



Corresponsabilidad y desempeño laboral

II Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo
“Igualdad en la Empresa”

23 octubre 2013



1	INTRODUCCIÓN	1
2	MARCO REGULATORIO.....	2
3	CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS.....	3
4	BUENAS PRÁCTICAS: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN EMPRESAS DIE....	5
4.1	FLEXIBILIDAD.....	5
4.1.1	Flexibilidad temporal	5
4.1.2	Flexibilidad espacial	6
4.2	BENEFICIOS SOCIALES QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN.	7
4.3	AMPLIACIÓN Y MEJORA DE PERMISOS LEGALES.....	7
4.4	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	8
5	VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. ¿QUIÉN CONCILIA?.....	9
6	EL DEBATE	12
6.1	FLEXIBILIDAD HORARIA Y ORGANIZATIVA. COMPATIBILIZACIÓN CON LA REALIDAD EMPRESARIAL.....	12
	Las medidas que han valorado las empresas para crear un tiempo laboral eficiente son:..	13
	Las necesidades de cara al futuro que han identificado las empresas son:	14
6.2	IMPULSANDO EL CAMBIO CULTURAL Y ORGANIZATIVO DESDE DENTRO.....	14
6.3	MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD DIRIGIDAS A HOMBRES	16
	Otras conclusiones a las que se llegaron en este grupo fueron:.....	17
7	RESUMEN FINAL	18
	Para que las medidas de conciliación y corresponsabilidad tengan éxito tenemos que tener en cuenta:	19
	Para que las medidas de conciliación y corresponsabilidad tengan éxito tenemos que conseguir:.....	19
	Las empresas son agentes sociales que pueden impulsar la transformación social, pero es fundamental la realidad externa:.....	19
8	ANEXOS.....	20
8.1	AGENDA	20
8.2	IMÁGENES DE GRUPO	21
8.3	FICHAS DE BUENAS PRÁCTICAS APORTADAS POR LAS EMPRESAS	22
	ACEITES BORGES PONT, SAU	22

Índice

Buena práctica	22
ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	23
Buena práctica	23
ASOCIACIÓN ALANNA.....	25
Buena práctica	25
CAIXABANK, S.A.	27
Buena práctica	27
ENAGÁS, S.A.	29
Buena práctica	29
FEIRACO SOCIEDAD COOPERATIVA GALLEGA	31
Buena práctica	31
FUNDACIÓN “LA CAIXA”	33
Buena práctica	33
GRUPO LECHE PASCUAL	35
Buena práctica	35
HENKEL IBÉRICA, S.A.....	37
Buena práctica	37
INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA (IAT)	38
Buena práctica 1	38
Buena práctica 2.....	40
Buena práctica 3.....	41
IBM, S.A.	42
Buena práctica	42
MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.U.	44
Buena práctica	44
MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	45
Buena práctica 1	45
Buena práctica 2.....	46

Índice

Buena práctica 3.....	47
Buena práctica 4.....	48
Buena práctica 5.....	49
Buena práctica 6.....	50
Buena práctica 7.....	51
Buena práctica 8.....	52
Buena práctica 9.....	53
MUTUALIA MATEPSS Nº 2.....	54
Buena práctica 1.....	54
Buena práctica 2.....	55
PAUMA, S.L.....	57
Buena práctica.....	57
PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.....	61
Buena práctica.....	61
REALE SEGUROS GENERALES, S.A.....	63
Buena práctica.....	63
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.	64
Buena práctica.....	64
REPSOL, S.A.	65
Buena práctica.....	65

1 Introducción

El pasado 23 de octubre de 2013 tuvo lugar en Barcelona, en las instalaciones de la Obra Social “La Caixa” ([Palacio Macaya](#)), la II Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”.

27 personas, de 24 empresas pertenecientes a la Red y el equipo técnico de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, participaron en esta jornada técnica, cuya temática “Corresponsabilidad y desempeño laboral” fue previamente elegida por las propias personas que forman la Red.

Entidades asistentes a la I Jornada Técnica de la Red DIE



En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, que han dado fruto a la hora de conseguir una mayor eficacia de las medidas de conciliación y corresponsabilidad implantadas en sus propias empresas.

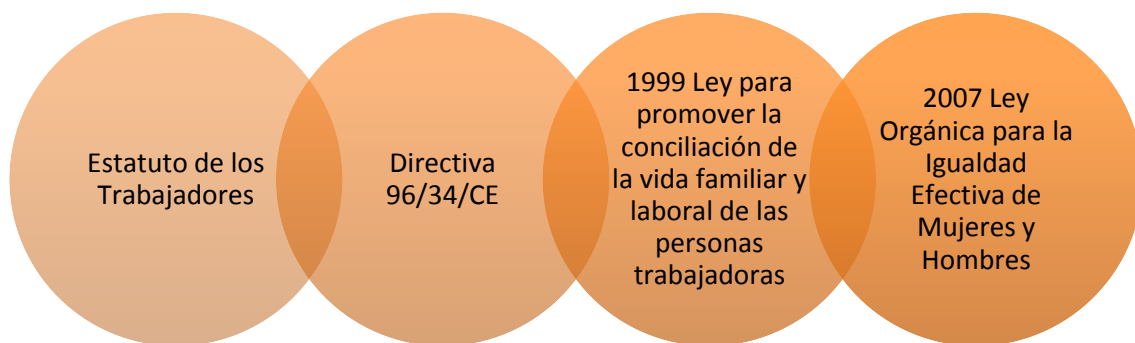
Para ello, tras una breve exposición, se formaron grupos de trabajo para debatir en torno a estas tres temáticas, cuyas principales conclusiones recoge este documento:

- **Flexibilidad horaria y organizativa. Compatibilización con la realidad empresarial.**
- **Impulsando el cambio cultural y organizativo desde dentro.**
- **Medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres**

2 Marco regulatorio

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 34.8:

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



Las políticas de conciliación tomaron impulso en los años 90, cuando por primera vez una Directiva Europea (96/34/CE) acuerda la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses.

Gracias a esta iniciativa, los Estados pusieron en marcha políticas de conciliación, cuyo reflejo en el Estado español fue la Ley de 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las primeras medidas de conciliación iban dirigidas fundamentalmente a mujeres, para que pudieran compaginar los ámbitos laboral y doméstico. Será en la primera década del actual siglo cuando el concepto de conciliación se extienda a los varones y se hable también de corresponsabilidad. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres desarrolla el concepto ampliamente al reconocer que “tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, son auténticos criterios inspiradores de la normativa.”⁽¹⁾

(1) Herramienta de apoyo nº 8. Igualdad en la Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012.

3 Conceptos de conciliación, corresponsabilidad y buenas prácticas.

La conciliación, de la vida laboral, familiar y personal, se puede definir como **una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya que su objetivo es que mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.**

Para que esto sea posible, hay que cumplir una serie de requisitos:

- Sociales: El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de personas dependientes.
- Laborales: Reorganización de los tiempos y espacios de trabajo y el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- Culturales: La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo. (2)

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, ascendientes u otras personas dependientes.

Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

Las organizaciones laborales forman parte de este proceso pudiendo introducir **cambios en su cultura empresarial** orientados hacia una conciliación corresponsable, incidiendo en el acercamiento de las medidas existentes a los hombres y garantizando así el derecho a la conciliación de mujeres y hombres. (3)

Las empresas corresponsables son aquellas que:

- Promueven medidas de flexibilidad (horarios, turnos, organizativos).
- Desarrollan medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.

(2) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Material divulgativo Ministerio de Igualdad, 2010

(3) Herramienta de apoyo nº 8. Igualdad en la Empresa. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012.

- Desarrollan medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Fomentan el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres. (4)

Para que una práctica en el ámbito empresarial sea calificada como “**Buena Práctica**”, debe reunir las siguientes características:

- Carácter innovador.
- Transferibilidad de la iniciativa.
- Optimización y buen uso de los recursos utilizados.
- Sostenibilidad y continuidad a futuro.

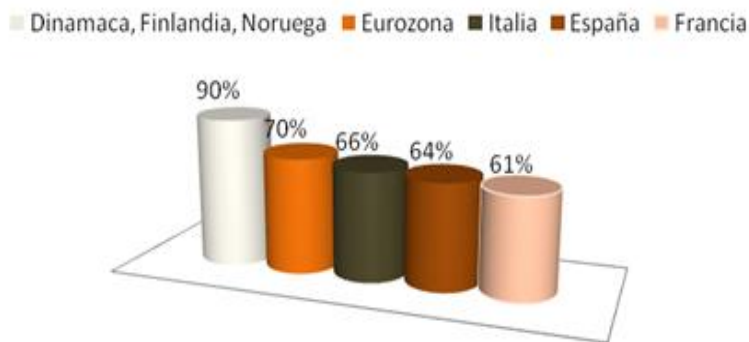
(4) Corresponsabilidad y planes de igualdad. Herramienta de apoyo nº 8. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

4 Buenas prácticas: conciliación y corresponsabilidad en Empresas DIE

A continuación se exponen las principales medidas que en materia de conciliación y corresponsabilidad han trabajado y están implementando en las empresas de la red.

4.1 Flexibilidad

Porcentaje de empresas con medidas de flexibilización laboral



<http://www.grantthornton.es/publicaciones/estudios/Grant-Thornton-Estudio-IBR-2013-mujer-en-puestos-directivos.pdf>

4.1.1 Flexibilidad temporal

Posibilidad de organizar la jornada laboral por parte del trabajador/a.

Medidas de flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo:

- Bolsa de horas: número determinado de horas trimestrales flexibles para distribuirlas dentro de la jornada laboral estándar.
- Flexibilidad de 2 horas en la entrada/salida.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
- Distribución irregular de la jornada.
- Turnos: Turnos fijos para trabajadores/as que lo soliciten. Posibilidad de elegir turnos o de cambiar el turno con otro trabajador/a para gestiones personales.

- Jornada intensiva: Jornada intensiva para las personas en situación de guarda legal. Jornada intensiva entre 15 de junio al 15 de septiembre para todo el personal.
- Organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los colegios.
- Personal con criaturas de hasta 9 años, podrán modificar su jornada el día del cumpleaños del pequeño/a (jornada intensiva o modificar turno de trabajo).
- Adopción internacional. Facilitar al futuro padre/madre de adopción internacional que pueda realizar el viaje de larga duración: acumulando por ejemplo periodo vacacional o a través de permiso retribuido de hasta 1 mes.
- Posibilidad de modificar la jornada (escoger turno o jornada intensiva) para acompañamiento a revisiones médicas de la pareja con embarazo de alto riesgo.
- Permiso para asistencia y acompañamiento a técnicas de reproducción asistida.

Medidas de flexibilidad en el número de horas de trabajo:

- Vacaciones por horas.
- Ampliar las vacaciones con una remuneración del 25% (mínimo de 7 días y máximo 14 días).
- Reducción de jornada por motivos de guarda legal.
- Reducción de jornada por motivos de guarda legal por debajo de lo establecido en la legislación (7% y 10%).

4.1.2 Flexibilidad espacial

La empresa adapta su organización interna a las necesidades de las trabajadoras/es.

- Teletrabajo.
- Videoconferencias. Reuniones a distancia.
- Formación online. Plataformas virtuales de formación.

4.2 Beneficios sociales que favorecen la conciliación.

La empresa ofrece ayudas “en especie” extrasalariales:

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad.
- Seguro de vida/accidentes.
- Economato de productos de empresa.
- Ticket restaurant.
- Ticket guardería.
- Ticket transporte.
- Servicio de autocar para el transporte de personal.

4.3 Ampliación y mejora de permisos legales.

La empresa amplía y mejora los permisos relativos a conciliación previstos en la legislación:

- Reducción de jornada por motivos de guarda legal por debajo de lo establecido en la legislación (7% y 10%).
- Permisos retribuidos para reuniones escolares para padres/madres con hijos/as discapacitados/as.
- Permiso de lactancia ampliado 3 días.
- Mejora por parte de la compañía del permiso por maternidad que ceda la madre al padre: la compañía concede 2 días laborables de permiso retribuido al padre por cada semana completa que sea cedida por la madre (ambos empleados).
- Posibilidad de acumular el permiso de paternidad y lactancia con la mitad del periodo vacacional (11 días), pudiéndose realizar un cúmulo de 37 días.

4.4 Formación, sensibilización y comunicación

La empresa ofrece formación y sensibilización en materia de igualdad y conciliación y comunica interna y externamente las medidas o buenas prácticas que realiza:

- Formación en conciliación y corresponsabilidad para el fomento de medidas de conciliación entre los hombres.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad (información sobre el desarrollo Plan de Igualdad, lenguaje e imágenes no sexistas).
- Divulgación externa de las buenas prácticas.
- Formación a colectivos femeninos para orientar su proyección profesional y permitir la detección y eliminación de barreras que las profesionales se autoestablecen por motivos culturales, familiares, sociales.
- Gestión de las prestaciones sociales (maternidad y paternidad) por el servicio de asistencia de la empresa y asesoramiento al personal en esta materia.
- Grupo de trabajo en entorno colaborativo.

5 Valoración de las medidas de conciliación. ¿Quién concilia?

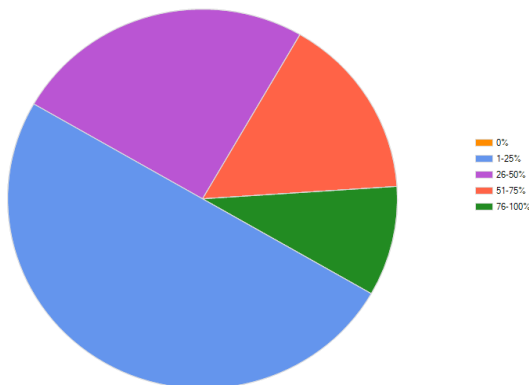
Con la intención de mantener los criterios de calidad estipulados en el servicio de la Red de Igualdad en la Empresa, se ha realizado entre las entidades DIE la encuesta “Benchmarking de las mejores prácticas”, entre el 1 de julio y el 6 de septiembre.

Los objetivos del cuestionario eran: en primer lugar, obtener una valoración de la I Jornada Técnica de la Red de empresas DIE y, en segundo lugar, obtener la opinión de las entidades en temas de conciliación y corresponsabilidad, de cara a la preparación de la II Jornada Técnica.

La encuesta arrojó resultados interesantes acerca de la valoración de las medidas de conciliación y corresponsabilidad implementadas.

Según la encuesta “Benchmarking mejores prácticas” realizada a empresas DIE, el porcentaje de **permisos de conciliación concedidos a hombres** representan:

De todos los permisos de conciliación concedidos, ¿qué porcentaje corresponden a hombres?



El 0% para el 0%

Entre 1-25% para el 50%

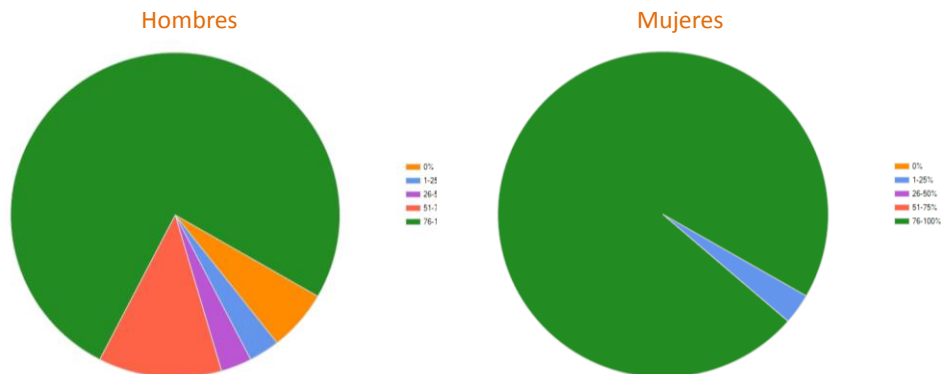
Entre 26-50% para el 25%

Entre 51-75% para el 16%

Entre 76-100% para el 9%

Para la mitad de las empresas, sólo entre el 1-25% de los permisos se conceden a hombres.

En cuanto, al **porcentaje de hombres/mujeres consumen íntegramente el permiso de paternidad/maternidad** entre las empresas DIE, las estadísticas reflejan los siguientes datos:



Podemos observar que, aunque en un 79% de las empresas entre el 76-100% de sus empleados disfrutan de sus permisos de paternidad, todavía hay un alto porcentaje de hombres que no lo hacen (un 12% de las empresas manifiesta que menos del 50% de sus empleados se acogen a dichos permisos).

En el caso de las mujeres, sin embargo, la gran mayoría coincide en que entre el 76-100% de sus empleadas se acogen a estos permisos.

Parece evidente que son las mujeres las que más utilizan las medidas de conciliación, por lo que la corresponsabilidad necesita de medidas específicas que involucren a los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

Las empresas valoraron las políticas aplicadas con más impacto a la hora de conseguir una posición más igual entre mujeres y hombres en la empresa. Estos han sido los resultados:

- Flexibilidad en: horarios de trabajo, organización (teletrabajo), horarios de reuniones, formación online.
- Medidas específicas: ampliación del permiso de paternidad, permisos para médicos y colegios, permisos no retribuidos, incentivar la cesión del descanso por maternidad, fomento de reducciones de jornada para hombres.
- Sensibilización, formación, publicidad de las medidas, concienciación para las mujeres, publicación de materiales (guías de conciliación).
- Integración de las medidas en el Plan de Igualdad o/y en la RSE.
- RRHH: Transparencia en los procesos de contratación y selección, promoción interna (programas de desarrollo pre-directivo y directivo), gestión individualizada de las medidas de conciliación.

Las empresas valoraron también los **obstáculos** con los que se encuentran para que las políticas aplicadas tengan el impacto deseado. Obstáculos que podríamos clasificar en dos esferas: una externa, referente al contexto en el que se encuadra la empresa y otra interna, dentro del ámbito propiamente empresarial.

Factores externos:

- Roles sociales y culturales y la falta de igualdad real en la sociedad.
- Las mujeres se crean barreras para su desarrollo profesional
- El hombre no se ha incorporado en la misma medida en el ámbito familiar.
- Condiciones laborales (horarios, permisos) de las empresas de las parejas de nuestros/as colaboradores/as.
- El nivel de desempleo actual (muchos hogares con un solo sueldo) o el ajuste de plantilla que hace que las personas que trabajan en la empresa tengan que asumir un mayor esfuerzo en el desarrollo de su actividad.

Factores internos:

- Limitada implicación de los mandos en la puesta en marcha de las políticas de la empresa.
- Ausencia de formación a los managers para manejar equipos a distancia.
- El reparto del tiempo

6 El debate



6.1 Flexibilidad horaria y organizativa. Compatibilización con la realidad empresarial.

Este tema, el más demandado por las empresas, se debatió en dos grupos distintos. Se trataba de poner en común las experiencias de flexibilización horaria y organizativa en empresas de distintos tamaños y sectores.

El principal obstáculo que encuentran las empresas a la hora de implantar medidas de flexibilidad laboral es la compatibilidad de las necesidades del personal y las organizativas de la empresa, tanto en el sector industrial como en servicios.

Peugeot-Citroën Automóviles España, S.A.

Para nosotros, con una producción continua a turnos es difícil compatibilizar con las necesidades del personal. Es una plantilla joven, muchos quieren turnos fijos y de mañana.

La negociación colectiva es fundamental para acordar las medidas de conciliación: sistemas de reducción de jornada y turnos o la acumulación del permiso de lactancia.

Henkel Ibérica, S.A.

Se puede hacer compatible la flexibilidad con los picos de producción: solicitando personas voluntarias para los turnos extra y bonificándoles con días de fiesta e ingresos extra.

Mantequerías Arias, S.A.

Los permisos se solicitan ad hoc, son temporales y tienen que estar sujetos a las necesidades de producción. Aunque está claro el tope estructural que se puede asumir, siempre hay puestos que permiten una mayor flexibilidad. El resultado de las políticas de flexibilidad laboral es la ausencia de conflictos.

Repsol, S.A.

Repsol tiene un sistema de teletrabajo implantado al que se han acogido 1.600 empleados/as. Un 34% lo representan los varones, porcentaje que va en aumento.

La mayor innovación consiste en que las personas empleadas empiezan a funcionar sin control de presencia y que no es una medida dirigida a personas con cargas familiares, sino que cualquiera puede acogerse a ella.

Los resultados son muy positivos, hay una mayor identificación y fidelización de las personas que trabajan en la empresa con la organización.

Las resistencias: el cambio cultural a veces va más despacio que las realidades y todavía hay un arraigo presencialista, sobre todo a nivel de jefatura. Por ello, para optimizar este sistema de trabajo es necesario, por un lado, implicar a la alta dirección, por ejemplo formando parte del Comité de Diversidad; y, por otro, realizar un estudio cuantitativo de la aportación real del desempeño laboral, para que se puedan cuantificar resultados de producción.

Las medidas que han valorado las empresas para crear un tiempo laboral eficiente son:

- Flexibilidad en la entrada/salida
- Organización artesanal de horarios en función de las necesidades
- Bolsa de horas
- Formación *en línea*
- Cumplir estrictamente los horarios de las reuniones y formar en reuniones eficaces
- Comedor de empresa

Las necesidades de cara al futuro que han identificado las empresas son:

- Pulir las resistencias, tanto desde mandos directivos como de intermedios.
- Valoración del desempeño y por objetivos
- Implicación de los sindicatos
- Respeto de las empresas a las transiciones
- Actuar en otros ámbitos: familias, colegios, como una responsabilidad personal con la sociedad, etc.

Otras conclusiones a las que se llegaron:

Los sectores denominados “cara al público”, como el del comercio y la hostelería y los que su producción se rige por turnos, tienen más difícil implantar medidas de flexibilidad, aunque no se puede generalizar y hay que estudiar las circunstancias de cada empresa.

La tecnología, en su ayuda al teletrabajo, puede ser una trampa porque a veces se trabaja más de la cuenta si no se planifica convenientemente el reparto de la jornada.

Las medidas tienen que ser abiertas para que se puedan acoger a ellas todo el personal y flexibles para asegurar que contemplan las necesidades particulares de los distintos colectivos.

La flexibilidad no asegura la corresponsabilidad, hay que trabajar también desde otros enfoques.

6.2 Impulsando el cambio cultural y organizativo desde dentro

En este grupo se debatió sobre la capacidad de incidir de las empresas, tanto en la vida del personal como en el entorno, impulsando medidas de corresponsabilidad y apostando por el cambio cultural desde dentro.

Fundación La Caixa

Las medidas de conciliación tienen que dirigirse a todos los colectivos que forman el personal de una empresa, no sólo a las familias. En La Caixa las medidas de conciliación son abiertas e independientes a la situación familiar (por ejemplo bolsa de horas).

Mutualia Matepss Nº 2

Hay que incidir en que las medidas son para todos los colectivos, incluyendo los que no tienen cargas familiares o de cuidados, son medidas para conciliar la vida.

Las medidas de conciliación influyen en la vida de las personas. Son ondas expansivas que impulsan el cambio cultural desde dentro.

Pauma, S.L.

El diagnóstico es fundamental, hay que saber qué situaciones tiene el personal para incidir en la sensibilización, el perfil de edad, de estudios.

Conciliar es facilitar la presencia de las personas en el trabajo. Para ello hacemos una gestión individualizada a nivel de equipos pequeños, un seguimiento y actualización de las medidas de conciliación.

Banco de Santander, S.A.

Los programas de mentoring femenino han tenido consecuencias muy positivas porque, por un lado, dan visibilidad a las mujeres en la empresa y, por otro, crean relaciones personales y de empatía por parte de los directivos hacia las situaciones personales de las mujeres. Es una manera de concienciar también al alto directivo sobre las situaciones diversas del personal de la empresa y de la necesidad de conciliar.

Red Eléctrica de España, S.A.U.

Una figura que ha favorecido el acercamiento de las medidas de conciliación al personal ha sido la del “interlocutor de conciliación”, que sirve de mediadora entre el directivo y la persona empleada.

Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

El que las personas con cargos de responsabilidad cuenten a través de la Intranet de la empresa sus experiencias acogiéndose a medidas de conciliación, favorece el cambio cultural al dar ejemplo al resto de la plantilla.

CaixaBank, S.A.

Las campañas de comunicación interna, publicando experiencias personales de las familias y directivos/as de la empresa, favorecen la normalización de estas medidas.

Fundación La Caixa

Las resistencias a veces provienen del tipo de liderazgo tradicional. Las competencias de liderazgo actuales tienen que ser diferentes respecto a las de hace unos años.

Se pueden aprovechar programas que ya existen dentro de la empresa en los que se premian las ideas “brillantes” de trabajadores y trabajadoras para fomentar propuestas concretas del personal en materia de conciliación.

6.3 Medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres

En este grupo se debatió sobre el impacto de las medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres que se han implementado en las empresas y sobre cuáles han resultado más efectivas.

Mantequerías Arias, S.A. y Banco de Santander, S.A.

Las medidas de corresponsabilidad que se pueden aplicar en las empresas tienen que ir acompañadas de medidas de concienciación y sensibilización por el trasfondo cultural que tienen. Hay que concienciar que el desempeño laboral sigue siendo el mismo tanto para mujeres como para hombres. Sigue estando mal visto que los hombres cojan los permisos.

Red Eléctrica de España, S.A.U.

La reducción de jornada por debajo del mínimo legal ha sido una medida exitosa que ha llevado a que, en la actualidad, 14 hombres se acojan a ella. Ha triunfado por el escaso impacto salarial y de tiempo que supone.

Feiraco Sociedad Coop. Gallega

Las medidas que en un principio iban dirigidas a mujeres, fueron demandadas por hombres, sobre todo trabajadores de oficinas, que quisieron acogerse a las mismas. En este sentido, hubo una demanda masculina interna de medidas de conciliación.

Reale Seguros Generales, S.A.

La información sobre las medidas de conciliación es fundamental y es necesario que se haga en cascada, de arriba hacia abajo. Los “Encuentros comunica” son entrevistas individuales que se realizan para informar de las medidas de conciliación.

Red Eléctrica de España, S.A.U., Reale Seguros Generales, S.A. y Henkel Ibérica, S.A.

Las ayudas a la dependencia, las ayudas a empleados con familiares discapacitados o el ticket geriátrico son medidas que han impulsado la corresponsabilidad, al acogerse a las mismas un número importante de varones.

Banco de Santander, S.A.

La colaboración de los mandos intermedios es esencial, así como el hecho de que algunos se hayan acogido a medidas de conciliación ha servido de ejemplo para el resto del personal. En

este sentido, el éxito de las medidas de conciliación puede venir en parte determinado por el compromiso de los mandos intermedios. También habría que revisar liderazgos para evitar que la “cultura del miedo” impida acogerse a medidas de conciliación.”

Otras conclusiones a las que se llegaron en este grupo fueron:

- La división sexual del trabajo todavía sigue presente en la sociedad y las medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres tienen aún un escaso impacto en la mayoría de las empresas, aunque va habiendo avances.
- La brecha salarial puede ser un motivo importante a la hora de que sean las mujeres las que se acojan, por ejemplo, a reducciones de jornada por el menor impacto económico en las familias. Por otro lado, surge la pregunta acerca de si los hombres que se acogen a la reducción de jornada es porque su salario es menor en ese caso concreto.
- Hay que trabajar desde los distintos ámbitos de socialización para que las próximas generaciones superen los roles tradicionales: educación tanto en el ámbito escolar como de las familias, medios de comunicación, etc. En este sentido, se pusieron de manifiesto dos experiencias:

Acercamiento a los centros educativos para concienciar a las mujeres jóvenes de que también pueden desarrollar puestos técnicos y directivos.” IBM, S.A.

Fomentan visitas de centros educativos a las fábricas, donde presentan a mujeres en puestos técnicos y directivos. Peugeot-Citroën Automóviles de España, S.A.

- Para que las medidas de corresponsabilidad dirigidas a hombres tengan un mayor impacto, las Administraciones Públicas tienen que fomentar este tipo de medidas y crear las infraestructuras necesarias para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal.

7 Resumen final

La jornada técnica ha proporcionado un nuevo espacio de debate e intercambio de buenas prácticas para las compañías pertenecientes a la Red de empresas con distintivo “*Igualdad en la Empresa*”.

Aunque nos hubiese gustado incluir todas las aportaciones expuestas, hemos optado por ofrecer un resumen de los principales elementos en los que se ha generado un consenso.

En términos generales, se ha hecho hincapié en la implicación de todos los ámbitos para que se genere una conciliación corresponsable: el Estado, las empresas, la sociedad y el individuo.



Para que las medidas de conciliación y corresponsabilidad tengan éxito tenemos que tener en cuenta:

- La realidad empresarial: las necesidades organizativas de las empresas, teniendo en cuenta la diversidad de funcionamiento según sectores, tamaños, etc.
- La realidad del personal: para ello es necesario hacer un diagnóstico que permita conocer las necesidades concretas del personal al que se va a dirigir las medidas de conciliación. En este sentido, las medidas tienen que ser abiertas para que las puedan disfrutar todas las personas, independientemente de su situación y, flexibles, teniendo en cuenta las necesidades particulares.

Para que las medidas de conciliación y corresponsabilidad tengan éxito tenemos que conseguir:

- Una gestión eficaz de los tiempos de trabajo que permitan evaluar el desempeño laboral al margen de la cultura de la presencia.
- La implicación de los mandos directivos e intermedios para transmitir y comunicar la política de conciliación de la empresa.
- Comunicación y sensibilización del personal en cascada, para impulsar el cambio cultural desde dentro.
- La implicación de los sindicatos y el debate en los convenios colectivos.
- Poner en valor la política de conciliación de la entidad.

Las empresas son agentes sociales que pueden impulsar la transformación social, pero es fundamental la realidad externa:

- El cambio se tiene que hacer desde los distintos ámbitos y agentes de socialización (educación escolar, familias, medios de comunicación, etc.)
- Y para ello es necesario el compromiso institucional (y normativo) por parte de las Administraciones Públicas, para que la conciliación y la corresponsabilidad cada vez estén más reforzadas y respaldadas en todos los frentes. En este sentido, debemos avanzar en aspectos tan importantes como la organización de los horarios escolares, la ley de dependencia y la equiparación de los permisos de paternidad.

8 Anexos

8.1 Agenda

Agenda: “Corresponsabilidad y desempeño laboral”

10:00	Bienvenida y presentación institucional	Antonio López , Subdirector General Adjunto para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva
10:10	Ponencia marco “Conciliación y Corresponsabilidad en Empresas DIE”	Tanya Suárez, Cristina Ayuso Asistencia técnica de la Red DIE
10:45	Grupos de debate: <ul style="list-style-type: none">▪ 1er turno▪ 2º turno▪ Descanso	
13:00	Puesta en común y debate tras las exposiciones de las empresas y contribuciones de las personas asistentes en relación con los temas anteriores.	Un /a participante por grupo Modera: Tanya Suárez, Asistencia técnica de la Red DIE
13:30	Cierre y agradecimientos	Mercedes de la Serna, Subdirectora General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva

8.2 Imágenes de grupo



Imágenes cedidas por CaixaBank y Fundación La Caixa tomadas en el Palau Macaya (Fundación La Caixa)

8.3 Fichas de buenas prácticas aportadas por las empresas

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD	
ACEITES BORGES PONT	
Nombre de la Empresa: ACEITES BORGES PONT, SAU	Sector de actividad: ALIMENTACIÓN
Buena práctica	
Nombre de la Buena Práctica: HORARIO FLEXIBLE	Contemplada en guía/Plan de igualdad 2012-2015 Nueva No
Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica) Contribuir a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, así como a la corresponsabilidad.	
Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido) Establecimiento de un horario flexible de entrada y/o salida (entre las 8:00 y las 10:00h. y de 17:00h. a 19:00h.) para favorecer el acompañamiento de los pequeños y de las personas dependientes a los diferentes centros asistenciales.	
Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica) Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y la familiar.	
Acciones llevadas a cabo Comunicación interna a todo el personal de la organización informando de la puesta en marcha del horario flexible.	
Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto) Con la difusión de esta medida la plantilla puede compatibilizar mejor la vida profesional con la personal y familiar. Es un hecho que las políticas de conciliación mejoran la productividad de las empresas a la vez que inciden de una manera muy importante en la capacidad de atraer talento a la organización.	

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Tiempo empleado en la difusión de la nueva medida.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Es una medida altamente recomendable por lo beneficiosa que es, y el bajo coste que implica.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE
CORRESPONSABILIDAD

ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS

Nombre de la Empresa: **ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.** Sector de actividad: Seguros

Buena práctica

<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <p>PROGRAMA FORMATIVO EN DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p>	<p>Contemplada en guía/Plan de Igualdad <input checked="" type="checkbox"/></p>
	<p>Nueva <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p><i>(Inicialmente estaba contemplada en el Plan de Igualdad, pero también se ha ido completando con nuevas ideas).</i></p>

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

En el diagnóstico realizado previamente al Plan de Igualdad, salió a la luz la necesidad de reforzar la transmisión de la cultura organizativa, situando a los/as managers como protagonistas de esa transmisión.

Paralelamente, se valoró la necesidad de establecer una base formativa común a todos los empleados/as con la intención de compartir un mismo lenguaje y unos mismos objetivos en materia de igualdad de oportunidades.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Esta práctica ha consistido en diseñar un programa formativo completo que incide en todos

los niveles de la compañía con el objetivo de fomentar la diversidad, garantizar la igualdad de oportunidades y concienciar sobre el impacto de los estereotipos y prejuicios.

Para ello, se han elaborado hasta tres acciones formativas, dos dirigidas al colectivo de managers y una dirigida a la totalidad de los empleados/as de Allianz.

En el apartado “Acciones llevadas a cabo” se detalla el contenido de dichas acciones formativas.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

- Incrementar el grado de concienciación de todos los empleados/as.
- Aumentar el nivel de corresponsabilidad.

Acciones llevadas a cabo

Cursos desarrollados:

Igualdad en la gestión de equipos: Inicialmente fue diseñado como un curso *e-learning*, pero posteriormente fue reconvertido en una guía de apoyo para managers para enfocar la gestión de personas bajo un modelo de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

Gestión de equipos diversos: Esta acción formativa nació como ampliación al curso anterior y se centra en la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades a nivel general (no únicamente a nivel de género). Se hace especial hincapié en la influencia de estereotipos y prejuicios en los procesos de gestión de personas y toma de decisiones.

Diversidad en Allianz: Desde un enfoque de sensibilización dirigido hacia toda la plantilla, este curso pretende ayudar a tomar consciencia del impacto de nuestras actitudes y creencias en los demás y a identificar qué acciones puede llevar a cabo cada empleado/a para promover la diversidad y fomentar la inclusión.

Adicionalmente a los cursos desarrollados, se ha habilitado el acceso a la plataforma de formación a los empleados/as durante el uso de medidas de conciliación, para garantizar así la igualdad de oportunidades en materia de desarrollo profesional.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

- Porcentaje de realización de los cursos: A cierre de 2012, el porcentaje de empleados/as que había recibido formación en materia de diversidad e igualdad de oportunidades, es del 93% (9,3 sobre 10).
- Valoración media de las formaciones: Diversidad en Allianz: 8.3/10.
- Gestión de Equipos Diversos: 8.6/10.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Para llevar a cabo esta práctica, se ha contado con la colaboración de:

- Miembros del equipo de formación y relaciones laborales.
- Comisión de Igualdad (formada por representantes de la compañía y de los trabajadores/as).

En cuestión de tiempo, se ha trabajado en estas iniciativas durante más de 10 meses. Actualmente se continúa trabajando en ellas de una forma más puntual, a modo de seguimiento.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Realizar un diagnóstico previo para detectar aquellas áreas y colectivos en los que es más necesario incidir.
 Implicar a los/as managers, como principales protagonistas en la transmisión de la cultura organizativa.
 Recoger el feedback y el impacto de las acciones formativas llevadas a cabo.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

ASOCIACIÓN ALANNA

Nombre de la Empresa:

ASOCIACIÓN ALANNA

Sector de actividad:

ACCIÓN SOCIAL

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

FORMACIÓN EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Contemplada en guía/Plan de Igualdad x

Nueva

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

En Alanna la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se plantea como algo inherente al espíritu de nuestra entidad. Se busca el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y/o familiar con el fin de generar personas más felices y equilibradas, que finalmente generen un equipo más cohesionado y eficaz.

En esta área planteamos los siguientes objetivos:

- Recoger y mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en la legislación vigente, así como en el convenio colectivo de aplicación en la entidad y en los acuerdos pactados.
- Reorganizar la ordenación del tiempo de trabajo y la organización del trabajo con el objetivo de fomentar la compatibilización de los tiempos de trabajo y personales.

Alanna promueve una política de conciliación proactiva en el logro de la igualdad, partiendo de la máxima de que las medidas de conciliación deben ser aplicadas y disfrutadas por toda la plantilla, independientemente de su género, por lo que la corresponsabilidad es otro factor imprescindible, formando para que exista un reparto equitativo de responsabilidades familiares y participación equilibrada en las tareas domésticas.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Se realizan programas de formación para concienciar a la plantilla en el uso, compromiso y buenas prácticas en materia de conciliación, incidiendo en el fomento de las medidas de conciliación entre los hombres, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Información y formación de la plantilla en conciliación y corresponsabilidad.

Utilización por parte de los trabajadores de las medidas de conciliación.

Acciones llevadas a cabo

Talleres formativos.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

En concreto, con esta medida, las trabajadoras y trabajadores de la entidad están más motivadas y motivados, al aumentar su formación y cualificación, lo que redunda tanto en un beneficio personal como en un beneficio para la entidad. A través de la medida se consigue la información y la sensibilización en corresponsabilidad y medidas de conciliación, conociendo la normativa al respecto, y motivando a la plantilla para que hagan usos de dichas medidas.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Para el estudio, implementación y desarrollo de la medida se ha contado con la dirección y una persona responsable de RRHH, así como con la Comisión de Igualdad desde la aprobación del Plan de Igualdad. Se ha contado con un despacho de trabajo equipado con mobiliario, ordenador con conexión a Internet, impresora, etc., destinándose en concepto de recursos económicos el tiempo dedicado por las personas responsables para el estudio, elaboración de medidas, implantación e información. Asimismo, la persona responsable de igualdad ha sido la encargada de la impartición de los talleres.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Talleres muy prácticos y participativos, siempre dentro del horario laboral.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

CAIXABANK

Nombre de la Empresa:

CAIXABANK, S.A.

Sector de actividad:

Financiero

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

VIRTAULA 2.0: PORTAL DE FORMACIÓN DE CAIXABANK

Contemplada en guía/Plan de Igualdad x _____

Nueva _____

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Flexibilizar la formación y hacerla extensible a toda la plantilla.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Desde el año 1999 Caixabank dispone de una plataforma virtual para que sus empleados y empleadas realicen su formación. Esta plataforma es Virtaula y se puede acceder a la misma en cualquier momento y lugar desde la Intranet de Caixabank o a través de Internet. Durante más de 10 años, más de 20.000 empleados han podido desarrollarse a través de itinerarios formativos en los temas críticos del negocio y en otros temas mediante cursos de autoaprendizaje que están a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras para mejorar su conocimiento en productos y negocio.

El año 2009 renace Virtaula. Sin perder el posicionamiento de espacio de formación para todas las personas de Caixabank, Virtaula vuelve a nacer con la filosofía de dar también respuesta a las necesidades del día a día y ayudarles a conseguir sus retos de negocio.

En febrero de 2013 se ha actualizado el diseño y se han introducido mejoras en la plataforma Virtaula.

El negocio está utilizando Virtaula para:

- Gestionar eficientemente la información y reducir de esta manera el colapso del correo electrónico.
- Espacio de comunicación bidireccional. Tener conectado a todo el equipo las 24 horas del día y los 365 días del año. Este espacio complementa a los espacios presenciales.
- Compartir buenas prácticas y argumentarios.
- Gestión del tiempo: ganar agilidad reduciendo desplazamientos.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Flexibilizar el modelo formativo para favorecer la conciliación e incentivar la igualdad de oportunidades, fomentando la máxima participación de la plantilla en los procesos formativos. Impulsar dentro de los programas y acciones existentes la formación en igualdad de oportunidades.

Acciones llevadas a cabo

Para potenciar la formación formal, se diseñaron recursos formativos (píldoras de conocimiento, itinerarios, cursos, etc.) necesarios para cada colectivo funcional y programas *on line* que permitieran el entrenamiento y desarrollo de competencias según la descripción en el diccionario de competencias.

Además del diseño de recursos formativos, la plataforma Virtaula 2.0 incorpora recursos herramientas 2.0 como son los blogs (tribunas de expertos), foros (espacios de conversación y debate), wikis (artículos construidos colectivamente), plataformas de videos y espacios en donde realizar sesiones formativas (formación formal) y compartir conocimiento (formación informal).

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Las horas de formación virtual se incrementaron en 2011 un 50% respecto al año anterior. El 75% de las horas totales de formación en 2011 (476.269h) se realizaron a través de Virtaula.

En 2012, Virtaula contaba con 2.700 foros, 700 blogs y más de 900 wikis. En relación a la formación, en 2012 se produjeron los siguientes incrementos con respecto al año anterior:

- 98% más horas de formación por participante, hasta alcanzar las 55.
- 200% de incremento en las horas de formación online, con más de 1,4 millones de horas.
- 41% de incremento en la inversión total destinada a formación, que sumó más de 11,4 millones de euros.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)



Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Es una herramienta muy útil para potenciar la formación de los/las profesionales de la empresa.

Es recomendable tener una gran variedad de cursos que cubran las necesidades de los empleados y empleadas y que potencien sus capacidades.

Fomentar la utilización de la plataforma virtual para reducir los tiempos de desplazamiento y mejorar en la gestión del tiempo ya que la conexión se puede realizar en cualquier momento y desde cualquier lugar.

Potenciar la herramienta con espacios comunes donde los profesionales puedan transmitir conocimiento.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

ENAGÁS

Nombre de la Empresa: **ENAGÁS, S.A.**

Sector de actividad: Gas natural

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

1. **¿HASTA DÓNDE QUIERES LLEGAR?'**
2. **CAMPAÑA DE DIFUSIÓN EN CENTROS DE FORMACIÓN**

Contemplada en guía: **2.**

Nueva: **1.**

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

1. Alcanzar mayores cotas de presencia femenina en determinadas actividades (1. puestos de responsabilidad; 2. Puestos de tradición masculina).

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

1. Programa formativo a colectivos femeninos:
Programa dirigido a mujeres con el objetivo de orientar su proyección profesional y permitir la detección y eliminación de barreras que las profesionales se autoestablecen por motivos culturales, familiares, sociales, etc.
2. Información específica dirigida a escuelas/centros de formación:

Difusión de la actividad de la empresa en los centros de bachillerato/ESO de las zonas de implantación de la compañía con la finalidad de incentivar la presencia femenina en las áreas de conocimiento demandadas por Enagás (como CFGS electricidad/electrónica, CFGS Industrias de Proceso...), a las que tradicionalmente las mujeres acceden en número inferior al de hombres.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Eliminar la posible existencia de autolímites / barreras personales en las carreras profesionales y favorecer el afloramiento del talento femenino y su desarrollo.

Acciones llevadas a cabo

1. Programa formativo y de acompañamiento dirigido a mujeres en puestos directivos, predirectivos y técnicos.
2. Comunicaciones escritas y charlas realizadas en centros de formación.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

1. En fase de implantación (aún no existen indicadores de seguimiento)
2. Incremento de presencia femenina en la plantilla en puestos técnicos y operativos y mayor número de cv recibidos para estos ámbitos.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Horas de formación e información en los centros formativos.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

FEIRACO SOCIEDAD COOPERATIVA GALLEGA

Nombre de la Empresa:

FEIRACO SOCIEDAD COOPERATIVA GALLEGA

Sector de actividad:

Agroganadero

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

FLEXIBILIDAD TEMPORAL

Contemplada en guía/Plan de Igualdad 2009

Nueva: Manual de Políticas EFR

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Dentro de nuestra política de RSC, y nuestro carácter cooperativo, apostamos por la conciliación, porque mejora la calidad de vida de nuestro personal y de la gente que lo rodea, su satisfacción con el trabajo, mejora el sentimiento de pertenencia a la organización y todo ello repercute satisfactoriamente en nuestra productividad.

Con este tipo de políticas, queremos contribuir a construir una sociedad basada en el bienestar de las personas.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

1. Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
2. Jornada intensiva todos los viernes y meses de verano para personal de oficinas.
3. Durante el año siguiente al parto, padres y madres con jornada partida podrán disfrutar de jornada intensiva y aquellas personas con trabajos a turnos podrán vetar uno de ellos.
4. Libertad para intercambiar turnos entre el personal de las fábricas.
5. Flexibilidad horaria para las víctimas de violencia de género.
6. Personal con niños de hasta 9 años, podrán modificar su jornada el día del cumpleaños del pequeño (jornada intensiva o modificar turno de trabajo)
7. Permiso retribuido de hasta 1 mes para adopción internacional.
8. Permiso de lactancia ampliado 3 días.

9. Permiso para asistencia y acompañamiento a técnicas de reproducción asistida.
10. Posibilidad de modificar la jornada (escoger turno o jornada intensiva) para acompañamiento a revisiones médicas de la pareja con embarazo de alto riesgo.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

1. Incrementar en nuestro personal el sentimiento de pertenencia y orgullo a la organización.

Acciones llevadas a cabo

1. Se creó un Comité específico para el análisis de estas medidas, su seguimiento y la búsqueda y estudio para la implantación de nuevas medidas. Este Comité está formado por Representantes de las personas trabajadoras y mandos de la Cooperativa
2. Difusión a través de mail, tablones de anuncio y charlas informativas de todas las medidas a las que podían acogerse.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

En la Encuesta de Clima Laboral realizada en 2012, entre los Top 5 positivos estarían:

1. “Recomendaría lo que ofrece Feiraco”, ítem que muestra el elevado sentimiento de orgullo de la plantilla, con un rating de 91.
2. “Motivación en el trabajo”, el 75% de las personas encuestadas afirma estar a gusto con su trabajo
3. “Empresa responsable”, el 70% de las personas encuestadas creen que la empresa se preocupa por el entorno social y ambiental valorándolo de forma muy positiva.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Respecto a esta medida concreta, al estar inmersa en el desarrollo de la RSC, primero con el Plan de Igualdad y después con la Certificación EFR, se hace difícil su cuantificación.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

1. Primero se debe gestionar en los órganos de dirección el cambio de mentalidad a favor de las nuevas tendencias en gestión empresarial.
2. Cada vez más la competitividad de las empresas depende de las personas, de su saber hacer y de su compromiso con la organización, conseguir este compromiso sólo es

posible si las personas que trabajan en la empresa sienten que ésta se preocupa e interesa por ellas.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

FUNDACIÓN "LA CAIXA"

Nombre de la Empresa:

FUNDACIÓN "LA CAIXA"

Sector de actividad:

Promoción social, cultural, científica y educación. Entidad sin ánimo de lucro.

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

BOLSA DE HORAS

Contemplada en guía/Plan de Igualdad _____

Nueva _____

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Es una medida de flexibilidad horaria igualitaria para todas las personas de Fundación "La Caixa" con independencia de género, situación familiar, etc. y que está recogida también en el propio convenio colectivo de la fundación "La Caixa".

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Fecha de implantación 1 de Enero de 2012

Objetivos: Facilitar la flexibilidad horaria para una mejor conciliación de la vida laboral y familiar implementando un modelo de flexibilidad de bolsa de horas trimestral para cada empleado/a.

Descripción: Esta medida puede ser utilizada inicialmente por todos los/las empleados/das de la Fundación "La Caixa" que realicen una jornada de 1.735 horas anuales.

La bolsa de horas consiste en que los/las empleados/das de la Fundación "La Caixa" pueden disponer de un número determinado de horas trimestrales flexibles para distribuir las dentro de la jornada laboral estándar de la Fundación "La Caixa".

Los/las empleados/das de la Fundación "La Caixa" dispondrán de las siguientes horas trimestrales distribuidas en tres periodos:

- de enero a marzo: 15 horas.
- de abril hasta el inicio de la jornada intensiva –mediados de junio-: 15 horas.
- desde la finalización de la jornada intensiva -mediados de septiembre- hasta diciembre: 18 horas.

El/la empleado/da de la Fundación "La Caixa" podrá flexibilizar trimestralmente su jornada laboral en las horas detalladas más arriba, y obligatoriamente también las tendrá que recuperar dentro del mismo trimestre y siempre dentro de la jornada actual máxima de la Fundación "La Caixa", entre las 8:00 horas y las 19:30 horas de lunes a jueves y de 8:00 a 15.45 horas los viernes.

La fracción mínima de la bolsa de horas y de recuperación será de 1 hora.

La flexibilización de las horas será trimestral, por tanto las horas que no se realicen durante el mismo trimestre, se pierden. Los/las empleados/das de la Fundación "La Caixa" no podrán iniciar la flexibilización de las horas de un nuevo trimestre si no han recuperado las horas del trimestre anterior. Si el/la empleado/da utiliza la bolsa de horas para no trabajar por la tarde no tendrá derecho a ticket restaurante y aquel día podrá hacer, si así lo desea, el horario de 8:00 a 15.00 horas.

La bolsa de horas no se podrá agrupar con periodos de vacaciones de los/de las empleados/das de la Fundación "La Caixa".

El/la empleado/da no podrá utilizar la bolsa de horas sin consensuarlo con su jefe/a. El servicio de las áreas siempre ha de estar cubierto durante el horario estándar de la Fundación "La Caixa".

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

La flexibilización horaria.

Acciones llevadas a cabo

Arriba.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Durante el año 2012, el total de profesionales acogidos a la bolsa de horas ha sido de 66, un 17,18% de la plantilla. Entre ellos, 9 hombres y 57 mujeres, que representan el 7,5% y el 21,7%, respectivamente.

Asimismo, el total de horas redistribuidas dentro del horario laboral de la Fundación “La Caixa”, ha ascendido a 374 horas y media por parte de los hombres y 316 horas y media por parte de las mujeres.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Es una medida universal para toda la plantilla

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

GRUPO LECHE PASCUAL

Nombre de la Empresa: **GRUPO LECHE PASCUAL**

Sector de actividad: Gran consumo / Alimentación

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Contemplada en guía/Plan de Igualdad

Nueva

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

El cuidado de las personas ha sido un factor crítico de éxito para nuestra organización desde sus inicios. La forma en que se materializa ha ido evolucionando necesariamente con el devenir de los tiempos, adaptándose a las nuevas exigencias y necesidades sociales. Es por este motivo por el que desde 2008 estructuramos en la Compañía todos estos elementos en torno a un “Sistema de gestión” llamado Empresa Familiarmente Responsable, conocido por su acrónimo EFR.

De todo lo aprendido hasta ahora, en el proceso de mejora continua, identificamos la necesidad urgente de evolucionar desde el concepto de conciliación a uno de calado superior, más amplio, sin connotaciones de sexo, estado civil o cualesquiera otras circunstancias. A la vez, cuidar de las personas está en la esencia de la consecución de los retos del negocio; sólo personas comprometidas, que se sienten valiosas para la organización, en un entorno de trabajo predecible y estable y con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo darán lo mejor para conseguir superar las expectativas de los negocios.

Es por todo ello por lo que proponemos ampliar el concepto de conciliación al de responsabilidad compartida, en el que el mutuo compromiso entre empresa, mando y colaborador garantice la adecuada orientación a resultados en base a criterios de alto rendimiento, de máximo aprovechamiento del tiempo, de flexibilidad temporal y espacial, buscando reducir el “presentismo” sin sentido, mejorando la productividad e intensidad en el trabajo. Para conseguirlo creemos necesario dar un paso adelante de gran calado que refuerce el concepto de igualdad de oportunidades en la Corporación Empresarial Pascual que permita valorar objetivamente a las personas en función de sus competencias, habilidades y logros.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

- Ampliación de flexibilidad horaria para todas las personas de la organización que en la actualidad trabajan ya a jornada partida y con horario flexible.
- Horario continuado para personas en situación de guarda legal.
- Teletrabajo.
- Jornada irregular en cómputo semanal.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Reforzar el concepto de igualdad de oportunidades en la Corporación Empresarial Pascual que permita valorar objetivamente a las personas en función de sus competencias, habilidades y logros.

Acciones llevadas a cabo

Comunicación de estas nuevas medidas de flexibilidad laboral.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Mujeres en reducción de jornada por guarda legal han ampliado su jornada al disponer de mayor flexibilidad horaria y espacial. Mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, al ser medidas que afectan a todos los colectivos existentes en la empresa.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Análisis de la situación.

Plan de comunicación.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Apoyo desde la más Alta dirección. Compromiso por parte de los mandos y sensibilización previa.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

HENKEL IBÉRICA

Nombre de la Empresa:

HENKEL IBÉRICA, S.A.

Sector de actividad:

Químicas

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

REVISIÓN PROTOCOLO SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y BENEFICIOS SOCIALES

Contemplada en guía/Plan de Igualdad _Acción nº7 P.I._

Nueva

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que trabajan en la empresa.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Implementación de medidas sobre flexibilidad horaria laboral, teletrabajo, así como una batería de beneficios sociales consistentes en ayudas económicas por nacimiento de hijos/as, escolaridad, seguro de vida/accidentes, economato de productos de empresa, ticket restaurant, ticket guardería, ticket transporte, etc.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Incrementar la motivación del personal de plantilla por su trabajo, mayor involucración en los objetivos de la empresa, reducción del absentismo laboral y mejora en la calidad de vida en el trabajo.

Acciones llevadas a cabo

Creación de un Protocolo específico

Horario flexible de entrada y salida del trabajo, días de libre disposición, exposición pública en fábricas de asignación a los turnos de trabajo en las próximas semanas, posibilidad de cambio de turno con otro/a trabajador/a para acudir a gestiones personales, visitas médicas o similares, distribución flexible de las vacaciones, acciones formativas dentro de horario laboral, fijación de reuniones de trabajo por la mañana o a primera hora de la tarde, servicio de autocar para el transporte del personal, incorporación de medidas tecnológicas para favorecer reuniones a distancia, acceso al sistema de teletrabajo.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Bajos niveles de absentismo laboral.

100% de acceso del personal de plantilla a los beneficios sociales.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Es una inversión rentable puesto que el pay-back (o retorno) es superior al coste económico que supone su implementación.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA (IAT)

Nombre de la Empresa: **INSTITUTO ANDALUZ DE TECNOLOGÍA (IAT)** Sector de actividad: Centro tecnológico

Buena práctica 1

Nombre de la Buena Práctica: APOYO A LA SITUACIONES FAMILIARES O PERSONALES EXCEPCIONALES	Contemplada en guía/Plan de Igualdad <input checked="" type="checkbox"/> Nueva <input type="checkbox"/>
---	--

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Se detectó el vacío existente en la legislación y en el convenio en los casos en los que las personas de la organización tengan una situación familiar o personal excepcional como puede ser una enfermedad de larga duración de un familiar.

La posibilidad de teletrabajar durante parte de la jornada laboral o de modificar su horario laboral temporalmente puede permitir cubrir esas necesidades excepcionales sin tener perjuicios económicos.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Posibilidad de solicitar teletrabajo parcial o modificación del horario laboral en casos de situaciones personales o familiares excepcionales (enfermedad de familiar, ausencia de uno de los cónyuges durante un tiempo y tener que hacerse cargo de los hijos, formación, etc.)

En estos casos se debe cumplimentar una solicitud que será analizada y aprobada por el Comité de Dirección. Esta solicitud debe contener la siguiente información:

Para solicitud de modificación de horario: horario solicitud, motivo que justifique la solicitud, periodo de aplicación y justificación de que esta solicitud no afecta a la actividad de IAT.

Para solicitud de teletrabajo: horario de teletrabajo (no puede superar el 25% de la jornada semanal), motivo que justifique la solicitud, periodo de aplicación, actividad a realizar durante el teletrabajo y sistema de control de la ejecución de actividad durante el teletrabajo.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Apoyar a las personas de la organización en situaciones particulares o familiares excepcionales sin perjuicio económico para la persona de IAT, facilitando la conciliación de la vida profesional con situaciones personales excepcionales.

Acciones llevadas a cabo

- Elaboración de la documentación que establece la sistemática de la medida.
- Aprobación de dicha documentación por parte del Director General.
- Comunicación de la medida a todas las personas de la Organización.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Esta es una de las medidas de mayor aceptación de todas las medidas de conciliación establecidas y consigue un mayor sentido de pertenencia a la organización y una mayor implicación de las personas que la disfrutan.

Indicador: Personas que solicitan apoyo a situación excepcional (clasificación por sexo).

Resultados obtenidos: Durante los años 2011, 2012 y 2013, 9 personas han solicitado el apoyo establecido tanto por causas de enfermedad grave de familiar, como por problemas de actitud de familiares y por necesidad de tiempo para mejorar su formación (no incluidas en el Plan de desarrollo de la Organización)

De las 9 personas que han disfrutado de esta medida: 5 son mujeres y 4 hombres.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

No ha sido necesario invertir muchos recursos en esta medida, tan solo tiempo de las personas de recursos humanos para la gestión de las solicitudes y los controles necesarios.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Es muy importante establecer claramente los requisitos a cumplir para poder acceder a esta medida y la sistemática de solicitud y aprobación.

Buena práctica 2

Nombre de la Buena Práctica: AMPLIACIÓN DE VACACIONES REMUNERADAS AL 25%	Contemplada en guía/Plan de Igualdad Nueva <input checked="" type="checkbox"/>
--	---

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Poder atender a la familia e hijos durante el periodo de vacaciones escolares.

Las vacaciones escolares son significativamente más largas que las vacaciones laborales y en muchas ocasiones las personas de la organización no tienen con quien dejar a sus hijos/as durante ese periodo.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Posibilidad de extender las vacaciones en un mínimo de 7 días y un máximo de 14 días naturales consecutivos y en periodo de vacaciones escolares. Esta medida supondrá que se deje de percibir el 75% de la retribución correspondiente al número de días en los que se extiendan las vacaciones.

Deberá ser solicitado antes del 30 de mayo del año en curso, y ser aprobado por el Comité de Dirección.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo el cuidado de los/as hijos/as durante el periodo de vacaciones escolares.

Acciones llevadas a cabo

- Elaboración de la documentación que establece la sistemática de la medida.
- Aprobación de dicha documentación por parte del Director General.
- Comunicación de la medida a todas las personas de la Organización.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Indicador 1: Personas que solicitan vacaciones ampliadas (clasificación por sexo).

Resultados obtenidos: Esta medida se ha puesto en práctica en el año 2013 siendo 7 las personas que han solicitado la ampliación de vacaciones, 4 mujeres y 3 hombres.

Indicador 2: Número total de días de vacaciones ampliadas.

Resultados obtenidos: 40 días.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Los recursos económicos invertidos han consistido en el 25% de salario diario que se ha retribuido durante las vacaciones ampliadas (aproximadamente 5.000 €).

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Establecer un máximo y un mínimo de vacaciones ampliadas que se pueden disfrutar y un plazo de solicitudes para facilitar la gestión de las nóminas.

Buena práctica 3

Nombre de la Buena Práctica:

GRUPO DE TRABAJO EN ENTORNO COLABORATIVO

Contemplada en guía/Plan de Igualdad

Nueva

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Debido al perfil de las personas del IAT se consideró oportuno utilizar un canal de comunicación moderno y tecnológico para el fomento de la igualdad y la corresponsabilidad.

IAT posee una plataforma para el trabajo colaborativo entre las distintas personas de la organización y con la clientela y colaboradores/as, plataforma que se ha utilizado, mediante grupo privado, es decir solo accesible para personas de la Organización, para la comunicación y fomento de discusiones en temas de igualdad y corresponsabilidad.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Creación de un grupo en el Ilab (plataforma de trabajo colaborativo) “Avanzando en la igualdad de oportunidades”, en dicho grupo se publican entradas de Blog y se cuelgan documentos para fomentar los comentarios y discusiones de las diferentes personas de la Organización.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Publicar información, buenas prácticas y artículos de opinión para que las personas de IAT puedan acceder a esta información. Invitar a la reflexión en temas de igualdad y corresponsabilidad a las personas de la Organización.

Acciones llevadas a cabo

- Creación del Grupo en Ilab.
- Comunicación de la existencia y objetivos de dicho grupo de trabajo colaborativo.
- De forma continua dinamizar el grupo publicando entradas de blog y documentos y creando discusiones en las que todas las personas de IAT puedan participar.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Los resultados de esta medida son difíciles de medir, ya que es complicado saber cómo ha influido en las vidas personales de las personas.

El grupo ha tenido una aceptación media, muchas de las personas de IAT no han participado en comentarios a las entradas de blog y documentos ni en las discusiones planteadas.

Indicador: % personas que participan en el grupo de trabajo colaborativo frente al total de la plantilla; Resultados obtenidos: 25%

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Esta medida ha supuesto una dedicación importante de la persona encargada de dinamizar el grupo.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Lo complicado de esta acción ha sido la dinamización del grupo por lo que es conveniente planificar las actividades dentro del grupo, periodificando las entradas de blog y las discusiones.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

IBM

Nombre de la Empresa:

IBM, S.A.

Sector de actividad: Tecnología de la información

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

RECURSOS PARA CONCILIAR

Contemplada en guía/Plan de Igualdad ___si___

	Nueva _____
Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)	
Para IBM la flexibilidad constituye un activo empresarial competitivo que permite atraer y retener personal con talento.	
Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)	
Confianza en el/la empleado/a, los directores/as.	
Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)	
Una mayor flexibilidad en cuanto a dónde, cuándo y cómo se realiza el trabajo es imprescindible en una empresa que ofrece servicios en todo el mundo y necesita el compromiso, la responsabilidad y la colaboración de sus empleados/as.	
Acciones llevadas a cabo	
Proveer a los empleados/as de las herramientas necesarias para adaptarse a ese trabajo flexible sin depender de la ubicación.	
No existencia de control horario.	
Medición del trabajo y la valoración del desempeño por resultados no por horas de presencia.	
Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)	
La flexibilidad por ambas partes es imprescindible y como resultado se obtiene una mayor productividad, compromiso del/de la empleado/a y mejor clima laboral tan importante en entornos colaborativos y sociales.	
Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)	
Recursos mobility (tecnología de la información –IT-): ordenadores, teléfonos móviles, ADSL, tablets, accesos, mensajería instantánea, herramientas colaborativas, etc.	
Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla	
Implantar la infraestructura de tecnología de IT y seguridad informática necesaria. Decidir su política de gastos (asumir los gastos o pasarlos al/a la trabajador/a). Pedir a la dirección que establezca la relación y control con sus teletrabajadores/as de forma diferente.	

Confianza en el/la empleado/a, los/as directores/as están formados/as para no necesitar la presencia de sus empleados/as y para trabajar de forma colaborativa con herramientas que así lo permiten.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

MANTEQUERÍAS ARIAS

Nombre de la Empresa: MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.U.	Sector de actividad: Elaboración de productos lácteos/Alimentación.
--	--

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica: MEJORA POR PARTE DE LA COMPAÑÍA DEL PERMISO POR MATERNIDAD QUE CEDA LA MADRE AL PADRE.	Contemplada en guía/Plan de Igualdad <input checked="" type="checkbox"/> Nueva <input type="checkbox"/>
---	--

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Fomentar la implicación y la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de los/as hijos/as recién nacidos/as, adopciones, etc.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

La compañía concede 2 días laborables de permiso retribuido al padre por cada semana completa que le sea cedida por la madre (ambos empleados) del descanso por maternidad que le correspondiera legalmente.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Que los varones comiencen a acogerse de una forma natural a este tipo de permisos, asignados por la ley y la fuerza de la costumbre a la madre.

Acciones llevadas a cabo

Difusión entre toda la plantilla en un díptico, charlas explicativas de difusión, etc.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Un solo caso de disfrute.
Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos) El coste derivado de 2 días de salario para el varón.
Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla Que analicen antes el perfil de sus trabajadores/as para plantear las medidas que puedan ser más provechosas.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

MARTÍNEZ LORIENTE

Nombre de la Empresa: MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	Sector de actividad: Industria cárnica
---	--

Buena práctica 1

Nombre de la Buena Práctica: POSIBILIDAD DE PODER ACUMULAR EL PERMISO DE PATERNIDAD Y LACTANCIA CON LA MITAD DEL PERÍODO VACACIONAL.	Contemplada en guía/Plan de Igualdad : Plan de Igualdad 2009-2011 Nueva NO
--	--

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica):

Implantar medidas que favorezcan que el padre pueda disponer de más tiempo para compartir y disfrutar el momento del nacimiento de su hijo/hija.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido):

Los padres tienen la posibilidad de acumular el permiso de paternidad y lactancia con la mitad del periodo vacacional (11 días), pudiéndose realizar un cúmulo de 37 días.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Implantar medidas que favorezcan la implicación de los padres en el cuidado de sus hijos/hijas.

Acciones llevadas a cabo

<ul style="list-style-type: none"> - Correos informativos de la puesta en marcha y condiciones de la medida a mandos intermedios, personal de RRHH. - Comunicado escrito especificando las condiciones de la medida a mandos intermedios de la Organización. - Publicación de la medida en la intranet de la Compañía. - Publicación de un artículo sobre la medida en la revista interna. - Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa. 	
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)</p> <p>13 hombres de un total de 34 paternidades en el ejercicio 2012. (No se han obtenido todavía los datos de 2013).</p>	
<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p> <p>Medios y recursos humanos para la puesta en marcha: el personal del departamento de Administración de personal. Recursos económicos, solamente el coste de la revista.</p>	
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p>	
<p>Buena práctica 2</p>	
<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <p>HORARIO ESPECIAL JORNADA CONTINUADA</p>	<p>Contemplada en guía/Plan de Igualdad: Plan de Igualdad 2009-2011</p> <p>Nueva NO</p>
<p>Motivación: Facilitar la conciliación con la vida familiar-personal.</p>	
<p>Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)</p> <p>Posibilidad de realizar jornada continuada para el personal con turno central y en situación de guarda legal.</p>	
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <p>Beneficiar al personal, facilitando su conciliación con la vida personal y familiar; incrementando asimismo la motivación, rendimiento y satisfacción de estas personas.</p>	
<p>Acciones llevadas a cabo</p>	

Publicitar la medida en el convenio de empresa y en la revista interna.	
Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.	
Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)	
Han solicitado el disfrute de esta medida un total de 25 personas.	
Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)	
Gestiona la medida el departamento de Administración de Personal. Recursos económicos destinados: 0 euros.	
Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla	
Buena práctica 3	
Nombre de la Buena Práctica: FLEXIBILIDAD HORARIA	Contemplada en guía/Plan de Igualdad : Plan de Igualdad 2009-2011 Nueva NO
Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)	
Facilitar la conciliación con la vida familiar-personal.	
Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)	
Se permite iniciar la jornada laboral entre las 08:00 y las 10:00 AM, y como consecuencia adelantar y retrasar la finalización de la jornada, en proporción al horario de la misma.	
Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)	
Facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y laboral.	
Acciones llevadas a cabo	
Publicación en convenio de empresa.	
Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.	
Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)	
Disfruta de la medida todo el personal que tiene un turno central (jornada partida).	

<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p> <p>El control de la medida (fichajes) se lleva a cabo por el departamento de Administración de Personal y no conlleva ningún gasto para la Organización.</p>	
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p>	
<p>Buena práctica 4</p>	
<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <p>BOLSA DE HORAS</p>	<p>Contemplada en guía/Plan de Plan de Igualdad 2009-2011</p> <p>Nueva NO</p>
<p>Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)</p> <p>Facilitar la conciliación con la vida familiar-personal.</p>	
<p>Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)</p> <p>La bolsa de horas se forma por dos de las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exceso de jornada por encima de 1.770 horas efectivas anuales. 2. Como consecuencia del cómputo de 15 minutos de “descanso para el bocadillo”, como jornada efectiva de trabajo, asumidos por la empresa. <p>Anualmente se calcula en tiempo la Bolsa de Trabajo, teniendo en cuenta los días laborables del año en curso y el turno de trabajo en inicio. Fijada la Bolsa, su compensación en tiempo, puede realizarse de forma total o parcial, por días o fracciones de días, que se disfrutarán dentro del año natural en el cual se hayan generado.</p> <p>El saldo existente al final de año se regulariza en la nómina de forma que, en caso de saldo a favor de la empresa, se deducirá a precio hora ordinaria, y en caso de saldo a favor del trabajador/trabajadora, se abonará a razón de hora extra.</p>	
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <p>Con la implantación de esta medida se persigue la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. También la empresa se beneficia para controlar los picos de productividad.</p>	
<p>Acciones llevadas a cabo</p> <p>Publicación de la medida en convenio de empresa.</p>	

<p>Habilitar en la intranet/extranet un cajero para poder solicitar la bolsa de horas.</p> <p>Habilitar terminales de cajeros físicos para solicitar la bolsa de horas.</p> <p>Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.</p>	
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)</p> <p>Disfruta de esta medida la totalidad de la plantilla.</p>	
<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p> <p>Gestiona la medida el departamento de Administración de Personal.</p>	
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p>	
<p>Buena práctica 5</p>	
<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <p>JORNADA INTENSIVA</p>	<p>Contemplada en guía/Plan de Plan de Igualdad 2009-2011</p> <p>Nueva NO</p>
<p>Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)</p> <p>Facilitar la conciliación con la vida familiar-personal.</p>	
<p>Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)</p> <p>El personal que tenga jornada partida, durante el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, podrá disfrutar jornada intensiva.</p>	
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <p>Con la implantación de esta medida se persigue la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.</p>	
<p>Acciones llevadas a cabo</p> <p>Publicación de la medida en convenio de empresa.</p> <p>Artículo en la revista interna.</p> <p>Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.</p>	
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)</p>	

Durante el periodo estival, han disfrutado de la medida un total de 52 personas: 32 mujeres y 20 hombres (total plantilla con turno central 178).

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Gestiona la medida el departamento de Administración de Personal.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Buena práctica 6

Nombre de la Buena Práctica:

TURNOS FIJOS

Contemplada en guía/Plan de Plan de Igualdad 2012-2015

Nueva NO

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Facilitar turnos fijos que ayuden al personal conciliar su trabajo con su vida familiar-personal. Surgió para satisfacer la demanda del personal.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Para esta medida, actualmente existen dos modalidades:

1. Posibilidad de realizar un turno fijo de mañana o tarde, para el personal adscrito a turnos rotativos y con jornada completa. La Organización destina para este concepto un número de plazas coincidentes con el 2% del total de la plantilla, correspondiente a mano de obra directa.
2. También, para el personal adscrito a turnos y con reducción de jornada existe una modalidad de turno fijo, que consiste en la composición de parejas (una de turno fijo de mañana y otra de turno fijo de tarde). En esta modalidad, no hay límite de plazas establecido.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Poder satisfacer las necesidades y demandas de la plantilla, sin que repercuta a nivel organizativo en la producción.

Acciones llevadas a cabo

Publicación de la medida en convenio de empresa.

Artículo en la revista interna.

Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto): Ejercicio 2012

a) Turno fijo jornada completa

Durante el año 2012 lo disfrutaron 26 personas. De las cuales 20 mujeres y 6 hombres. 22 personas en el turno fijo de mañana y 4 personas en el turno fijo de tarde.

También durante el año 2012 aparte de esas 26 personas, lo disfrutaron 5 personas más, pero causaron baja en el turno fijo por diferentes motivos (personales, reducciones de jornada, riesgos de embarazo).

b) Turno fijo reducción de jornada

Durante 2012 lo disfrutaron un total de 52 mujeres.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Gestiona la medida el departamento de Administración de Personal y el departamento de Operaciones.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Buena práctica 7

Nombre de la Buena Práctica:

ADOPCIÓN INTERNACIONAL

Contemplada en guía/Plan de Plan de Igualdad 2012-2015

Nueva NO

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Facilitar que el/la futuro/a padre/madre pueda realizar viaje de larga duración con objeto de adopción internacional.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Posibilidad de acumular el período vacacional o un período significativo del mismo, para realizar adopción internacional, con objeto de facilitar las circunstancias del personal en este tipo de situaciones.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Ofrecer esta posibilidad a las personas que se encuentren en estas circunstancias.

Acciones llevadas a cabo

<p>Artículos en la revista interna.</p> <p>Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.</p>	
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto):</p> <p>Hasta la fecha ha disfrutado de esta medida un hombre.</p>	
<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p> <p>Gestiona la medida el personal del departamento asistente al/ a la trabajador/a y personal del departamento de Administración de personal.</p>	
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p>	
<p>Buena práctica 8</p>	
<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <p>REUNIONES POR VIDEOCONFERENCIA</p>	<p>Contemplada en guía/Plan de Plan de Igualdad 2012-2015</p> <p>Nueva NO</p>
<p>Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)</p> <p>Ahorro de costes para la empresa en traslados y de tiempo para el personal.</p>	
<p>Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)</p> <p>Implementar e incentivar las reuniones por videoconferencia entre los distintos centros de trabajo (Cheste, Buñol y Tarancón) y/o con otras entidades, sin necesidad de movilizarse fuera de la empresa.</p>	
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <p>Facilitar la permanencia del personal en la Organización, puesto que se evitan al máximo los desplazamientos innecesarios, tanto a otras localidades, como provincias o países con los que la Organización trabaja. Para la empresa, también supone un gran ahorro en gastos de viaje (gasolina, hoteles, etc.).</p>	
<p>Acciones llevadas a cabo</p> <p>Publicación de las medidas de igualdad en la intranet y en la Web corporativa.</p>	
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto):</p>	

Disfruta de la medida el personal que tenga que realizar desplazamientos por motivo de reuniones de trabajo con otros centros de trabajo o empresas.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Instalación del sistema de videoconferencia en nuestros centros. Gestión realizada por nuestro personal de ingeniería

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Buena práctica 9

Nombre de la Buena Práctica:

PERMISO REUNIONES ESCOLARES PARA PADRES/MADRES CON HIJOS/HIJAS DISCAPACITADOS/AS.

Contemplada en guía/Plan de Convenio de empresa (inicio medida 2009)

Nueva NO

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Implementar medidas que apoyen a personas de nuestra plantilla con este tipo de necesidades.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Permiso retribuido, siempre que coincida con horario de trabajo, con objeto de asistir a reuniones de centros escolares o de enseñanza especial de discapacitados, para aquellos trabajadores/as, que tengan a su cargo hijos/as con algún tipo de discapacidad.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

El objetivo que se persigue es introducir beneficios sociales, que no se encuentran reconocidos en otros textos legales (Estatuto de los Trabajadores, etc.) y ayudar en la medida de lo posible, a todas aquellas personas que están en estas circunstancias.

Acciones llevadas a cabo

Publicación de la medida en convenio de empresa.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto):

Disfruta de la medida el personal que se encuentre en estas circunstancias.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Gestiona la medida el personal del departamento de Administración de Personal.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

MUTUALIA MATEPSS Nº 2

Nombre de la Empresa: MUTUALIA MATEPSS Nº 2 Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social, nº2 – MATEPSS, nº2	Sector de actividad: Seguros y MATEPSS
--	--

Buena práctica 1

Nombre de la Buena Práctica: FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA	Contemplada en guía/Plan de Igualdad SÍ
---	--

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

- Para promover flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada y permisos con el fin de equilibrar la vida laboral, personal y familiar.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en Mutualia para fomentar la igualdad.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

- Favorecer el disfrute de vacaciones por horas.
- Organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación a colegios.
- Permitir que las vacaciones pendientes por maternidad se puedan disfrutar según las necesidades de la persona solicitante.
- Permitir la flexibilidad horaria siempre que el servicio lo pueda asumir.
- Promover el trabajo a distancia en los servicios en los que sea posible.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Acciones llevadas a cabo

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar en la medida de lo posible las estrategias de la empresa a las mismas.

- Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:
 - o Adaptación de jornada y vacaciones.
 - o Permiso por lactancia.
 - o Reducción de jornada.
 - o Vacaciones.
 - o Excedencias.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Medidas de conciliación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Reducciones de jornada	47	4	51
Reducciones de jornada + acumulación de la reducción	16	0	16
Excedencias	27	10	37
Acumulación lactancia	24	0	24
<ul style="list-style-type: none"> • Disfrute de vacaciones por horas • Periodos de adaptación a colegios • Vacaciones pendientes por maternidad • Flexibilidad horaria • Trabajo a distancia 	100	40	140

Se ha detectado una disminución del absentismo

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

La Comisión para la Igualdad registra las solicitudes y RR.HH. tramita las respuestas para la concesión de las medidas.

Toda la actividad la realizamos con medios propios.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Velar por conseguir un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar es asegurarse la satisfacción de las personas con lo que se consigue una mayor implicación, lo que sin duda revierte en un mayor beneficio para la organización.

Buena práctica 2

Nombre de la Buena Práctica:

SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Contemplada en guía/Plan de Igualdad **SÍ**

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

- Para promover el principio de igualdad y no discriminación.

<ul style="list-style-type: none"> - Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en Mutualia para fomentar la igualdad.
<p>Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesiones formativas dirigidas tanto al equipo directivo como al resto de la plantilla. - Publicación de artículos sobre igualdad en la revista interna. - Participación en campañas y eventos externos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa. - Mantener informada a toda la plantilla sobre las políticas de igualdad de oportunidades en MUTUALIA. - Conseguir una utilización no sexista del lenguaje. - Compartir con la sociedad nuestras buenas prácticas en materia de igualdad.
<p>Acciones llevadas a cabo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad: - Se ha impartido formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados. - Se ha revisado, corregido y vigilado el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. Se realicen utilizando denominaciones neutras. - Hemos participado en campañas y jornadas externas divulgando nuestras buenas prácticas.
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se han realizado 10 sesiones presenciales en los centros principales. - Se han hecho 3 presentaciones al Equipo Directivo, al Comité de Seguimiento de Gestión (2º nivel de dirección) y al Equipo del Proyecto Lidera (3º nivel de responsabilidad). - Se han publicado 12 artículos en la revista interna de Mutualia. - Se han enviado 6 emails a toda la organización con motivo de fechas señaladas como el día 8 de marzo, el día de la brecha salarial, 25 de noviembre Violencia de Género, etc.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Para realizar estas actividades Mutualia ha creado la Comisión para la Igualdad en la que participan tanto la empresa como la representación de las y los trabajadores.

La Comisión se reúne con una periodicidad mensual salvo en los momentos críticos de acciones más exigentes en los que se reúne una vez por semana.

Toda la actividad la realizamos con medios propios.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

La comunicación es una herramienta poderosa y con ella se mantiene a las personas involucradas en el objetivo. Cuando hay intercambio de visiones y se da la oportunidad de exponer los diferentes puntos de vista, se consigue enriquecer el pensamiento y se va cambiando la cultura. Tanto las sesiones presenciales de sensibilización específicas, como los artículos publicados en la revista interna mensual y los correos con comentarios sobre la materia consiguen mantener presente la política de igualdad al tiempo que conocen los avances que en materia de igualdad se van consiguiendo.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

PAUMA

Nombre de la Empresa:

PAUMA, S.L.

Sector de actividad:

Servicios sociales y educativos

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

GESTIÓN INDIVIDUALIZADA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Contemplada en guía/Plan de Igualdad **PLAN IGUALDAD**

Nueva

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

La convicción de que las personas son nuestro principal valor es la semilla a partir de la que brota esta buena práctica.

Cuando en Pauma comenzamos a definir nuestro concepto de conciliación, lo primero con lo que nos encontramos fue que la situación que plantea la conciliación es compleja porque varía

considerablemente según las circunstancias laborales, personales y familiares y los recursos de los que se dispone para hacer frente a las demandas cruzadas por parte del trabajo y de la vida personal.

Otro de los aspectos que analizamos fue que, a pesar de que en el imaginario colectivo todavía se asociaran los problemas de conciliación con mujeres, con madres o hijas de personas dependientes, los hombres también tienen necesidades de conciliación y que las necesidades de conciliación, tanto de mujeres como de hombres, no se limitan a compaginar el trabajo con el cuidado de personas.

Además, la variedad de programas gestionados por la entidad nos devolvía una realidad muy variopinta en cuanto a condiciones laborales (calendario laboral, horarios de atención, etc.).

Desde este punto de partida planteamos la política de conciliación de Pauma pretendiendo abarcar las distintas situaciones con las que nos encontrábamos las personas de la entidad. Nos centramos en las necesidades de las personas y no en las posibles medidas de conciliación que se podían definir.

De esta manera superamos el concepto tradicional de conciliación, avanzando hacia la corresponsabilidad que permite la asunción equitativa por parte de mujeres y hombres de las responsabilidades, derechos, deberes, oportunidades, etc. asociados al ámbito doméstico, familiar y de los cuidados.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Consiste en estudiar con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de ésta, su situación concreta y particular, y diseñar la mejor adecuación posible a estas necesidades. La elección de la medida depende de las necesidades e intereses de la persona trabajadora y de las posibilidades de la entidad, lo que supone ajustar los mecanismos de compensación para que todas las partes implicadas se sientan y sean parte de la solución y no del problema.

Así, las posibles medidas de conciliación que se pueden disfrutar en Pauma constituyen un menú abierto, que garantiza la igualdad de oportunidades en su uso y la ausencia de cualquier tipo de discriminación como consecuencia de su disfrute.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Los objetivos que persigue la gestión individualizada de las medidas de conciliación son:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas de Pauma.

- Ir más allá de las medidas que establece la legislación vigente en materia de conciliación, ofreciendo también otras posibilidades.
- Poner a disposición del bienestar de la plantilla los recursos y posibilidades que la entidad pueda tener en materia de conciliación.

Acciones llevadas a cabo

- Análisis de los aspectos que podían condicionar la Política de Conciliación.
- Establecimiento y difusión de la Política de Conciliación entre las personas de Pauma.
- Elaboración de un diagnóstico en materia de conciliación.
- Aprobación y difusión del Plan de Conciliación entre las personas de la entidad.
- Definición y difusión del procedimiento para establecer las medidas de conciliación a disfrutar.
- Realización de un registro anual de las medidas de conciliación disfrutadas y difusión de los resultados entre todas las personas de Pauma.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Para poner en marcha esta buena práctica es necesaria la participación de todas las personas de la entidad que pasan de ser “consumidoras” de medidas de conciliación a participar en su diseño, a ser corresponsables. Y este es el principal logro.

Implantar esta práctica nos ha permitido ampliar a lo largo de los años las medidas de conciliación. En el año 2009 recogíamos 9 medidas y en el último registro anual, el de 2012, hemos identificado 48 medidas disfrutadas. En la actualidad podemos decir que el 96% de las personas de Pauma disfrutamos de alguna medida de conciliación.

A pesar de estos resultados, observamos que todavía los hombres que trabajan en Pauma solicitan menos medidas de conciliación que las mujeres. Por esta razón, hemos puesto en marcha acciones de formación-sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Se trata de una acción que no conlleva costes asociados. Exige capacidad de escucha y empatía, y creatividad para diseñar la medida que mejor se adapte a cada situación. En el caso de Pauma, cuya estructura organizacional se basa en el trabajo en equipos que asumen con autonomía y capacidad de decisión la responsabilidad del programa que gestionan, el equipo

se convierte en el primer escalón de detección de necesidades y diseño de medidas de conciliación.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Esta buena práctica aporta una nueva visión sobre lo que significa facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar avanzando hacia la corresponsabilidad. Va un paso más allá de los planteamientos de cumplir con la legislación vigente y de los de superar la en los casos de mujeres con mayores dificultades. Pone el foco de atención en las personas.

Y si decimos que las personas son nuestro principal valor, nuestro principal activo de desarrollo y modernización, la capacidad de la entidad de conseguir retener ese talento influye directamente sobre su sostenibilidad.

Se trata de una práctica fácilmente transferible a otras entidades. Su éxito dependerá de la cultura de la organización y de la voluntad real de facilitar un equilibrio entre la vida personal y laboral, ya que es preciso desarrollar el concepto de corresponsabilidad en todos los niveles de la organización, no solo en la sección de personal.

Incorporar la estrategia de corresponsabilidad supone incorporar un criterio de calidad en la gestión de las personas. Dar respuesta a las necesidades e intereses de nuestras personas implica una optimización de la inversión en personal lo cual reporta beneficios tanto para sus profesionales como para la entidad.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA

Nombre de la Empresa:

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A

Sector de actividad:

Fabricación de automóviles

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

TUTELA INTEGRAL DE LOS PERMISOS DERIVADOS DEL NACIMIENTO DE HIJO Y SUS CUIDADOS

Contemplada en guía/Plan de Igualdad Si

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Estandarizar los permisos y mecanismos de reducción de jornada laboral para que sean realizables en puestos de producción continua.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Definición e implantación de un proceso de seguimiento de la trabajadora gestante.

Medidas de adaptación en situaciones de embarazo (estudio ergonómico de los puestos de trabajo).

Departamento Social responsable del asesoramiento y tramitación de las solicitudes asociadas al nacimiento de un hijo.

Organización de la lactancia acumulada.

Implantación de sistemas de reducción de jornada laboral por cuidado de hijo/a en procesos de producción continua.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Mejorar la respuesta a las necesidades de conciliación de los/as trabajadores/as y hacer una organización de los recursos de la Empresa más eficiente.

Acciones llevadas a cabo

Compromiso de la Dirección y de los agentes sociales mediante la firma de varios acuerdos colectivos.

Definición de un protocolo médico y de adaptación de la trabajadora gestante.

Mejora de condiciones de accesibilidad de la trabajadora embarazada (habilitación de plazas de aparcamiento, sala de descanso, etc.).

Gestión de las prestaciones sociales (maternidad y paternidad) por el servicio de asistencia social de la Empresa y asesoramiento a los/as trabajadores/as en esta materia.

Definición de un procedimiento de gestión y tramitación de las solicitudes de permisos y reducciones de jornada laboral.

Reorganización de los recursos para su puesta en marcha (gestión de ausencias).

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Indicador: número de permisos, reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares de hombres y mujeres.

Impacto: Mejora de la información a la plantilla en estas situaciones. Procedimiento de tramitación idéntico para hombres y mujeres: con un tímido uso de los permisos por parte de los hombres.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Adaptación de los programas de gestión de recursos humanos (nominas, presencias, etc.).

Reorganización de los equipos de trabajo (organización de ausencias/sustituciones).

Implicación de las personas responsables de personal, área sanitaria y de prevención y departamento social en su desarrollo (asesoramiento e información a los/as trabajadores/as, seguimiento médico, adaptaciones laborales, tramitación de prestaciones sociales y permisos, etc.).

Recursos económicos: Dotaciones materiales (sala lactancia, plazas aparcamiento) y costes salariales del personal responsable.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Mejora del clima social en la Empresa.

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

REALE SEGUROS GENERALES

Nombre de la Empresa:

REALE SEGUROS GENERALES, S.A.

Sector de actividad: Seguros

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

IMPLANTAR EL SELLO EFR

Contemplada en guía

Nueva:

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Desarrollar la igualdad y la conciliación mediante un modelo de gestión.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Análisis previo, implantación del modelo de gestión efr, seguimiento, renovación.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Implantar la igualdad y la conciliación en la empresa, gestionarla y obtener indicadores de satisfacción y uso.

Acciones llevadas a cabo

- Creación de la Guía de conciliación e igualdad.
- Creación de los protocolos de acoso y no discriminación.
- Medición de indicadores de uso de medidas.
- Encuestas de clima incluyendo apartado igualdad en la empresa.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Incremento de la satisfacción y orgullo de pertenencia de los/as empleados/as. Medido en la encuesta de clima.

Obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” y sus informes anuales de seguimiento.

Obtención del sello efr en categoría B+ otorgado por la Fundación Másfamilia

Inclusión en la Lista 2013 Great Place to Work.
<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p> <p>Tres años desde la implantación a la medición.</p> <p>Gestionado desde el departamento de RRHH.</p> <p>Aproximadamente 30.000 euros</p>
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p> <p>Contactar con Fundación Másfamilia.</p>

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Nombre de la Empresa:	Sector de actividad: Energía-electricidad
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.	

Buena práctica

<p>Nombre de la Buena Práctica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN DE JORNADA por motivos de guarda legal por debajo de lo establecido en la legislación; 7% y 10% - FLEXIBILIDAD DE DOS HORAS EN LA ENTRADA (desde las 7.30 a las 9.30) - DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA ANUAL para las personas adscritas al mantenimiento de instalaciones (personal de demarcaciones) 	<p>Contemplada en guía/Plan de Igualdad _____</p> <p>Contempladas en el Convenio Colectivo _____</p> <p>Nueva _____</p>
--	---

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

La mejor adecuación entre la vida profesional y la personal.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Se explicará en la jornada.
<p>Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)</p> <p>Garantizar las necesidades de la empresa en coordinación con las necesidades de conciliación de la plantilla.</p>
<p>Acciones llevadas a cabo</p> <p>Implantación mediante el convenio colectivo.</p>
<p>Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)</p> <p>Se detallarán en la jornada.</p>
<p>Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)</p>
<p>Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla</p>

FICHA RECOGIDA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD

REPSOL

Nombre de la Empresa: **REPSOL, S.A.**

Sector de actividad: Energía

Buena práctica

Nombre de la Buena Práctica:

TELETRABAJO Y FLEXIBILIDAD HORARIA

Contemplada en guía/Plan de Igualdad _____

Nueva _____x_____

Motivación (razones que impulsaron a implementar esta práctica)

Adaptación a las necesidades de vida de las personas.

Descripción de la Buena Práctica (en qué ha consistido)

Implantación de programas y medidas de conciliación.

Objetivos planteados (qué se quiso conseguir con esa buena práctica)

Nuestro desafío es la búsqueda constante de las mejores alternativas que den respuesta a las necesidades de las personas desde una perspectiva integral (plano personal y profesional), atendiendo a sus distintas etapas vitales y situaciones particulares.

Acciones llevadas a cabo

- Implantación del programa de Teletrabajo con más de 1.200 empleados/as adscritos.
- Flexibilidad horaria a nivel mundial.
- Otras medidas de conciliación.

Resultados obtenidos (indicadores asociados, valoración del impacto)

Entendemos que un/a empleado/a motivado/a estará siempre más comprometido/a y esto redundará claramente en una mayor eficiencia y productividad.

La necesaria relación de confianza jefe/a- colaborador/a que se establece en este nuevo modelo de trabajo fomenta la autonomía y la autorresponsabilidad del/de la empleado/a y hemos comprobado a través de diferentes estudios internos así como en la última encuesta de clima que refuerza su orgullo de pertenencia a la compañía.

Hemos comprobado además que el nivel de desempeño del colectivo de teletrabajadores/as es superior al del resto de los/as empleados/as lo que demuestra que el hecho de trabajar desde casa no ha supuesto un obstáculo en su desarrollo profesional.

En cuanto al resto de la compañía nuestro programa de Teletrabajo nos ha mostrado que se han producido además algunos beneficios indirectos más allá de la mejor conciliación de las personas y están relacionados, entre otros, con la mejor planificación del trabajo y de las reuniones entre el equipo motivada por la no presencia en el lugar de trabajo de sus compañeros/as.

Recursos invertidos (tiempo, recursos humanos y económicos)

Medios materiales necesarios.

Recomendaciones a otras empresas interesadas en implantarla

Entendemos que un/a empleado/a motivado/a estará siempre más comprometido/a y esto redundará claramente en una mayor eficiencia y productividad.