

Acción de formación a **PERSONAS NEGOCIADORAS DE CONVENIOS COLECTIVOS**

01-AGOSTO-2025

ACTUACIÓN FINANCIADA CON CARGO A LOS FONDOS RECIBIDOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD, SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN EL MARCO DEL PLAN CORRESPONSABLES.

ROLES DE GÉNERO

Conjunto de "normas" sociales (**expectativas** y responsabilidades) **sobre cómo debe comportarse** cada persona en función de su género (el comportamiento que se espera de cada uno).

Son las "reglas" de lo que se considera "apropiado" si eres hombre o si eres mujer.



Son "construcciones sociales y culturales" que se hacen sobre las personas según su género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Conjunto de ideas preconcebidas y generalizadas (**creencias** muy arraigadas en la conciencia colectiva que escapan del control de la razón) **sobre las características o habilidades** de cada persona en base a su género, que determinan cuales deben ser los comportamientos y las actitudes (correctas e incorrectas), de mujeres y de hombres.

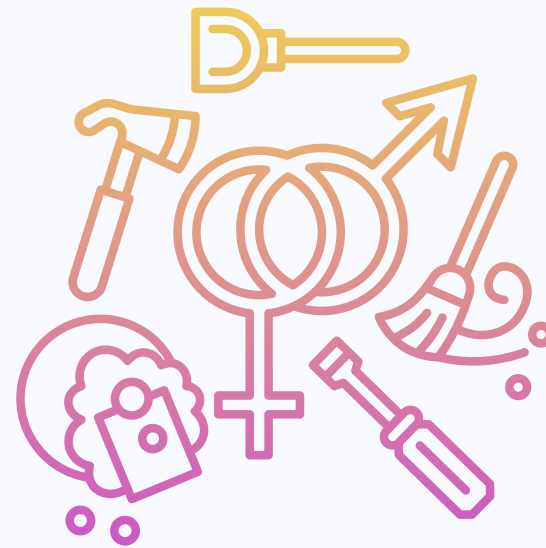
TANTO LOS ESTEREOTIPOS COMO LOS ROLES SON ASUMIDOS Y ADOPTADOS DESDE LA INFANCIA, ESTÁN AHÍ COMO LAS EXPECTATIVAS FAMILIARES Y SOCIALES A LAS QUE LAS PERSONAS DEBEN AJUSTARSE SI QUIEREN SER ACEPTADAS.

ROLES FEMENINOS

REPRODUCTIVO / CUIDADOS
ESPACIO PRIVADO Y DOMÉSTICO-FAMILIAR
TRABAJO NO REMUNERADO
SUMISIÓN / SUBORDINACIÓN

ESTEREOTIPOS FEMENINOS

TERNURA / SENTIMENTALISMO
DEPENDENCIA
MIEDO
SUBJETIVIDAD / IRRACIONALIDAD
INESTABILIDAD EMOCIONAL / FALTA DE CONTROL
POCO DESARROLLO INTELECTUAL

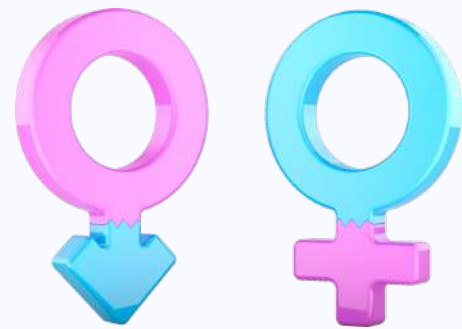


ROLES MASCULINOS

PRODUCTIVO / PROVEEDOR
ESPACIO PÚBLICO Y PROFESIONAL
TRABAJO REMUNERADO
DOMINACIÓN / AUTORIDAD

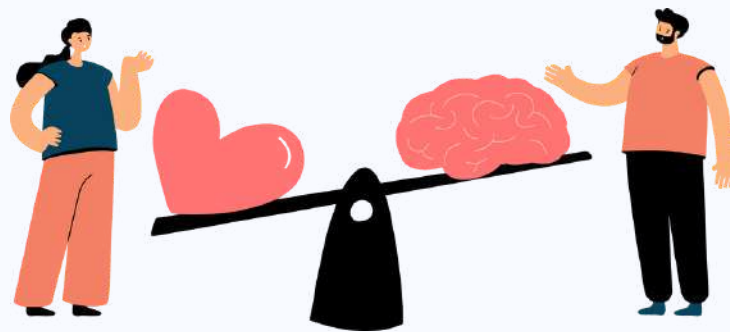
ESTEREOTIPOS MASCULINOS

AGRESIVIDAD / FUERZA FÍSICA
INDEPENDENCIA
VALENTÍA / HEROICIDAD
OBJETIVIDAD / RACIONALIDAD
ESTABILIDAD EMOCIONAL / AUTOCONTROL
CUALIDADES Y APTITUDES INTELECTUALES



Hay que tener en cuenta que existen personas que no desarrollan en su totalidad los estereotipos de género. A esto se le denomina "**androginia**", que consiste en tener rasgos de personalidad (características psicológicas) tradicionalmente asignados tanto a los hombres como a las mujeres.

Su idea es liberarse de las restricciones de los roles tradicionales de cada género y que cada persona se defina así misma, contrarrestando la concepción errónea de que la masculinidad y la feminidad son opuestos.



Pero nuestra sociedad tiene una cultura androcéntrica, es decir, se caracteriza por el "**androcentrismo**", la infravaloración de lo femenino y sobrevaloración de lo masculino, que conduce a una distorsión del verdadero sentido y significado del concepto de igualdad, generando un trato diferente hacia el hombre y la mujer.

Conclusión, tanto los roles de género como los estereotipos de género, generan desigualdad, discriminación, prejuicios y limitan las oportunidades.

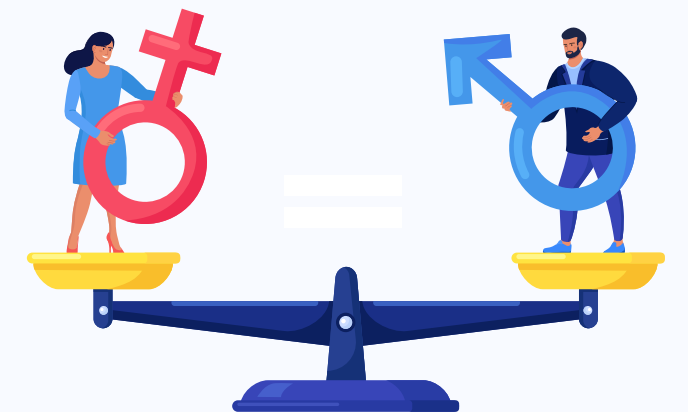
PERSPECTIVA DE GÉNERO

Frente a la unívoca y tradicional interpretación androcéntrica de la realidad (construcción cultural de las representaciones sobre lo masculino y lo femenino heredadas a través de nuestra cultura), lo que debemos hacer es crear unas representaciones e interpretaciones libres de sesgos sexistas, **haciendo una reinterpretación plurívoca y más equilibrada**, en la que tanto los hombres como las mujeres tengan los mismos derechos.

A esta visión es lo que se denomina perspectiva de género y desde ella lo que se intenta es dar un nuevo enfoque y praxis a las políticas para modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres.

¿Dónde, cuándo, cómo y por qué es importante su aplicación?

- En el hogar, la comunidad y las instituciones.
- En las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas con la finalidad de eliminar las desigualdades y las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- Considerando sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres.
- Exigiendo el compromiso de todo tipo de organizaciones e instituciones para la modificación de la condición y posición de las mujeres, para lograr un sistema justo, equitativo y solidario.



PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (MAINSTREAMING)



El término “mainstreaming” no tiene una traducción literal, pero desde una perspectiva metafórica sería *“convirtiendo en corriente principal”*, lo que en España se ha denominado “transversalización”.

Por tanto, podríamos definirlo como una estrategia y/o medida de acción positiva que busca incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

Es decir, tener en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todo momento, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

CARACTERÍSTICAS

GRUPO DIANA:

MODO DE ACTUACIÓN:

ACCIONES QUE DESARROLLA:

CAMBIOS QUE PROMUEVE:

POLÍTICA ESPECÍFICA DE IGUALDAD

- LAS MUJERES
- SECTORIAL
- COMPENSADORAS / CORRECTORAS
- FUNCIONALES



MAINSTREAMING

- LA SOCIEDAD
- TRANSVERSAL
- TRANSFORMADORAS
- ESTRUCTURALES



RECUERDA: El mainstreaming / la transversalidad de género, se creó como medida complementaria y transformadora de todas las políticas y no como sustituto de las políticas específicas de igualdad, ya que éstas eran insuficientes por si solas.

MAYOR EFICACIA DE LAS POLÍTICAS Y DE LA GESTIÓN DE RECURSOS

Al considerar la perspectiva de género (necesidades y realidades de ambos sexos), aumenta la probabilidad de que éstas sean más efectivas y beneficien a toda la sociedad.

TRANSFORMACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS SOCIALES Y AUMENTO DEL BIENESTAR SOCIAL

Cambiando las estructuras sociales e institucionales que perpetúan la desigualdad, se promueve una sociedad más justa e igualitaria, lo que conlleva a una mejora de la calidad de vida.

BENEFICIOS DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

MAYOR EQUIDAD Y MAYOR JUSTICIA SOCIAL

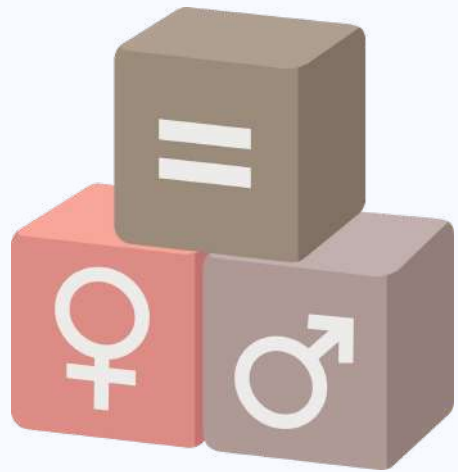
Al identificar y abordar las causas de desigualdad, favorece la reducción de la brecha de género y promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, avanzando hacia una sociedad más justa y equitativa donde todos tengan los mismos derechos.

MAYOR DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN

Al garantizar que tanto hombres como mujeres tienen voz y voto, se fortalece la democracia y se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, promoviendo una cultura institucional más inclusiva y contribuyendo al empoderamiento y a la igualdad de género.



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Art.17.4 del ET: *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación”.*

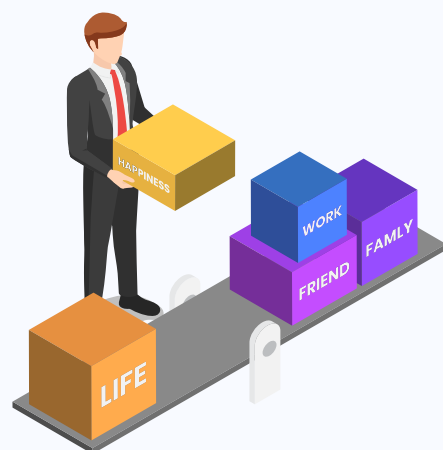
Las medidas de acción positivas son un elemento más del principio de igualdad de oportunidades y su finalidad es evitar la perpetuación de las situaciones de desigualdad. Están **diseñadas para prevenir, compensar, corregir o suprimir desigualdades y garantizar el acceso equitativo a derechos y oportunidades.**

Aunque el ppio de igualdad esté ampliamente respaldado y reconocido por la jurisprudencia, sigue habiendo discriminaciones (directas o indirectas) por razón de género, ya que la sociedad (inclusive las empresas) continua aferrándose a los valores tradicionales y limitadores de la libertad de las personas . De ahí la importancia que a la hora de negociar un convenio colectivo se haga con perspectiva de género, para poder luchar contra esas desigualdades promoviendo un entorno mas justo en actuaciones de contratación, promoción, salario, formación o liderazgo.

“

Poder compatibilizar y/o desarrollar/cumplir de forma simultánea con las responsabilidades, obligaciones, necesidades e intereses de los diferentes ámbitos de la vida.

”



PERSONAL: poder equilibrar el uso del tiempo en función de las obligaciones, intereses, prioridades y necesidades de la vida personal, familiar y laboral.

FAMILIAR: capacidad de equilibrar las responsabilidades familiares con las responsabilidades profesionales.

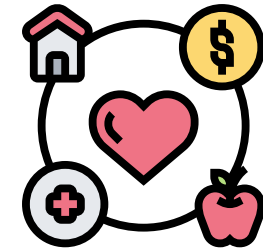


Art. 34.8 ET: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su **derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”.



LABORAL: organización del trabajo que facilita poder compaginar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares y las necesidades personales, logrando así un equilibrio entre el trabajo, el cuidado de la familia y el tiempo libre.

BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN



Bienestar y salud mental: Mejora la calidad de vida, aumenta la satisfacción personal y reduce la ansiedad y el estrés.

Clima laboral más positivo: Aumenta la motivación, el compromiso con el trabajo y la satisfacción laboral.



Crece la productividad: Las personas que logran equilibrar su vida laboral, personal y familiar suelen tener un mayor rendimiento, ser más eficientes e implicarse más con los objetivos de la empresa.

Reducción del absentismo: Disminuye la fatiga y las bajas laborales.



Atracción y retención del talento: Las empresas que promueven la conciliación son más atractivas para profesionales cualificados.

Mejora la imagen y reputación de la empresa.

LA CONCILIACIÓN NO SOLO ES BENEFICIOSA PARA LAS PERSONAS, SINO TAMBIÉN PARA LAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD EN GENERAL



DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

**DERECHOS
INDIVIDUALES E
INTRANSFERIBLES**

PERMISOS PRENATALES	Art. 37.3.f) ET
PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES	Art. 48 ET y art. 177 TRLGSS
PERMISO DE ADOPCIÓN, DE GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO	Art. 48.5 ET, Código Civil y leyes civiles de cada CC.AA.
PERMISO PARENTAL	Art. 45 y art. 48 bis ET
PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE	Art. 37.4 ET
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A O FAMILIARES	Art. 46.3 ET



DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

**DERECHOS
INDIVIDUALES E
INTRANSFERIBLES**

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, CUIDADO DE FAMILIARES Y CUIDADO DE MENORES AFECTADOS DE CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	Art. 37.6 y 37.7 ET
ADAPTACIÓN DE JORNADA	Art. 34.8 ET
OTROS PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES (accidente, enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento...)	Art. 37.3 ET
AUSENCIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR	Art. 37.9 ET
PERMISO CLIMÁTICO	Art. 37.3.g) ET

OTRAS FÓRMULAS PARA CONCILIAR

No están consideradas como derechos laborales en materia de conciliación, pero si son derechos individuales de la persona trabajadora.

- PERMISO NO RETRIBUIDO POR ASUNTOS PROPIOS
(PERMISO SIN SUELDO)

Regulación en el convenio colectivo de aplicación.

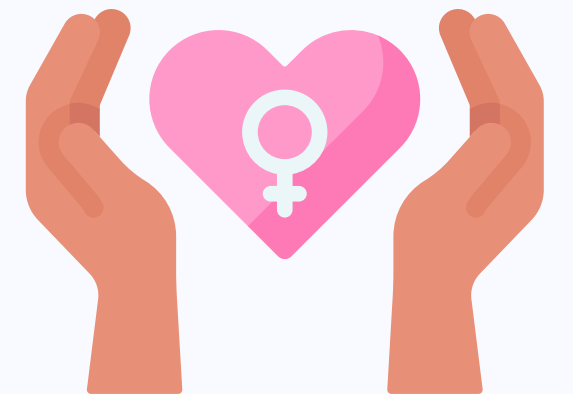
- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. Art. 46.2 ET



OTROS PERMISOS Y SUSPENSIONES PARA PODER CONCILIAR

La Ley General de Seguridad Social reconoció a las mujeres el derecho a una situación especial de incapacidad temporal con la finalidad de **conciliar el derecho a la salud con el derecho al empleo y, eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral** (Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Se modifican los arts. 144.4, 169, 172 y 173 de la LGSS. En vigor desde el 01/06/2023).

- IT POR MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA
- IT POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO
- IT POR GESTACIÓN



TUTELA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

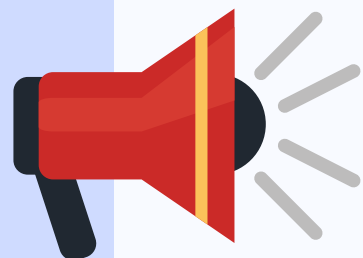


Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): regula los procedimientos laborales, la resolución de conflictos, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica en el ámbito del derecho laboral.

En su **art. 139**, establece las reglas del **procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, reconocidos legal o convencionalmente.

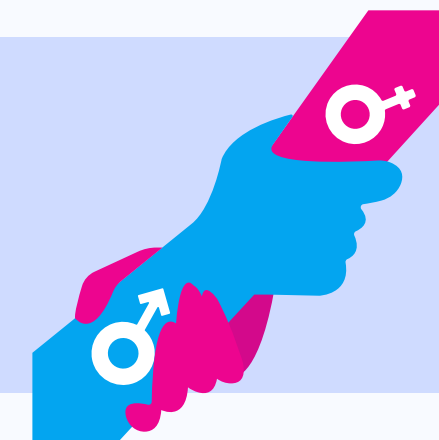
En el supuesto en el que a una persona trabajadora no le sean reconocidos estos derechos, o no se ajusten a lo solicitado, puede acudir a la vía judicial mediante presentación de **demanda ante el Juzgado de lo Social**.

El **procedimiento** será **urgente** y se le dará tramitación preferente, debiendo señalarse la vista dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de 3 días.



En el caso de que la empresa despida o extinga el contrato a la persona trabajadora por el ejercicio de sus derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, deberá demandar por extinción o despido nulo por **vulneración de derechos fundamentales**.

FOMENTO DEL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS PERMISOS / DERECHOS LABORALES



Es necesario que los derechos en materia de conciliación se utilicen de forma corresponsable, **que los hombres hagan uso de éstos en la misma proporción que las mujeres**, y así se evitarán situaciones de desigualdad.

La **Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres en CLM**, recoge en su art. 19 el derecho y deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes a su cargo.

El **II Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en CLM (2019-2024)**, en su Eje 2, Autonomía Económica y Corresponsabilidad en los usos del tiempo.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad**, contempla el ejercicio corresponsable de estos derechos para responder a la situación real de las mujeres y a las potenciales brechas detectadas.

El **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que **se modifica el ET y el EBEP**, mejorando los permisos y las medidas de conciliación.



El Plan Corresponsables, innovadora política pública que inicia el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo de:

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que establece:

- **Art. 14.8**, “corresponde a los poderes públicos el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y de los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.
- **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”.

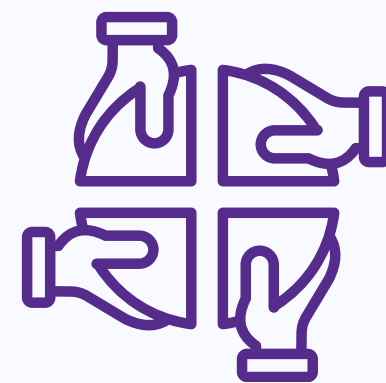
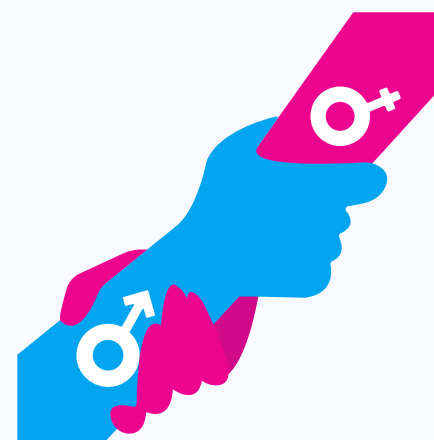


Mediante el diseño y articulación de sistemas integrales de cuidado, **se promueve no solo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, sino que también implica al Estado, a las empresas, a la sociedad y a las familias.**

“

Compartir responsabilidades mediante una distribución/reparto justo, equilibrado, equitativo y funcional de las mismas (tanto de las personales, las familiares y las laborales), contando con la corresponsabilidad social y política (de las administraciones públicas, empresas, organizaciones sindicales y ciudadanía).

”

**CONCILIACIÓN***“compatibilizar”***CORRESPONSABILIDAD***“compartir”***Corresponsabilidad laboral:**

responsabilidad que adquiere la empresa para cuidar del bienestar e intereses personales de su plantilla y, de forma recíproca, la responsabilidad que adquieren los/as trabajadores/as respecto las necesidades de la empresa. Se trata de un compromiso entre ambas partes para poder alcanzar los objetivos de la empresa, pero sin dejar de lado los intereses y necesidades de las personas trabajadoras.

La corresponsabilidad no es un “asunto de mujeres” ni un “asunto privado” del núcleo familiar y/o del espacio personal, **es un asunto público**, ya que busca que entre todos/as (administraciones públicas, organizaciones sindicales, empresas, centros educativos y toda la población) consigamos una sociedad más justa e igualitaria.

TIPOS DE CORRESPONSABILIDAD

Objetivo

Alcanzar la igualdad de género fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del equilibrio del reparto justo de responsabilidades.



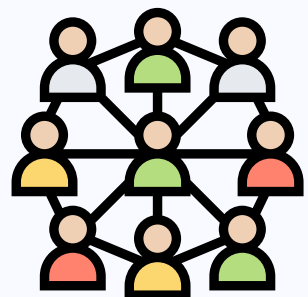
EN EL HOGAR: Distribución equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas.

EN LOS CUIDADOS: Compartir y asumir la responsabilidad de los cuidados y la atención de los/las menores, personas mayores y personas dependientes entre los diferentes actores sociales (la familia, las empresas, las instituciones y las políticas públicas).



EDUCATIVA: La educación es el resultado del trabajo en conjunto de los centros educativos con las familias y la comunidad para el desarrollo integral de los/as estudiantes y el aprendizaje en todos los espacios.

LABORAL: Distribución equitativa de las responsabilidades laborales y familiares, adaptando las condiciones de trabajo para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.



SOCIAL: Participación activa de toda la sociedad (familia, comunidad/ciudadanía, empresas, organizaciones, Gobiernos / Estado) en el reparto equilibrado de las responsabilidades y tareas para construir una sociedad más justa e igualitaria.

BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL



PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Aumenta la calidad de vida personal y familiar.
- Reduce la ansiedad, el estrés y la carga mental.
- Mejora la autoconfianza, la autoestima y el equilibrio personal.
- Incrementa la estabilidad laboral y permite la promoción / desarrollo profesional.
- Fomenta la independencia y la autonomía.



PARA LAS EMPRESAS

- Mejora su imagen externa, obteniendo un mayor reconocimiento público y prestigio social, generando un impacto positivo en sus resultados.
- Mejora el clima laboral, aumentando la implicación / compromiso de la plantilla y reduciendo el absentismo.
- Potencia la eficiencia y la productividad.
- Reduce la rotación del personal, contribuyendo a la retención del talento y fomentando la estabilidad.
- Favorece la consecución real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD PARA LA SOCIEDAD



Contribuye a alcanzar la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres, visibilizando las tareas invisibles y desvalorizadas.



Fomenta la eliminación de roles y estereotipos de género, desmontando desigualdades y contribuyendo a la justicia social.



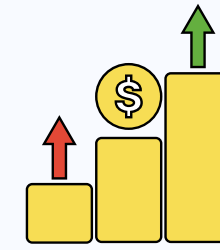
Aumenta la calidad de vida, la salud y el bienestar familiar.



Mejora la calidad de la educación y reduce el fracaso escolar.



Ayuda a reducir la brecha salarial de género, permitiendo a las mujeres mantener su empleabilidad y seguir desarrollando su carrera profesional.

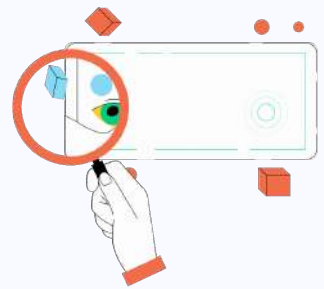


Mejora la economía, incrementando la tasa de actividad y de productividad.



Fomenta el carácter democrático y la participación ciudadana, social y política (empodera a las personas y las permite tener voz activa en las decisiones que afectan a sus vidas).

IMPACTO DE LA AUSENCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL EMPLEO



Limitaciones para encontrar un trabajo que se adecue/adapte a poder dar cobertura a las responsabilidades familiares.

→ Trabajos de proximidad.



Inactividad, discontinuidad o parcialidad en el empleo (el empleo se vuelve incompatible con las responsabilidades de cuidado y tareas del hogar) → Precariedad e inseguridad laboral.



“Doble presencia/doble jornada/doble carga”:
Carga simultánea de responsabilidades laborales y responsabilidades familiares.

→ Sobrecarga mental y física.



Feminización del trabajo remunerado de cuidados (segregación ocupacional).

→ “Cadenas globales de cuidados”



Brecha salarial de género del 19,6%: En 2024 las mujeres ganaron 4.856 € anuales menos que los hombres.



Techos de cristal: dificultan y/o impiden el ascenso/acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, de alta dirección y de poder o liderazgo (bloquean sus aspiraciones profesionales).



Suelos pegajosos: impiden a las mujeres avanzar en su carrera profesional, ya que suelen estar "pegadas" a la base de la pirámide laboral (trabajos relacionados con los cuidados y/o peor remunerados).

Retienen a las mujeres en determinados puestos de trabajo.

CÓMO FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS

Las medidas de conciliación en las empresas puede seguir 3 vías:



Seguir las que establece la ley.



Mejorar las establecidas legalmente.



Diseñar medidas completamente nuevas que no estén recogidas en ninguna ley o norma de obligado cumplimiento.

¿QUÉ ROL TIENEN LAS EMPRESAS Y RLT EN CUANTO A LA CORRESPONSABILIDAD?

EMPRESAS

- Promover medidas de flexibilidad y otras opciones de conciliación.
- Adaptar la organización interna a las necesidades de sus trabajadores/as, promoviendo una cultura de flexibilidad y apoyo.
- Informar de sus medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla y ofrecer formación sobre igualdad y corresponsabilidad.
- Impulsar y fomentar el liderazgo corresponsable, que valore la conciliación.



RLT

- Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación, garantizando que se cumpla, tanto a nivel estatal, autonómico, como local.
- Negociar y acordar con la empresa las medidas de conciliación y corresponsabilidad que se adapten a las necesidades de la plantilla.
- Promover la formación sobre la importancia de la corresponsabilidad y sus beneficios.
- Dar voz a los/as trabajadores/as, recogiendo sus necesidades y demandas para transmitírselas a la empresa.

RECOMENDACIONES / CRITERIOS GENERALES

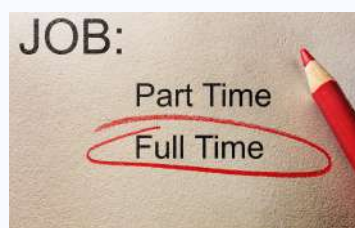
- **Facilitar, promover y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**
 - Que todos los derechos sean conocidos y accesibles para toda la plantilla y permanezcan actualizados y visibles de manera permanente.
 - Vigilar que su ejercicio no suponga ningún tipo de discriminación o perjuicio (hacer seguimiento).
 - Fomentar la corresponsabilidad en su ejercicio, sensibilizando e informando a la plantilla masculina sobre la igualdad de las obligaciones en materia de responsabilidades familiares.
- **Flexibilidad:**
 - Pactar una jornada flexible en cuanto a la entrada, salida y el tiempo de comida.
 - Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación.
 - Establecer una política de reuniones en la que se recoja que sean dentro del horario laboral.
 - Realizar la formación dentro de la jornada de trabajo.
 - Facilitar el cambio de centro de trabajo para favorecer la conciliación a través de la proximidad.
 - Utilizar las nuevas tecnologías de la comunicación e información para evitar viajes y desplazamientos.



- Elaborar un protocolo de desconexión digital para garantizar el derecho y el respeto del tiempo de descanso.
- Facilitar las vacaciones: elección flexible y disposición de días para utilizar de forma completa o fraccionada.

- **Fomentar el trabajo a tiempo completo:**

- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que tiene jornadas a tiempo parcial, acompañándolos con medidas que faciliten la conciliación.
- Difusión entre la plantilla (de forma interna antes que externa) de las ofertas de puestos de trabajo a tiempo completo, priorizando, en igualdad de condiciones, a las personas que tengan contratos a tiempo parcial, especialmente mujeres si existe infrarrepresentación de las mismas en la categoría profesional a cubrir.



- **Teletrabajo:**

- Muy importante incorporar la perspectiva de género a la hora de negociar un acuerdo de teletrabajo (porque teletrabajar no significa asumir la asunción de cuidados o de tareas familiares) para impedir el enquistamiento de los tradicionales roles de género y promover la conciliación real y garantizar la desconexión digital.
- Ampliar la posibilidad de teletrabajar en los periodos vacacionales de los centros educativos o centros de día, para personas con hijos/as de hasta 13 años y/o para el cuidado de personas dependientes a cargo.



- **Condiciones de trabajo y salud laboral:**

- Trabajo a turnos: Analizar las condiciones e identificar las posibles barreras en materia de conciliación.
- Retribuciones: Analizar los conceptos retributivos con perspectiva de género con el fin de garantizar los mismos.
- Recursos humanos: Establecer medidas de organización en las que prevalezcan los resultados y/o la planificación por objetivos, erradicando el presentismo innecesario.

ORIENTACIONES Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE LOS PERMISOS LABORALES Y MEDIDAS

Ver en la **Guía de Buenas Prácticas para la Negociación Colectiva en materia de conciliación y corresponsabilidad (Proyecto Artemisa)**, elaborada por UGT con la colaboración de las tres federaciones estatales: 1- FeSMC (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT), 2- UGT SP (Servicios Públicos) y 3- FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT).



<https://proyectoartemisaugt.org/docs-category/materiales/>

Es una herramienta muy útil para la negociación de convenios colectivos y planes de igualdad, ya que facilita la introducción de mejoras de la regulación normativa básica, incidiendo en la importancia de que tanto hombres como mujeres, asuman los cuidados y ejerzan sus derechos laborales de una forma corresponsable, fomentando así la corresponsabilidad.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD PARA LOGRAR UNA CORRESPONSABILIDAD REAL Y EFECTIVA

Las buenas prácticas en materia de igualdad, se entienden como un conjunto de medidas y actuaciones, negociadas por delegadas y delegados sindicales, que van más allá de lo que recoge la normativa de aplicación en esta materia.



<https://www.fesmcugt.org/libreria/guias/guia-de-buenas-practicas-en-la-negociacion-de-planes-de-igualdad>

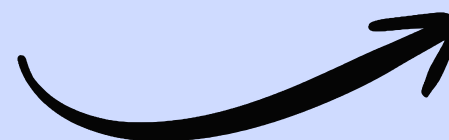
En esta guía se exponen las buenas prácticas de diversos planes de igualdad negociados por UGT para reducir la discriminación y/o erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. Y, se proponen distintos indicadores para el seguimiento de la implantación de estas medidas y para su evaluación.



<https://www.fesmcugt.org/libreria/negociacion-colectiva/v-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion-colectiva-2023-2025-guia-de-ugt>

Guía elaborada por UGT en la que, además de diseccionar cada uno de los aspectos que conforman el V AENC, se dan orientaciones, recomendaciones y pautas para las personas negociadoras, cuadros sindicales y delegados y delegadas que representan a UGT en las empresas, en los sectores y en la sociedad.

Escanea para
más información



Plan Corresponsables dirigido prioritariamente a hombres

ACTUACIÓN FINANCIADA CON CARGO A LOS FONDOS RECIBIDOS DEL MINISTERIO DE IGUALDAD, SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN EL MARCO DEL PLAN CORRESPONSABLES.