

Diciembre 2016

Mapeo de buenas prácticas empresariales en materia de conciliación y corresponsabilidad

Medidas de asesoramiento, formación y otros servicios

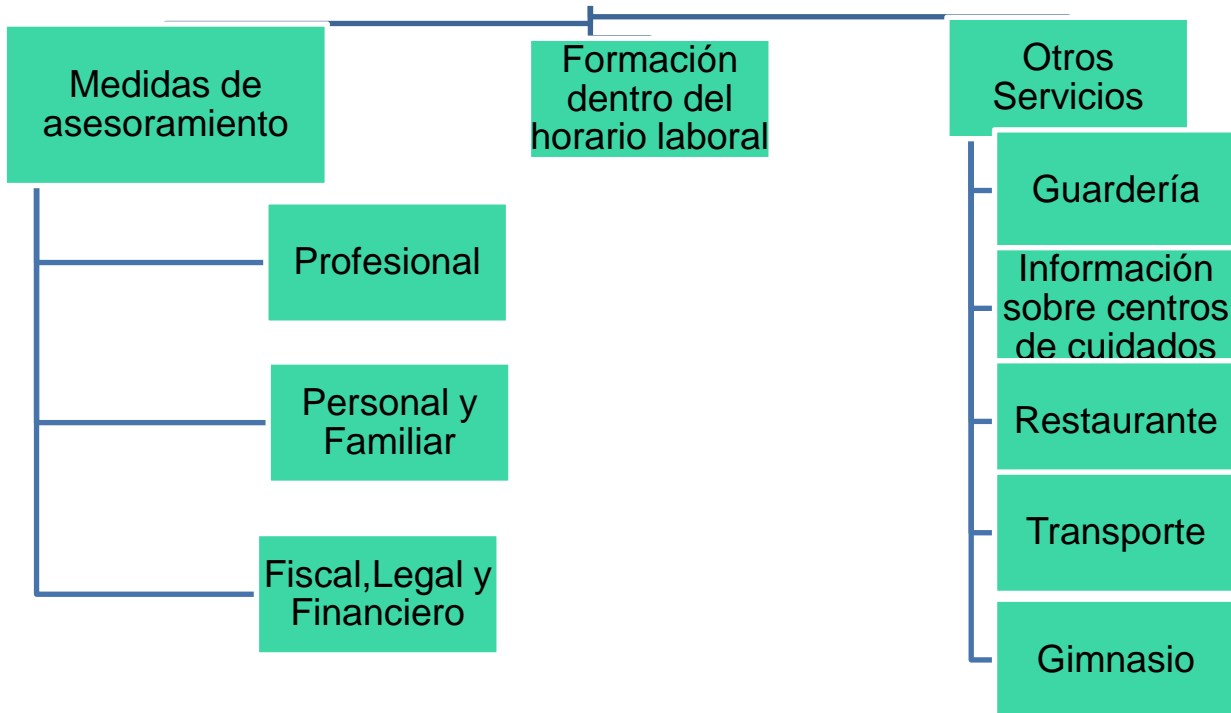
M^a Luz de la Cal Barredo
Yolanda Jubeto Ruiz
Mertxe Larrañaga Sarriegi
Elena Martínez Tola
Ekonomia Aplikatua I (UPV/EHU)



Índice

Medidas de asesoramiento	3
1 Asesoramiento profesional	3
2 Asesoramiento personal/familiar.....	4
3 Asesoramiento legal, fiscal y financiero	5
Formación dentro del horario laboral	5
Otros servicios y medidas	6
1 Servicios de guardería.....	7
2 Información sobre centros para mayores o dependientes	8
3 Restaurante.....	8
4 Transporte.....	9
5 Gimnasio y otros	9

En estos casos, la empresa asesora y/o forma a sus trabajadores y trabajadoras con el fin de que puedan equilibrar trabajo y familia, y logren la capacitación necesaria con formación específica. O bien pone servicios a disposición de sus plantillas con el fin de reducir la carga extra-laboral de las personas.



Medidas de asesoramiento

1 Asesoramiento profesional

La empresa ofrece un servicio de asesoramiento de carrera o trayectoria profesional a sus empleados y empleadas teniendo en cuenta su situación privada (familiar y personal). Se trata de adaptar el puesto ante una variación en una situación privada. Para detectar y tratar estos cambios la mentoría y el coaching son dos herramientas cruciales. Es importante no sólo conocer a fondo el currículum del personal sino descubrir con él las capacidades con las que cuenta y las que podría desarrollar. Para los empleados y empleadas, sobre todo para los más jóvenes, éste es uno de los principales factores de fidelización e importante motivo de permanencia en la empresa.

Muestra de empresas con servicios de asesoramiento profesional	
Novartis	<ul style="list-style-type: none"> El “Programa Athena” es una iniciativa de mentoring inverso que tiene como objetivo integrar las diversas generaciones que conviven en la empresa para promover equipos de alto rendimiento. El proyecto recoge un nuevo concepto de tutoría inversa, de jóvenes hacia miembros del Comité de Dirección que abarca todo lo relacionado con la forma de hacer negocios, las motivaciones personales y profesionales, los estilos de vida, la identificación con los valores de Novartis, el estilo de liderazgo de los directivos, etc.
Enagas	<ul style="list-style-type: none"> En el año 2012, se puso en marcha el programa formativo denominado ¿Hasta dónde quieres llegar?, dirigido a mujeres profesionales de la compañía. Su objetivo era permitir la detección de aquellas barreras que las propias profesionales se autoestablecen por condicionantes de tipo cultural, de organización social, de reparto del tiempo, de estructuras y valores sociales, etc. Se trataba de canalizar de forma positiva los retos de una carrera profesional y su armonización con las responsabilidades e inquietudes personales.
Murgibe	<ul style="list-style-type: none"> Política de reincorporación del personal: Se dispone de actuaciones para mantener al día y/o reincorporar las personas que vuelvan al trabajo tras una ausencia prolongada (permiso o licencia). Se puede negociar el periodo de permiso maternal empezando antes a trabajar y ampliando el periodo de la jornada reducida.
CTISOFT	<ul style="list-style-type: none"> Programa de RE-acogida dirigido a las madres después del permiso por maternidad y a los padres si se acogen a parte de este permiso. En este programa, se contempla permanecer dos horas con estas personas para introducirles a los nuevos cambios y metodologías que se estén llevando a cabo.

2 Asesoramiento personal/familiar

La empresa facilita a su plantilla asesoramiento social/psicológico gestionado por profesionales en cada materia, que tiene como objetivo la orientación en problemas de índole personal y familiar (separaciones, problemas con los hijos e hijas, estrés, etc.).

Muestra de empresas con servicios de asesoramiento personal/familiar	
Kellog España	<ul style="list-style-type: none"> La compañía pone al servicio de todo su personal los servicios de una empresa para facilitar gestiones personales que cubre tanto al empleado/a, al cónyuge, a los padres, madres y a los suegros, así como un programa de reconocimiento interno y de promoción de ideas de mejora en la compañía.

Microsoft	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Ayuda al Empleado/a para personas con familiares con diversidad funcional a su cargo, que les facilita asistencia telefónica las 24 horas del día
Repsol-YPF	<ul style="list-style-type: none"> La compañía facilita un programa de Servicios Asistenciales dirigido a toda la plantilla, así como a sus familiares con el objetivo de apoyarles en sus problemas de salud.

3 Asesoramiento legal, fiscal y financiero

La empresa presta asesoramiento a su personal sobre créditos, hipotecas, problemas legales, etc. Por norma general, las empresas suelen subcontratar estos servicios. Una alternativa interesante es que la empresa pacte con su asesoría un servicio por el cual los empleados y empleadas que lo necesiten puedan realizarles las consultas de forma gratuita.

Muestra de empresas con servicios de asesoramiento legal, fiscal y financiero	
Sodexho	<ul style="list-style-type: none"> 12 llamadas gratuitas al año a gabinetes jurídicos para consultas sobre vivienda, consumo, familia y vehículo.
Silam	<ul style="list-style-type: none"> Asesoría jurídica, fiscal, financiera: Se pone a disposición de la plantilla el servicio jurídico de la empresa ante cualquier problema o situación que se pueda tener y se apoya a quien plantea alguna necesidad financiera.

Formación dentro del horario laboral

Si la formación se lleva a cabo dentro del horario de trabajo, las ventajas son que:

- Se refuerza la idea de que esa capacitación es necesaria en el puesto de trabajo, y la plantilla será más proclive a colaborar en cambios necesarios para adaptarse a las exigencias del mercado.
- Se favorece la satisfacción, motivación e integración de la persona en la empresa, así como la sensación de trato justo.

Como inconvenientes, cabe mencionar el coste que supone para la empresa. La organización escalonada de las acciones formativas entre la plantilla puede ser una

estrategia para reducirlo, aunque en organizaciones pequeñas puede resultar difícil de implementar.

Muestra de empresas con formación en el horario laboral	
Asepeyo	<ul style="list-style-type: none"> La compañía cuenta con una universidad corporativa distribuida en una serie de escuelas: sanitaria, de seguridad e higiene, de gestión de negocio, corporativa, etc. La última en incorporar ha sido la de RSC, cuya primera acción formativa ha sido de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades por razón de género. Se diseña el programa formativo anual según las necesidades detectadas. Cada año cada empleado/a recibe de media entre 25 y 30 horas (convenio de sector 20 horas anuales).
Traiglefer	<ul style="list-style-type: none"> Hay un plan de formación por categorías profesionales y para puestos en concreto. Esta formación se realiza internamente siempre durante la jornada laboral.
Formastur	<ul style="list-style-type: none"> Oferta de formación a través de un catálogo de cursos. Los relacionados con el desempeño profesional, corren a cargo de la empresa. En el caso de otro tipo de formación, se ofrece un descuento del 50% para empleados/as y del 30% para familiares. Toda la formación se imparte dentro del horario de trabajo. Existe la posibilidad de hacerla online o presencial. Como mínimo, todos los empleados/as deben recibir al año 16 horas de formación relacionada con su puesto de trabajo
Iparbit	<ul style="list-style-type: none"> La formación se lleva a cabo dentro del horario laboral y se realiza en el mismo lugar de trabajo a fin de evitar desplazamientos, en caso de ser posible.

Otros servicios y medidas

Se incluyen aquí diferentes servicios que las empresas pueden poner a disposición de sus plantillas con el fin de reducir la carga extra-laboral de las personas, bien subvencionando parcial o totalmente los servicios, proporcionándolos directamente o realizando un trabajo de mediación, facilitando su acceso al dar información sobre los mismos. También se contemplan los beneficios extrasalariales o sociales, beneficios que están fuera del convenio o de los contratos laborales pero que suponen una forma muy interesante de retribución.

Que la empresa proporcione servicios de guardería, comedor, transporte o información

sobre los recursos al respecto existentes en la zona, tiene las siguientes ventajas:

- Suponen un recurso más con el que facilitar las estrategias privadas del personal para conciliar vida personal y laboral.
- Facilita la concentración y atención en el trabajo, así como la productividad de la plantilla, previniendo el absentismo y favoreciendo un mejor clima de trabajo.
- Mejoran en general la motivación del trabajador/a y facilitan su identificación con la empresa.

Algunas limitaciones en cuanto a la existencia de este tipo de servicios (comedor, guardería, etc.) por parte de la empresa son:

- Para algunas empresas estos servicios pueden llegar a resultar un coste importante, sobre todo en aquellas más pequeñas.
- La existencia de estos servicios dentro de las empresas puede afectar a aquellas que tengan diversos centros y tengan que incorporarlos a todos ellos para no incurrir en discriminación con el resto de plantillas.

1 Servicios de guardería

Puede tratarse de que exista una guardería dentro de la misma empresa, de que la empresa financie parte del coste mensual de la guardería de los hijos e hijas, o de que informe a la plantilla sobre los servicios existentes en la zona.

En el caso de instalación de guarderías dentro de la propia empresa, se consigue un ahorro en los desplazamientos por parte de los padres y madres, así como mayor tranquilidad y concentración en su actividad laboral. Puede favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de menores, aunque si únicamente son las madres quienes llevan a sus hijos e hijas a la guardería de su centro de trabajo, no se modifica el tradicional reparto del trabajo por género.

En ocasiones no se pueden instalar guarderías dentro de las propias empresas, al no estar previsto en la organización de los espacios o no poder garantizar las condiciones establecidas por la legislación. En estos casos, la vía es contratar el servicio con otras empresas, y el coste no tiene porqué ser excesivamente elevado, pues puede ser la propia empresa la que establezca hasta dónde puede llegar. En el caso de algunos de estos servicios, suele haber beneficios fiscales para la empresa.

Muestra de empresas con servicios de guardería y/o ticket guardería	
Vodafone	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados con criaturas cuyas edades estén comprendidas entre los 0 y 4 años, asistan o no a guarderías, pueden beneficiarse de una ayuda mensual de 60,10 €.
Nokia España	<ul style="list-style-type: none"> Proporciona información sobre las escuelas y guarderías existentes en la zona. Cheque guardería: 100 €/mes durante 11 meses.
Procter & Gamble	<ul style="list-style-type: none"> Los días laborales en que no hay escuela, hay servicio de guardería para los hijos e hijas del personal.
Mercadona	<ul style="list-style-type: none"> Mercadona dispone de tres centros de educación infantil, ubicados en los bloques logísticos de Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona), San Isidro (Alicante) y Huévar (Sevilla). Estos centros son gratuitos para el personal y están gestionados por una empresa con una reconocida experiencia en educación infantil.
Renault Consulting	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda económica guardería, de 125 € por nacimiento de hijos/as, desde el primer mes hasta que la criatura cumple 30 meses. Ayuda específica por descendiente minusválido de 170 €/mes a percibir hasta los 40 años de edad del beneficiario/a. Grado de minusvalía igual o mayor al 33%. Ayuda económica por cuidado de familiares dependientes de 500 €/año, solamente padres, madres y/o suegros o suegras.
Banco Santander	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda de 73 euros mensuales para el pago de la Guardería o Escuela Infantil afiliada al sistema de pagos EDENRED.
Ediciones Francis Lefebvre	<ul style="list-style-type: none"> Días "sin cole". Los días laborables en que los niños y niñas en edad escolar no tienen colegio, Francis Lefebvre organiza, junto con una empresa especializada en eventos infantiles, actividades deportivas o culturales.

2 Información sobre centros para mayores o dependientes

La empresa facilita a la plantilla información sobre centros especializados para personas ancianas o dependientes cercanos al centro de trabajo, y/o destina una cantidad económica mensual a la persona trabajadora que tiene personas dependientes a su cargo.

3 Restaurante

La empresa habilita un espacio en la empresa para comer (con mesas, microondas, etc.). De esta forma, los trabajadores y trabajadoras pueden reducir el tiempo de comida, evitan desplazamientos y pueden adelantar la hora de salida favoreciendo así la conciliación. También puede tratarse de que la empresa destine una cantidad mensual a dietas del personal.

Muestra de empresas con servicios de comedor o similares	
Formastur	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con un comedor con cocina para todo el personal.
Cotransa	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa cuenta con un espacio adecuado para la comida equipado con todos los útiles necesarios (Microondas, cafetera, frigoríficos, mesas y sillas, cristalería y cubertería).
Estanda	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un servicio de comedor con la idea de reducir tiempo al mediodía para quien quiera y aminorar así las dificultades de traslados y costes que supone comer lejos del hogar, en un polígono industrial.
Arteche	<ul style="list-style-type: none"> • Existen dos comedores con instalaciones para poder comer en ellos (neveras, congeladores, microondas, armarios...).

4 Transporte

Muestra de empresas con servicios de transporte o ticket de transporte	
Silam	<ul style="list-style-type: none"> • Para el personal que trabaja en planta, la empresa dispone de un servicio de autobús al centro de trabajo. Al personal de oficina se le abona el coste de transporte porque tiene un horario diferente.
Arteche	<ul style="list-style-type: none"> • Autobús de uso exclusivo para las y los trabajadores de la empresa desde Mungia a diferentes horas del día.
Estanda	<ul style="list-style-type: none"> • Se abona el uso del transporte público cuando este sea el medio habitual de desplazamiento.

5 Gimnasio y otros

Muestra de empresas con servicios de gimnasio y otros	
Procter & Gamble	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con gimnasio y con un comité de deportes que organiza torneos entre el personal.
Formastur	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de fisioterapia preventiva subvencionada por la empresa.



erran ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea



ETORKIZUNA ERAIKIZ
EL FUTURO DE GIPUZKOA



ORAIN
GIPUZKOA