



FeSMC

Servicios, Movilidad
y Consumo

■ Secretaria para la Igualdad

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



BUENAS PRÁCTICAS

MEDIDAS QUE ESTÁN EN LA LEGISLACIÓN

**MEDIDAS QUE HEMOS IMPLEMENTADO EN
LOS PLANES DE IGUALDAD**

**MEDIDAS NOVEDOSAS PARA IMPLEMENTAR
DEBIDO A LA CRISIS DEL COVID19**

Esta crisis sanitaria, social y económica no ha hecho más que visibilizar de nuevo la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, en definitiva, el tema de los cuidados y la importancia que tienen estos para la vida de todas las personas.

El peso recae en su mayoría sobre los hombros de las MUJERES .

Son necesarios unos modelos de empleo y conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

Desde la Secretaría para la Igualdad de la FeSMC UGT proponemos negociar mejoras en los planes de desescalada después de la crisis del COVID 19.



DIÁLOGO SOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



MEDIDAS QUE ESTÁN EN LA LEGISLACIÓN



- **Reducción de jornada por cuidado del menor de 12 años, personas con discapacidad o cuidado directo de algún familiar. También reducción de jornada por el cuidado del menor afectado por cáncer o enfermedad grave. Art. 37.6 E.T.**
- **Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Art. 34.8 E.T. RD 6/2019**
- **Excedencias por cuidado de cada hijo no superior a tres años y no superior a dos años por cuidado de familiar. Podrán disfrutarse de forma fraccionada. Art. 46.3. E.T.**
- **Permiso del cuidado del lactante. Derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que cumpla nueve meses. Doce meses si ambos progenitores lo ejercen con la misma duración y régimen. Derecho individual. Art. 37.4 E.T.**
- **Prestación por nacimiento y cuidado del menor (maternidad y paternidad). Equiparados a 16 semanas ambos progenitores en el año 2021 para alcanzar la igualdad efectiva. Art. 48.4 E.T. RD 6/2019.**



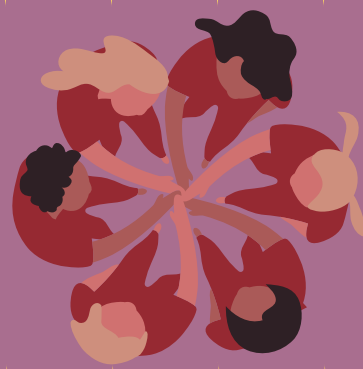


FeSMC

Servicios, Movilidad
y Consumo

■ Secretaria para la Igualdad

EJEMPLOS DE MEDIDAS QUE HEMOS IMPLEMENTADO EN LOS PLANES DE IGUALDAD



- Hacer estudio de necesidades de conciliación entre la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.
- Permiso retribuido recuperable por circunstancias de conciliación familiar, aplazando parte de la jornada a realizar en otro momento del año y reajuste de pagas extras en caso de imposibilidad de la devolución de esa jornada.
- Flexibilización de los permisos retribuidos y/o recuperables por necesidades de conciliación familiar hasta los 14 años del menor.
- Adaptar y concretar la jornada sin reducirla, para aquellos que tengan familiares con una discapacidad igual o superior al 33%.
- Posibilidad de acumulación, de la reducción de jornada, por días completos si el causante reside en el extranjero o bien tenga una discapacidad igual o superior al 33% o reconocido carácter dependiente. Permiso acumulable a las vacaciones.
- Familias monoparentales, prioridad de elección del periodo vacacional con hijos menores.
- Excedencia con reserva del puesto de hasta dos meses para cubrir necesidades personales que podrán unirse a las licencias retribuidas.
- Facilitar una mayor flexibilidad para adaptar las concreciones horarios a las nuevas necesidades de la persona trabajadora.
- Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Abonos de ayuda escolar e infantil: pluses económicos por cada hijo/a.





FeSMC

Servicios, Movilidad
y Consumo

Secretaría para la Igualdad

MEDIDAS NOVEDOSAS PARA IMPLEMENTAR DEBIDO A LA CRISIS DEL COVID19

- Lanzar ENCUESTA(S) a toda la plantilla evaluando cómo están viviendo el confinamiento/desescalada, que permita conocer las distintas realidades (funcionamiento WiFi en casa compartido, espacios para teletrabajar acondicionados, nº de hijos, dependientes, mayores, propuestas de la plantilla para poder conciliar, etc).
- Seguir el tiempo máximo posible con la implantación del teletrabajo o bien compaginarlo con un TELETRABAJO ROTATIVO y ESCALONADO, para así poder coordinar la conciliación en el hogar.
- Mantener teletrabajo con las mismas condiciones de salario y trabajo. Última incorporación de las familias con hijos o dependientes a su cargo.
- Cesión y/o reservas de plazas de APARCAMIENTO para las incorporaciones presenciales.
- DESCONEXIONES digitales.
- Formación en nuevas tecnologías. Compras de equipos y pagos de internet.
- Incorporación sucesiva de las plantillas hasta que se sepa cuándo se inicia la apertura de los colegios, centros especiales, centros de día, etc.
- SUSPENSIONES de trabajo temporales y pagadas derivadas de la situación concreta de la COVID 19.
- AYUDA económica por cuidados.
- Reducciones de jornada tanto para hombres como mujeres: pasar de 40h a 35h; trabajar 4 días a la semana y poder compaginarlo con la conciliación. Juntando esas horas sobrantes y de varias personas trabajadoras ayudaría a generar más empleo (nuevas contrataciones).
- Mejoras en los TURNOS de trabajo: lunes, miércoles y viernes-martes, jueves y sábado. Semanas alternas. Rotación de turnos de mañana y tarde. Compatibilizando la incorporación de los menores a los centros escolares.
- Ayudas económicas para el cuidado de las personas dependientes.
- Mutualización del esfuerzo (de las empresas, del estado y de las personas trabajadoras) Abrir foros de debate.
- Compensaciones de pérdidas económicas por reducciones de jornada.
- Perspectiva de género en SALUD LABORAL: doble presencia y dualidad con el teletrabajo y las mujeres.
- Otras.

