

GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS



PLAN CORRESPONSABLES 2023

Edición: 2023

© CCOO CLM

Edita:

Editorial Bomarzo S.L.
c/ Dionisio Guardiola 1, 4º
02002 Albacete (España)
editorialbomarzo@editorialbomarzo.es
www.editorialbomarzo.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita del titular del “Copyright”, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler.

Impreso en España.

D.L.: AB 534-2023

Imprime: Gráficas Cano Donate S.L.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 5

2. OBJETIVOS 10

3. QUÉ ES LA CORRESPONSABILIDAD 12

3.1. NORMATIVA 17

 3.1.1. La normativa que regula la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras 17

 3.1.2. Permisos, suspensiones, reducciones, de jornada y adaptaciones del puesto de trabajo relacionadas con la corresponsabilidad establecidas legalmente 19

3.2. EFECTOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA..... 45

3.3. EVALÚA TU CORRESPONSABILIDAD 54

3.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LA CORRESPONSABILIDAD 57

3.5. RECURSOS EN CASTILLA-LA MANCHA 77

ANEXO DE MODELOS DE SOLICITUD DE PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS 93

ANEXO II GRADOS DE PARENTESCO 110



1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales retos de la sociedad actual es alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. La legislación vigente y las políticas desplegadas en los últimos años en materia de igualdad han logrado significativos avances, sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer.

Son muchos los factores que influyen en esa falta de igualdad y en esas brechas que todavía persisten entre mujeres y hombres: la histórica subordinación de las mujeres, salarios más bajos, interrupciones en sus carreras profesionales, segregaciones verticales y horizontales, más dedicación a los cuidados, etc. Pero uno de ellos es, sin duda, la falta de corresponsabilidad real tanto en la intimidad de los hogares, como en los espacios públicos, en el empleo y en la dedicación y uso del tiempo que realizan unas y otros.

A día de hoy las mujeres siguen asumiendo de manera muy mayoritaria los trabajos de cuidados, tanto los productivos, agrupándose en categorías y profesiones muy relacionadas con el cuidado (también suele coincidir que son las que tienen salarios más bajos y con peores condiciones laborales),

pero también de los cuidados no profesionales que se dan en el ámbito de la familia, la atención en hogares a menores y a mayores dependientes en los ámbitos privados.

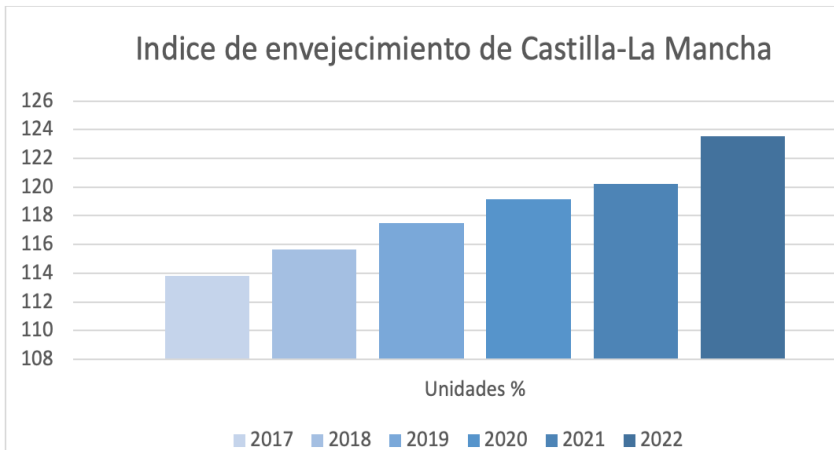
Asimismo se da la circunstancia de que los cuidados, tanto los profesionalizados como los privados, han sido históricamente infravalorados a pesar de ser esenciales para el sostenimiento de la vida y de las sociedades.

Ha sido a raíz de la pandemia, cuando se ha visto realmente la importancia de los cuidados, de la vulnerabilidad de las personas y de esa interdependencia social. A día de hoy nadie duda de su carácter esencial.

A lo largo de la vida todas las personas son susceptibles de dar y de recibir cuidados, todas hemos sido o seremos dependientes en algún momento.

A todo esto, debemos sumar el problema demográfico, caracterizado por el envejecimiento de la población en Castilla-La Mancha, como en el resto del país y Europa, y que aumentará en los próximos años y décadas, incrementando tanto la necesidad de cuidados como el número de personas dependientes.

Actualmente se añade a este escenario, como factor determinante de carga familiar, el envejecimiento de la población y la poca infraestructura psicosocio-sanitaria de la sociedad actual.



Fuente: INE.

Por lo tanto, nos enfrentamos a un problema al que debemos hacer frente lo antes posible, ya que si no comenzamos a poner medidas y a dar la importancia y el valor que realmente tienen los trabajos de cuidados, tendremos un problema no sólo asistencial, sino también de desigualdad, puesto que esas brechas entre mujeres y hombres, que ya existen, aumentarán.

La realidad es que las políticas públicas de igualdad en los últimos años están situando los cuidados en el centro de sus objetivos, desde el punto de vista de las personas cuidadoras y también de las personas como receptoras, lo vemos con políticas como:

- ➔ “La Estrategia Europea por los Cuidados” orientada a la redistribución y dignificación de tiempos, responsabi-

lidades, trabajos, empleos y servicios de cuidados. Su principal objetivo es garantizar la accesibilidad a una atención de calidad que mejore la situación de las personas asistidas y de las personas cuidadoras en todos los Estados de la Unión Europea.

- ➔ Las recomendaciones, compromisos y propuestas de organismos como la OIT, la CES, la CSI, la IPS y la Agenda 2030.
- ➔ Los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno que establece como política palanca la “nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, con la previsión de reformas y actuaciones inversoras importantes en la universalización de la escolarización de 0 a 3 años, en la mejora del sistema de la dependencia y en la mejora y fortalecimiento del Sistema Nacional de la Salud.
- ➔ Los compromisos insertos en el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, con la línea de trabajo “Hacia el reconocimiento del derecho al cuidado y la reorganización socialmente justa de los cuidados y del tiempo”.
- ➔ Las oportunidades que ofrece el Plan Corresponsables, concebido como una política semilla que permite articular mecanismos en colaboración con las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla para el



apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas y niños de hasta 16 años, y que cuenta con otros ejes como la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad y cuidados destinado a hombres, etc.

- ➔ Nuestra sistemática acción sindical por el trabajo decente, dadas las características de precariedad de muchos empleos asociados al sector de los cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad, etc.
- ➔ La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el plano laboral, que no es posible si no se hace realidad la corresponsabilidad familiar y la corresponsabilidad social.

El desarrollo de una economía del cuidado implica asumir el trabajo tradicionalmente realizado en privado, en el hogar, por las mujeres, y convertirlo en una responsabilidad pública, también en materia de financiación, organización y prestación.

Ese es el objetivo de este proyecto de “Formación y sensibilización en corresponsabilidad y cuidados, destinado a hombres”, partiendo de la premisa de que la economía del cuidado y su reparto equitativo, representa una contribución fundamental al crecimiento económico inclusivo y al desarrollo sostenible de las sociedades.



2. OBJETIVOS

- ▶ Extender la importancia de la corresponsabilidad a toda la sociedad, en todos sus ámbitos, para alcanzar la igualdad de género y fomentar la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral a través del equilibrio de espacios y tiempos.
- ▶ Fomentar la corresponsabilidad entre las personas trabajadoras en empresas, entidades y Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha, con un mensaje dirigido especialmente a hombres, ya que los datos de empleo, contratación, permisos, licencias, usos del tiempo, representación etc. nos indican que, a día de hoy, los trabajos del cuidado de familiares y hogares todavía siguen recayendo de manera muy mayoritaria en las mujeres.
- ▶ Hacer extensiva la interpretación de la corresponsabilidad como una de las herramientas fundamentales para trabajar la igualdad “en” y “desde” la unidad más básica que se establece en la familia.
- ▶ Profundizar en un enfoque de masculinidades alternativas, con la idea central de que los hombres también ganan con una masculinidad más igualitaria y consciente: desde el cuidado, la empatía, la comunicación e incorporando la emocionalidad y el buen trato.



- ▶ Impulsar la corresponsabilidad “entre” y “desde” el tejido empresarial de la región.
- ▶ Construir los términos básicos relacionados con la igualdad y el no sexismo.
- ▶ Entender la corresponsabilidad no sólo para las tareas propias de los hogares y las familias, sino también en los cuidados de personas dependientes y espacios públicos.
- ▶ Reflexionar sobre las ventajas y el beneficio de la corresponsabilidad y las buenas prácticas en el reparto de los cuidados para todos los miembros de la unidad familiar y el perjuicio de su “no práctica”.
- ▶ Abordar en los centros educativos la corresponsabilidad y los cuidados, con estudiantes de más de 16 años; sensibilizando en la igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos públicos y privados, usos del tiempo, trabajos en familia y en la valoración de los trabajos de cuidados.
- ▶ Unir ambas concepciones: cuidados y educación, ya que son básicas para que las nuevas generaciones sean parte de ese cambio y de aceptación de una sociedad más democrática y más justa.



3. QUÉ ES LA CORRESPONSABILIDAD

Aunque no existe una definición consensuada como única, ya que esta se ha venido desarrollando con el objetivo de lograr una mayor justicia social, a la hora de fomentar la conciliación entre la vida laboral y familiar de mujeres y hombres, podemos decir que es la relación de hombre-mujer y su interacción en la familia.

Centrándose en los problemas que las trabajadoras tenían cuando se enfrentaban a la necesidad de conciliar responsabilidades, familia y trabajo, y ante la necesidad de poder trabajar sin ser objeto de discriminación, a nivel internacional, en 1986, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 156 y la recomendación 165, destacando por primera vez que para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo se requerían cambios en el papel masculino tradicional.

Podemos por lo tanto definir la corresponsabilidad como “un reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre mujeres y hombres”¹. La OIT considera que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar, ni mucho menos femenina, por lo que plantea la

¹ Eva Palomo Cermeño Universidad Rey Juan Carlos (URJC) “Conciliación Laboral y familiar”.



necesidad de promover la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, así como también entre Estados, mercados y la sociedad.

Se trata por tanto del reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, su organización, el cuidado, la educación y el afecto a personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

El trabajo familiar se puede dividir en tres categorías principales²:

• Tareas domésticas

Incluye aquellas relacionadas con la administración de recursos y el consumo familiar. La limpieza y mantenimiento de la vivienda, la preparación de alimentos, el transporte y las relaciones con el exterior.



• Cuidado de descendientes y personas dependientes

Incluye actividades implicadas en la atención de las mismas, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento, entre otras, que vayan en beneficio de estas.

² “La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”. Juana M^a Maganto, Vol. 28 Núm. 1 (2010): Familia y Educación.



• Trabajo emocional

Se refiere a aquellas actividades que permiten mejorar el bienestar y aportar soporte emocional a otras personas. Tales actividades están orientadas a conductas de apoyo, escuchar atentamente y hacer ver a los miembros de un hogar que se les aprecia y se les quiere.

La corresponsabilidad sólo será efectiva cuando hombres y mujeres asuman las mismas responsabilidades y obligaciones, de manera que realidades como la maternidad, la creación de una familia o el cuidado de mayores y dependientes no supongan un freno en las carreras profesionales de las mujeres, pero lo cierto es que siguen existiendo profundas desigualdades en el reparto de los trabajos y en el acceso a los servicios y bienes, que se traduce en una distribución y una valoración desiguales de funciones y de roles entre mujeres y hombres³. Y así lo reflejan las estadísticas, constatando, entre otras desigualdades, por ejemplo, que las mujeres con hijos/as menores de 15 años trabajan en menor número que las que no los tienen o las que los tienen de más edad⁴, por lo que no es difícil concluir que a la mujer española no le resulta sencillo conciliar familia y trabajo. El estudio constata que las mujeres con hijos/as

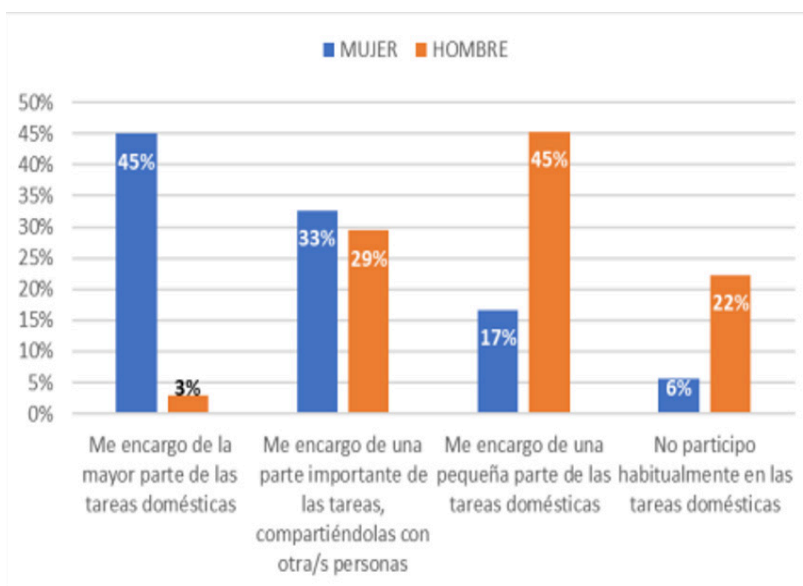
³ II Plan Estratégico Para La Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De Castilla-La Mancha 2019-2024. Pág 55.

⁴ Informe EsadeEcPol Center for Economic Policy nº 32, elaborado con el banco Sabadell.



menores de 15 años tienen 7,5 veces más probabilidades de trabajar con contratos a tiempo parcial que los hombres con descendientes en el mismo rango de edad, el doble de probabilidades de estar desempleadas y un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal.

En segundo lugar, la implicación de los hombres en el ámbito de los cuidados todavía está lejos de los porcentajes femeninos.



Fuente: ECEPOV.

Y si nos referimos a distribución y el consenso en torno a los roles y trabajos familiares entre los miembros de la familia, siguen siendo las mujeres quienes llevan el peso del cuidado básico de los menores (alimentación, aseo, vestido, etc.).

Según el Comité Económico y Social Europeo⁵ para poder favorecer la plena integración de la mujer en el mercado de trabajo es fundamental “el papel de los hombres como cuidadores en condiciones de igualdad”, porque la intervención de estos en las tareas de cuidados permitiría que las mujeres, ya sean madres o cuidadoras, pudieran incorporarse o permanecer durante más tiempo en la vida laboral, ganando con ello independencia económica y, sobre todo, la ocasión de disfrutar de mayores oportunidades de desarrollar una carrera profesional plena.

Indicadores de asimetría en los usos del tiempo: tareas domésticas y de atención familiar población ocupada)

Ámbito de actividad	Tiempo dedicado por las mujeres (media diaria)	Tiempo dedicado por los hombres (media diaria)	Diferencias en el tiempo dedicado por las mujeres con respecto a los hombres (en %)	% del tiempo total asumido por las mujeres
Tareas domésticas	3 horas y 10 minutos	1 hora y 30 minutos	111%	68%
Atención a menores	3 horas y 38 minutos	2 horas y 20 minutos	56%	62%
Atención a mayores	1 hora y 36 minutos	53 minutos	81%	64%

Fuente: INE.

⁵ Apartado 2.4 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores”.



En este sentido, la encuesta de la Fundación Pfizer (2014) señala que el 43,7% de las mujeres reconoce no tener un reparto equilibrado de las tareas familiares, frente a un 25,3% en el caso de los hombres.

Por tanto, es necesario que exista una conexión entre la corresponsabilidad y la conciliación laboral. Así lo dice la Unión Europea⁶ reconociendo dicha igualdad como un principio fundamental y estableciendo tres grandes objetivos para alcanzarla:

- ⇒ Promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- ⇒ Promover el reparto igualitario de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.
- ⇒ Eliminar las desigualdades de género entre hombres y mujeres.

3.1. NORMATIVA

3.1.1. La normativa que regula la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras

Para permitir conciliar las responsabilidades laborales y familiares son necesarios tres tipos de medidas:

⁶ DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, traspuesta por el RDL 5/2023, de 28 de junio.

1. Las licencias y los permisos que posibilitan a los trabajadores/as dedicarse por completo al cuidado familiar durante intervalos temporales, más o menos largos y, al finalizar, recuperar su empleo sin penalización económica ni promocional alguna.
2. Los horarios laborales flexibles para adaptar el tiempo a la vida privada y al trabajo.
3. Unos servicios públicos adecuados de atención a dependientes en general.

La norma fundamental en nuestro país que regula los derechos de conciliación de las personas trabajadoras es el Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen medidas específicas para garantizar la armonización entre la vida laboral y familiar.



En los últimos años la normativa española, con el objetivo de poder impulsar las medidas necesarias para hacer efectiva los derechos de conciliación y corresponsabilidad, ha ido introduciendo y modificando nuevos aspectos a tal fin, siendo las normas fundamentales:



- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio. Modificación del concepto de discriminación, nuevos permisos y adaptación de jornada y horario.

3.1.2. Permisos, suspensiones, reducciones, de jornada y adaptaciones del puesto de trabajo relacionadas con la corresponsabilidad establecidas legalmente

Tipo de medida que puede disfrutar el trabajador.

1º Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Art. 37.3.b ET

Se puede solicitar para atender:

- Al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.



- Cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Duración

Cinco días. Hábiles y no naturales. (independientemente de si hay que hacer desplazamiento o no).

El permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta, ya que si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo, no tendría sentido la ausencia del mismo.

Observaciones

Este permiso se puede solicitar para atender a un pariente hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluyéndose, el cónyuge, la pareja de hecho, el familiar consanguíneo de la pareja de hecho -cabe entender que igualmente hasta el segundo grado-, así como cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio -por ejemplo, cabe pensar, un compañero de piso- que “requiera el cuidado efectivo” de la persona trabajadora.



- ¿ Que se entiende como accidente o enfermedad grave ?
 - a) Una dolencia o lesión física o psíquica con secuelas temporales o permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, debiendo ser justificada por personal facultativo competente.
 - b) La simple hospitalización u observación en urgencias por más de un día.
 - c) La intervención quirúrgica, independientemente de la gravedad de la dolencia o lesión, que requiera hospitalización por más de un día.
 - d) La intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, cuando así lo prescriba el personal facultativo competente.
- Se asimila a enfermedad grave el supuesto de hospitalización por parto.

La persona trabajadora debe cobrar su sueldo íntegro como si acudiese al trabajo (incluyéndose los conceptos retributivos que el trabajador hubiera percibido si hubiese trabajado), salvo conceptos de naturaleza extrasalarial (desplazamiento, dietas, etc.).

Se debe preavisar a la empresa con una antelación razonable atendiendo a las circunstancias del caso, y si es posible.



2º Permiso para ausentarse del trabajo por “causa de fuerza mayor”. Art. 37.9 ET.



Este permiso puede ser ejercido por el trabajador o trabajadora cuando:

- Sea necesario por motivos familiares y urgentes, relacionados con familiares o personas convivientes (novio/a pareja, compañero/a de piso, familiar etc.), en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable su presencia inmediata, el trabajador podrá ausentarse de su trabajo:
 - Por motivos familiares urgentes.
 - Por situación médica imprevisible de un familiar o persona con la que se convive que haga necesario que se le acompañe al médico. No está pensado para citas médicas programadas.
 - Que la urgencia derive de enfermedad o accidente.
 - Que la urgencia afecte a familiares o personas con las que se conviva en el mismo domicilio.
 - Que resulte indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.



Duración

El límite es de 4 días laborables, pero se pueden disfrutar por horas, y es un permiso retribuido, por lo que no se pierde salario por solicitarlo y disfrutarlo. Del mismo modo, los trabajadores/as que necesiten pedirlo para atender una emergencia familiar deben saber que no se tienen que recuperar las horas disfrutadas, aunque se vuelve a recordar que la empresa sí podría exigir un justificante posteriormente, aunque no sea necesario ipso facto, por lo que es necesario acreditar el motivo de la ausencia.

Observaciones

Se entiende por fuerza mayor “aquellos hechos que aun siendo previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado” (STS de 22 de julio de 2015, rec. 4/2012).

3º Permiso parental. Art. 48 bis ET

El trabajador/a puede solicitar un permiso que no es retribuido:

- Cuando tenga hijos que aun no hayan cumplido los 8 años de edad.



- Cuando tengan a su cargo un menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento que cumpla 8 años.

Duración

Como máximo 8 semanas, que pueden disfrutarse a tiempo completo o a régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Observaciones

Será la persona trabajadora quien especifique la fecha de inicio y fin del disfrute -o, en su caso, el periodo de disfrute-, debiendo preavisarlo a la empresa al menos 10 días antes.

La empresa no podrá negarse a conceder el permiso salvo por causas muy concretas y por motivos organizativos, debiendo comunicarlo por escrito.

Este permiso es un derecho individual de hombres y mujeres trabajadoras, cuyo ejercicio no puede transferirse, esto



es, cada uno de los progenitores o tutores podrá disfrutar de este beneficio, pero no podrá transferir ninguna semana a su pareja, de modo que cada uno de ellos dispondrán de 8 semanas individualmente

hasta que sus hijos o hijas cumplan los 8 años de edad.



Durante el tiempo que dure este permiso, el trabajador o trabajadora no recibe ningún tipo de remuneración económica.

4º Permiso por matrimonio o inscripción en registro oficial de parejas de hecho. Art. 37a ET



El trabajador/a podrá solicitar un permiso por matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Este permiso es retribuido.

Duración

Quince días naturales.

Observaciones

El inicio del cómputo de este permiso, cuando el día del hecho causante sea inhábil para el trabajador/a, se producirá desde el primer día que se tuviera la obligación de trabajar.

Si este permiso coincide con el periodo vacacional, se solaparía, es decir no se acumularía a las vacaciones. Por ejemplo, si en una empresa se ha cerrado el calendario de vacaciones para el mes de agosto y una trabajadora decide

contraer matrimonio el día 5 de dicho mes, las vacaciones absorberían el permiso por matrimonio, salvo que el convenio colectivo permita su acumulación. Por el contrario, si el matrimonio tiene lugar el último día de vacaciones, nada impediría el disfrute consecutivo del permiso⁷.

Se debe comunicar a la empresa, con una antelación suficiente (se recomienda que al menos con 15 días).

5º Permiso por fallecimiento. Art. 37.3 b bis ET

El trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un permiso retribuido por fallecimiento de:

- Su cónyuge o pareja de hecho.
- Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



Duración

De 2 días o 4 días si se necesita desplazamiento⁸.

Observaciones

El permiso por fallecimiento comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuera hábil;

⁷ Editorial Bomarzo, Albacete permisos y suspensiones del contrato laboral.

⁸ No hay una definición clara de lo que se considera desplazamiento, pero se entiende que existe desplazamiento cuando se tiene que hacer un viaje para ir a otra ciudad, otra Comunidad Autónoma, otro país, muchos convenios colectivos que si especifican un numero determinado de Km...



si no lo fuera, se iniciaría el primer día hábil inmediatamente siguiente.

Se debe comunicar por escrito a la empresa lo antes posible.

6º Permiso por traslado del domicilio habitual. Art. 37.3.c ET

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a un permiso retribuido cuando tengan que realizar un traslado de su domicilio habitual a otro.

Duración

Un día



Observaciones

El trabajador/a debe justificar su ausencia del trabajo por traslado del domicilio habitual, con la suficiente antelación, siendo necesario aportar justificante que acredite dicho traslado o mudanza.

Debe tratarse de una mudanza o traslado a otro domicilio habitual. Es decir, no se puede solicitar permiso de mudanza para trasladar muebles u objetos a una segunda vivienda o vivienda vacacional.

7º. Permiso (o suspensión) por nacimiento y cuidado del menor. Art. 48.4, 5, 6, 7 ET

Este permiso por nacimiento y cuidado del menor sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad,

y comprende el parto y el cuidado de los hijos o hijas menores de 12 meses.

Se trata de un permiso retribuido⁹.



Duración

Dieciséis semanas (de estas, 6 semanas deben ser posteriores al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, y deben ser a jornada completa).

La madre biológica puede adelantar el permiso 4 semanas antes de la fecha de parto.

El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Observaciones

Las 6 primeras semanas tras el parto serán de disfrute obligatorio a tiempo completo y las 10 semanas siguientes pueden ser disfrutadas a voluntad de los progenitores, en periodos semanales bien de forma acumulada o ininterrumpida. Y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

⁹ Se trata de un permiso retribuido siempre que los progenitores o adoptantes cuenten con un periodo mínimo de cotización, que depende de la edad del progenitor o adoptante, sino se cumple el requisito de cotización, se puede solicitar un subsidio no contributivo por nacimiento o cuidado del menor, siempre que se encuentren en alta o situación asimilada al alta.



En caso de discapacidad del hijo o hija (mayor o igual al 33%) en el nacimiento, adopción, situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, parto o acogimiento múltiple y familias monoparentales, este permiso **se amplía 2 semanas más**, una para cada una de las personas progenitoras.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por más de siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle, para ambos progenitores.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido para la madre (siempre que el periodo de gestación sea superior a 180 días), salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. El padre no tendría derecho al permiso en estos casos (STS 5 de julio de 2022, rec. 906/2019).

El disfrute de este derecho, no se ve interrumpido, aunque coincida con el periodo vacacional de los progenitores o adoptantes, por lo que ambos tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque



haya finalizado el año natural, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38 ET)¹⁰.

8°. Permiso por cuidado del lactante. Art. 45.1 d ET

Requisito

Tener un menor de nueve meses (hijo/a o adoptado/a y guarda con fines de adopción).



Es un permiso retribuido por la empresa hasta los nueve meses del menor y lo pueden disfrutar ambos progenitores al mismo tiempo.

Permiso remunerado por la empresa durante los nueve primeros meses.

Duración

- Una hora de ausencia en el puesto de trabajo (se puede dividir en dos fracciones).
- Reducción horaria Se puede elegir ingresar más tarde o salir antes del trabajo para el cuidado del bebé lactante. En esta alternativa se permite una reducción de 30 minutos y no de una hora.

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de junio de 2012, asunto C-78/11.



- Puede disfrutarse con acumulación de jornada, si así se dispone en convenio colectivo, en este caso se debe comunicar a la empresa el día de inicio y finalización del permiso.

En casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, se incrementará proporcionalmente.

Observaciones

El permiso por cuidado del lactante no se reduce si el contrato es a tiempo parcial.

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, corresponde a la persona trabajadora que solicita el permiso.

Si se tenían vacaciones durante el tiempo que se disfruta el periodo de lactancia, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones al terminar el mismo.

Si los dos progenitores trabajan, el permiso puede extenderse hasta los 12 meses de edad del lactante, en cuyo caso los progenitores verán reducido su salario en la misma proporción que su reducción de jornada, aunque pueden optar por una prestación económica con cargo a la Seguridad Social, por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante (art. 183 TRLGSS).

9º Permiso por nacimiento prematuro de hijo o hija o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Art. 37.5 ET.

Requisito

En caso de **nacimiento prematuro**, considerando como tal, desde un punto de vista médico, el acaecido antes de la semana 37, o en **caso de hospitalización** (la norma impone que la hospitalización tiene que ser a continuación del parto) del bebé tras el nacimiento, el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de permisos retribuidos que pueden ser disfrutados por los progenitores.



Duración

- Un **permiso retribuido de una hora para ausentarse en el trabajo** mientras dure el ingreso hospitalario. En la comunicación a realizar, se deberá indicar a qué hora se va a hacer uso del permiso, el nuevo horario de trabajo una vez aplicado el permiso y la duración del permiso.
- Una **reducción de jornada de dos horas** con la reducción proporcional de salario. La concreción horaria de esta reducción corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.



Observaciones

Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa y solicitan el permiso o la reducción de jornada para disfrutarlo al mismo tiempo, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones justificadas de funcionamiento, debiendo la empresa en estos casos ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute a ambas personas trabajadoras (art. 37.7 ET). Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima (salvo fuerza mayor) de 15 días o la establecida en el convenio (tanto para el inicio como para el cese de la reducción), indicando también en qué fecha se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

10º Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción o acogimiento. Art. 37.3 f ET.

En estos casos se tiene derecho a un permiso retribuido.

Duración

Por el tiempo indispensable para:

- La realización de exámenes prenatales.
- La realización de técnicas de preparación al parto.
- La realización de sesiones informativas y realización exámenes previos a la adopción.



Observaciones

Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Es un derecho que corresponde en exclusiva a la madre salvo que esté reconocido por convenio colectivo.

11º Permisos si la empresa, por las razones legales establecidas, desplaza temporalmente al trabajador/a de población, y esté tiene que cambiar de residencia. Art. 40.6 ET.



La empresa solo puede desplazar al trabajador/a por las causas legales establecidas y por tiempo inferior a un año.

Duración

Cuatro días laborables, en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, excluyéndose los días que emplee en el viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Observaciones

El trabajador/a deberá ser informado con antelación suficiente. Si el desplazamiento es de duración superior a 3 meses, deben comunicárselo al menos con 5 días de antelación. No existe este derecho en caso de traslado definitivo.



12º Permiso para cuidado de hijo/a afectado por cáncer u otra enfermedad rara. Art. 37.6 ET.

Se trata de un permiso retribuido, pero la gestión de esta prestación para disfrutar del permiso será realizada por la entidad gestora con la que la empresa tenga cubiertas las contingencias profesionales (normalmente una mutua), por lo que hay que solicitarlo a la entidad correspondiente.

Duración

En el año 2022 se ha ampliado el subsidio por cuidado de menor con enfermedad grave hasta los 23 años. (Excepcionalmente, se podrá mantener la prestación hasta que cumpla los 26 años, si antes de alcanzar los 23 años se acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%).

Observaciones

Aquellos progenitores que tengan que cuidar a un hijo/a afectado/a por cáncer o enfermedad grave, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50% y el 99% de su jornada, recibiendo además un subsidio de la Seguridad Social que cubre dicha reducción para que no vean disminuidos sus ingresos.

En el caso de las personas trabajadoras a tiempo parcial, el Real Decreto 1148/2011 establece en su artículo 4 que



para tener derecho a esta prestación la jornada ha de ser igual o superior al 25%.

Para tener derecho al subsidio, ambos progenitores deben de estar trabajando y sólo se reconocerá a uno de ellos.

Las enfermedades consideradas graves vienen recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Requisitos

Tener hijo o hija que padezca cáncer o una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o precise cuidados de manera directa sin hospitalización.

Hijo o hija que necesite cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores.

- Ambos progenitores deben de estar en alta en la Seguridad Social, es decir, trabajando. En caso de que uno de los dos esté cobrando el paro, no se podrá cobrar este subsidio.
- En el caso de familias monoparentales tendrá que cumplir el requisito de alta en Seguridad Social de la persona progenitora, guardadora o acogedora.
- En los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que



conviva con la persona enferma, siempre que se cumplan el resto de requisitos exigidos. Si uno de los progenitores divorciados no trabaja, procede la extinción de la prestación (STS 20 de julio de 2022, rec. 4710/2018).

En cuanto a la prestación, ésta se concede por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses, hasta que se solvete la situación o el hijo/a cumpla la edad máxima establecida.

Para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación laboral, la concreción horaria y la determinación del correspondiente permiso retribuido o de la reducción de jornada corresponde fijarlos al propio trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

13º Suspensión del contrato por riesgo de embarazo o lactancia natural. Art. 45.1 e ET y art. 48 ET

Cuando la trabajadora o madre lactante, desarrolle una actividad laboral que pueda suponer un riesgo para ella o su bebé, si la empresa no puede cambiarla de puesto de trabajo, puede solicitar una suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.



Duración

Hasta que se pueda asegurar que el puesto de trabajo no genera riesgo para la embarazada, en caso de lactancia, la prestación por riesgo es hasta que el menor cumpla 9 meses.

Observaciones

La trabajadora tendrá derecho a una prestación económica, que consiste en el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, mientras dure esta situación, que será el tiempo necesario para la protección de su estado y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible.

El procedimiento se inicia a instancia de la trabajadora. Se deberá solicitar informe al facultativo del Servicio Público de Salud, en el que se acredite la situación de embarazo, semanas de gestación y la fecha probable del parto.

Con el citado informe y un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, la trabajadora solicitará a su entidad gestora (normalmente la mutua) solicitud de la citada prestación¹¹.

¹¹ [https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/348 87/40968/41054](https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/348%2087/40968/41054)



14° Violencia de genero. Art. 37.8 ET. Art. 38 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Con la promulgación de la Ley 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales¹² tendrán los mismos derechos que las trabajadoras víctimas de violencia de genero.

Los derechos reconocidos en el art. 37.8 ET son los siguientes:

- No se computarán las faltas de asistencia totales o parciales, y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo (flexibilidad horaria, reducción de jornada, etc.) con la disminución proporcional del salario.
- Posibilidad de realizar el trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido (debe ser compatible con el puesto y las funciones que la trabajadora viniese ejerciendo).
- Derecho a la extinción del contrato con derecho a la prestación por desempleo.

¹² Art. 3 Ley 10/2022 “Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”.

15° Reducción de jornada. Art. 37.6 ET

Las personas trabajadoras tienen la posibilidad de reducir la jornada, con una disminución proporcional de su salario.



Requisitos

- Por guarda legal que tenga a su cuidado menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no desempeñe actividad retribuida.

Como es la reducción

Entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada.

Observaciones

Para el cuidado de menores de 12 años, la duración máxima será hasta que el menor alcance dicha edad, en los demás casos, no hay duración máxima, por lo que la medida puede prolongarse mientras se requieran los cuidados, ya sean meses o años.



La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponden a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, que necesite este permiso está obligada a avisar a la empresa con 15 días de antelación.

16° Adaptación de la jornada sin tener que reducir el horario. Art. 34.8 ET

Requisitos

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en caso de:



- Hijos/as menores de doce años, o mayores de doce años cuando necesiten cuidado directo.
- Cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- Para el cuidado de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio de la persona trabajadora, y que por razones de edad accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

Observaciones

Al no existir reducción de jornada, no existe reducción de salario.

La adaptación puede ser respecto a:

- La duración y distribución de la jornada.
- En la ordenación del tiempo de trabajo.
- En la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia.

Se trata de un derecho a solicitar, no exigir, la persona trabajadora que cumpla con los requisitos debe solicitar a la empresa la adopción, y la empresa debe contestar en un **plazo máximo de 15 días**.

- Si la empresa no contesta se da por concedida la adaptación.
- Si la empresa contesta no concediendo la adaptación a la persona trabajadora, se lo debe comunicar por escrito, y debe plantearle una propuesta alternativa que posibilite la conciliación.
- En todo caso ante la negativa de la empresa, esta debe motivar la decisión de la negación de la adaptación.

La persona trabajadora tendrá derecho a volver a su situación anterior en la empresa, una vez concluido el periodo



acordado o cuando decaigan las causas que lo motivaron. La empresa solo puede denegar este derecho cuando existan causas justificadas.

17º Excedencia por cuidado de hijos/as familiares (requisitos especiales)

Las personas trabajadoras pueden pedir esta modalidad de excedencia cuando se den los siguientes:

Requisitos

- Por cuidado de un hijo/a (tanto por nacimiento, adopción o acogimiento permanente) que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



- Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Duración

- Por cuidado de hijo/a (tanto por nacimiento, adopción o acogimiento permanente): **3 años**, desde el nacimiento del



menor o resolución judicial por la que se apruebe la adopción o acogimiento¹³.

- Por cuidado de un familiar que debe ser:
 - Cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Esta excedencia tiene una duración máxima de **2 años**, a menos que se haya previsto una duración superior en convenio colectivo, y puede fraccionarse en varios períodos que no superen la duración máxima establecida, pudiéndose alcanzar como cotizado un periodo de hasta tres años.

Observaciones

La duración de esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada, pudiendo solicitarse prórrogas hasta alcanzar el tiempo máximo.

No puede ser negada por la empresa, salvo que sea solicitada por dos personas trabajadoras de la misma empresa, que podrá limitar su ejercicio simultáneo, por causas debidamente motivadas y por escrito.

Durante el periodo de excedencia el trabajador/a no cobra ningún salario, pero cuenta a efectos de antigüedad y se

¹³ La excedencia no dura tres años, sino que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla tres años, por lo que si se solicita cuando el menor tenga un año, la duración máxima será de dos.



considera cotizado al 100% a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, cuidado de menores; teniendo derecho a seguir asistiendo a cursos de formación, debiendo ser convocado/a por la empresa.

A diferencia de la excedencia voluntaria, en la que sólo se tiene derecho al reingreso en la empresa, si hay vacantes, en la excedencia por cuidado de hijos y familiares, el personal tiene asegurado volver a la empresa debiendo comunicar por escrito la terminación de su excedencia, solicitando su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia (15 meses si es familia numerosa, 18 meses si es familia numerosa especial)¹⁴ el trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto en las mismas condiciones.

3.2. EFECTOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar pueden ser una importante herramienta en la gestión de recursos humanos tanto para reducir factores negativos, como para impulsar un buen clima laboral.

¹⁴ Las unidades familiares con cinco o más hijos o con cuatro hijos de los cuales al menos tres procedan de parto múltiple o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiple o con cuatro hijos cuando sus ingresos anuales, divididos por el número de miembros, no superen en cómputo anual el 75% del IPREM, incluida las pagas extraordinarias. Cada hijo o hija discapacitado o incapacitado para trabajar computará como dos para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.



BENEFICIOS PARA LA EMPRESA	BENEFICIOS PARA LA PERSONA TRABAJADORA
<p>Mayor grado de compromiso en el desarrollo y en la productividad en la compañía.</p> <p>Reducción del estrés de las personas trabajadoras y menos bajas laborales.</p> <p>Reducción de los costes derivados de la rotación y bajas laborales del personal.</p> <p>Mejora de la imagen pública ante clientes y potenciales clientes (externos e internos).</p> <p>Refuerzo de la capacidad de la empresa para retener y atraer el talento de los y las mejores profesionales.</p> <p>Mayor facilidad para los procesos de mejora continua.</p> <p>Reducción de costes de control de las personas, dirección por objetivos y confianza mutua.</p> <p>Mejora cualitativa de la cultura de empresa (misión, visión y valores).</p> <p>Beneficios de la conciliación de la vida personal y laboral.</p>	<p>Mejora de la autoestima y de la motivación.</p> <p>Reducción de costes personales y familiares.</p> <p>Reducción del estrés.</p> <p>Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral y personal.</p> <p>Trabajo en un entorno más cómodo y comprometido.</p> <p>Menor sensación de culpabilidad por falta de tiempo para atender los planes personales.</p> <p>Incremento de la ocupabilidad y mejor desarrollo de la trayectoria profesional en la misma empresa.</p> <p>Mejora de la gestión del tiempo laboral, personal y familiar.</p>

Aunque los cambios sociales y legislativos en relación a la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, han sido importantes en España en las últimas décadas, aún no

es efectiva y se presenta como un gran reto en la sociedad actual. Las medidas para conciliar la vida laboral y la familiar son solicitadas en un alto porcentaje y con grandes diferencias porcentuales por mujeres. No se ha producido el consiguiente aumento de los índices de participación del hombre en el espacio doméstico y en las tareas de cuidados. Por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar es un problema social, pero fundamentalmente de las mujeres trabajadoras, que ven duplicada su jornada laboral.

El 91.9% de las excedencias por cuidado de hijas e hijos en 2021 en Castilla-La Mancha han sido solicitadas por mujeres. También las excedencias por cuidado de familiares con un 73.37%.

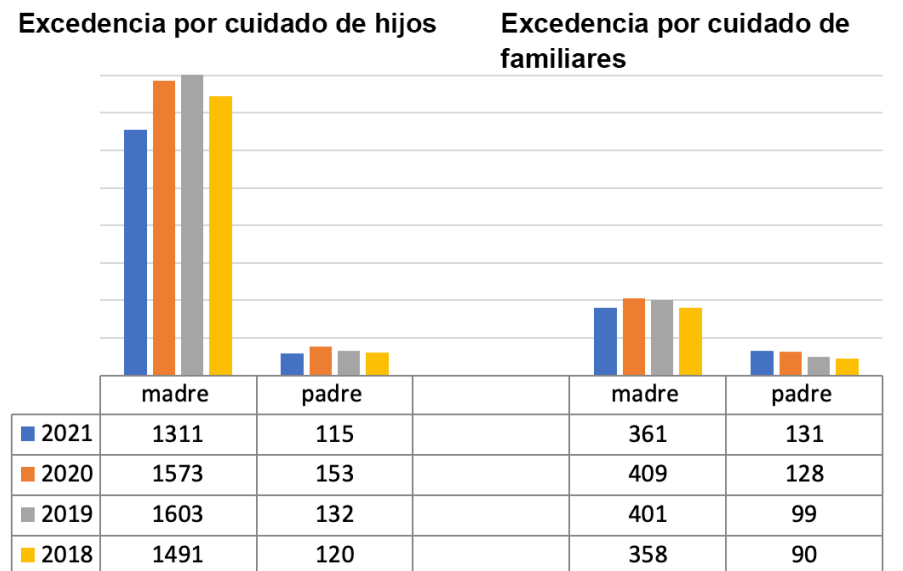


Ilustración EXCEDENCIAS CUIDADOS CLM.

Para que la conciliación sirva como estrategia para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementen las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación en la misma medida que las mujeres.

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la empresa, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

El proyecto europeo Men in Care (universidades, agentes sociales y ONG) –cofinanciado por la Comisión Europea bajo el programa marco del Programa EaSI, que tiene como objetivo mejorar las condiciones en las organizaciones la-



borales para promover que los hombres asuman funciones de cuidado en siete países (Alemania, Austria, Islandia, Noruega, Polonia, Eslovenia y España)– determina que existen realidades en las empresas que hacen necesario que se planteen políticas de corresponsabilidad:

- Los padres no utilizan la totalidad de su derecho al permiso de nacimiento o cuidado de menor o no pueden utilizarlo en función de sus necesidades familiares de cuidado.
- Las mujeres trabajadoras abandonan o cambian de puesto tras regresar del permiso de nacimiento o de una excedencia por cuidado de menor. Esta es a menudo la razón por la que las empresas pierden a mujeres comprometidas. No es una razón menor, porque estamos hablando de que las mujeres trabajadoras pierden sus empleos y con ello su autonomía económica.
- Una cultura en la que se aceptan las horas extraordinarias y el exceso de trabajo sin control. Esto a menudo establece un estándar para un ambiente de trabajo exigente y poco saludable.
- Alta rotación.
- Altos niveles de absentismo.
- Brecha de género en el tiempo parcial y en la reducción de la jornada laboral con menores índices de promoción de las mujeres.



- Quejas o cuestiones presentadas por la plantilla o los representantes sindicales, que ponen de manifiesto que la empresa debe cumplir la normativa establecida y acordar mediante la negociación colectiva medidas que den respuesta a las necesidades familiares de cuidados.
- La empresa tiene que redefinir sus objetivos y valores sobre cómo dirigirse hacia un modelo de empresa socialmente responsable, comprometida con la igualdad y la corresponsabilidad.
- El diagnóstico realizado para un plan de igualdad que detecta el desequilibrio entre permisos y otras medidas que se toman las trabajadoras y trabajadores para hacer frente a estas necesidades.

Dependiendo de estas distintas realidades a las que los trabajadores y trabajadoras de las empresas deben hacer frente, las medidas y estrategias de conciliación empleadas por las empresas serán unas u otras, siendo por tanto fundamental que las organizaciones identifiquen las necesidades de su plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las medidas implementadas por las empresas en materia de conciliación, tal y como recoge un informe publicado por el Gobierno de España, podemos dividir las en cuatro grupos diferentes (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2016):



1. Medidas de organización del tiempo de trabajo:

Permiten que los trabajadores y trabajadoras puedan distribuir mejor sus horas de trabajo para así compaginar su vida en el trabajo con sus necesidades personales y familiares. Algunos ejemplos son los horarios y las vacaciones flexibles, distribuciones personalizadas de las jornadas laborales, posibilidad de cambiar turnos, permisos no retribuidos.

Todos los permisos, reducciones de jornada, adaptaciones del puesto de trabajo y suspensiones que solicitan los trabajadores y trabajadoras, son regulados reglamentariamente para facilitar la corresponsabilidad, y pueden ser mejorados por convenio colectivo, o por el plan de igualdad que tenga la empresa, Según María José Romero, en su guía práctica “Permisos y suspensiones por motivos de conciliación y corresponsabilidad” los trabajadores y trabajadoras, cuando solicitan estos permisos o licencias y no están retribuidas, suelen ser de muy variada naturaleza, aunque mayoritariamente suelen estar vinculados a la ampliación de los permisos reconocidos en el ET, mayormente, los permisos más solicitados que no conllevan retribución económica son:

- Permiso no retribuido por el fallecimiento de otros familiares, que no sean los recogidos el art. 37.3.b bis ET (primos, convivientes no familiares, amigos, etc).



- Permiso a las mujeres embarazadas con anterioridad a la suspensión del contrato por maternidad.
- Permisos posteriores a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de hijas e hijos.
- Permiso especial por enfermedad tras el parto.
- Permiso no retribuido por desplazamiento a consecuencia de adopción internacional.
- Permiso por desplazamiento derivado de la maternidad subrogada.
- Permiso por accidente o enfermedad grave de parientes, cónyuge o pareja de hecho, ampliando los permisos retribuidos.
- Asistencia a celebraciones relevantes en el ámbito familiar.
- Permiso por asistencia de corta duración de familiares de edad avanzada.
- Atención a familiares discapacitados.

2. Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales:

Ofrecen la posibilidad a las personas trabajadoras de acceder a ayudas extrasalariales con el objetivo de aumen-



tar la calidad del empleo. Las ayudas económicas tras el nacimiento de algún hijo/a, el seguro médico o ayudas al transporte, hacen que las y los empleados puedan ahorrar.

3. Medidas de flexibilidad espacial:

Se ofrece la posibilidad de trabajar en lugares que no sean los puestos físicos de las empresas y autogestionar el tiempo de trabajo, trabajo a distancia o teletrabajo, pero siempre cumpliendo los criterios protectores establecidos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

4. Medidas relativas a las mejoras de los permisos legales:

Las empresas extienden los permisos regulados por la ley en materia de conciliación. Ampliaciones en los permisos de paternidad y maternidad, permisos por adopción o mejoras en las excedencias por el cuidado de personas dependientes.



3.3. EVALÚA TU CORRESPONSABILIDAD

1. En temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, ¿qué grado de implicación crees que correspondería contigo?

Mínimo	1	2	3	4	5	Máximo
--------	---	---	---	---	---	--------

2. Indica la importancia que das en tu vida a cada uno de estos objetivos.

Ocuparte de los demás	1	2	3	4	5
Ser independiente	1	2	3	4	5
Logros laborales	1	2	3	4	5
Logros personales	1	2	3	4	5

3. Elige entre las diferentes opciones, la que más se aproxima a tu participación en las tareas del hogar y cuidado de menores y familiares de personas dependientes.

Ayudo en casa	1	2	3	4	5	Comparto responsabilidad
---------------	---	---	---	---	---	--------------------------

4. Actualmente está normalizado hablar de “ama de casa” en femenino, o que las mujeres realicen la mayoría de los trabajos del hogar y de cuidados de menores y personas dependientes. En la intimidad de tu hogar ¿Cuál es la realidad?

1	2	3	4	5
Una figura femenina del hogar asume todas las tareas de cuidados familiares (pareja, madre, hermana, abuela, hija, etc)	Una sola persona del hogar asume la mayoría de las tareas de cuidados familiares.	Se reparten las tareas del hogar y del cuidado, pero no de manera equilibrada.	Hay un reparto casi equilibrado de todas las tareas familiares, entre todos los miembros de la familia.	Hay un reparto totalmente equilibrado en el reparto de los trabajos de cuidados familiares y del hogar entre todos los miembros de la familia.



5. ¿Cuántas tareas domésticas llevas a cabo en el hogar de todas las que se realizan? (limpieza en general, cocina, cuidado de menores, cuidado de familiares, colada, planchado, etc.)

Ninguna	1	2	3	4	5	Muchas de ellas
---------	---	---	---	---	---	-----------------

6. ¿Qué grado de implicación tienes con respecto al cuidado de menores en el ámbito familiar?

Ninguna	1	2	3	4	5	Mucho
---------	---	---	---	---	---	-------

7. ¿En qué grado te implicas, con respecto al cuidado de tener un familiar dependiente?

Ninguna	1	2	3	4	5	Mucho
---------	---	---	---	---	---	-------

8. Si alguno de tus descendientes enferma y ambos progenitores trabajáis fuera de casa, ¿quién de los dos se ocupa de su cuidado?

Mi pareja	1	2	3	4	5	Yo
-----------	---	---	---	---	---	----

9. En cuánto valorarías tu grado de corresponsabilidad en los trabajos compartidos en familia.

Ninguna	1	2	3	4	5	Mucha
---------	---	---	---	---	---	-------

10. ¿Consideras que participar equilibradamente en los trabajos en familia, así como del cuidado de descendientes o familiares dependientes mejora tu calidad de vida?

Poco	1	2	3	4	5	Mucho
------	---	---	---	---	---	-------

Valoración de la autoevaluación según tu puntuación:

Entre 10 y 25 puntos: tu valor en corresponsabilidad es muy bajo, una mayor implicación en las responsabilidades familiares y de cuidado, favorecerían un ambiente más satisfactorio para todas las personas de tu unidad familiar.

Entre 26 y 34 puntos: podría aumentar tu implicación en cuanto a las tareas familiares y de cuidado, mejorando tu enriquecimiento personal y el de las personas que te rodean.

Entre 35 y 42 puntos: eres una persona corresponsable, tu unidad familiar se verá beneficiada por ese reparto responsabilidad compartida.

Entre 43 y 52 puntos: enhorabuena, tu corresponsabilidad familiar es muy buena, lo que favorece la armonía de los espacios, tiempos y responsabilidades de todas las personas del núcleo familiar.

Y recuerda...

Un reparto equitativo de todas las tareas familiares y de cuidados del hogar entre todas las personas que componen nuestra unidad familiar, favorecerá también el reparto en las cargas físicas, mentales y emocionales de las mismas, permitiendo por un lado, el vínculo emocional de todas las personas implicadas y por otro, el disfrute de una mayor cantidad de tiempo para poder dedicarlo a otras actividades de ocio, formación, etc.



3.4. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LA CORRESPONSABILIDAD

Acción positiva

La acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

Acoso laboral en el trabajo

Constituye acoso laboral toda conducta reiterada y no deseada, ejercida en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, que tiene como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

Acoso sexual

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por esta como un condicionante hostil para su trabajo,

convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

Androcentrismo

La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infra-



valorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

Androcracia

Ideología que alude al dominio del hombre sobre la mujer y que se complementa con la idea de que las mujeres son biológicamente inferiores a los hombres.

Asistencia integral a las mujeres víctimas de violencia de género

Conforme a lo establecido en el art. 19 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral.

La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- Información a las víctimas.
- Atención psicológica.
- Apoyo social.
- Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- Apoyo educativo a la unidad familiar.
- Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- Apoyo a la formación e inserción laboral.



Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

Brechas de género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Buenas prácticas de transversalidad de género

Se trata de experiencias de aplicación de conocimiento en materia de igualdad de género, cuyos procesos realizan una contribución efectiva para eliminar las desigualdades de género, corrigiendo para ello mecanismos que dificultan la igualdad e impulsando cambios necesarios en la práctica profesional, técnica o política, de manera que puedan continuar desarrollándose manteniendo sus efectos positivos sobre la igualdad de género a medio o largo plazo.



Chantaje sexual

Constituye también una variante de acoso sexual y puede definirse como aquel que es realizado por quien ocupa una posición jerárquica superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Ciberbulling

Se refiere al uso que realizan las personas menores de edad de los medios tecnológicos para acosar a compañeros/as de escuela, colegio, instituto, con la intención de causar humillación, vejar injustamente o atormentar. Siendo las niñas las que los sufren más frecuentemente.

Coeducación

Se viene definiendo como “un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda”.

Conciencia de género

Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son



distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.

Conciencia feminista

Conocimiento que las mujeres tienen de sí mismas y de las desigualdades derivadas de su condición de género. La toma de conciencia feminista es un proceso por el cual la mujer asume que su situación social, caracterizada por la desigualdad y la discriminación, es una situación estructural que afecta a las mujeres como grupo social y que trasciende de posicionamientos individuales.

Corresponsabilidad

El concepto de corresponsabilidad da un paso más, ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes, y por tanto implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres.

Cosificación de la mujer

Se entiende por cosificación la reducción de una persona a la condición de cosa. Suele utilizarse este término a la cosificación sexual de la mujer, que implica su tratamien-



to como objetos, reduciéndolas a sus atributos sexuales y físicos, sin tener en cuenta su personalidad y existencia como persona.

Crianza

Es bastante significativo que la RAE recoja el término “crianza” como “la acción y efecto de criar, especialmente las madres o nodrizas, mientras dura la lactancia”, tan arraigado socialmente está el hecho de que las tareas reproductivas sean una cuestión de las madres, cuando la crianza es una responsabilidad de ambos progenitores.

Déficit democrático

Efecto provocado por una participación política desequilibrada de hombres y mujeres, que repercute en una disminución de la legitimidad democrática.

Democracia paritaria

Es una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.

Según el glosario europeo de términos relativos a la igualdad define la democracia paritaria como “un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en



la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre 40 y 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia”.

Desarrollo profesional

Se refiere a la etapa en que una persona experimenta satisfacción y crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa, debido a la consecución de sus objetivos y metas individuales, así como a la atención y reconocimiento que recibe de sus colaboradores. Fomenta el sentido de crecimiento, avance y superación.

Desarrollo personal

El desarrollo personal se puede denominar como un proceso de transformación en el que una persona decide cambiar aspectos de su vida para sentirse mucho más realizada y plena. El crecimiento personal busca potenciar tu nivel de autoconciencia, de felicidad, de éxito, tanto del plano profesional, como del físico y/o emocional.

Desigualdad de género

Se trata de un fenómeno social y cultural en virtud del cual no todas las personas de un mismo grupo social pueden acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio con fundamento, básicamente, en su género.



Determinismo biológico

Concepción pseudocientífica que mantiene que las diferencias entre ambos sexos son exclusivamente de naturaleza biológica y por tanto, naturales e inmutables. En base a esta idea se asignan roles diferentes a mujeres y hombres, con clara discriminación de las primeras.

Diagnóstico de situación

Estudio sobre la situación de una empresa o entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que permite detectar las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo. El diagnóstico de situación es un requisito previo a la realización del plan de igualdad.

Ecofeminismo

Teoría y movimiento social que sostiene la existencia de vínculos entre la subordinación de las mujeres y la explotación destructiva de las mujeres. Tiene como objetivo alcanzar la justicia social para las mujeres y transformar la relación humana con los demás seres vivos y ecosistemas.

Empoderamiento (empowerment)

El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres



umentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

Equidad de género

El término equidad alude a una cuestión de justicia, es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Feminismo

Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda



de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

Género

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciadas para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Gueto de terciopelo

Define sectores profesionales y laborales que se feminizan y acaban considerándose trabajos aptos para mujeres. Lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso, aún cuando haya hombres que los desarrollen.

Hembrismo

Movimiento que propugna la superioridad de las mujeres sobre los hombres y que guarda paralelismo inverso con el término machismo. Nada tiene que ver hembrismo con feminismo.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

Igualdad de género

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

Igualdad de hecho

Paridad entre mujeres y hombres real y efectiva, la sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad, por lo que se precisan de acciones que tienen como fin trabajar activamente para contrarrestar las desigualdades de partida y para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.



Identidad de género

La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

Inequidad

Desigualdad o falta de equidad (RAE). Se trata de un término asociado a una situación que genera injusticia.

Instituto de la mujer

El Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, cuya finalidad es promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres, fomentando y desarrollando la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación.



Lenguaje androcéntrico

Uso reiterado y/o exclusivo del género en masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Puede darse también en una exposición o relato que sólo tiene en cuenta la experiencia u opinión de los hombres, con exclusión explícita de las mujeres.

Luz de gas en violencia de género

Abuso sutil y manipulador para disminuir la autoestima y la confianza de la mujer. Se trata de una forma de abuso psicológico que consiste en que el maltratador hace creer a la víctima que está imaginando cosas con la intención de manipular la situación y ganar el control. En términos feministas, esta situación se da cuando el grupo privilegiado hace creer al grupo oprimido que sus opresiones son imaginarias.

Machismo

Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despreciativas dirigidas contra las mujeres.

Me too

Movimiento feminista iniciado en las redes sociales en octubre de 2017 en EEUU para denunciar la agresión sexual,



a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra Harvey Weinstein.

Micromachismo

El término fue acuñado por el psicólogo argentino Luis Bonino en 1990 para describir un machismo de baja intensidad, suave, cotidiano. Sin embargo, numerosos teóricos, activistas y feministas defienden que el término no es del todo adecuado porque minimiza el problema, ya que el término micro parece que lo hace más endeble, cuando a juicio de otros autores se trata de machismo puro y duro.

Misandria

Aversión a los varones (RAE). Se trata de un término que hace referencia al odio o aversión hacia los hombres o la tendencia ideológica que consiste en despreciar al varón como sexo y con ello todo lo considerado como masculino.

Misoginia

La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo, el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en

un estado de ascesis. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.

Paridad de género

Participación equilibrada de las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social).

Plan de igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Resiliencia

Según la RAE consiste en la capacidad de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversa. Desde una perspectiva de género se trata de la capacidad de superar circunstancias adversas difíciles y traumáticas, que incluye las aptitudes y capacidades de empoderamiento para hacer frente a las amenazas, peligros y adversidades, así como la capacidad de recuperación de las experiencias negativas.



Segregación horizontal

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, etc) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc). Como concepto paliativo de esta situación, está la diversificación de opciones profesionales.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

Sesgo de género

Aproximaciones o definiciones que sitúan a mujeres y hombres en forma diferente y de manera desigual

Sexismo

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

Sororidad

El concepto de sororidad proviene del latín “soror”, “hermana”, que se distingue del “frater” que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

Suelo pegajoso

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, por el hecho de asumir tareas domésticas y de cuidados de hijas/os u otras personas que conviven en el hogar familiar, a cuyos cometidos tradicionalmente se les ha relegado, impidiendo su realización como personas fuera del ámbito familiar.

Techo de cristal

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las difi-



cultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

Trabajo productivo

Se refiere a aquel trabajo que tiene la capacidad de modificar el valor de uso de las mercancías o de proporcionar servicios, generando la riqueza material y no material que sostiene a la sociedad desde el punto de vista capitalista.

Trabajo reproductivo

Se refiere al trabajo desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes. Es el que sostiene el bienestar de las personas.

Violencia de género

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.



Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cual se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

FUENTES:

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género Proyecto equal en clave de culturas. 2007.

Lenguaje para avanzar en igualdad. María José Romero Rodenas y Gratiela- Florentina Moraru. 2021.



3.5. RECURSOS EN CASTILLA-LA MANCHA

- Delegaciones Provinciales de la Consejería de Igualdad y Portavoz.
- Observatorio de Igualdad y Empleo

El Observatorio de Igualdad y Empleo es una acción de divulgación, análisis y sensibilización en materia de igualdad y empleo (que forma parte del proyecto “[DANA+](#)” cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Programa Operativo de Inclusión Social y Economía) dirigido a mejorar el conocimiento sobre las desigualdades de género que se producen en el ámbito de empleo y emprendimiento y las claves para superarlas desde la corresponsabilidad de los distintos agentes que operan en el ámbito laboral. Surge dentro del desarrollo del objetivo de Fundación Mujeres para fortalecer la presencia social de las mujeres con especial atención al mercado laboral y al empleo.

https://www.observatorioigualdadyempleo.es/II_Plan_Corresponsables_en_castilla-la_mancha/

- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha es un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Igualdad de



la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tiene como fin esencial conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, eliminando cualquier forma de discriminación.

<https://institutomujer.castillalamancha.es/>

- **Unidades de Igualdad de Género**

Son unidades administrativas encargadas en cada Consejería de facilitar la implantación de la transversalidad de género, haciéndola extensible a todas sus unidades administrativas, para favorecer y abrir nuevas vías de integración efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la práctica administrativa, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas, programas y medidas.

<https://institutomujer.castillalamancha.es/unidades-de-igualdad-de-genero>

- **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha**

Tiene como objetivo promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan



su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.

[BOE-A-2011-2708 Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.](#)

Recursos corresponsabilidad

- **CCOO- CLM Nosotros cuidamos -Nosotras cuidamos**

Página Web de CCOO-CLM para acercar la corresponsabilidad a los hombres dentro de los objetivos del Plan Corresponsables. Contiene información de normativa, enlaces de interés, recursos para hombres, además ofrece un formulario de consulta para plantear cuestiones referentes a la conciliación laboral.

<https://corresponsablesclm.ccoo.es/>

ALBACETE

- **Fundación Concilia2**

Organización sin ánimo de lucro, de ámbito nacional, que nace en 2020 con un fin social: la ejecución de actuaciones y proyectos para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la erradicación de todo tipo de discriminaciones y violencias machistas.



Teléfono de contacto 967 24 00 56.

info@fundacionconcilia2.org

<https://fundacionconcilia2.org/>

- **Vértice Cultural**

Empresa líder en el desarrollo de proyectos de comunicación creativa, gestión cultural, y servicios especializados.

Teléfono de contacto 967 66 01 92.

vertice@verticecultural.com

<https://verticecultural.com/>

- **Asociación Entre Todos**

Asociación sin ánimo de lucro, fundada en respuesta a la necesidad de trabajar desde la comunidad de una forma organizada para el desarrollo económico y social de los pueblos gestionando proyectos y actividades que desarrollen la labor en la Sierra del Segura, así como facilitando la comunicación entre tod@s.

Teléfono de contacto 655 580 974.

<https://asociacionentretodos.org/>

- **Prodepor**

Teléfono de contacto 967098502

<https://jdmprodepor.com/>



CIUDAD REAL

- **Apazlabrando**

Asociación cultural cuyo objetivo principal es propiciar la transformación eco-social a través de diferentes herramientas artísticas que promuevan la creatividad y la capacidad expresiva como útil pedagógico. Desarrollan acciones formativas dirigidas tanto al profesorado como a alumnado, construyendo nuevas miradas. Dentro del programa desarrollado por INCISO.

<https://www.apazlabrando.org/>

- **Ipsó géneris**

Asociación para la promoción de la Igualdad de Género.

Canalejas, n.º 22, 4 C, 13500, Puertollano, Ciudad Real .

- **Opañel**

Asociación cuyo objetivo es lograr una sociedad feminista en la que la justicia social y la igualdad sean una realidad para mujeres y hombres.

C/ Montesa, 5-1C, 13001, Ciudad Real |

Teléfono de contacto: 926270087/914728378

amoclm@amo.org.es

<https://amo.org.es/>

- **Inciso**

Inciso Integración es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es el desarrollo de las personas, especialmente las más vulnerables, a través de programas y proyectos de asesoramiento y apoyo a las entidades, gestión, evaluación y propuesta de mejora de organizaciones y políticas públicas, y acciones de inclusión social para mejorar su impacto sobre las personas y la sociedad donde se desarrollan. Desarrollan programa construyendo nuevas miradas.

Teléfonos de contacto: 926 208 074 / 608 777 245

<https://inciso.org/>

- **Cepaim**

Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria.

Calle Cañas, 34 Teléfono de contacto: 926 921 005

<https://www.cepaim.org/la-fundacion/conocenos/>

- **Gema Muñoz Izquierdo**

Teléfono de contacto : 625609399

www.gmiconsultora.com



• #WomenInCities

<https://reserva.ciudadreal.es/womenincities>

• Formación Integral y Servicios Empresariales (FISE)

Empresa de formación en Ciudad Real cuyo objetivo es ofrecer formación adaptada a las necesidades del mercado y de la clientela. Quieren que sus alumnos y alumnas aprendan y están aquí para contactar con profesionales, empresas y personas a las que les apasione la formación, igual que a nosotras. Actuación en igualdad de género: sensibilización, formación, planes de igualdad, estudios...

Calle Caballeros, nº 13, Ciudad Real, 13005.

<http://www.fise.es/>

CUENCA

• 1,2,3 EducaFem

Asociación integrada por docentes de los diferentes niveles, busca trabajar por la coeducación y la igualdad de género. Contacto: 123educafem@gmail.com

• Adiman

Entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comarca de la Manchuela Conquense.

<https://adiman.es/>



- **En Pie de Igualdad**

Entidad especializada en la formación online en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género.

Teléfono de contacto: 678 24 88 19

enpiedeigualdad@gmail.com

<http://enpiedeigualdad.com.es/moodle/>

GUADALAJARA

- **Cepaim**

Es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria.

Paseo de los Adarves 29, 4º P

Teléfono de contacto: 949 832 820.

<https://www.cepaim.org/donde-trabajamos/castilla-la-mancha/molina-de-aragon/>

- **Asociación Sociocultural de Adultos y Área de la Mujer**

Sus objetivos son promover el bienestar social de la mujer; cooperar con asociaciones impulsando la creación de encuentros y convivencias entre hombres y mujeres durante



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

las distintas etapas de la vida; organizar actividades culturales de ocio, educativas etc; y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres contra todo tipo de discriminación.

Calle Pico Ocejón, 12, Cento Social Cuartel del Henares

Teléfono de contacto: 629115930

asociaciondeadultosguada@hotmail.com

TOLEDO

- **Ahige**

Asociación de hombres por la igualdad de género cuyos objetivos son trabajar contra la discriminación estructural que esta sociedad machista genera (básicamente sobre las mujeres y personas no heterosexuales) y favorecer el cambio de los hombres hacia posiciones igualitarias. Su planteamiento es de responsabilidad, personal y colectiva, de los hombres ante la injusticia. No se puede ni se debe permanecer ajenos a la discriminación que genera esta sociedad machista.

<https://ahigeclm.wordpress.com/>

facebook.com/ahigeclm

[email: ahigeclm@ahige.org](mailto:ahigeclm@ahige.org)

EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO DE CASTILLA-LA MANCHA

• TRABE

Nace en el año 2005 con el compromiso de contribuir al cambio social mediante la incidencia, la sensibilización, la intervención social y el desarrollo de programas y proyectos que favorezcan el empoderamiento personal y colectivo desde una perspectiva de género.

<https://www.trabe.org.es/>

• AIETI

La Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI) es una organización no gubernamental de desarrollo dedicada a promover una ciudadanía activa y comprometida con los derechos humanos a nivel global y local. Su propósito, y en ello lleva trabajando 40 años, es lograr transformaciones sociales, global y localmente, para promover un desarrollo humano sostenible con justicia social, desde un enfoque de derechos humanos y feminista, fortaleciendo las capacidades y potencialidades sociales e institucionales en cada contexto.

<https://aieti.es/>



- **Portal de infancia y familia de Castilla -La Mancha**

Página Web de la JCCM donde se pueden consultar los distintos programas de apoyo a la familia.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/>

- **Aulas de Familia**

Programa de la JCCM que organiza distintos talleres para ayuda en el cuidado de los menores.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/crianza-convivencia-familiar/aulas-de-familia>

- **Vivir la Adolescencia**

Asesora sobre cómo acompañar a su hijo/a en la adolescencia. Programa de la JCCM.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/adolescencia-familia/vivir-la-adolescencia>

- **Punto de Encuentro Familiar**

Es un espacio neutral y acogedor donde se facilita el encuentro del menor con el progenitor no custodio y con otros miembros de la familia biológica, con el fin de cumplir el régimen de visitas en aquellos casos en los que las relaciones son conflictivas.



El programa ofrece una intervención temporal de carácter psicosocial y socioeducativo, por profesionales especializados.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/situaciones-complejas/puntos-de-encuentro-familiar>

- **Mediación e Intervención Familiar de Castilla-La Mancha**

Programa para abordar los problemas familiares en el cuidado de los hijos e hijas y para problemas de pareja.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/situaciones-complejas/mediacion-y-orientacion-familiar>

- **Prevención e Intervención en Violencia Familiar**

Programa para el abordaje de situaciones familiares en las que se producen conductas violentas.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/situaciones-complejas/intervencion-en-violencia-familiar-y-filioparental>

- **Centros de Día**

Son recursos sociales dirigidos a promover el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en los ámbitos personal, familiar, educativo-académico y social, lo que favorece su proceso madurativo y una integración social positiva, mejorando, de esta forma, las dinámicas relacionales dentro de la familia.



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Asimismo, se proporciona apoyo y seguimiento a las familias de estos niños, niñas y adolescentes.

<https://infanciayfamilias.castillalamancha.es/crianza-convivencia-familiar/centros-de-dia>

Centro de día de atención a la infancia y a la familia en Toledo

C/ Río Bullaque n.º 24, bajos Centro Social, 45007 Toledo.

cdiaf@asociacionpaideia.org

Centro de día de atención a la infancia y a la familia en Alcázar de San Juan

C/ De la Virgen s/n, 13600 Alcázar de San Juan, (CR).

cdiaf@asociacionpaideia.org

Centro de día de atención a la infancia y a la familia en Illescas

Plaza Manuel de Falla, 45200 Illescas, Toledo.

caf@illescas.es

Centro de día de atención a la infancia y a la familia APTC-CABRIA

Avda. María Auxiliadora nº 15, 13500 Puertollano, (CR).

cabria@pinardi.com



Centro de día de atención a la infancia y a la familia Arco Iris

C/Daimiel s/n, 13500 Puertollano, Ciudad Real.

arcoiris.sanjuanbautista@gmail.com

Centro de día de atención a la infancia y a la familia CA-LUMNA

C/Sigüenza n.º 4, acceso por Plaza José Pradillo Moratilla, 19003 Guadalajara.

centrodediacalumna@asociacionvasija.com

Centro de día de atención a la infancia y a la familia La Rokosa

Paseo de la estación nº15, 02630 La Roda, Albacete.

castillalamancha@valdoco.org

Centro de día de atención a la infancia y a la familia Puer-tobosco

Avda. María Auxiliadora nº 18, 13500 Puertollano, (CR).

castillalamancha@valdoco.org

• FEAPS Castilla-La Mancha

Federación de Entidades que trabaja por los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

Programa “Respiro familiar”. Servicio de apoyo a familias.
Asesoramiento jurídico.

Teléfono de contacto: 925 21 58 03. Toledo.

www.feapsclm.org

GUÍAS SOBRE CORRESPONSABILIDAD

- **Guía práctica sobre derechos de conciliación de la vida laboral y personal.** CCOO CLM. Ed. Bomarzo, S.L. 2022.

Guía donde se recogen los distintos cambios en materia de permisos para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, así como para las y los empleados públicos.

<https://castillalamancha.ccoo.es/d200773c6eff168173a74a-d16500f598000052.pdf>

- **Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.** Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. 2012.

<https://www.ccoo.es/06afc25085a6eb5b62d5357e2b-baf615000001.pdf>

- **Guía de entidades con recursos para la conciliación en Ciudad Real.** Ayuntamiento de Ciudad Real.

https://www.ciudadreal.es/documentos/igualdadGuia_Conciliacion_Ciudad_Real.pdf



GUÍAS SOBRE MASCULINIDADES

- **Guía El Puzzle de las Masculinidades.** Mujeres Opañel.

[Guía-Puzzle-masculinidades-Definitiva.pdf \(amo.org.es\)](https://amo.org.es/Guia-Puzzle-masculinidades-Definitiva.pdf)

RECURSOS IGUALDAD DE GÉNERO

<https://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/unidad-igualdad-genero/recursos-igualdad-genero>

PLANES ESTRATÉGICOS

II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades

<https://institutomujer.castillalamancha.es/enlaces-de-interes/ii-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-oportunidades-2019-2024>.

II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y de los empleados públicos de la Administración de la JCCM. [2018/7394]

https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20180627/ii_plan_concilia_jccm.pdf



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

ANEXO DE MODELOS DE SOLICITUD DE PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS



MODELO DE SOLICITUD DE EXCEDENCIA PARA ATENDER AL CUIDADO DE HIJO/A

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____, con DNI _____ como trabajador/a de su empresa, me dirijo a la misma para solicitar con la debida antelación una excedencia por cuidado de hijo/a, de conformidad con lo dispuesto en:

- Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 Art. 89 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La fecha de nacimiento de mi hijo/a fue_____ es decir hace menos de tres años, por lo que considero que concurren todos los requisitos exigibles de acuerdo a la normativa aplicable.

Por tanto, solicito mi paso a situación de excedencia por cuidado de hijos con una duración de _____ años a partir del día_____ Inclusive. A su finalización, solicitaré con la debida antelación, mi derecho a reincorporarme a mi puesto de trabajo o a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de haber transcurrido el plazo máximo aplicable.

Asimismo, solicito a la empresa, que, según lo establecido legalmente, me llegue información de los cursos de formación profesional que se pudieran organizar, a fin de poder valorar mi participación en los mismos.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



MODELO PARA SOLICITAR LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____, con DNI _____ como trabajador/a de (su empresa o Entidad), me dirijo a la misma para solicitar con la debida antelación una excedencia por cuidado de familiar, de conformidad con lo dispuesto en:

- Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 89 del Estatuto Básico del Empleado Público

La excedencia solicitada es para atender.

- Cuidado cónyuge o pareja de hecho
- Familiar de segundo grado que no puede valerse por si mismo
- Familiar consanguíneo de mi pareja de hecho

Por tanto, solicito mi paso a situación de excedencia por cuidado de familiares con una duración de _____ años, a partir del día _____ Inclusive. A su finalización, solicitaré, con la debida antelación, mi derecho a reincorporarme a mi puesto de trabajo o a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de a ver transcurrido el plazo máximo aplicable.

Asimismo, solicito a la empresa, que, según lo establecido legalmente, me llegue información de los cursos de formación profesional que se pudieran organizar, a fin de poder valorar mi participación en los mismos.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



SOLICITUD DE PRÓRROGA DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A O FAMILIAR

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Mediante el presente comunicado, y para que quede constancia por escrito yo _____ con DNI _____ como trabajador/a y con una antigüedad de _____ me dirijo a ustedes para solicitar, con la debida antelación, la prórroga de la excedencia por cuidado de mi hijo/a que comencé a disfrutar el día _____

Mi hija/o nació el día _____ es decir hace menos de tres años, por lo que considero que concurren los requisitos exigibles de acuerdo con la normativa aplicable y que, por tanto, me encuentro legitimada/o para solicitar la prórroga de mi actual excedencia para atender a su cuidado.

Por tanto, solicito la prórroga de mi situación de excedencia por un periodo de _____ años, cuyo disfrute se iniciara el _____

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



SOLICITUD DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TEMPORAL O PERMANENTE

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____

_, con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en _____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que en base a las modificaciones establecidas 6/2019, donde se establece el permiso por nacimiento de hijo/a y como en fecha _____ nació mi hijo/a

Les comunico la modalidad de permiso al que me acogeré.

ININTERRUMPIDO (16 semanas). Fecha del parto: _____ Fecha fin ___

DISCONTINUA

- 6 semanas obligatorias - Fecha de parto _____ Fecha fin _____
- 10 semanas restantes: (Que preavisaré con 15 días de antelación)

Fecha inicio _____ Fecha fin _____

Fecha inicio _____ Fecha fin _____

Fecha inicio _____ Fecha fin _____

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

COMUNICACIÓN DE AUSENCIA AL TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Doña _____, con DNI _____, como trabajadora de esta empresa, con domicilio a efectos de notificación en _____, comunica que:

Encontrándome en estado de gestación, y ante la necesidad de tener que asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en virtud de los artículos

- 37.3.f) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 48.e. del Estatuto del Empleado Público.
- 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Me ausentaré de mi puesto de trabajo, sin pérdida de retribución, los días _____ y durante horas _____”, al coincidir con mi jornada laboral, según justificante que - se acompaña-

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



COMUNICACIÓN DE LAS HORAS EN LAS QUE SE VA A DISFRUTAR DE LOS PERIODOS DE LACTANCIA

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____ con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en _____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

- En virtud del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores
- En virtud del art. 48 de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

Al objeto de facilitar la lactancia de mi “hijo/a” que nació en fecha “_____”, mi intención de disfrutar del permiso retribuido para el cuidado del lactante, optando por la siguiente modalidad:

- Si elige ausentarse durante una hora:

Me ausentaré de mi trabajo durante una hora comprendida entre las “especificar hora de salida” horas y las “especificar hora de entrada” horas.

- Si elige fraccionar la ausencia:

Me ausentaré de mi trabajo durante una hora que dividiré en fracciones de media hora, la primera desde las “hora de salida” hasta las “hora de entrada” y la segunda desde las “segunda hora de salida” hasta las “segunda hora de entrada”.

- Si elige la reducción de la jornada laboral:

Reduciré mi jornada laboral en media hora que tomaré al -comienzo- final de la misma mientras dure el período de cuidado del lactante.

El inicio de éste derecho será a partir del día “_____”, y hasta que el menor cumpla los “_____” meses de edad. Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder.

Atentamente.

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



COMUNICACIÓN DE ACUMULACIÓN DE JORNADAS COMPLETAS DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____ con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en _____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

COMUNICO

Si está prevista la acumulación en el convenio colectivo: Que en el ejercicio del derecho que me confiere el art. “número” del vigente Convenio Colectivo de “indicar Convenio aplicable”, es mi intención acumular en jornadas completas el permiso retribuido por cuidado de lactante, comenzando a partir del día “fecha de inicio” y hasta el día “fecha en que finalizará”.

Si no está prevista en el convenio colectivo: Que en virtud de lo establecido en el art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es mi intención acumular en jornadas completas el permiso retribuido por cuidado de lactante, proponiéndole como fecha para su disfrute del “fecha de inicio” hasta el “fecha en que finalizará”.¹⁵

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

¹⁵ La Ley básica del Estatuto del Empleado Público, en su art. 48.f) contempla la posibilidad de solicitar el permiso retribuido de lactancia en jornadas completas, para el resto de los casos sino está contemplado en Convenio Colectivo, la empresa debe autorizarlo.



COMUNICACIÓN DE LA EXTENSIÓN DEL PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____, con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en _____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

COMUNICO Que actualmente, y desde el “fecha de inicio”, vengo disfrutando del permiso por cuidado de lactante consistente en -_(especificar como se ha disfrutado) _____, estando prevista su finalización en fecha “indicar fecha” por el cumplimiento de los nueve meses “del/la” menor.

Dado que el otro - progenitor- adoptante- guardador-, viene disfrutando de idéntico permiso y con la misma duración y modalidad- , (hay que presentar documento acreditándolo) y en virtud de lo dispuesto en el art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es mi intención extender mi actual permiso hasta el día “indicar fecha” (máximo de 12 meses), con reducción proporcional del salario por el tiempo que exceda a partir del cumplimiento de los nueve meses del lactante.

Atentamente. -

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

PREAVISO DE LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO DE CUIDADO DEL LACTANTE Y VUELTA A LA JORNADA NORMAL¹⁶

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____
_____, con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en _____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

Desde el día “fecha de inicio”, vengo disfrutando, de conformidad con lo establecido en el art. 37.4 ET, del permiso por cuidado de lactante consistente en _____ (especificar la modalidad), estando prevista su finalización en fecha “_____”, por el cumplimiento de los “indicar meses” del lactante.

Por tanto, a partir de la indicada fecha, pasaré a realizar jornada ordinaria tal y como venía realizando antes del ejercicio de este derecho, cumplimentando con este preaviso lo dispuesto en el -art. 37.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-

Atentamente. -

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

¹⁶ La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que finaliza el permiso por cuidado del lactante.



COMUNICACIÓN DE AUSENCIA AL TRABAJO DURANTE UNA HORA POR HOSPITALIZACIÓN DE HIJO RECIÉN NACIDO¹⁷

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____, con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en_____, comparece en su propio nombre y por medio de la presente comunica a la empresa que:

En virtud del derecho que reconoce el art. 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y encontrándose actualmente mi - hijo hospitalizado- hija hospitalizada tras el parto, me veo en la necesidad de ausentarme del puesto de trabajo durante una hora cada día a partir del próximo “fecha de inicio” y hasta que se produzca su alta médica.

Estas ausencias se producirán de “horas de ausencia”. Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

¹⁷ Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Esta ausencia es retribuida, y corresponde a cada uno de los progenitores concretar la hora en que se ausentarán de su puesto de trabajo, pudiendo reclamar judicialmente cualquier discrepancia empresarial al respecto.



MODELO DE SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA

A/A: Empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don / Doña _____, con DNI _____, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificación en_____ y comparece en su propio nombre y por medio de la presente solicita la **reducción de jornada** al amparo de lo recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar, y puesto que actualmente, por razones de guarda legal, tengo bajo mi cuidado directo

- Menor de 12 años nacido en fecha de_____
- Persona con discapacidad: a una persona discapacitada que no desempeña actividad retribuida alguna
- Familiar, hasta el segundo grado: a mi “indicar parentesco”, que por motivos de - edad- accidente enfermedad no puede valerse por sí mismo/a, y que no desempeña actividad retribuida alguna.
- Cónyuge o pareja de hecho, o familiar consanguíneo de mi pareja de hecho

Es mi intención acogerme a la reducción de jornada que para estos casos se contempla, con reducción proporcional del salario, a partir del día “_____”. La reducción será de “_____” por lo que el horario será, a partir de la referida fecha, el siguiente: De “_____” horas a “_____” horas, y de “lunes a viernes o lo que corresponda”.

Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



MODELO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don/Doña _____
_____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en _____, solicita la adaptación de la jornada de trabajo para la conciliación de la vida laboral y familiar al amparo de lo recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar como consecuencia de _____

La jornada que solicitó para una conciliación de la vida laboral y familiar es de _____ (indicar horario) comenzando la nueva jornada de trabajo el día _____.

Rogándole acuse recibo del presente documento, reciba un cordial saludo.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



MODELO PREAVISO PARA EL REGRESO AL RÉGIMEN DE JORNADA ANTERIOR A LA ADAPTACIÓN¹⁸

A/A: de la empresa _____

En _____ a _____ de _____ de 202__

D./Dña _____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en _____, por medio de la presente, EXPONE:

Desde el día “indicar fecha”, vengo disfrutando de una adaptación de jornada en el ejercicio de mi derecho de conciliación laboral y familiar

Si es por transcurso del tiempo convenido:

Si es por el cambio de las circunstancias:

Estando próximo el vencimiento del período acordado para su disfrute, en virtud de lo dispuesto en el ET art. 34.8.

Que si bien los motivos por los que vine a solicitar en su día la referida adaptación de jornada fueron “indicar motivos”, han experimentado un cambio de según se detalla: - “indicar nuevas circunstancias”.

Por consiguiente, en virtud de lo dispuesto en el ET art. 34.8. SOLICITO El regreso al régimen de jornada que tenía con anterioridad a la adaptación de jornada de “indicar jornada anterior”, con efectos a partir del día “indicar fecha inicio”.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

¹⁸ Cualquiera que sea la modalidad de adaptación de jornada solicitada por la persona trabajadora, tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el período acordado o incluso cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.



MODELO SOLICITUD DE VACACIONES NO DISFRUTADAS POR COINCIDENCIA CON EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO¹⁹

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don / Doña _____, con DNI con domicilio a efectos de notificación en_____ COMUNICO

Que en fecha “día, mes y año”, finaliza el permiso por:

- Nacimiento y cuidado de menor.
 Adopción- guarda con fines de adopción o acogimiento.

Del que actualmente vengo disfrutando y, puesto que me ha coincidido este permiso con el período de vacaciones que me correspondían según el calendario de vacaciones de la empresa, de conformidad con el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, SOLICITO

Disfrutar las vacaciones correspondientes al año “indicar año”, al finalizar el período de suspensión del contrato por “indicar si es por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”, quedando comprendidas entre el día “día, mes y año” y el “día, mes y año”, (ambos inclusive). Todo lo cual pongo en su conocimiento, a los efectos que legalmente pudieran corresponder.

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa

¹⁹ En el caso de que el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor, adopción o acogimiento coincida con el período de vacaciones que le hubiera correspondido al progenitor, podrán disfrutarse a continuación de tal permiso, aunque haya terminado el año natural a que tales vacaciones correspondan.



SOLICITUD DE VACACIONES TRAS REINCORPORACIÓN POR SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA O POR IT DERIVADA DEL EMBARAZO, EL PARTO O LA LACTANCIA NATURAL

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don / Doña _____
_____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en_____, con motivo de la suspensión del contrato de trabajo por:

- Riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia.

desde el día _____/ hasta _____”, por lo que no he podido disfrutar dentro de lo señalado en el calendario laboral del año de las vacaciones correspondientes a dicho ejercicio. Por lo que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 38.3 del ET,

Solicito que el periodo de vacaciones correspondiente al ejercicio “señalar año” se extienda desde el día _____ hasta _____, acumulándose al periodo vacacional correspondiente al presente año. Quedando a su disposición para cualquier aclaración sobre esta solicitud, atentamente

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



SOLICITUD PERMISO PARENTAL

A/A: de la empresa_____

En _____ a _____ de _____ de 202__

Don / Doña _____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en_____ .

Comunico a la empresa que por tener a mi cuidado:

Hijo/a de 8 años

Menor acogido por más de un año de 8 años

Solicitar el permiso establecido en el art. 48.bis del ET, la distribución de este permiso será.

A tiempo completo

En régimen de jornada a tiempo parcial (especificar)_____

La fecha de inicio será _____ y la fecha final será _____

Atentamente

Fdo. El trabajador/a

Recibí: La empresa



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

m

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha

ANEXO II GRADOS DE PARENTESCO



GRADOS DE PARENTESCO			
CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	
Línea ascendente o descendente	Línea colateral	Línea ascendente o descendente	Línea colateral
1º grado	1º grado	1º grado	1º grado
Padre/Madre Hijos/as	-----	Padre/Madre del cónyuge (suegros) Padrastro/Madrastra Yerno/Nuera Hijastro/a	-----
2º grado	2º grado	2º grado	2º grado
Abuelos/as Nietos/as	Hermanos/as	Abuelos/as del cónyuge Nietos/as del cónyuge	Hermanos/as del cónyuge (cuñados/as) Cónyuges de los hermanos
3º grado	3º grado	3º grado	3º grado
Bisabuelos/as Biznietos/as	Tíos/as Sobrinos/as	Bisabuelos/as del cónyuge Biznietos/as cónyuge	Tíos/as del cónyuge Sobrinos/as del cónyuge
4º grado	4º grado	4º grado	4º grado
	Primos Tío abuelo Sobrino-nieto		Del cónyuge: Primos. Tío abuelo. Sobrino-nieto



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Castilla-La Mancha