

normativa

¿Qué dice la **NORMATIVA** sobre la conciliación?

Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, del 22 de marzo

- Art. 44.1.: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Ley 2/2011, de 11 de marzo, del Principado de Asturias para la igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de la violencia de género

- Art. 44.2.: Favorecer por parte de las empresas la corresponsabilidad en las tareas familiares, así como también las oportunidades de acceso y promoción en el empleo sin distinción de sexo. El derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal debe estar libre de cualquier tipo de discriminación.

¿Sabías que?

Las empresas que concilian son un 19% más productivas.
(Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012).

Las políticas de conciliación reducen en un 30% el absentismo laboral en las empresas.

(“Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña”, Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña).

Las empresas que no aplican la conciliación tienen una rotación de personal de un 20% más elevada.

(“Guía de BBPP de la empresa Flexible”. Centro Internacional trabajo y familia. IESE. Consejería de empleo y mujer de la Comunidad de Madrid).

El 45% de las trabajadoras y los trabajadores consideran clave la conciliación a la hora de escoger una empresa.

(“Employer Branding: cuando la percepción se convierte en realidad”, Randstad, 2016).

La implantación de medidas de conciliación en la empresa es uno de los elementos a valorar para la obtención la “Marca Asturiana de Excelencia en Igualdad”.

(Gobierno de Principado de Asturias).

“La decisión de tener hijos e hijas, entre otros muchos factores, pasa por tener facilidades para poder conciliar su atención con el desarrollo profesional deseado...”

(Plan Demográfico del Principado de Asturias. 2017-2027).

INFORMACIÓN Y RECURSOS

Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias

Avda. Oviedo, 11. 33402. Avilés. Asturias

984 837 120

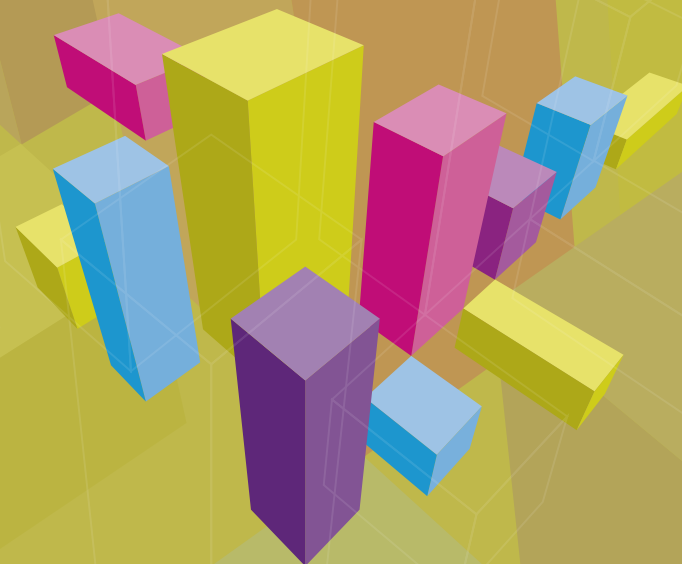
escueladeempendedoras@asturias.org



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

La gestión de la vida laboral, personal y familiar

Con corresponsabilidad creamos valor y construimos futuro



VENTAJAS

que ofrecen las medidas de conciliación para las empresas

Estrategia de negocio	<ul style="list-style-type: none"> Mejora la productividad y competitividad. Reduce el absentismo laboral. Mayor rendimiento económico. Mejora el rendimiento empresarial.
------------------------------	--

Ahorro en gastos de personal	<ul style="list-style-type: none"> Reduce la rotación de personal. Aumenta la retención de talento. Reduce el coste por reclutamiento y formación. Aumenta la fidelidad de la plantilla.
-------------------------------------	--

Calidad en la gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Aumenta la satisfacción y motivación personal. Mejora el clima laboral. Reduce el estrés y conflictos laborales.
--	--

Mejora la imagen corporativa	<ul style="list-style-type: none"> Atrae a personal que valora el compromiso empresarial con la conciliación. Atrae a futura clientela. Aumenta el prestigio de sus servicios y/o productos. Mejora las relaciones con la Administración Pública. Permite obtener un beneficio económico extra por su compromiso.
-------------------------------------	--

MEDIDAS

que pueden implementarse

Para mejorar la normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> Mayor duración de los permisos maternidad/paternidad, excedencias, reducción de jornada, etc. Disponer de días libres no remunerados para asuntos propios (citas médicas, reuniones escolares, etc.)
--	---

Para adecuar la jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> Suprimir o reducir al mínimo las horas extraordinarias. Adaptar el horario de verano al calendario escolar. Flexibilizar días de permiso y vacaciones. Banco de horas no remuneradas para emergencias familiares. Flexibilidad en el horario de entrada y salida. Política de luces apagadas a partir de cierta hora. Facilitar los cambios de turnos entre compañeros/as. Reducir el tiempo dedicado a la comida para salir antes del trabajo. Semana laboral comprimida.
--	--

Para flexibilizar el espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Poner en valor el teletrabajo mediante el uso de las tecnologías (trabajo semipresencial). Ubicar al personal de plantilla en los centros más cercanos, si procede. Videoconferencias para evitar viajes y desplazamientos.
--	---

Para aproximar los espacios de cuidado de menores y personas dependientes	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar información sobre servicios de ayuda a domicilio, guarderías y/o escuelas del territorio. Convenios de colaboración con guarderías. Prestar ayudas económicas para gastos de guardería, ludotecas o centros de atención a personas dependientes.
--	--

Para fomentar la conciliación en la cultura empresarial	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar la formación dentro del horario laboral. Fijar reuniones en horario de trabajo. Promover la "eficiencia" por encima de la "presencia". Jornadas intensivas. Facilitar formación en materia de conciliación y corresponsabilidad a todo el personal.
--	---