

# GUÍA DE CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y BUENAS PRÁCTICAS



"LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UNA LUCHA HUMANA, NO SÓLO FEMENINA". FRIEDA PINTO.



AGENDA  
2030



Junta de Andalucía



Diputación  
de Córdoba



Ayuntamiento  
de El Carpio



5  
IGUALDAD  
DE GÉNERO



10  
REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



## ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1. Introducción.....	3
2. Conciliación.....	5
3. Ejemplos de empresas que implementan un plan de igualdad.....	12
4. Propuestas para fomentar la conciliación .....	13
5. Recursos .....	18
6. Plan de igualdad de El Carpio .....	22
7. Referencias.....	23



**GUÍA ELABORADA POR:**  
AYUNTAMIENTO DE EL CARPIO.  
**EN BASE A:**  
INSTITUTO ANDALUZ DE LA  
MUJER. JUNTA DE ANDALUCÍA.

**AUTORÍA:**  
MARÍA JESÚS CUBILLO  
GUERRERO.  
PROMOTORA DE IGUALDAD  
DEL AYUNTAMIENTO DE EL  
CARPIO.



## 1. INTRODUCCIÓN.

Dentro de las propuestas enmarcadas en el **II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Carpio**, con una temporalidad de 2019 a 2022, y actualmente en desarrollo, se considera incluir la presente Guía de Conciliación, Igualdad y Buenas Prácticas como medida de actuación de manera transversal en todos los aspectos y más concretamente, se enmarca dentro del **Área nº. 5: Sensibilización, solidaridad y corresponsabilidad**.



Esta Guía va destinada a la **población carpeña** en general, junto con la población de las aldeas de **San Antonio** y **Maruanas**. Además, se hace hincapié en la aplicación y difusión del documento en el tejido empresarial y en los centros educativos del municipio.

Se trata de un documento interactivo, basado en la **Guía informativa sobre medidas de conciliación en tiempos del COVID-19** (García Serrano, 2020). Esta Guía tiene un carácter meramente informativo. Su objetivo principal es que las **empresas** y **centros educativos** tengan acceso y conocimiento de los recursos y herramientas disponibles, con el fin de continuar realizando acciones para conseguir una disminución notable en las **desigualdades entre géneros** e implantando una conciencia sobre la igualdad de género.



Es muy importante ponernos las famosas “Gafas violetas” y analizar el ámbito laboral tanto **productivo** como **doméstico** con perspectiva de género, para poder entender la situación actual y aplicar medidas que



respondan de forma eficiente a los objetivos que se pretenden conseguir.

Debido a la situación extraordinaria a la que estamos haciendo frente, todo lo explicado anteriormente, se tendrá en cuenta analizando la influencia que está teniendo la pandemia de COVID-19.



## 2. CONCILIACIÓN.

La conciliación de la vida familiar y laboral se entiende como la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional (Rivero Rencuenco, 2011).

Tenemos que entender la **conciliación** como un derecho real de las personas dónde la base sea compatibilizar la vida laboral, social, personal y familiar en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, que se pretende conseguir a través de buenas prácticas y acciones.



La **conciliación** tiene como finalidad:

La erradicación del desigual reparto de trabajo entre hombres y mujeres fundamentalmente en la esfera doméstica y familiar.
---

Alcanzar un adecuado equilibrio entre las actividades realizadas en la vida laboral y doméstica.
--

Mejorar la salud y productividad de las personas.
---



Teniendo en cuenta la definición podemos concluir que existe un desigual reparto del trabajo entre hombres y mujeres sobretodo en la esfera doméstica y familiar, esto es debido a la “**división sexual del trabajo**” ya que los trabajos domésticos no remunerados, mayoritariamente, recaen en las mujeres.

Para evitar lo anterior, se pretenden llevar a cabo acciones y buenas prácticas para garantizar que hombres y mujeres puedan **compatibilizar** su vida laboral, social, personal y familiar, constituye uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades en la actualidad.

Entendemos la **conciliación** como un **derecho**, que se pretende conseguir mediante estrategias para que mujeres y hombres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y el desarrollo en todos los ámbitos de su vida, alcanzando así, un adecuado **equilibrio** entre estas esferas.

El enriquecimiento de la vida laboral, familiar y personal parte de la idea de que tener varios roles aporta valor a la realización del conjunto del resto de roles, generando satisfacción y un mejor bienestar social.



La **disparidad entre vida laboral y familiar** se refiere a las situaciones de desequilibrio e insatisfacción que experimentan las personas, al tener que atender de manera simultánea tareas laborales y familiares que resultan incompatibles, difíciles de compaginar o que se obstaculizan entre sí.



En los casos en que las mujeres además de realizar un **trabajo productivo** son las encargadas de llevar a cabo las tareas del trabajo doméstico-familiar no compartidas por los hombres, constituye una fuente fundamental del estrés que se ha denominado **“riesgo de doble presencia”**. Normalmente, esto genera un importante deterioro en la salud y en el bienestar de las personas.

La interposición de las tareas laborales y cargas familiares afectan en mayor medida a las mujeres, con un mayor impacto en su **calidad de vida** y su estado **salud auto percibido**.



En general, las mujeres muestran un mayor nivel de **estrés** y una **peor** percepción de buena salud. En el ámbito laboral existen claves y medidas para garantizar la conciliación y/o reducir el conflicto; y, desde el ámbito personal se pueden “entrenar” las habilidades personales para mejorar.





## 2.1. Conciliación durante el COVID-19.

La determinación del **COVID-19** como pandemia por la **OMS** (Organización Mundial de la Salud) ha dado lugar a una crisis social que ha **provocado**, entre otras cuestiones:

<b>Medidas en el trabajo, como el fomento del teletrabajo.</b>
<b>Crisis de los cuidados de personas dependientes, asumidos principalmente y de forma acusada por mujeres.</b>
<b>Implantación de teletrabajo y teleformación en los casos en los que no se pueda realizar de forma presencial debido a las restricciones implantadas.</b>

Si la **conciliación** ya era una tarea difícil antes de la pandemia, esta nueva situación excepcional provocada por el estado de alarma agrava dicha problemática social que afecta principalmente a las mujeres, y como se indica anteriormente, a la salud de estas.

Todo esto nos enmarca ante un **problema** social, político, pero sobretodo económico, que produce tensiones y conflictos en el ámbito laboral y en las relaciones de pareja y, un grandísimo malestar en la población femenina, que finalmente termina afectando tanto a su salud física y mental, provocando diversos problemas que a largo plazo pueden ser muy perjudiciales.



La **conciliación** es una demanda real y desde el tejido empresarial se pretenden ofrecer fórmulas que lo hagan posible. Por esto, desde el **Ayuntamiento de El Carpio** y en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer estamos en disposición de todas las empresas carpeñas y personas particulares para avanzar juntas hacia la **igualdad**, real y efectiva, entre mujeres y hombres.

Integrar la **conciliación** en las empresas, entre otros aspectos, repercute en:

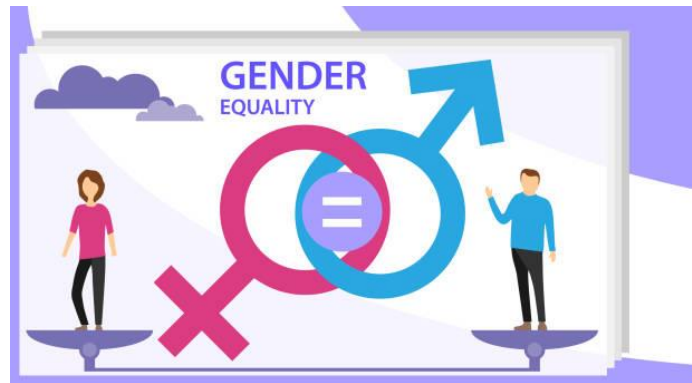
<b>La mejora en la <u>satisfacción</u> de la plantilla y en su calidad de vida.</b>
<b>Incremento de la <u>productividad</u> debido al buen clima laboral.</b>
<b>Mejora de la <u>imagen corporativa</u> de la empresa a nivel interno y externo.</b>
<b>Aumento de la <u>eficiencia</u> y la <u>competitividad</u>.</b>
<b><u>Gestión óptima</u> de los recursos humanos.</b>

Es importante que las empresas tengan presente que se está viviendo una nueva situación desconocida, en la que se está haciendo muy necesaria la remodelación en muchos **aspectos** (laborales, educativos, económicos, espacios físicos, etc.) además de las diversas incógnitas que no se sabe cómo se van a resolver. Por lo tanto, es muy necesario que las empresas integren la **perspectiva de género**, ya que esto supondrá un beneficio para la empresa en general, pero notablemente para la plantilla.



## 2.2. Conciliación e igualdad.

Existe una evidente relación entre **conciliación** e **igualdad de género**. Para conseguir esta **igualdad** entre mujeres y hombres en la **conciliación** son necesarias la realización de prácticas y acciones donde se demuestre que mujeres y hombres por igual tienen derecho al trabajo productivo y al trabajo del hogar, donde se muestre una **distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidad** en el ámbito de vida tanto profesional como familiar.



La **desigualdad** entre mujeres y hombres en conciliación existe debido a que tradicionalmente, las mujeres se han ocupado del trabajo reproductivo o del hogar, principalmente de los cuidados a personas mayores y niños, y al mantenimiento del hogar; y los hombres del trabajo productivo en la



esfera pública. De este modo, la **brecha social del salario** se explica debido a que, tradicionalmente los trabajos de las mujeres no han sido remunerados, en cambio los de los hombres sí.

Las **desigualdades de género**, aún a día de hoy, siguen constituyendo una barrera para la igualdad plena entre mujeres y hombres.



### 3. EJEMPLOS DE EMPRESAS QUE IMPLEMENTAN UN PLAN DE IGUALDAD.

Actualmente, en el municipio de El Carpio y en coordinación con la Asociación **ACERCA** (Asociación de Comerciantes y Empresarios de El Carpio), no hay ninguna empresa socia que esté implantando un Plan de Igualdad, debido a que la mayoría de empresas de nuestro municipio son trabajadores o trabajadoras por cuenta propia.

Debido a esta situación, animamos a **empresas** que cuenten con personas empleadas, y **centros educativos**, a la implementación de un Plan de Igualdad. Para ello, desde la Junta de Andalucía contamos con el Servicio de Asesoramiento a empresas en Igualdad **Equipa**, cuyo objetivo principal



es el asesoramiento en todas las fases de elaboración de **Planes de Igualdad** en Empresas, tanto a empresas públicas y privadas.

(Pinche en la imagen para más información).



#### 4. *PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA CONCILIACIÓN.*

Para favorecer la **conciliación** es necesario tomar medidas, ya que es un proceso duradero en el tiempo y en el que podemos observar pequeños cambios a corto plazo, pero sobretodo se observarán cambios notables a largo plazo.



Algunos de los **objetivos** que se pretenden conseguir a través de la **conciliación** son:

- Favorecer la **incorporación y permanencia** de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado de trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- Facilitar la participación en **igualdad de oportunidades** de mujeres y hombres en la empresa, en todos los procesos (promoción, formación, desarrollo de carrera, etc.), así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Reducir el **estrés** derivado de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar para así optimizar la inversión realizada en personal.
- Facilitar la **corresponsabilidad** de la vida personal, laboral y familiar.





Para conseguir estos objetivos se deberán tener en cuenta los siguientes **aspectos:**

- **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** información que tienen mujeres y hombres a cerca de sus derechos y las posibilidades de conciliar vida laboral, familiar y personal y los mecanismos de acceso a la información.
- **NECESIDADES DE CONCILIACIÓN:** conocimiento de las mismas, dificultades que plantean al desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores.
- **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN:** existencia, tipología, utilización, adecuación a las necesidades del personal.
- **CORRESPONSABILIDAD:** existencia de acciones que promuevan el reparto igualitario de tareas del hogar entre mujeres y hombres.
- **EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN:** utilización de medidas de conciliación por parte de los equipos directivos.

Algunas de las **propuestas** que se pueden realizar para fomentar la conciliación en las entidades:



## Medidas para mejorar la flexibilidad y tiempos de trabajo



- » Flexibilidad en el horario laboral de entrada y salida y en los descansos.
- » Posibilidad de semana laboral comprimida.
- » Adaptación del horario laboral a las actividades diarias de las personas: transportes, escuelas, comercios, etc.
- » Posibilidad de implantar el trabajo compartido.
- » Posibilidad de implantar y solicitar trabajo a distancia, teletrabajo.

## Medidas para mejorar la normativa.



- » Ampliación de los permisos de maternidad/paternidad.
- » Posibilidad de acumular del permiso de lactancia en jornadas completas.
- » Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un periodo de excedencia voluntaria.
- » Ampliación del grado de consanguinidad o afinidad de la persona dependiente.
- » Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.



## Medidas para fomentar la corresponsabilidad.



- » Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla.
- » Información mediante campañas de sensibilización a la plantilla para promover el uso de los recursos dirigidos a la plantilla.

## Medidas para establecer una conciencia de conciliación en las empresas.



- » Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que se están llevando a cabo desde la empresa.
- » Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.
- » Política de sustitución: sustituir de manera sistemática a las personas que se ausenten temporalmente de la empresa por motivos justificados para evitar sobrecarga de trabajo en el personal que permanece.





» Realización de formación interna de la empresa en horario laboral.
» Información sobre las novedades de la empresa a la persona que temporalmente está ausente del trabajo.
» No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.



**PINCHA EN CADA IMAGEN PARA ACCEDER AL CONTENIDO CONCRETO.**

## 5. RECURSOS.

Desde la Junta de Andalucía se puede acceder al **SERVICIO DE ASESORAMIENTO A EMPRESAS EN IGUALDAD (EQUIPA)**, creado para dar respuesta a la demanda de las empresas en materia de igualdad. Ofrece **asesoramiento técnico** experto en el diseño de medidas y planes de



igualdad y formación especializada en gestión empresarial desde la perspectiva de género, promoviendo **entornos laborales libres de discriminación.**

Otro de los servicios con los que se cuenta desde el Instituto Andaluz de la Mujer es el **OBSERVATORIO ANDALUZ DE PUBLICIDAD NO SEXISTA** constituido como un espacio para la formación, sensibilización y la investigación, con la finalidad de que la ciudadanía pueda canalizar sus quejas y valoraciones sobre los **mensajes sexistas** que nos rodean, en el tema que nos ocupa, concretamente **mensajes publicitarios** de empresas. Para evitar todas estas situaciones se pretende que cualquier persona que conozca alguna situación lo ponga en conocimiento del organismo competente.





Por otro lado tenemos el **CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES** que se configura como un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía, con el **objetivo** de canalizar sus reivindicaciones, intereses y promoviendo su participación, adscrito orgánicamente a la **Consejería competente en materia de igualdad** y funcionalmente al **Instituto Andaluz de la Mujer**.

Y el programa **#SEGUIMOSCOEDUCANDO** que consiste en una exposición de vídeos formativos sobre **coeducación** unidos a recursos y materiales para seguir coeducando incluso durante la pandemia del COVID-19. Estos recursos están pensados para toda la comunidad educativa y las personas que trabajen en el ámbito de la coeducación.

Además, actualmente contamos con varios **recursos económicos** disponibles que fomentan la conciliación:

Desde el Ayuntamiento de El Carpio se pueden acceder a Ayudas para Autónomos y PYMES locales a través de la convocatoria **#reActiva** destinadas a la reactivación de la economía en la lucha contra las consecuencias de la COVID-19. El plazo de solicitudes es del 3 al 17 de diciembre de 2020.





Desde la **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía**, encontramos **medidas y ayudas económicas** desarrolladas para promover la conciliación dirigidas a PYMES y autónomos.

## **Pymes y autónomos, tenemos un plan.**

Se encuentran activos y en fecha para su solicitud:

- [Créditos concedidos por entidades financieras para circulante a favor de PYMES y personas autónomas andaluzas.](#)



### **Pymes y autónomos, tenemos un plan.**

Avales para préstamos.  
Ayudas al teletrabajo.  
Ayudas directas a autónomos.

Descúbrelo



- **Desarrollo industrial, mejora de la competitividad, transformación digital y creación de empleo: se trata de subvenciones para el desarrollo industrial, la mejora de la competitividad, la transformación digital y creación de empleo (PYMES).**

Para más información y consultas sobre los recursos [www.juntadeandalucia.es/tenemosunplan/](http://www.juntadeandalucia.es/tenemosunplan/)



## 6. PLAN DE IGUALDAD DE EL CARPIO.

Actualmente, se está ejecutando el **II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Carpio**, con una temporalización establecida de 2019 a 2022.

Al ser un plan transversal, la presente Guía de conciliación se enmarca en todas las **Áreas de actuación** previstas, pero haciendo especial hincapié en las **áreas 1** de formación, empleo y tejido empresarial, **3** de prevención de la violencia de género, y **4** de coeducación.

El **II Plan de igualdad de El Carpio**, tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y además la sensibilización de la población acerca del problema de violencia de género que tan importante es para la sociedad actual.



## 7. REFERENCIAS.

García Serrano, J. (2020). *Instituto Andaluz de la Mujer*. Recuperado el Diciembre de 2020.

Rivero Rencuenco, Á. (2011). *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*. Recuperado el Diciembre de 2020, de <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>