *CONCILIACIÓN ES LA NECESIDAD DE COMPAGINAR EL TRABAJO REMUNERADO CON EL TRABAJO DOMÉSTICO, LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL TIEMPO LIBRE.*
- ✓ *CORRESPONSABILIDAD HACE REFERENCIA AL NECESARIO REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE TODOS LOS MIEMBROS QUE FORMAN PARTE DEL HOGAR*

C/Las cruces, 9. Tfno. 925 46 00 16. Ext: 3-2. Fax: 925467022. 45710 MADRIDEJOS (Toledo)