



SANTA EULÀRIA DES RIU  
**CONCILIA**  
La conciliació: un punt de proximitat • La conciliación: un punto de proximidad



AJUNTAMENT DE  
SANTA EULÀRIA DES RIU

SANTA EULÀRIA DES RIU  
**CONCILIA**

La conciliació: un punt de proximitat • La conciliación: un punto de proximidad



A man and a woman in business attire are looking at a laptop screen together. The man is in the foreground, pointing at the screen, while the woman is behind him, looking on. They are both wearing light blue shirts. The background is a bright, out-of-focus window.

# ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ — PRESENTACIÓ
2. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT
3. MARC NORMATIU
4. BENEFICIS DE LA CONCILIACIÓ
5. PROPOSTES D'ACCIONS PER A LA MILLORA DE LA CONCILIACIÓ
6. ALTRES ENLLAÇOS D'INTERES

1. INTRODUCCIÓN — PRESENTACIÓN
2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
3. MARCO NORMATIVO
4. BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN
5. PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA CONCILIACIÓN
6. OTROS ENLACES DE INTERÉS

# 1

## INTRODUCCIÓ

La conciliació sempre ha estat una qüestió important dins la nostra societat, però el darrer any la situació sanitària ha fet més visible encara la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i laboral, ja que els afectes negatius de les dificultats per conciliar els diferents àmbits de la vida repercuteixen no només en les persones treballadores sinó que afecten també a tota l'estructura social i a la economia.

Dins l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la conciliació és una peça clau ja que des de la seua incorporació al món laboral han set les dones que han assumit les tasques relatives a la seua feina i a més les tasques de casa. Aquest fet ha portat moltes dones en moltes ocasions a haver d'escollir entre la seua carrera professional i la seua vida personal, sacrificant moltes vegades la primera.

En aquest context conflueix també el fet que l'Ajuntament de Santa Eulària des Riu manté un ferm compromís amb l'assoliment dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de la comentada Agenda 2030. Per això, en la mesura en què les seues competències així ho permetin, està disposat a posar en marxa aquelles mesures necessàries per fer-ho.

“Assolir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes” és el cinquè dels disset objectius que es plantegen. En aquest sentit, la guia de conciliació que es presenta en aquest document ha estat elaborada perquè pugui ser una eina eficaç i efectiva per a les empreses i les persones que hi treballen i una eina també per posar en valor la tasca de cures i treball domèstic no remunerat, recordar la importància d'assumir una responsabilitat compartida a la llar i assegurar l'efectiva participació de les dones en tots els àmbits de la seva vida (laboral, social, polític, etc.). I, en definitiva, perquè puguin continuar desenvolupant la seua activitat econòmica sota aquests principis de responsabilitat corporativa.

La present guia de conciliació pretén ser una síntesi d'informació bàsica i de reflexió per intentar fomentar la implementació de mesures de conciliació a les empreses i entitats del municipi ja que la conciliació suposa un punt de connexió per a la millora empresarial i de les persones que la formen cercant en tot moment el benefici mutu.

La conciliació: un punt de proximitat

# 1

## INTRODUCCIÓN

La conciliación siempre ha sido una cuestión importante dentro de nuestra sociedad, pero en el último año la situación sanitaria ha hecho más visible aún la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral, puesto que los efectos negativos de las dificultades para conciliar los diferentes ámbitos de la vida repercuten no solo en las personas trabajadoras sino que afectan también a toda la estructura social y a la economía.

Dentro del ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación es una pieza clave puesto que desde su incorporación al mundo laboral han sido las mujeres quienes han asumido las tareas relativas a su trabajo y además las tareas de cuidado en casa. Este hecho ha llevado a que muchas mujeres en muchas ocasiones tengan que escoger entre su carrera profesional y su vida personal, sacrificando muchas veces la primera.

En este contexto confluye también el hecho que el Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu mantiene un firme compromiso con el logro de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la comentada Agenda 2030. Por eso, en la medida en que sus competencias así lo permitan, está dispuesto a poner en marcha aquellas medidas necesarias para hacerlo.

“Lograr la igualdad de género y empoderar todas las mujeres y niñas” es el quinto de los diecisiete objetivos que se plantean. En este sentido, la guía de conciliación que se presenta en este documento ha sido elaborada para que pueda ser una herramienta eficaz y efectiva para las empresas y las personas que trabajan y una herramienta también para poner en valor la tarea de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, recordar la importancia de asumir una responsabilidad compartida en el hogar y asegurar la efectiva participación de las mujeres en todos los ámbitos de su vida (laboral, social, político, etc.). Y, en definitiva, para que puedan continuar desarrollando su actividad económica bajo estos principios de responsabilidad corporativa.

La presente guía de conciliación pretende ser una síntesis de información básica y de reflexión para intentar fomentar la implementación de medidas de conciliación en las empresas y entidades del municipio puesto que la conciliación supone un punto de conexión para la mejora empresarial y de las personas que la forman buscando en todo momento el beneficio mutuo.

La conciliación: un punto de proximidad

A woman with brown hair and glasses is sitting at a desk, smiling while talking on a mobile phone. She is holding a pencil over an open notebook. A young child with blonde hair, wearing a white shirt and blue overalls, is sitting next to her, holding a large brown teddy bear. A laptop is open on the desk to the left, and a white mug is in the foreground. In the background, there is a chalkboard with some writing and a potted plant.

CONCILIACIÓ I  
CORRESPONSABILITAT

2

# 2

## CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

### QUÈ ÉS LA CONCILIACIÓ?

En primer lloc, és necessari saber que tot i que és cert que les dones pateixen més els efectes de no poder conciliar la seua vida laboral i personal, problemes per conciliar en pot tenir tothom independentment de ser home o dona, viure sol o no, tenir parella o no, tenir descendència o no tenir-la, el sector o lloc laboral que ocupes, etc.

Les persones tenim diversos papers en la nostra vida; per una part, hi ha un paper que té a veure amb les relacions afectives (família) i les tasques domèstiques derivades d'aquesta. En segon lloc, jugam un paper dins el mercat laboral (treball remunerat) i finalment un paper en la nostra vida personal (oci i desenvolupament personal).

El concepte de conciliació fa referència, doncs, a poder mantenir un equilibri entre aquets tres papers.

### QUÈ ÉS LA CORRESPONSABILITAT?

És un dels aspectes més importants a tenir en compte a l'hora de parlar de la conciliació, les dones progressivament han anat ocupant espais dins el mercat laboral, però amb la carrega de haver de seguir sent elles les qui, a més d'aquesta tasca, han d'assumir el treball reproductiu, les seues responsabilitats familiars no han canviat. El treball domèstic o de cura és un treball molt important dins la societat, és basic perquè aquesta funcioni ja que és el que garanteix que totes les persones tinguin les seves necessitats cobertes.

El problema és que aquesta feina està molt poc valorada i la realitzen en gran mesura les dones de manera gratuïta. Així doncs, la corresponsabilitat fa referència al fet que el homes assumeixin la seua responsabilitat dins la tasca del treball domèstic, ja que aquest és una obligació de tothom. Si ells accedeixen a aquest treball trobarem un equilibri en la incorporació d'homes i dones en espais tradicionalment ocupats per l'altre sexe.



# 2

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN?

En primer lugar, es necesario saber que a pesar de que es cierto que las mujeres sufren más los efectos de no poder conciliar su vida laboral y personal, problemas para conciliar puede tener todo el mundo independientemente de ser hombre o mujer, vivir solo o no, tener pareja o no, tener descendencia o no tenerla, el sector o lugar laboral que ocupes, etc. Las personas tenemos varios papeles en nuestra vida;

- por una parte, hay un papel que tiene que ver con las relaciones afectivas (familia) y las tareas domésticas derivadas de esta. En segundo lugar, jugamos un papel dentro del mercado laboral (trabajo remunerado) y finalmente un papel en nuestra vida personal (ocio y desarrollo personal). El concepto de conciliación hace referencia, pues, a poder mantener un equilibrio entre estos tres papeles.

### ¿QUÉ ES LA CORRESPONSABILIDAD?

Es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de hablar de la conciliación. Las mujeres progresivamente han ido ocupando espacios dentro del mercado laboral, pero con la carga de tener que seguir siendo ellas las que, además de esta tarea, tienen que asumir el trabajo reproductivo, sus responsabilidades familiares no han cambiado. El trabajo doméstico o de cuidados es un trabajo muy importante dentro de la sociedad, es básico para que esta funcione, puesto que es el que garantiza que todas las personas tengan sus necesidades cubiertas.

El problema es que este trabajo está muy poco valorado y no realizan en gran medida las mujeres de manera gratuita. Así pues, la corresponsabilidad hace referencia al hecho de que los hombres asuman su responsabilidad dentro de la tarea del trabajo doméstico, puesto que este es una obligación de todo el mundo. Si ellos acceden a este trabajo encontraremos un equilibrio en la incorporación de hombres y mujeres en espacios tradicionalmente ocupados por el otro sexo.

# MARC NORMATIU 3





### LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

La Convenció de les Nacions Unides (18-12-1979) estableix que la concessió a les dones treballadores de drets laborals vinculats a la protecció dels interessos familiars contribueix a la igualtat d'oportunitats. I per aconseguir la plena igualtat cal canviar el paper tradicional tant d'homes com de dones en la societat i en la família.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona (Pequín, 1995), a més d'introduir el concepte de transversalitat, es tanca amb l'objectiu d'harmonitzar les responsabilitats laborals i familiars entre homes i dones.

La Resolució de les Nacions Unides "Transformar el nostre món: Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible" de 25 de setembre de 2015.



### LEGISLACIÓ EUROPEA

La Comissió Europea, en l'elaboració de polítiques d'igualtat, en el primer programa inclou les Directives 86/378/CEE i 86/613/CEE sobre la igualtat de tracte entre homes i dones. Posteriorment, els anys 90, aprofundint sempre en el principi d'igualtat, van sorgir altres directives, que tracten especialment la conciliació: la Directiva 96/34/CEE, relativa a l'acord marc sobre el permís parental i la Directiva 2006/54/CEE sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació.



### LEGISLACIÓ NACIONAL

Els antecedents legals per a la regulació de la conciliació es troben a la Constitució Espanyola de 1978, que reconeix en els seus articles 14, 39.1, 35 i 9.2. "la igualtat de capacitat laboral en termes d'igualtat, la no discriminació i la protecció a la família".

La Llei 3/1989, de 3 de març, de maternitat i igualtat de tracte de les dones treballadores, i la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals que introdueix, en l'article 26, precaucions especials per a la situació d'embaràs i lactància.



### LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

La Convención de las Naciones Unidas (18-12-1979) establece que la concesión a las mujeres trabajadoras de derechos laborales vinculados a la protección de los intereses familiares contribuye a la igualdad de oportunidades. Y para conseguir la plena igualdad hay que cambiar el papel tradicional tanto de hombres como de mujeres en la sociedad y en la familia.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995), además de introducir el concepto de transversalidad, se cierra con el objetivo de armonizar las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

La Resolución de las Naciones Unidas "Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el desarrollo sostenible" de 25 de septiembre de 2015.



### LEGISLACIÓN EUROPEA

La Comisión Europea, en la elaboración de políticas de igualdad, en el primer programa incluye las Directivas 86/378/CEE y 86/613/CEE sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Posteriormente, en los años 90, profundizando siempre en el principio de igualdad, surgieron otras directivas que tratan especialmente la conciliación: la Directiva 96/34/CEE, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental, y la Directiva 2006/54/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación.



### LEGISLACIÓN NACIONAL

Los antecedentes legales para la regulación de la conciliación se encuentran en la Constitución Española de 1978, que reconoce en sus artículos 14, 39.1, 35 y 9.2. "la igualdad de capacidad laboral en términos de igualdad, la no discriminación y la protección a la familia."

La Ley 3/1989, de 3 de marzo, de maternidad e igualdad de trato de las mujeres trabajadoras, y la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales que introduce, en el artículo 26, precauciones especiales para la situación de embarazo y lactancia.

La Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral, que aborda en detall el punt de referència legal del problema de la conciliació a Espanya

La Llei 12/2001, de mesures urgents de reforma del mercat laboral per augmentar l'ocupació i millorar-ne la qualitat, que amplia la normativa sobre permisos de maternitat o paternitat, eximeix l'empresari de cotització per substitució en aquests permisos i baixa, i millora les condicions de permisos i baixes per al treballador.

La Llei 40/2003 de protecció a les famílies nombroses fa propostes per a una nova pròrroga de les bonificacions de contractació.

El IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (PIOM), que inclou la conciliació de la vida familiar i laboral com a àmbit d'actuació.

La Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes inclou la conciliació com a factor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i apunta a la necessitat de promoure la corresponsabilitat en el treball domèstic i en la cura de la família. Reconeix explícitament la conciliació com un dret dels treballadors en el món productiu (article 44) i estableix per primera vegada les bases del permís de paternitat.

En la seua disposició adicional XI, de modificacions del text consolidat de la Llei de l'Estatut dels treballadors, estableix que en l'article 34 de l'Estatut s'inclourà un apartat (8) en referència al fet que “el treballador tendrà dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de feina per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari o empresària respectant en tot cas el que s'hi preveu.”

La Llei de l'Estatut dels treballadors, com a document de referència dels aspectes legals relacionats amb les qüestions del treball a Espanya:

- En el seu art 34, recull també que “es promourà l'ús de la jornada laboral continuada, la flexibilitat horària o altres modalitats d'organització del temps de treball i descansos que permetin una major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat de les empreses.”

- En l'article 37 estableix que “els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de l'empresa.”

La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, que aborda en detalle el punto de referencia legal del problema de la conciliación en España.

La Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral para aumentar la ocupación y mejorar la calidad, que amplía la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad, exime al empresario de cotización por sustitución en estos permisos y baja, y mejora las condiciones de permisos y bajas para el trabajador.

La Ley 40/2003 de protección a las familias numerosas hace propuestas para una nueva prórroga de las bonificaciones de contratación.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM), que incluye la conciliación de la vida familiar y laboral como ámbito de actuación.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye la conciliación como factor de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y apunta a la necesidad de promover la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y en el cuidado de la familia. Reconoce explícitamente la conciliación como un derecho de los trabajadores en el mundo productivo (artículo 44) y establece por primera vez las bases del permiso de paternidad.

En su disposición adicional XI, de modificaciones del texto consolidado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que en el artículo 34 del Estatuto se incluirá un apartado (8) referencia a que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario/a respetando en todo caso el previsto en ella.”

La Ley del Estatuto de los Trabajadores, como documento de referencia de los aspectos legales relacionados con las cuestiones del trabajo en España:

- En su artículo 34, recoge también que “se promoverá el uso de la jornada laboral continuada, la flexibilidad horaria u otras modalidades de organización del tiempo de trabajo y descansos que permitan una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas.”

- En el artículo 37 establece que “los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.”

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

- En el seu article 3, apartat 12, es modifiquen els apartats 4, 5, 6, 7, 8 i 9, i suprimeix l'apartat 10 de l'article 48 del text consolidat de la Llei de l'Estatut dels treballadors, mitjançant aquesta modificació: "s' equipararan, en els seus respectius àmbits d'aplicació, la durada dels permisos per al naixement d'un fill o una filla d'ambdós progenitors".

Aquesta és una passa important per resoldre una demanda social que fa temps que està plantejada, i és la necessitat de la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar sota el principi de corresponsabilitat, en pro d'aconseguir una igualtat real i efectiva entre dones i homes, en tots els àmbits.



### LEGISLACIÓ AUTONÒMICA

Llei 11/2016, de 28 de juny, per a la igualtat efectiva entre homes i dones:

- Article 51: "Les dones i els homes de les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i la configuració del seu temps, per tal d'aconseguir la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes."

- Article 53: "Així mateix, s'animarà les empreses a prestar mesures i serveis orientats a facilitar la corresponsabilitat en la vida laboral, familiar i personal, a través de la creació d'infraestructures i serveis adequats".

El IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de les Illes Balears 2015-2020 contempla la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal i professional com un dels seus eixos principals, que es corresponen amb els principals àmbits d'actuació de les polítiques de gènere.

El Pla de Conciliació i Corresponsabilitat de les Illes Balears 2021-2024 és l'eina més recent que s'ha generat a les Illes. El Pla es presenta amb els objectius de donar resposta als desequilibris que encara es donen entre homes i dones en el desenvolupament personal i laboral, atendre la diversitat de les famílies, incentivar la implementació de mesures que impulsin la igualtat d'oportunitats

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación.

- En su artículo 3, apartado 12, se modifican los apartados 4, 5, 6, 7, 8 y 9, y suprime el apartado 10 del artículo 48 del texto consolidado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante esta modificación: "se equiparán, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos para el nacimiento de un hijo o una hija de ambos progenitores"

Este es un paso importante para resolver una demanda social que hace tiempo que está planteada, y es la necesidad de la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar bajo el principio de corresponsabilidad, en pro de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos.



### LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

Ley 11/2016, de 28 de junio, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres:

- Artículo 51: "Las mujeres y los hombres de las Illes Balears tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, para posibilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para conseguir la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres."

- Artículo 53: "Así mismo, se animará a las empresas a prestar medidas y servicios orientados a facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, a través de la creación de infraestructuras y servicios adecuados".

El IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las Islas Baleares 2015-2020 contempla la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y profesional como uno de sus ejes principales, que se corresponden con los principales ámbitos de actuación de las políticas de género.

El Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de las Islas Baleares 2021-2024 es la herramienta más reciente que se ha generado en las Islas. El Plan se presenta con los objetivos de dar respuesta a los desequilibrios que todavía se dan entre hombres y mujeres en el desarrollo personal y laboral, atender la diversidad de las familias, incentivar la implementación de medidas que impulsen la igualdad de oportunidades

i que permetin la gestió de la vida personal, laboral i familiar; en definitiva, promoure un gran pacte entre els agents socials implicats per fomentar l'equilibri entre el desenvolupament personal i familiar de totes les persones de la comunitat autònoma.

D'altra banda, cal recordar que mesures de conciliació es poden reconèixer en els convenis col·lectius o convenis i acords propis. D'aquesta manera els convenis poden recollir les mesures establertes per llei o bé poden ampliar-les en funció del sector, tipus d'activitat laboral fins i tot a nivell individual (per cada empresa o entitat) en qualsevol a cas és un altre recurs a tenir en compte en parlar de conciliació laboral.

Més enllà de l'àmbit normatiu, les empreses poden tenir recollides altres mesures de conciliació, o bé dins el marc d'un pla d'igualtat per a l'empresa en què es contemplin aquestes accions per a la conciliació i/o bé poden disposar d'un pla de conciliació en el qual es trobin recollides tant les accions establertes per llei i/o convenis aplicables, com altres d'addicionals definides d'acord amb les necessitats dels treballadors i les possibilitats de l'empresa.

## PLA DE CONCILIACIÓ

- ✓ És un document que recull explícitament cadascuna de les accions que qualsevol tipus d'empresa aplica a tot el seu personal en matèria de conciliació, ja siguin requisits legals o accions pròpies de millora de la conciliació.
- ✓ És una eina dinàmica en el temps.
- ✓ Pot incloure diversos tipus de mesures de conciliació i han d'estar dissenyades en funció de les característiques de l'empresa i del personal.
- ✓ Són importants, a l'hora de realitzar-lo, la claredat, el personal a qui va destinat i les seues característiques.

y que permitan la gestión de la vida personal, laboral y familiar; en definitiva, promover un gran pacto entre los agentes sociales implicados para fomentar el equilibrio entre el desarrollo personal y familiar de todas las personas de la comunidad autónoma.

Por otro lado, hay que recordar que medidas de conciliación se pueden reconocer en los convenios colectivos o convenios y acuerdos propios. De este modo, los convenios pueden recoger las medidas establecidas por ley o bien pueden ampliarlas en función del sector, tipo de actividad laboral incluso a nivel individual (por cada empresa o entidad) en cualquier caso. Es otro recurso a tener en cuenta al hablar de conciliación laboral.

Más allá del ámbito normativo, las empresas pueden tener recogidas otras medidas de conciliación, o bien dentro del marco de un plan de igualdad para la empresa donde se contemplen estas acciones para la conciliación y/o bien pueden disponer de un plan de conciliación en el que se encuentren recogidas tanto las acciones establecidas por ley y/o convenios aplicables, como otros de adicionales definidas de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.

## PLAN DE CONCILIACIÓN

- ✓ Es un documento que recoge explícitamente cada una de las acciones que cualquier tipo de empresa aplica a todo su personal en materia de conciliación, ya sean requisitos legales o acciones propias de mejora de la conciliación.
- ✓ Es una herramienta dinámica en el tiempo.
- ✓ Puede incluir varios tipos de medidas de conciliación y tienen que estar diseñadas en función de las características de la empresa y del personal.
- ✓ Son importantes, a la hora de realizarlo, la claridad, el personal a quién va destinado y sus características.

# BENEFICIS DE LA CONCILIACIÓ 4



# 4

ELS PROBLEMES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR AFECTEN NEGATIVAMENT LES EMPRESES, JA QUE SOLEN TRADUIR-SE EN PROBLEMES DE SALUT DELS TREBALLADORS, DESMOTIVACIÓ, ABSENTISME... D'AQUESTA MANERA, REPERCUTIRÀ DIRECTAMENT EN L'ORGANITZACIÓ. PER SI ES FA DE MANERA ADEQUADA, APORTA ELS BENEFICIS SEGÜENTS PER A L'EMPRESA:

## AUGMENTA LA PRODUCTIVITAT

Tot i que una jornada laboral més llarga sol associar-se amb una major productivitat, hi ha una relació negativa entre els dos. Quantes més hores es treballa, l'ús de cada una d'elles tendeix a disminuir, ja que la persona treballadora pot estar físicament en un lloc però mentalment en un altre.

Les mesures de conciliació milloren el clima laboral i la motivació de la plantilla.

## CONSERVA I ATREU EL TALENT

Un dels principals interessos per a les empreses pot ser tenir entre la seua plantilla els i les millors professionals, aconseguir-ho a vegades suposa una invertir temps i diners en formació per a elles. Per això es necessari que aquestes persones es sentin el més còmodes possible. D'aquesta manera s'evita que abandonin la feina i no es perd la inversió feta.

Oferint unes condicions de treball més atractives, no només en el pla econòmic, es pot aconseguir que les persones quedin a treballar a l'empresa i que aquesta resulti atractiva per a nous professionals.

## REDUEIX L'ABSENTISME

És un dels principals problemes de les empreses, ja que si una persona no ocupa el seu lloc de feina es redueix la productivitat. La inflexibilitat horària moltes vegades n'és una de les causes, ja que a vegades a les persones no els queda altra solució que faltar a la feina per atendre de manera puntual les seues responsabilitats familiars.

## MILLORA L'AMBIENT LABORAL

Les mesures de conciliació comporten la possibilitat que les persones puguin compaginar la seua vida personal i laboral. Aquest fet té una incidència directa en la seua qualitat de vida i de manera indirecta influeix sobre les relacions laborals que la persona desenvolupa. Si les relacions són bones, millor serà el clima laboral, la qual cosa comporta un millor resultat a la feina.

# 4

LOS PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR AFECTAN NEGATIVAMENTE A LAS EMPRESAS, PUESTO QUE SUELEN TRADUCIRSE EN PROBLEMAS DE SALUD DE LOS TRABAJADORES, DESMOTIVACIÓN, ABSENTISMO... DE ESTE MODO, REPERCUTIRÁ DIRECTAMENTE EN LA ORGANIZACIÓN. PERO SI SE HACE DE MANERA ADECUADA, APORTA LOS SIGUIENTES BENEFICIOS PARA LA EMPRESA:

## AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD

A pesar de que una jornada laboral más larga suele asociarse con una mayor productividad, hay una relación negativa entre los dos. Cuantas más horas se trabaja, el uso de cada una de ellas tiende a disminuir, puesto que la persona trabajadora pueda estar físicamente en un lugar, pero mentalmente a otro.

Las medidas de conciliación mejoran el clima laboral y la motivación de la plantilla.

## CONSERVA Y ATRAE EL TALENTO

Uno de los principales intereses para las empresas puede ser tener entre su plantilla los y las mejores profesionales. Conseguirlo a veces supone invertir tiempo y dinero en formación. Por eso es necesario que estas personas se sientan lo más cómodas posible. De este modo se evita que abandonen el trabajo y no se pierde la inversión hecha.

Ofreciendo unas condiciones de trabajo más atractivas, no solo en el plan económico, se puede conseguir que las personas se queden a trabajar en la empresa y que esta resulte atractiva para nuevos profesionales.

## REDUCE EL ABSENTISMO

Es uno de los principales problemas de las empresas puesto que si una persona no ocupa su lugar de trabajo se reduce la productividad. La inflexibilidad horaria muchas veces es una de las causas, puesto que a veces a las personas no le queda otra solución que faltar al trabajo para atender de manera puntual sus responsabilidades familiares.

## MEJORA DEL AMBIENTE LABORAL

Las medidas de conciliación comportan la posibilidad de que las personas puedan compaginar su vida personal y laboral. Este hecho tiene una incidencia directa en su calidad de vida y de manera indirecta influye sobre las relaciones laborales que la persona desarrolla. Cuanto mejores sean las relaciones, mejor será el clima laboral y todo esto comporta un mejor resultado en el trabajo.

### SÓN UNA INVERSIÓ

Beneficien les persones que treballen a l'empresa i aquesta es beneficia dels seus efectes. És cert que al principi poden suposar un cert cost, però aquest s'ha de veure com una inversió a mitjà i llarg termini que pot suposar una millora de la productivitat, la reducció de costos de rotacions, substitucions i reincorporacions, etc.

### AUGMENTA EL COMPROMÍS I LA MOTIVACIÓ DE LA PLANTILLA

Si una empresa ofereix mesures perquè les persones puguin compaginar millor la seua vida personal i laboral, de manera que no hagin d'escollir entre l'una o l'altra, aquestes se senten valorades i respectades, la qual cosa per altra banda augmenta la seua motivació i el seu compromís amb l'empresa, que al mateix temps aconsegueix un important avantatge competitiu amb la seua competència.

### BONIFICACIONS

Les mesures de conciliació repercuteixen positivament tant de manera directa com indirecta en les empreses. Entre aquestes repercussions hi ha el fet que, segons preveu la legislació vigent, algunes mesures es tradueixen en bonificacions per a l'empresa.

### SON UNA INVERSIÓN

Benefician a las personas que trabajan en la empresa y esta se beneficia de sus efectos. Es cierto que al principio pueden suponer cierto coste, pero este se debe ver como una inversión a medio y largo plazo que puede suponer una mejora de la productividad, la reducción de costes de rotaciones, sustituciones y reincorporaciones, etc.

### AUMENTA EL COMPROMISO Y LA MOTIVACIÓN DE LA PLANTILLA

Si una empresa ofrece medidas para que las personas puedan compaginar mejor su vida personal y laboral, de manera que no tengan que escoger entre una u otra, estas se sienten valoradas y respetadas, lo que por otro lado aumenta su motivación y su compromiso con la empresa, que al mismo tiempo consigue una importante ventaja competitiva con su competencia.

### BONIFICACIONES

Las medidas de conciliación repercuten positivamente tanto de manera directa e indirecta en las empresas. Entre otras repercusiones está el hecho de que, según prevé la legislación vigente, algunas medidas se traducen en bonificaciones para la empresa.



## REDUCE LOS COSTES DE ROTACIÓN

Los costes de rotación son aquellos que surgen si se tienen en cuenta, por una parte, la inversión de tiempo que supone el proceso de selección de una persona para cubrir el lugar de trabajo que ha quedado vacío si una persona lo abandona previamente; y, por otra parte, el coste económico que supone el hecho de que durante el tiempo de adaptación al trabajo de la nueva persona contratada la productividad de la empresa disminuye. Por eso siempre es preferible que las empresas conserven su plantilla mediante medidas de conciliación.

## AFAVOREIX LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

Quan les dones es varen incorporar al mercat laboral les primeres passes cap a la conciliació tenien com a objectiu que elles poguessin compaginar la feina amb les seues tasques com a mares o dones de la llar. El fet d'establir només mesures que afectin les dones en aquesta matèria fa que elles sí que s'hagin d'adaptar a un món reservat en principi per homes, però no hi ha un relleu de tasques ja que ells en aquest cas no s'adapten al món dels treballs de casa.

La implementació de mesures de conciliació enfocades als dos sexes i igualitàries contribueix al canvi en els rols de gènere tradicionals.

## MILLORA LA IMATGE DE L'EMPRESA

La perspectiva que té la clientela, els proveïdors i la societat en general d'una empresa que implementa mesures de conciliació és la d'una empresa preocupada i compromesa amb el benestar de les persones que hi treballen. És obvi pensar que com millor sigui la imatge que es projecta de l'empresa millors seran els seus resultats comercials.

Les persones que treballen en les empreses també obtenen beneficis de les mesures de conciliació, tant a nivell personal i familiar com laboral. A continuació es recullen alguns d'aquests beneficis:

- 👍 Major equilibri emocional personal de les persones que treballen.
- 👍 Augmenta el benestar de les persones ja que aquestes tenen més temps per dedicar als seus sers estimats i això augmenta la seua felicitat.
- 👍 Les mares i els pares poden passar més temps amb els seus fills i filles.
- 👍 També poden passar més temps amb ells i implicar-se més en la seua educació.
- 👍 Les despeses familiars es redueixen.
- 👍 Les persones tenen més temps per dedicar-se a si mateixes (esport, oci, etc.).

## REDUCE LOS COSTES DE ROTACIÓN

Los costes de rotación son aquellos que surgen si se tienen en cuenta, por una parte, la inversión de tiempo que supone el proceso de selección de una persona para cubrir el lugar de trabajo que ha quedado vacío si una persona lo abandona previamente; y, por otra parte, el coste económico que supone el hecho de que durante el tiempo de adaptación al trabajo de la nueva persona contratada la productividad de la empresa disminuye. Por eso siempre es preferible que las empresas conserven su plantilla mediante medidas de conciliación.

## FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Cuando las mujeres se incorporaron al mercado laboral los primeros pasos hacia la conciliación tenían como objetivo que ellas pudieran compaginar el trabajo con sus tareas como madres o mujeres del hogar. El hecho de establecer solo medidas que afecten a las mujeres en esta materia, hace que ellas sí se tengan que adaptar a un mundo reservado en principio para hombres, pero no hay un relevo de tareas puesto que ellos en este caso no se adaptan en el mundo de los cuidados en casa.

La implementación de medidas de conciliación enfocadas a los dos sexos e igualitarias contribuye al cambio en los roles de género tradicionales.

## MEJORA DE LA IMAGEN DE LA EMPRESA

La perspectiva que tiene la clientela, los proveedores y la sociedad en general de una empresa que implementa medidas de conciliación, es la de una empresa preocupada y comprometida con el bienestar de su personal. Es obvio pensar que cuanto mejor sea la imagen que se proyecta de la empresa mejores serán sus resultados comerciales.

Las personas que trabajan en las empresas también obtienen beneficios de las medidas de conciliación, tanto a nivel personal y familiar como laboral. A continuación se recogen algunos de estos beneficios:

- 👍 Mayor equilibrio emocional personal de las personas que trabajan.
- 👍 Aumenta el bienestar de las personas puesto que estas tienen más tiempo para dedicar a sus seres queridos y esto aumenta su felicidad.
- 👍 Las madres y los padres pueden pasar más tiempo con sus hijos e hijas.
- 👍 También pueden pasar más tiempo con ellos e implicarse más en su educación.
- 👍 Los gastos familiares se reducen.
- 👍 Las personas tienen más tiempo para dedicarse a sí mismas (deporte, ocio, etc.).



PROPOSTES  
D'ACCIONS PER A  
LA MILLORA DE LA  
CONCILIACIÓ

5

A CONTINUACIÓ, ES MOSTRA UN LLISTAT DE PROPOSTES D'ACCIONS PER A LA CONCILIACIÓ QUE ES PODEN IMPLEMENTAR DE MANERA ADDICIONAL A LES EMPRESES, AGRUPADES EN DIFERENTS CATEGORIES EN FUNCIÓ DE L'ÀMBIT EN EL QUAL INFLUEIXEN:

### QUALITAT EN EL TREBALL

- ✓ Contractació de personal de suport en èpoques de molt volum de feina.
- ✓ Possibilitat de rebre paquets i compres online al centre de treball.
- ✓ Cafeteria, cuina o office en empreses on la plantilla fa menjades allà.
- ✓ Tenir lliure el dia d'aniversari de la persona i/o de fills o filles.
- ✓ Ampliació del període d'excedència establert en el conveni aplicable per a qualsevol qüestió relacionada amb la conciliació.
- ✓ Possibilitat d'excedències de durada inferior a l'establert en el conveni aplicable.
- ✓ Reincorporacions progressives després d'una excedència
- ✓ Possibilitat de realitzar reunions de feina online.
- ✓ No programar viatges de treball els divendres, festius o abans de ponts.

### DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

- ✓ Assistència a conferències o actes vinculats a l'activitat de l'empresa.
- ✓ Modalitats de formació adaptades a les circumstàncies de cada persona.
- ✓ Formacions dins l'horari laboral.
- ✓ Permisos per a l'assistència a classes i exàmens de formació.

### VIOLÈNCIA DE GÈNERE

- ✓ Abandonament del lloc de feina de les víctimes de violència de gènere.
- ✓ Possibilitat de realitzar una jornada laboral continua.
- ✓ Permisos per a la realització de tràmits legals i/o consultes mèdiques derivades de la situació.
- ✓ Traslats de centre de treball si la dona així ho vol.

A CONTINUACIÓN, SE MUESTRA UN LISTADO DE PROPUESTAS DE ACCIONES PARA LA CONCILIACIÓN QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR DE MANERA ADICIONAL EN LAS EMPRESAS, AGRUPADAS EN DIFERENTES CATEGORÍAS EN FUNCIÓN DEL ÁMBITO EN EL CUAL INFLUYEN:

### CALIDAD EN EL TRABAJO

- ✓ Contratación de personal de apoyo en épocas de mucho volumen de trabajo.
- ✓ Posibilidad de recibir paquetes y compras en línea en el centro de trabajo.
- ✓ Cafetería, cocina u office en empresas donde la plantilla come en el lugar de trabajo.
- ✓ Tener libre el día de cumpleaños de la persona y/o de sus hijos e hijas.
- ✓ Ampliación del periodo de excedencia establecido en el convenio aplicable para cualquier cuestión relacionada en la conciliación.
- ✓ Posibilidad de excedencias de duración inferior a lo establecido en el convenio aplicable.
- ✓ Reincorporaciones progresivas después de una excedencia.
- ✓ Posibilidad de realizar reuniones de trabajo en línea.
- ✓ No programar viajes de trabajo los viernes, festivos o antes de puentes.

### DESARROLLO PROFESIONAL

- ✓ Asistencia a conferencias o actos vinculados a la actividad de la empresa.
- ✓ Modalidades de formación adaptadas a las circunstancias de cada persona.
- ✓ Formaciones dentro del horario laboral.
- ✓ Permisos para la asistencia a clases y exámenes de formación.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ Abandono del lugar de trabajo de las víctimas de violencia de género.
- ✓ Posibilidad de realizar una jornada laboral continua.
- ✓ Permisos para la realización de trámites legales y/o consultas médicas derivadas de la situación.
- ✓ Traslado de centro de trabajo si la mujer así lo quiere.

## FLEXIBILITAT TEMPORAL I ESPACIAL

- ✓ Banc de temps, intercanvi d'hores de treball per hores de descans necessàries en altres moments.
- ✓ Setmana comprimida, jornada de 40 hores setmanals en 4 dies.
- ✓ Increment del període de vacances establert en el conveni aplicable.
- ✓ Fins a dues hores de flexibilitat horària per a entrades i sortides.
- ✓ Calendari de torns amb una antelació de 4 setmanes.
- ✓ Possibilitat d'intercanvi de torns per motius personals.
- ✓ Jornades reduïdes en fins a dues hores en setmanes de festes locals.
- ✓ Jornada laboral/setmanal inferior a l'establerta en el conveni aplicable.
- ✓ Permisos per realitzar tràmits administratius o de renovació de documentació personal.
- ✓ Acumular un temps de feina diari per reduir temps d'una tarda per setmana.
- ✓ Teletreball flexible en qualsevol de les seues modalitats i amb un equipament tecnològic adequat perquè es pugui realitzar.
- ✓ Ubicar les persones treballadores al centre de treball més pròxim al seu domicili.
- ✓ Acumulació de dies de vacances i/o assumptes propis no utilitzats per gaudir-ne en vacances
- ✓ Ampliació de dies lliures per assumptes propis, del descans dins la jornada, del permís per malaltia o mudança, per assistir a formació, etc.
- ✓ Ampliació de la jornada laboral reduïda segons cada conveni aplicable
- ✓ Jornada laboral reduïda per altres motius dels establert en els convenis aplicables
- ✓ Jornada laboral reduïda sense disminució salarial
- ✓ Jornada laboral intensiva en èpoques especials (Nadal, Pasqua, estiu, etc.)

## FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

- ✓ Banco de tiempo, intercambio de horas de trabajo por horas de descanso necesarias en otros momentos.
- ✓ Semana comprimida, jornada de 40 horas semanales en 4 días.
- ✓ Incremento del periodo de vacaciones establecido en el convenio aplicable.
- ✓ Hasta dos horas de flexibilidad horaria para entradas y salidas.
- ✓ Calendario de turnos con una antelación de 4 semanas.
- ✓ Posibilidad de intercambio de turnos por motivos personales.
- ✓ Jornadas reducidas en hasta dos horas en semanas de fiestas locales.
- ✓ Jornada laboral/semanal inferior a la establecida en el convenio aplicable.
- ✓ Permisos para realizar trámites administrativos o de renovación de documentación personal.
- ✓ Acumular un tiempo de trabajo diario para reducir tiempo de una tarde por semana.
- ✓ Teletrabajo flexible en cualquier de sus modalidades y con un equipo tecnológico adecuado para que se pueda realizar.
- ✓ Ubicar a las personas trabajadoras en el centro de trabajo más próximo a su domicilio.
- ✓ Acumulación de días de vacaciones y/o asuntos propios no utilizados para disfrutar en vacaciones.
- ✓ Ampliación de días libres por asuntos propios, del descanso dentro de la jornada, del permiso por enfermedad o mudanza, para asistir a formación, etc.
- ✓ Ampliación de la jornada laboral reducida según cada convenio aplicable.
- ✓ Jornada laboral reducida por otros motivos de los establecido en los convenios aplicables.
- ✓ Jornada laboral reducida sin disminución salarial.
- ✓ Jornada laboral intensiva en épocas especiales (Navidad, Pascua, verano, etc.).

## SUPORT A LA FAMÍLIA

- ✓ Adaptació de l'horari o els torns durant l'embaràs i la lactància
- ✓ Ampliació del descans diari per embaràs.
- ✓ Ampliació dels permisos de maternitat/paternitat per qualsevol circumstància referida a aquesta qüestió.
- ✓ Flexibilitat horària durant la reincorporació després d'una baixa de maternitat/paternitat.
- ✓ Jornada laboral reduïda sense disminució salarial per a la cura d'un fill o filla.
- ✓ Possibilitat d'adaptar la jornada laboral del pare en cas de risc en l'embaràs.
- ✓ Permís per acompanyament a consultes mèdiques prenatales.
- ✓ Sala de habilitada per a la lactància.
- ✓ Preferència en el teletreball per a dones embarassades i per a persones amb persones majors dependents.
- ✓ Abandonament del lloc de feina per emergència familiar.
- ✓ Adaptació d'horari o torns per motius familiars.
- ✓ Ampliació de l'excedència o la jornada laboral reduïda per a cures familiars.
- ✓ Ampliació de la reserva del lloc de feina en una excedència per cures familiars.
- ✓ Horari flexible per a famílies monoparentals.
- ✓ Adaptació de l'horari per fer-lo coincidir al màxim amb l'horari escolar.
- ✓ Canvi d'horaris o torns durant el procés d'integració escolar d'un menor.
- ✓ Escoles infantils en la pròpia empresa.
- ✓ Horari d'entrada i sortida flexible durant els períodes de vacances escolars.
- ✓ Permisos per assistir a reunions o actes per qüestions escolars.
- ✓ Possibilitat de dur el/la menor al centre de treball en casos puntuals.
- ✓ Adaptació de l'horari o torn per cuidar de majors dependents.

## SOPORTE A LA FAMILIA

- ✓ Adaptación del horario o los turnos durante el embarazo y la lactancia.
- ✓ Ampliación del descanso diario por embarazo.
- ✓ Ampliación de los permisos de maternidad/paternidad por cualquier circunstancia referida a esta cuestión.
- ✓ Flexibilidad horaria durante la reincorporación después de una baja de maternidad/paternidad.
- ✓ Jornada laboral reducida sin disminución salarial para el cuidado de un hijo o hija.
- ✓ Posibilidad de adaptar la jornada laboral del padre en caso de riesgo en el embarazo.
- ✓ Permiso por acompañamiento a consultas médicas prenatales.
- ✓ Sala habilitada para la lactancia.
- ✓ Preferencia en el teletrabajo para mujeres embarazadas y para personas con personas mayores dependientes.
- ✓ Abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar.
- ✓ Adaptación de horario o turnos por motivos familiares.
- ✓ Ampliación de la excedencia o la jornada laboral reducida para cuidados familiares.
- ✓ Ampliación de la reserva del lugar de trabajo en una excedencia por cuidados familiares.
- ✓ Horario flexible para familias monoparentales.
- ✓ Adaptación del horario para hacerlo coincidir al máximo con el horario escolar.
- ✓ Cambio de horarios o turnos durante el proceso de integración escolar de un menor.
- ✓ Escuelas infantiles en la propia empresa.
- ✓ Horario de entrada y salida flexible durante los periodos de vacaciones escolares.
- ✓ Permisos para asistir a reuniones o actos por cuestiones escolares.
- ✓ Posibilidad de llevar el/la menor al centro de trabajo en casos puntuales.
- ✓ Adaptación del horario o turno para cuidar de mayores dependientes.

ALTRES ENLLAÇOS  
D'INTERÈS

6

A CONTINUACIÓ, ES MOSTRA UN LLISTAT DE ADRECES I ENLLAÇOS QUE PODEN SER D'INTERÈS TANT PER A LES EMPRESES COM A LA SEUA PLANTILLA PER OBTENIR MÉS INFORMACIÓ EN LA MATÈRIA, AIXÍ COM D'ALTRES EXEMPLES DE FORMES D'IMPLEMENTAR MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT:

“Objetivos de Desarrollo Sostenible” - Programa de les Nacions Unides per al desenvolupament  
Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD ([undp.org](http://undp.org))

“Objetivos de Desarrollo Sostenible “- Agenda 2030 del Ministeri de Drets Socials i Agenda 2030 del Govern d'Espanya.  
Agenda2030 - Objetivos

“Guía de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”  
-   
VI [guiabuenaspracticas.pdf](http://guiabuenaspracticas.pdf) ([mscbs.gob.es](http://mscbs.gob.es))

“Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo IGUALDAD EN LA EMPRESA (Red DIE)” - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat del Govern d'Espanya.  
BBPP\_Conciliacion\_Corresponsabilidad\_Red\_DIE.pdf  
([igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es)).

“Manual de permisos, vacances, llicències i jornada” - Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat del Govern de les Illes Balears.  
Manual de permisos, vacances, llicències i jornada-Pàgina d'inici ([caib.es](http://caib.es)).

“La Certificación EFR”- Fundación Más Familia.  
Fundación Másfamilia ([masfamilia.org](http://masfamilia.org)).

“La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico familiar: los grandes retos del siglo XXI”- Creu Roja.  
Te corresponde nos corresponde

A CONTINUACIÓ, ES MOSTRA UN LLISTAT DE ADRECES I ENLLAÇOS QUE PODEN SER D'INTERÈS TANT PER A LES EMPRESES COM A LA SEUA PLANTILLA PER OBTENIR MÉS INFORMACIÓ EN LA MATÈRIA, AIXÍ COM D'ALTRES EXEMPLES DE FORMES D'IMPLEMENTAR MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT:

“Objetivos de Desarrollo Sostenible” - Programa de les Nacions Unides per al desenvolupament  
Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD ([undp.org](http://undp.org))

“Objetivos de Desarrollo Sostenible “- Agenda 2030 del Ministeri de Drets Socials i Agenda 2030 del Govern d'Espanya.  
Agenda2030 - Objetivos

“Guía de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres”  
- Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat del Govern d'Espanya.  
VI [guiabuenaspracticas.pdf](http://guiabuenaspracticas.pdf) ([mscbs.gob.es](http://mscbs.gob.es))

“Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo IGUALDAD EN LA EMPRESA (Red DIE)” - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat del Govern d'Espanya.  
BBPP\_Conciliacion\_Corresponsabilidad\_Red\_DIE.pdf  
([igualdadenlaempresa.es](http://igualdadenlaempresa.es)).

“Manual de permisos, vacances, llicències i jornada” - Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat del Govern de les Illes Balears.  
Manual de permisos, vacances, llicències i jornada-Pàgina d'inici ([caib.es](http://caib.es)).

“La Certificación EFR”- Fundación Más Familia.  
Fundación Másfamilia ([masfamilia.org](http://masfamilia.org)).

“La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad en el ámbito doméstico familiar: los grandes retos del siglo XXI”- Creu Roja.  
Te corresponde nos corresponde