

ÁREA DE ACTUACIÓN III: MEDIDAS Y MÉTODOS

En todo ámbito de intervención de la política de gestión de los recursos humanos el diseño y planificación de estrategias y medidas deben ser coherentes con la definición de objetivos. Teniendo en cuenta este objetivo de coherencia, un primer paso para la elaboración de estrategias y medidas es el conocimiento de experiencias que posteriormente puedan dar pie al planteamiento de fórmulas específicamente adaptadas a la organización laboral. Asimismo y antes de poner en marcha las medidas diseñadas, es recomendable realizar un ejercicio de evaluación previa de impacto de forma que se evite, en la medida de lo posible, efectos no deseados inicialmente.

Este área nos hace situarnos en el conocimiento y la valoración de las medidas, así como en los métodos y las estrategias que las organizaciones ponen al servicio de su personal, hombres y mujeres, para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral. Las iniciativas pueden ser de muy diversa índole:

- servicios que complementen las estructuras sociales dedicadas al cuidado de niños/as, personas mayores, con discapacidad, enfermas, etc.
- iniciativas que permita una reorganización de los tiempos como es la flexibilidad en el horario, en los permisos, vacaciones, etc.
- a implantación de otros modelos de empleo como el teletrabajo, el trabajo compartido, etc.
- la ampliación de los permisos establecidos legalmente por ley por maternidad, lactancia, etc.
- formación en materia de igualdad de oportunidades y de manera específica sobre conciliación, etc.
- investigaciones sobre las necesidades reales del personal de la organización, etc.

Un paso más en este área nos hará situarnos en las medidas que se ponen en marcha para que las mujeres y los hombres que se acogen a permisos por cuidados familiares no se vean perjudicados desde el punto de vista salarial u otros beneficios que se proporcionan desde la organización laboral, ni en el desarrollo de su carrera profesional.