



PROGRAMAS DE REINTEGRACIÓN LABORAL DEPUÉS DE PERMISO O LICENCIA DE PARENTALIDAD

“ES ESENCIAL TENER PRESENTE QUE, EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, LAS PERSONAS TRABAJADORAS, MUJERES U HOMBRES, TIENEN DERECHO A EJERCER LA CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (...).”

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 LA OCUPACIÓN.

Estos programas tienen como fin asegurar una transición suave y efectiva de vuelta al trabajo para aquellas personas trabajadoras que se deben reincorporar tras disfrutar de un permiso o licencia de parentalidad. Además, esta medida ayuda a las y los empleados a adaptarse de nuevo a su entorno laboral y a equilibrar sus responsabilidades familiares con sus obligaciones profesionales.



RECOMENDACIONES PARA ELABORAR PROGRAMAS DE REINTEGRACIÓN LABORAL

- ✓ **Planificación previa.** De acordarse con la persona que se encuentra de permiso parental un plan de reincorporación personalizado, que incluya la puesta al día respecto a los posibles cambios que se produjeran en su ausencia (de equipo, de proyectos, metodologías, etc.) y teniendo en cuenta que el regreso debe ser gradual.
- ✓ **Regreso flexible.** Se debe valorar la opción de proporcionar horarios flexibles o teletrabajo parcial o completo, con el fin de facilitar la transición y el equilibrio entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- ✓ **Capacitación y actualización.** Durante el permiso o licencia de parentalidad, las y los empleados pueden haberse desactualizado, por ello se debe proveer de oportunidades de capacitación para actualizar las habilidades o conocimientos necesarios para el desempeño de sus labores.
- ✓ **Mejora de las medidas de conciliación.** Mejorar o poner en marcha nuevas medidas de conciliación como un servicio de guardería en el lugar de trabajo, un acuerdo con alguna guardería local u ofrecer ayudas para el cuidado infantil, pueden ser alternativas que favorezcan la reincorporación de la plantilla.
- ✓ **Sensibilización.** Las organizaciones laborales deben asegurarse de que los equipos directivos valoran positivamente y promueven las políticas de conciliación como una estrategia para favorecer la estabilidad y el bienestar de la plantilla.
- ✓ **Corresponsabilidad en los cuidados.** Se deben poner en marcha estrategias de sensibilización para favorecer la asunción de medidas de conciliación por parte de los trabajadores y su corresponsabilidad en las tareas de cuidados.



En Fundación Mujeres asesoramos a empresas en la elaboración de planes de conciliación, así como sobre otros temas relacionados con la igualdad de oportunidades a través del portal #GestionandoLaIgualdad. Visítalo aquí.