

¿Por qué es beneficiosa la incorporación de medidas de conciliación en las organizaciones?, ¿qué factores influyen en su diseño y aplicación?

Hoja de Recomendaciones

La conciliación, que se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico en el que mujeres y hombres puedan hacer compatibles el empleo, la familia y el tiempo personal, es también una herramienta básica de la gestión de los Recursos Humanos, que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla y atraer el talento.

Para el diseño y la puesta en marcha de planes y medidas eficaces de conciliación en las organizaciones, es recomendable:

-  **Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación**, de manera que las medidas adoptadas sean las más acordes con sus dificultades, y ayuden a solventarlas.
-  **Evaluar las necesidades productivas de la organización**, de tal forma que se conozcan las posibilidades de hacer compatibles los tiempos y ritmos de las responsabilidades laborales y los de las responsabilidades familiares.
-  **Adaptarse a los cambios**, las nuevas situaciones demandan nuevas necesidades: ajustarse al escenario creado por el covid implica poner en marcha medidas específicas que tengan en cuenta, simultáneamente, el nuevo escenario de oferta de servicios por parte de la organización, y las nuevas dificultades de conciliación generadas.
-  **Informar al conjunto de la plantilla sobre las medidas de conciliación adoptadas**, fomentando su uso tanto por trabajadores como por trabajadoras y, por tanto, la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
-  **Revisar periódicamente el uso de las medidas de conciliación implantadas**, asegurando la adaptación al cambio en las necesidades de la organización y la plantilla.



En la Fundación Mujeres asesoramos a las organizaciones en la elaboración de planes de conciliación, así como sobre otros temas relacionados con la igualdad de oportunidades, a través del portal [#GestionandoLaIgualdad](#).

Visítalo en [este enlace](#)