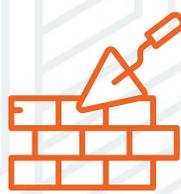
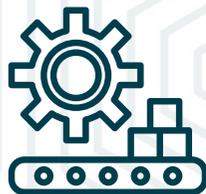


ANÁLISIS Y RECOPILACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN LABORAL

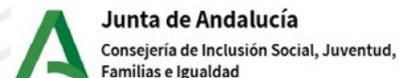


ANÁLISIS Y RECOPIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONCILIACIÓN LABORAL

Elaborado en colaboración con el Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga, subvencionada por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad, financiado por el Ministerio de Igualdad dentro del marco del Plan Corresponsables.

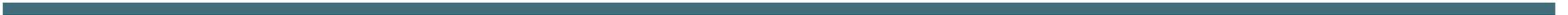
Elaboración de contenidos:
CEM

Diseño y Maquetación:
IDEANTO COMUNICACIÓN SL
© de la edición: CEM 2024



Índice

1. Introducción	4
2. Objetivos del informe	5
2.1 General	5
2.1 Específicos	5
3. Metodología	5
3.1 Diseño del cuestionario y de la entrevista	6
3.2 Procesamiento de datos	7
4. Presentación de los resultados	7
4.1 Características de las empresas participantes	7
4.2 Conocimiento de la cultura de conciliación en las organizaciones	9
5. Buenas prácticas en conciliación laboral	21
6. Conclusiones	143
7. Reflexiones finales	144
8. Referencias bibliográficas	144



1. Introducción

La **conciliación** implica tener la oportunidad de vivir una vida plena, donde sea posible desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Esto incluye estar presente en el trabajo, dedicarse a los estudios, disfrutar del tiempo en familia, realizar las tareas del hogar, destinar tiempo al ocio y satisfacer otras necesidades, sin tener que renunciar a ninguna de estas áreas ni depender de otras personas. En definitiva, se trata de sentir satisfacción y afrontar todos los aspectos vitales, independientemente del género. Por otro lado, la **corresponsabilidad** se basa en la idea de compartir las responsabilidades entre los miembros de la unidad familiar, reconociendo y valorando las contribuciones que cada integrante efectúa, favoreciendo así la igualdad de oportunidades.

Tanto la conciliación como la corresponsabilidad constituyen una preocupación pública y uno de los mayores retos actuales, debido a los procesos de transformación social acontecidos en “los modos de vivir, en las preferencias y prioridades, en los referentes, los ideales y los modelos sobre los que se construye la población y la manera de gestionar las relaciones personales y familiares” (López, 2016, p. 3). Aunque se han logrado progresos en la adopción de medidas legislativas, administrativas y sociales, es necesario reconsiderar las actuaciones llevadas a cabo por los diferentes actores estatales, sindicales y empresariales involucrados, ya que estas pueden quedar anticuadas o ser inadecuadas a las circunstancias o necesidades del presente. Esta revisión es clave para enfrentar los desafíos mencionados y adaptarse a las exigencias propias de un modelo de convivencia diverso, el cual demanda la compatibilización de vida profesional y personal.

Asimismo, las organizaciones cada vez son más conscientes del rol que desempeñan en el desarrollo humano y la calidad de vida. Por esa razón, no es de extrañar que éstas incorporen a su cultura, acciones que tengan un impacto positivo en el bienestar y el rendimiento. Las buenas prácticas en conciliación son aquellas estrategias implementadas por las empresas para facilitar el equilibrio entre las obligaciones laborales y personales, con el propósito de humanizar el lugar de trabajo. Dichas prácticas abarcan desde políticas de flexibilidad laboral, de servicios y beneficios, de mejoras salariales y de compensación, hasta el avance profesional y las oportunidades de crecimiento. Su implementación no solo hace bien a la plantilla, sino que también contribuye a incrementar la productividad y la satisfacción laboral, reduciendo el absentismo y aumentando el compromiso y la lealtad hacia la organización.

Este informe surge del “Proyecto Corresponsables en la Conciliación” a través de un Convenio de Colaboración entre CEM y el Ayuntamiento de Málaga, subvencionado por el Área de Derechos Sociales, Diversidad, Igualdad y Accesibilidad 2024. El proyecto este se centra en recopilar y analizar un conjunto de buenas prácticas en conciliación laboral. A través de la aplicación de un cuestionario y entrevistas, se busca identificar las medidas más efectivas y relevantes, con el objetivo de alentar a otras empresas a adoptar acciones que promuevan un equilibrio saludable. Además, se pretende proporcionar una explicación detallada de la cultura de conciliación en las organizaciones malagueñas, presentar las características de estas y ofrecer conclusiones y reflexiones finales que sirvan de inspiración para poner en práctica y mejorar sus estrategias respecto a esta cuestión

2. Objetivos del informe

A continuación, se establece el objetivo general, mostrando el propósito principal o el resultado final que se espera alcanzar. Seguido de ello, se delinearán los objetivos específicos, describiendo las acciones o actividades específicas para lograr el objetivo general.

2.1 General

Recopilar un conjunto de buenas prácticas en conciliación laboral implementadas por organizaciones de los sectores principales de la provincia de Málaga, que sirvan de inspiración a otras por su relevancia y efectividad.

2.1 Específicos

- Identificar y analizar prácticas distintivas de conciliación laboral en empresas malagueñas.
- Evaluar la relevancia y efectividad de estas prácticas en términos de beneficios para las personas trabajadoras y las empresas, mediante encuestas y entrevistas.
- Documentar y compilar casos de estudio de organizaciones que han implementado con éxito prácticas de conciliación, destacando sus procesos y resultados.
- Desarrollar una guía de buenas prácticas en esta materia, que sirva de referencia sobre cómo aplicar y mejorar las propias políticas y planes de conciliación.

3. Metodología

La recolección de la información se realizó durante los meses de marzo a julio de 2024, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas:

Técnicas Cualitativas:

- Cuestionario cualitativo para las empresas, que consta de un total de 4 preguntas.

Técnicas Cuantitativas:

- Cuestionario online, compuesto por un total de 24 preguntas.



3.1 Diseño del cuestionario y de la entrevista

Se elaboró un cuestionario online para recopilar información relevante sobre la **conciliación de la vida personal, laboral y familiar** en las organizaciones de la provincia de Málaga. El cuestionario estuvo constituido por un total de 24 preguntas distribuidas en tres secciones principales:

1. Datos de la persona participante del estudio:

- Nombre y apellidos
- Dirección de correo electrónico
- Número de teléfono.

2. Datos de las empresas:

- Razón social
- Área del puesto de trabajo
- Tamaño de la plantilla
- Sector al que pertenece la empresa
- **Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:** para comprender las prácticas actuales y las necesidades de las organizaciones en esta materia, se exploraron aspectos clave como:

- Conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad y su importancia.
- Existencia de medidas de conciliación y cuáles son las que más se aplican.
- Beneficios e inconvenientes de las medidas de conciliación.
- Plan de conciliación: pasos para llevarlo a cabo y su importancia.

De manera más concreta, sin considerar las cuestiones relativas a los datos de la persona que responde y los datos de la empresa, el cuestionario se estructuró de la siguiente forma: 14 preguntas de opción múltiple y 3 preguntas de respuesta abierta. Las preguntas de opción múltiple posibilitaron reunir datos cuantitativos sobre las prácticas de conciliación en las organizaciones. Las preguntas de respuesta abierta se incluyeron para obtener información cualitativa y opiniones personales.

Adicionalmente, se realizó un conjunto de entrevistas escritas. Para su diseño, se elaboraron preguntas enfocadas en profundizar las medidas de conciliación puestas en marcha en las empresas participantes.

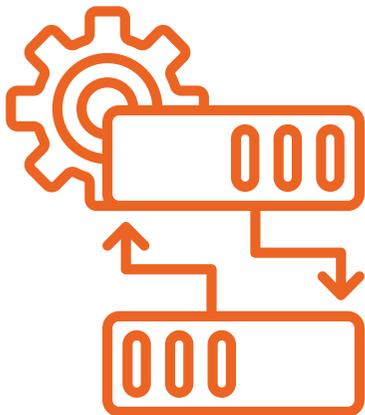
En este caso, todas las preguntas fueron abiertas, puesto que se buscaba dar libertad a las personas entrevistadas e invitarlas a proporcionar contestaciones más amplias y detalladas.

3.2 Procesamiento de datos

Para llevar a cabo el procesamiento de los datos referentes al cuestionario, se empleó un programa de hoja de cálculo para generar tablas y gráficos para realizar el análisis correspondiente de la información recolectada.

Por otro lado, las respuestas a las preguntas abiertas fueron analizadas cualitativamente. Se llevó a cabo la codificación de estas para identificar palabras clave y frases relevantes que reflejaran percepciones y experiencias.

Finalmente, los resultados obtenidos, tanto cuantitativos como cualitativos, fueron interpretados de manera conjunta para proporcionar un análisis objetivo, reflejando las medidas de conciliación realizadas por las empresas malagueñas.



4. Presentación de los resultados

A continuación, se detallarán los hallazgos principales obtenidos a partir de la investigación sobre prácticas de conciliación en organizaciones de la provincia de Málaga. Los resultados se presentan en tres secciones:

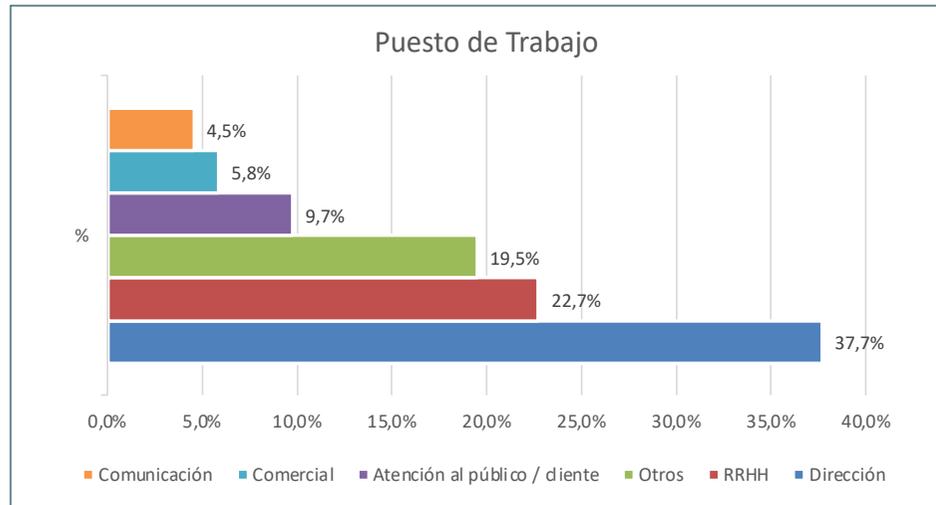
- Características de las empresas participantes.
- Conocimiento de la cultura de conciliación en las organizaciones.
- Buenas prácticas.

4.1 Características de las empresas participantes

Se ofrece un análisis de las principales características de las empresas que participaron en el estudio, incluyendo el área del puesto de trabajo, el tamaño de la plantilla y el sector al que pertenece cada una de ellas.

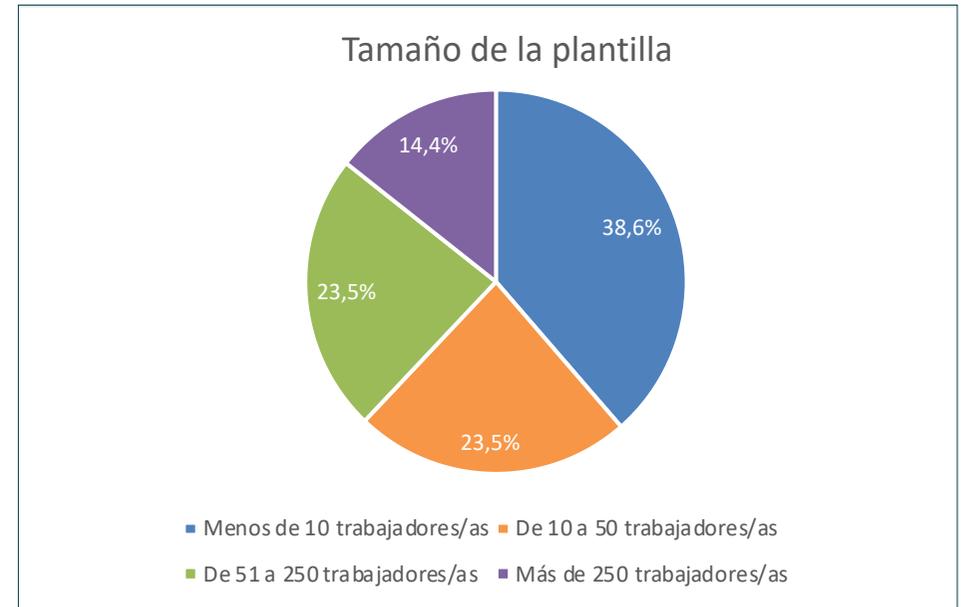
Área del puesto de trabajo

Del total de organizaciones que participaron en el estudio, un 37.7% de los puestos de trabajo se ubican en el área de Dirección, seguido por un 22.7% en Recursos Humanos (RRHH). La categoría «Otros», representa un 19.5% de los puestos que no se indicaron las áreas específicas al responder



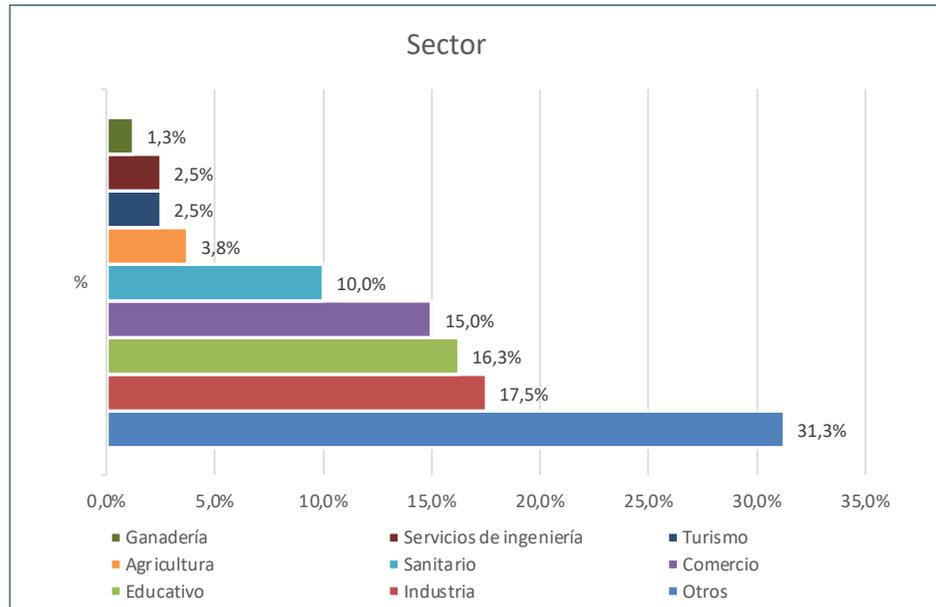
Las áreas de Atención al Público/Cliente, Comercial, y Comunicación tienen menores representaciones, con un 9.7%, 5.8%, y 4.5% respectivamente. Esta distribución sugiere una estructura organizativa centrada en roles de liderazgo y gestión de personal, con una menor presencia de profesionales dedicados directamente a la atención al cliente y/o a las funciones comerciales y de comunicación externa.

Tamaño de la plantilla



Este análisis indica la distribución de las empresas participantes que respondieron el cuestionario, según el tamaño de su plantilla: un 38.6% tiene menos de 10 trabajadores/as, un 23.5% tiene de 10 a 50 trabajadores/as, otro 23.5% tiene de 51 a 250 trabajadores/as, y el 14.4% restante son organizaciones con más de 250 trabajadores/as.

Sector al que pertenece la empresa



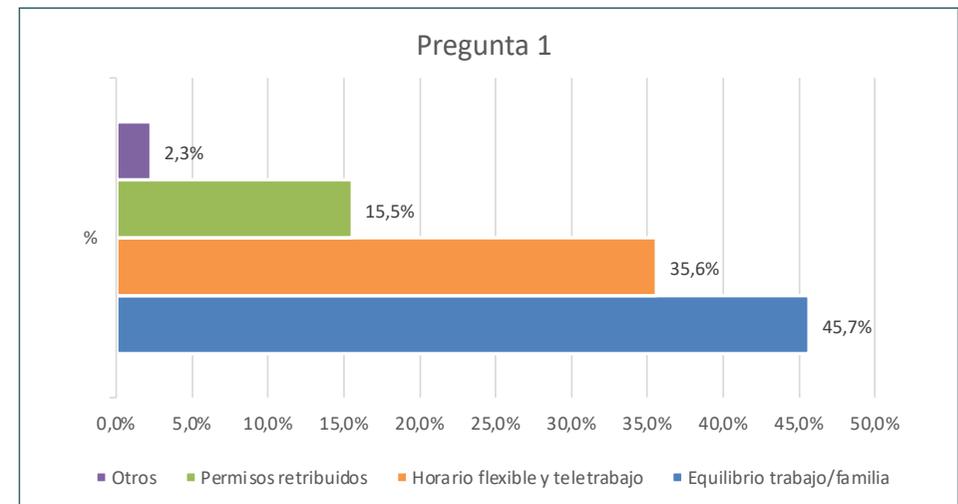
Al analizar el sector al que pertenecen las organizaciones que formaron parte del estudio, los datos obtenidos muestran que, en la etiqueta "Otros" con un 31,3%, se incluyen los siguientes sectores en esta categoría: Administración; Alquiler de Inmuebles; Arte y Expresión Corporal; Asesoría Fiscal y Laboral; Asociación de Familias de Personas con Discapacidad; Asociación Empresarial; Atención Psicosocial; Comunicación; Consultoría; Corporación de Derecho Público; Cultural; Editorial; Federación Empresarial; Formación; Industria; Información; Investigación Biosanitaria; Investigación y Estrategia; Logística; Marketing y Publicidad; Movilidad; Salud y Belleza; Seguridad Privada; Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; Servicios Jurídicos;

Servicios; Telecomunicaciones; Transporte. (estos sectores han sido similares en cuanto a porcentaje de participación, lo que ha llevado a su categorización conjunta dentro de este grupo).

El sector Industrial representa un 17,5%, seguido por el sector Educativo con un 16,3%. El sector Comercial cuenta con una representación del 15%, mientras que los sectores Sanitario y Agrícola tienen una participación del 10% y 3,8%, respectivamente. Los sectores Turismo y Servicios Técnicos de Ingeniería tienen cada uno una presencia del 2,5%, mientras que la Ganadería ocupa el 1,3%.

4.2 Conocimiento de la cultura de conciliación en las organizaciones

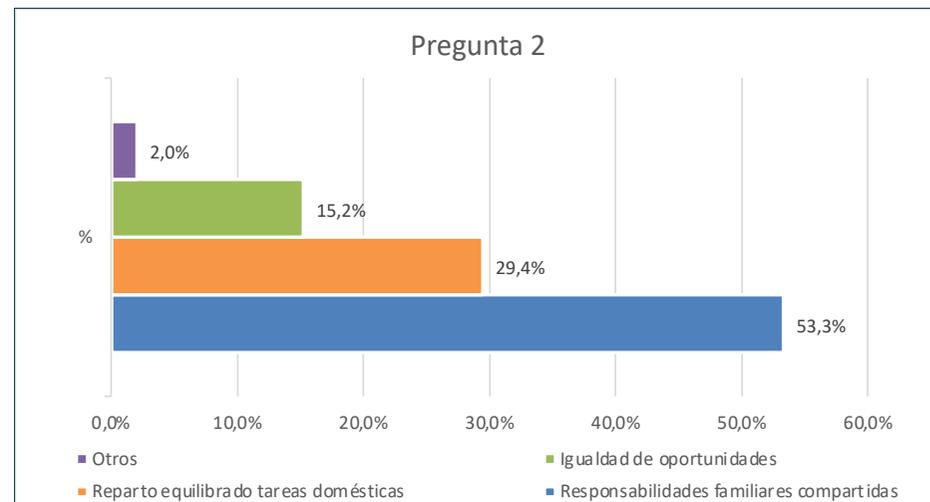
Pregunta 1. Consideras que la Conciliación es:



Los datos recabados reflejan diversas opiniones sobre qué es la Conciliación. En particular, un 45.7% de las empresas cree que implica lograr un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y las obligaciones familiares, seguido por un 35.6% que lo asocia con adoptar medidas y políticas como horarios flexibles, teletrabajo y otras prácticas. Ofrecer permisos retribuidos para progenitores, progenitoras o personas que cuidan para atender responsabilidades sin sacrificar el empleo es visto como parte de la conciliación por un 15.5%, mientras que un 2.3% menciona otros aspectos, los cuales se detallan a continuación:

- *Compatibilizar el desarrollo profesional con la vida personal y familiar.*
- *Consiste en lograr un equilibrio entre la vida laboral y no sólo las obligaciones familiares, sino también entre la vida personal, lo cual incluye medidas para el desarrollo profesional de los empleados y las empleadas o incentivos para motivarlos en su trabajo diario, como ofrecer premios a la mejor persona trabajadora o departamento del año.*
- *Equilibrio entre la vida laboral y personal.*
- *Velar por la salud, la motivación y la implicación de los trabajadores y las trabajadoras.*

Pregunta 2. Entiendes por Corresponsabilidad Familiar:

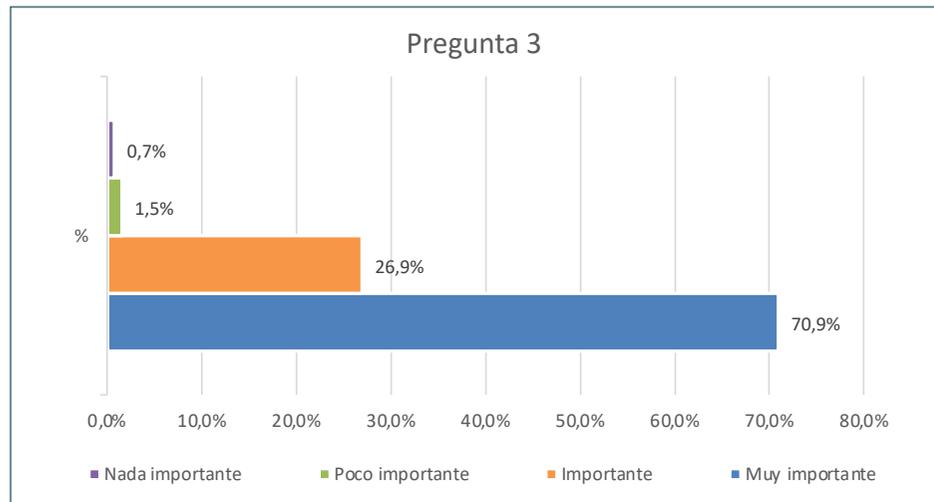


Un 53.3% de las empresas encuestadas relaciona Corresponsabilidad con responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres, mientras que un 29.4% la vincula con el reparto equilibrado de tareas domésticas entre los miembros de la familia. Un 15.2% considera que se trata de la promoción de la igualdad de oportunidades, y un 2% tiene otras interpretaciones, entre las cuales destacan:

- *Compartir responsabilidades.*
- *Equilibrio en las contribuciones de cada miembro.*

- Es una extensión de lo anterior, abarcando responsabilidades familiares compartidas, el reparto de tareas y quehaceres, entre otros aspectos.
- Responsabilidades familiares distribuidas entre todos los miembros de la familia en proporción a su capacidad y disponibilidad.

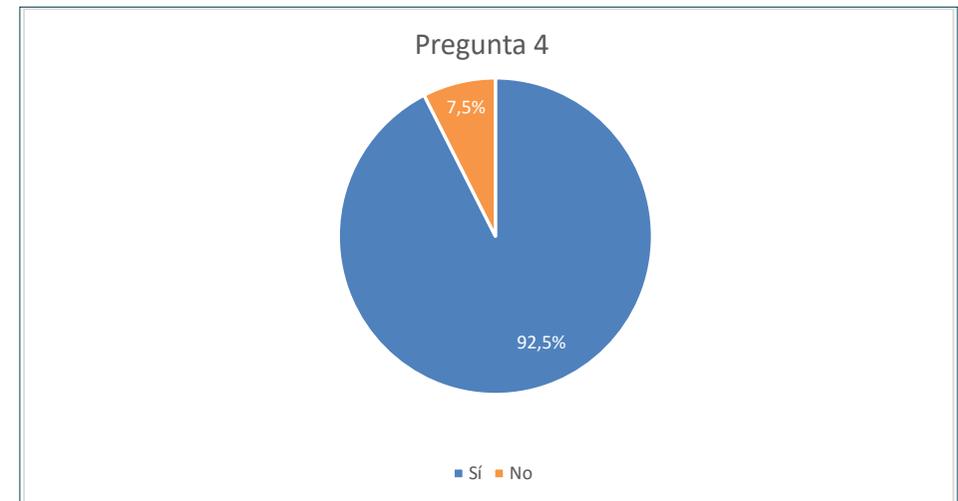
Pregunta 3. Señala qué importancia crees que tiene la conciliación en una empresa:



Un 97,8% de las organizaciones considera que la conciliación es muy importante, mientras que un 1,5% cree que es poco importante, y un 0,7% opina que no tiene ninguna importancia. Esto pone de manifiesto

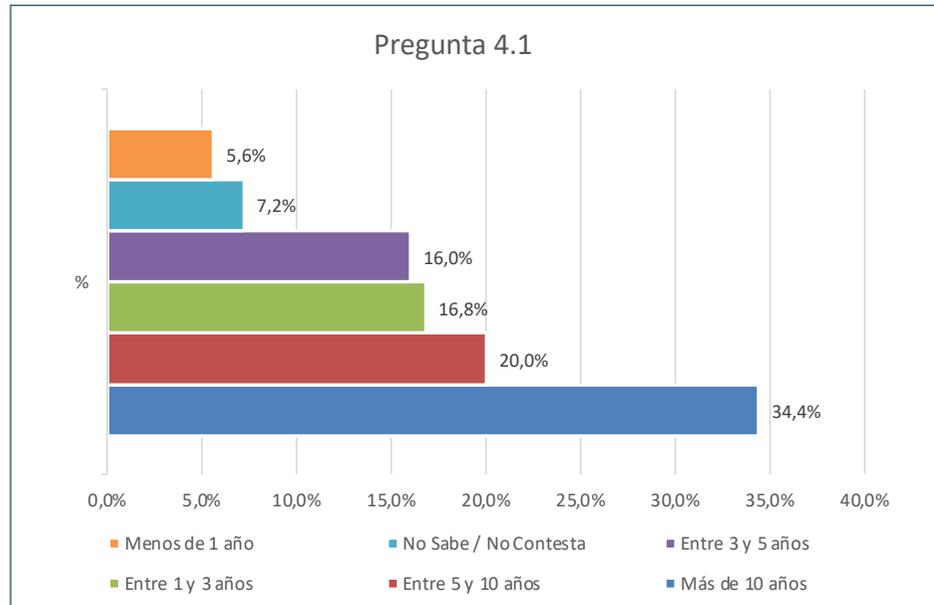
que, más allá de ser una necesidad, la conciliación se posiciona también como una cuestión estratégica que influye significativamente en los resultados corporativos.

Pregunta 4. ¿En tu empresa existen medidas de conciliación?



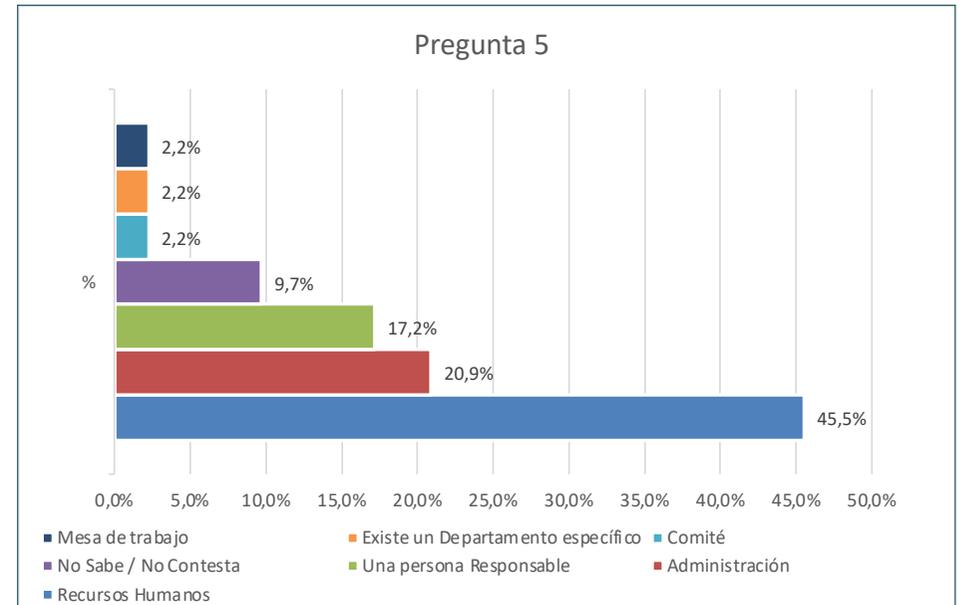
Al preguntar a las personas participantes si existen o no medidas de conciliación en las empresas en las cuales trabajan, las respuestas obtenidas reflejan la presencia de medidas de conciliación en las organizaciones que participaron en el estudio. Un 92,5% afirma que en su empresa existen medidas de conciliación, mientras que un 7,5% indica que no hay tales medidas.

Pregunta 4.1. En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo lleva tu empresa aplicando medidas de conciliación?



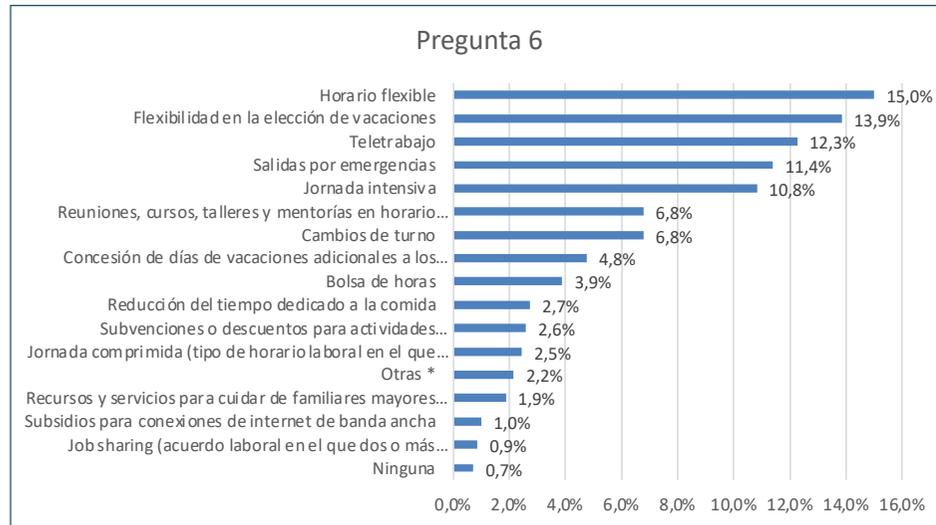
Del grupo de personas que indica que **sí existen medidas de conciliación**, un 34,4% señala que ha estado aplicando estas medidas por más de 10 años, un 20% reporta un período de entre 5 y 10 años, un 16,8% indica entre 1 y 3 años, y un 16% menciona entre 3 y 5 años. Un 7,2% no sabe o no contesta, mientras que un 5,6% afirma que su empresa ha estado aplicando medidas de conciliación por menos de un año-

Pregunta 5. Indica qué departamento o área se ocupa de gestionar la conciliación en tu empresa:



Un 45,5% de las organizaciones asegura que esta responsabilidad recae en el departamento de Recursos Humanos, mientras que un 20,9% la asigna al departamento de Administración. Un 17,2% señala que una persona específica es la responsable, y un 9,7% no sabe o no contesta. Los comités, departamentos específicos y mesas de trabajo representan cada uno un 2,2%.

Pregunta 6. Selecciona cuál o cuáles de las siguientes medidas de conciliación se aplican en tu empresa:

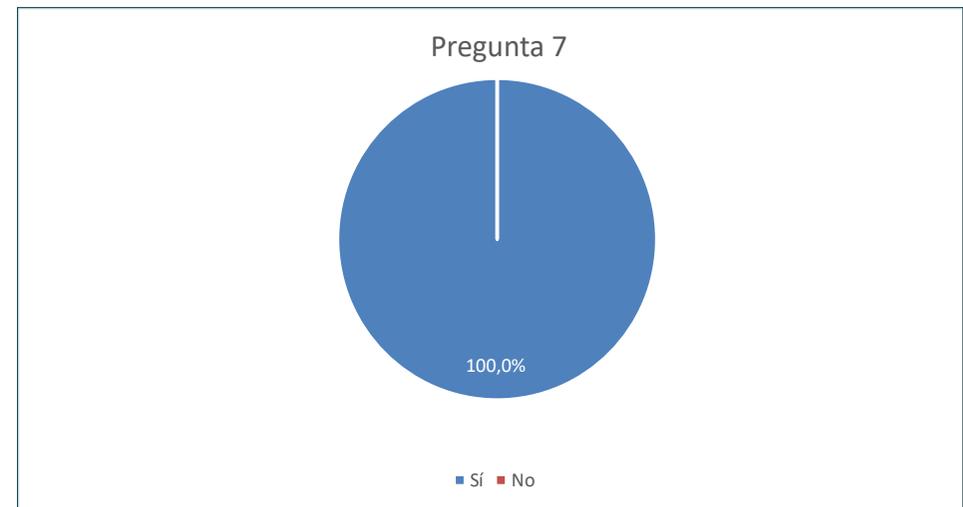


Se observa una variada adopción de prácticas de conciliación. Las medidas más comunes son el horario flexible, ofrecido por el 15% de las organizaciones, seguido por la flexibilidad en la elección de vacaciones (13,9%) y el teletrabajo (12,3%). Un 11,4% permite salidas por emergencias, reflejando preocupación por situaciones imprevistas, mientras que la jornada intensiva mejora el balance trabajo-vida para el 10,8%. Otras medidas incluyen cambios de turno y actividades en horario laboral (6,8%), días de vacaciones adicionales (4,8%), bolsa de horas (3,9%), reducción del tiempo de comida (2,7%), y subvenciones para actividades recreativas (2,6%). Algunas empresas también ofrecen jornada comprimida (2,5%), recursos para familiares dependientes (1,9%), y subsidios para internet de banda ancha (1,0%). El job sharing

(práctica en la que dos personas comparten un mismo puesto de trabajo en la organización), es menos común, adoptado por el 0,9%, mientras que un 0,7% de las organizaciones no implementa ninguna medida de conciliación,

En definitiva, la mayoría de las empresas participantes en el estudio adoptan medidas de conciliación, con una fuerte preferencia por la flexibilidad horaria y el teletrabajo, mientras que la baja adopción de algunas medidas como el job sharing sugiere áreas donde podría haber un mayor potencial de desarrollo.

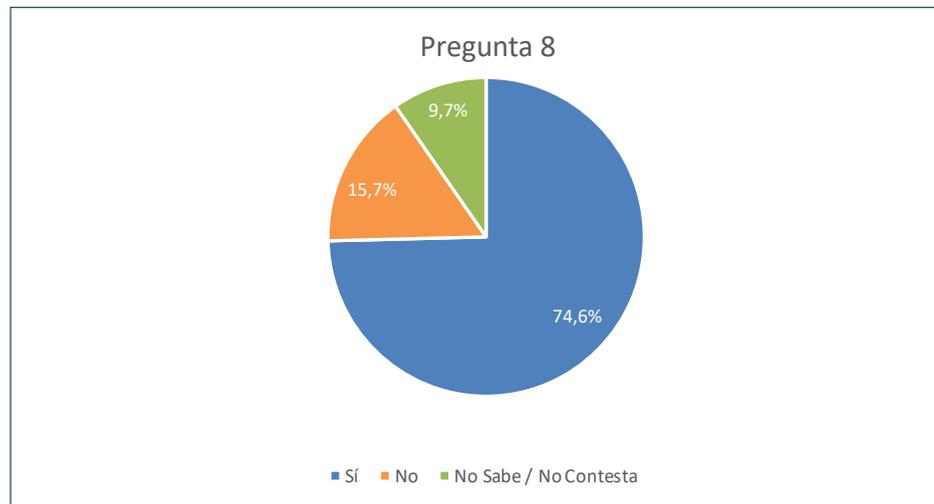
Pregunta 7. ¿Crees que la conciliación es necesaria tanto para hombres como para mujeres?



El 100% de las organizaciones considera que la conciliación es necesaria tanto para hombres como para mujeres. Esto se debe a que la conciliación incita a la igualdad de género y al cambio social en

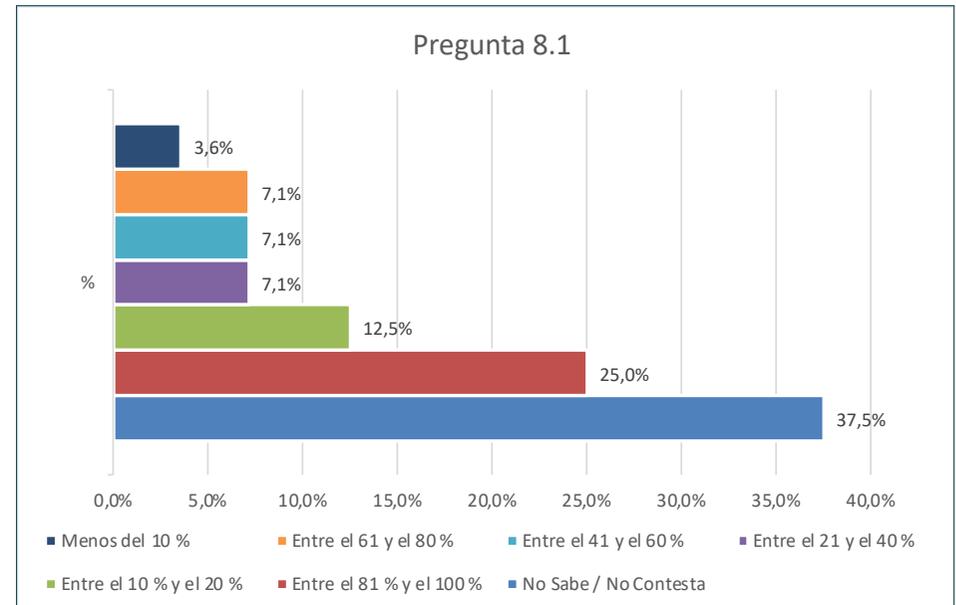
consecuencia, haciendo posible un reparto equitativo de las tareas del hogar y el disfrute del tiempo personal de la misma manera.

Pregunta 8. ¿En tu empresa se acogen por igual hombres y mujeres a las medidas de conciliación?



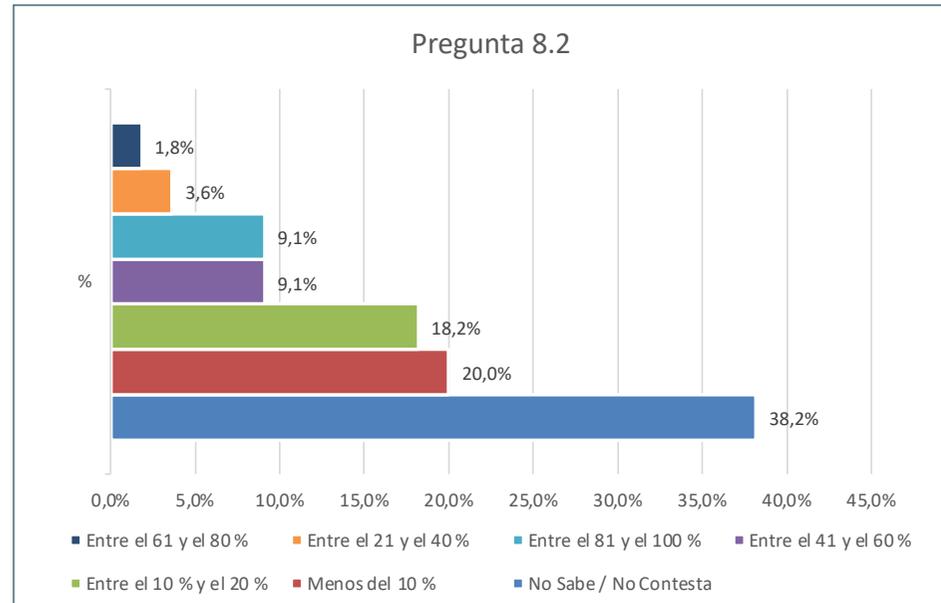
Las respuestas obtenidas reflejan la percepción sobre la igualdad en la acogida de medidas de conciliación entre hombres y mujeres en las organizaciones. Un 74,6% indica que en su empresa tanto hombres como mujeres se benefician por igual a las medidas de conciliación, mientras que un 15,7% considera que no es así. Un 9,7% no sabe o no contesta.

Pregunta 8.1. En caso negativo, ¿cuál crees que sería el porcentaje aproximado en el que las mujeres de su empresa se acogen a las medidas de conciliación?



Un 25% estima que una alta proporción, entre el 81% y el 100%, hace uso de estas. Un 12,5% determina una baja acogida, entre el 10% y el 20%, mientras que un 3,6% considera que menos del 10% utiliza las medidas de conciliación. El 21,3% restante cree que la aceptación es moderada, distribuyéndose entre los intervalos de 21% a 40%, entre 41 a 60% y entre el 61% y el 80%. Mientras que un 37,5% de las organizaciones no sabe o no contesta sobre la adopción de medidas de conciliación por parte de las mujeres.

Pregunta 8.2. En caso negativo, ¿cuál crees que sería el porcentaje aproximado en el que concilian los hombres?



Acerca de las percepciones de las empresas, el 38.2% no sabe o no contesta. Un 20% estima que menos del 10% de los hombres se acogen a estas medidas, mientras que un 18.2% cree que el porcentaje está entre el 10% y el 20%. Un 9.1% determina que se sitúa entre el 41% y el 60%, y otro 9.1% lo ubica entre el 81% y el 100%. Un 3.6% considera que está en el intervalo del 21% y el 40%, y un 1.8% piensa que está entre el 61% y el 80%.

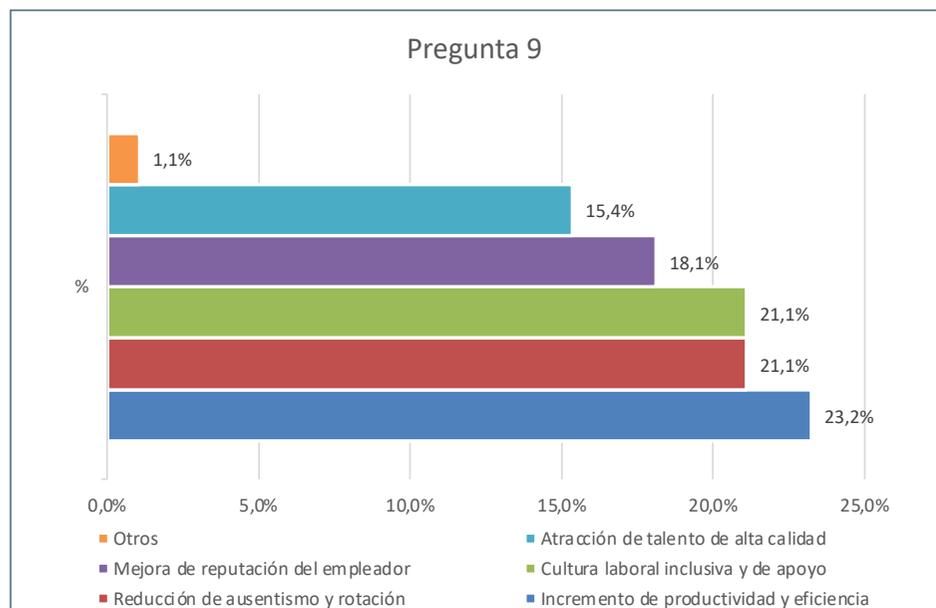
A modo de conclusión, al comparar los datos obtenidos de las preguntas anteriores (8.1 y 8.2) sobre la percepción del porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a las medidas de conciliación, se

observa que existe una mayor incertidumbre o falta de información sobre la adopción de medidas de conciliación entre los hombres en comparación con las mujeres, con un porcentaje más alto de organizaciones que no tienen una percepción clara al respecto.

Aunque se intenta promover la igualdad en la solicitud de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, sigue apreciándose que son las mujeres quienes hacen un mayor uso de estas medidas en comparación con los hombres. Esta disparidad podría reflejar desafíos o estereotipos de género arraigados en la implementación y aceptación de políticas de conciliación en el entorno laboral, los cuales podrían modificarse "educando a la sociedad desde las bases, revisando los permisos de maternidad y paternidad, redefiniendo las jornadas laborales y flexibilizando el trabajo remunerado"(Fundación Másfamilia, s.f.a, párr. 5).



Pregunta 9. ¿Qué beneficios crees que aporta tener medidas de conciliación a tu empresa? Selecciona una o varias opciones:



Los beneficios de tener medidas de conciliación en las organizaciones se distribuyen de la siguiente manera: un 23.2% indica un incremento de productividad y eficiencia debido a profesionales más comprometidos/as y menos estresados/as. Un 21.1% menciona la reducción de ausentismo y rotación del personal debido a la satisfacción laboral aumentada por la flexibilidad, y otro 21.1% señala la promoción de una cultura laboral inclusiva y de apoyo que promueve el bienestar de la plantilla y su desarrollo personal. Un 18.1% destaca la mejora de

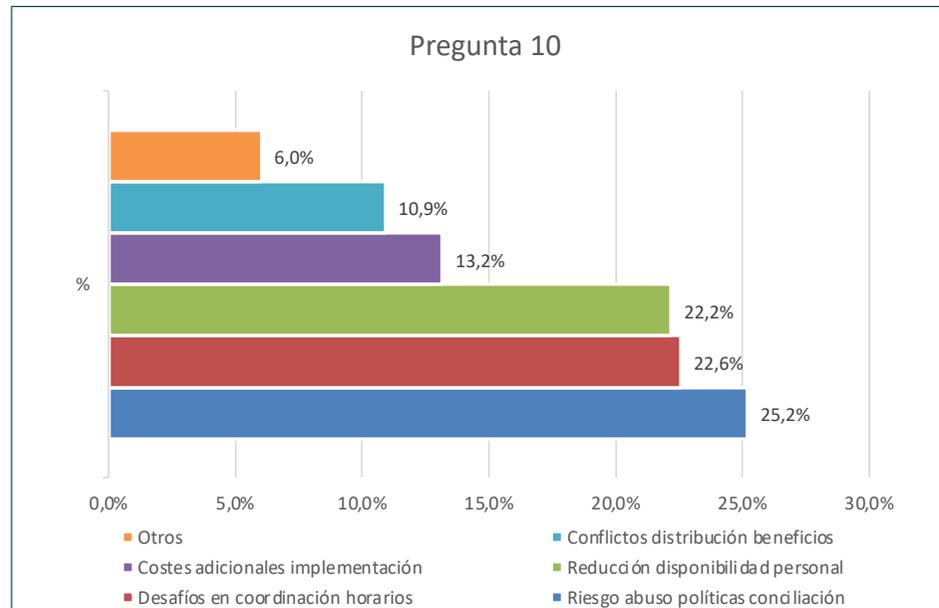
la reputación de la empresa, impactando en la atracción de talento de alta calidad (15.4%) Finalmente, un 1.1% menciona otros beneficios.

A continuación, se indican los otros beneficios proporcionados por las organizaciones participantes:

- *Mejora del clima laboral / Buen ambiente laboral.*
- *Que los trabajadores y las trabajadoras se sientan más cómodos/as.*
- *Salud psíquica y física / Menos estrés para los empleados y las empleadas.*



Pregunta 10. ¿Qué inconvenientes consideras que tiene contar con medidas de conciliación para tu empresa? Selecciona una o varias opciones:

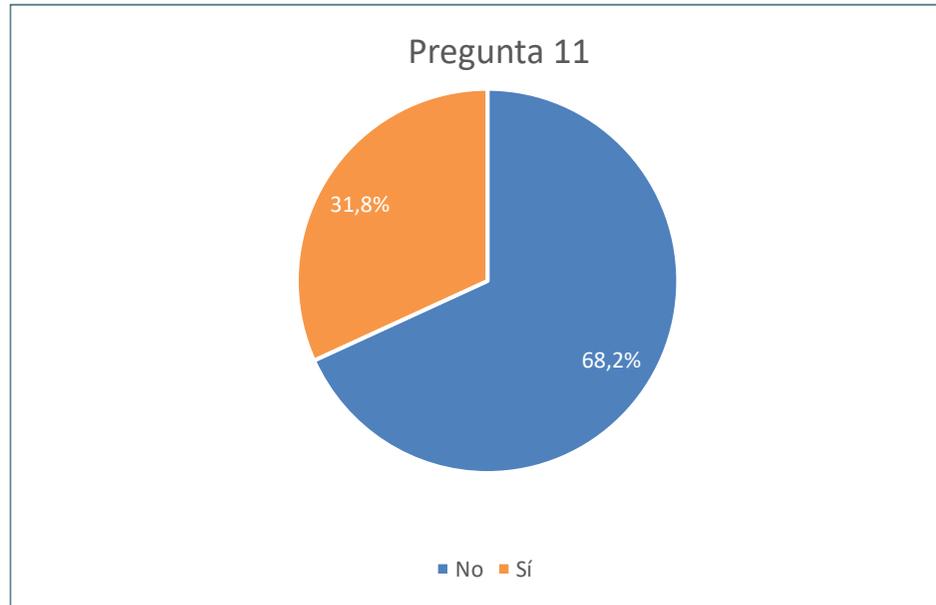


La opción que obtuvo el más alto porcentaje, un 25.2%, es la que se refiere a "riesgo de abuso de las políticas de conciliación, lo que podría generar resentimiento entre los compañeros y compañeras de trabajo o afectar la productividad". Le siguen con un 22.6% los desafíos en la coordinación de horarios entre quienes conforman la plantilla y la reducción de la disponibilidad del personal, con un 22.2%. Un 13.2% considera que un inconveniente son los costes adicionales asociados con la implementación de estas políticas. Por último, un 10.9% hace mención de los conflictos relacionados con la distribución de los beneficios de conciliación. Un 6% alude a otros inconvenientes proporcionados por las empresas participantes:

- *En mi caso, soy la única persona contratada y cuando hay que hacer actividades fuera del horario establecido, es complicada la organización familiar.*
- *Hasta el momento no hemos tenido inconvenientes, lo cual podría deberse al pequeño tamaño de nuestra plantilla / Ninguno puede ser excusa para no afrontar la conciliación normalizada dentro de las organizaciones, al igual que en la sociedad, por justicia social / No creo que cause problemas / No hemos tenido ningún inconveniente / No vemos ningún inconveniente.*
- *Inversión adicional para que los trabajadores y las trabajadoras cuenten con los recursos necesarios para el trabajo en remoto.*
- *Mayor uso de medidas de conciliación frente a su entorno familiar, al tener nuestra organización más medidas de conciliación.*



Pregunta 11. ¿Existe un Plan de Conciliación en tu empresa?



El 68.2% de las organizaciones indica que en estas no existe un Plan de Conciliación, mientras que el 31.8% confirma la existencia de dicho plan. Disponer de él incide favorablemente en la productividad, la eficacia y la calidad de las empresas, así como en las personas y sus familias, restableciendo la cultura sociolaboral y obteniendo mejores cuotas de desarrollo y justicia social de acuerdo con la Fundación Másfamilia (s.f.b).

Pregunta 11.1. En caso afirmativo, ¿cuál es el protocolo de actuación a seguir para implementar dicho plan en tu empresa?

Según la información proporcionada por quienes participaron en el estudio, y respondieron de manera afirmativa la pregunta 10, los pasos a seguir para aplicar el Plan de Conciliación en la organización serían los siguientes:

1. Analizar la situación actual de la empresa y de la plantilla, para detectar las necesidades.
2. Definir y acordar cuáles son las medidas a poner en funcionamiento: flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, etcétera.
3. Ejecutar el plan: difusión y comunicación.
4. Usar recursos y herramientas: asesoramiento legal, formación, etcétera.
5. Protocolo de actuación:
 - Mejora del clima laboral a través de intervenciones que garanticen un ambiente de trabajo positivo y colaborativo donde esté presente la comunicación abierta y la resolución de conflictos.
 - Reducción del absentismo mediante políticas que incentiven la asistencia regular y reduzcan las ausencias no programadas.

- Mayor productividad, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, optimizando los recursos y ajustando las cargas laborales conforme a las demandas existentes.
- Atracción y retención del talento por medio de la oferta voluntaria de beneficios que favorezcan la compatibilización entre la vida personal y profesional, incrementando la satisfacción y la lealtad de los empleados y las empleadas hacia la organización.

6. Después de haber implantado el Plan de Conciliación:

- Realizar reuniones periódicas.
- Llevar a cabo el seguimiento de las necesidades puntuales.
- Medir el impacto y el uso de las medidas.
- Efectuar una revisión anual.



Pregunta 12. ¿Qué buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad se llevan a cabo en tu empresa? En caso de no disponer de ninguna contesta «Ninguna»

Menciones	Porcentaje
Flexibilidad horaria / Horario Flexible	26,1%
Teletrabajo	17,8%
Subvenciones / subsidios	9,6%
Jornada Intensiva	9,1%
Salida por emergencias	7,4%
Flexibilidad en la elección de las vacaciones / vacaciones a medida	6,5%
Cambios de turno	4,3%
Reducción de jornada / de horario	3,9%
Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio	3,0%
Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral	3,0%
Bolsa de horas	2,6%
Recursos y servicios para cuidar de familiares mayores o personas dependientes	2,2%
Desconexión Digital	0,9%
Día adicional de vacaciones	0,9%

Menciones	Porcentaje
Día de cumpleaños libres	0,9%
Jornada Comprimida	0,9%
Job Sharing	0,9%

La flexibilidad horaria o el horario flexible obtuvo un alto porcentaje (26.1%), le sigue el teletrabajo con un 17.8%, ambas medidas indican una alta adopción de prácticas que permiten gestionar mejor el tiempo y el lugar de trabajo. Las subvenciones o subsidios son mencionadas por un 9.6% de las organizaciones. La jornada intensiva y las salidas por emergencias cuentan con una presencia de un 9.1% y un 7.4% respectivamente.

Otras medidas como la flexibilidad en la elección de vacaciones (6.5%), cambios de turno (4.3%), reducción de jornada/horario (3.9%), y la concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio (3%) reflejan la diversidad de necesidades y preferencias dentro de las empresas en cuanto a la gestión del tiempo y las responsabilidades laborales.

Las restantes medidas como las reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral, bolsa de horas, recursos y servicios para cuidar de familiares mayores o personas dependientes, desconexión digital, día adicional de vacaciones, día de cumpleaños libres, jornada comprimida y job sharing, aunque menos frecuentes, también juegan un importante papel en la estrategia de conciliación.

Pregunta 13. ¿Qué necesidades de mejora en cuanto a las medidas de conciliación detectas en tu empresa? En caso de considerar que no existen propuestas de mejora a señalar contesta «Ninguna»

Necesidades mejora de las medidas de conciliación	Porcentaje
Ninguna	67,5%
Teletrabajo	6,7%
No lo sé	3,3%
Flexibilidad Horaria / Jornada flexible	3,3%
Adaptación de la jornada para reducir los tiempos de desplazamiento	2,5%
Sensibilizar a los hombres de la plantilla respecto a la adopción de las medidas de conciliación que se ofrecen	2,5%
Diseñar un Plan de Conciliación	1,7%
Contratación de personal para proyectos y/o momentos puntuales	1,7%
Bienestar físico, mental y emocional de la plantilla / Asesoramiento / Actividades de Mindfulness / Ejercicios físicos	1,7%
Formación en horario laboral	1,7%

Necesidades mejora de las medidas de conciliación	Porcentaje
Horas de conciliación adicionales a la de fuerza mayor: fiestas de fin de curso, tutorías	1,7%
Fomentar la desconexión digital / Crear un protocolo de desconexión digital	1,7%
Fomentar ayudas para el cuidado de hijos menores, por ejemplo, campamentos, guarderías, entre otros	1,7%
Ayudas al personal	0,8%
Hacer extensivo las medidas de conciliación a todo el personal, independientemente del área, puesto y horario de trabajo	0,8%
Incorporar más medidas que faciliten el cuidados de menores, progenitores y personas dependientes	0,8%

Según los datos proporcionados, un 67,5% no percibe la necesidad de mejorar las medidas de conciliación actualmente ofrecidas en su empresa. Sin embargo, se identifican áreas de interés variadas: destaca el teletrabajo con un 6.7%, seguido por un 3.3% que no tiene una percepción clara al respecto y otro 3.3% que muestra interés en la flexibilidad horaria o jornada flexible. Además, un 2.5% de las organizaciones se inclinan por adaptar la jornada para reducir los tiempos de desplazamiento y sensibilizar en la adopción de medidas de conciliación. Otras áreas de interés menos prominentes incluyen el diseño de un Plan de Conciliación, contratación de personal puntual, bienestar físico y emocional, formación en horario laboral, y medidas adicionales de conciliación específicas para cuidado de menores

y desconexión digital, con un 1.7% respectivamente. Un 0.8% de las empresas expresa interés en ayudas al personal y la extensión de medidas de conciliación a toda la plantilla, independientemente del área y horario de trabajo, así como la incorporación de más medidas para facilitar el cuidado de dependientes.

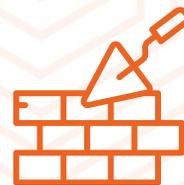
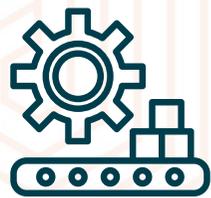
5. Buenas prácticas en conciliación laboral

- Acciones de conciliación en marcha
- Importancia de las buenas prácticas
- El porqué de su éxito

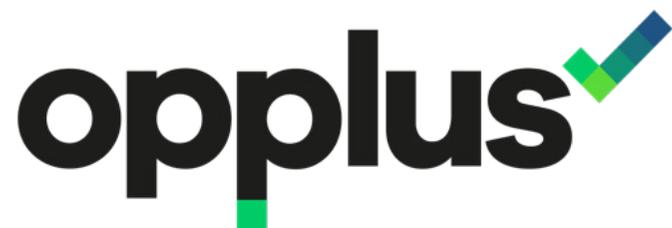




Empresas participantes



OPPLUS

The logo for Opplus features the word "opplus" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letter "p" has a green square at its base. The final "s" is stylized with a blue and green diagonal bar extending from its top right.

Sector: Consultoría de procesos de negocio (BPO)



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Reducción del tiempo dedicado a la comida.
- Salidas por emergencias.
- 8 Días de Asuntos Propios adicionales a las vacaciones.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La implantación de las diversas medidas de conciliación en OPPLUS ha sido un proceso gradual. La primera iniciativa que asumimos fue la flexibilización del horario laboral. Tradicionalmente, nuestra jornada había sido de 9:00 a 18:00 horas y en el año 2019 instauramos la jornada flexible que permite a la plantilla comenzar su trabajo entre las 7:30 y las 9:30 de la mañana, con una hora de salida entre las 16:30 y las 18:30 horas.

En 2020, en colaboración con la representación de los trabajadores, se acordó implementar el modelo híbrido de trabajo en OPPLUS. Este modelo consiste en realizar el 40% de la jornada de forma remota y el 60% restante de manera presencial, en un período de referencia semanal. Esto permite que todas las personas que forman parte de la organización puedan realizar dos días de trabajo a la semana en remoto. Desde el año 2023, durante la etapa estival, estos porcentajes pueden ajustarse, permitiendo al personal realizar sus jornadas en remoto durante estos períodos.

En OPPLUS contamos con ocho días de asuntos propios al año, además de los días de vacaciones. Seis de estos días son de libre disposición y pueden ser disfrutados en cualquier momento del año. Los dos restantes pueden ser elegidos entre los días de Navidad y Semana Santa.

En 2023 inauguramos nuestro Campus de formación OPPLUS, un espacio destinado a cubrir las necesidades y capacidades formativas

de nuestra plantilla y un lugar preparado para servir de punto de encuentro con otras empresas del entorno.

Y en 2024 lanzamos el proyecto Summer Campus Tech, un programa de verano destinado al aprendizaje infantil de nuestros menores, disponible durante las semanas de julio y las primeras semanas de septiembre.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Estas medidas han tenido un impacto muy positivo en el clima laboral. Nuestra plantilla puede conciliar con mucha más facilidad su vida laboral y personal, lo que incrementa su satisfacción y bienestar.

Este aumento de la satisfacción se traduce en una mayor motivación que beneficia tanto a los individuos como a la organización en su conjunto. Para medirlo, usamos encuestas periódicas que arrojan información que nos ayudan a establecer los planes de acción necesarios y mantener los buenos resultados obtenidos hasta ahora.

Conscientes de estos beneficios, en OPPLUS seguimos comprometidos con la mejora continua del bienestar. A través de una mesa transversal sobre el Clima Laboral, trabajamos en diferentes iniciativas que nos permiten profundizar en las necesidades de nuestra plantilla y continuar avanzando en la creación de un entorno laboral positivo.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Entre las numerosas medidas que llevamos a cabo, destacamos nuestro plan de conciliación y bienestar. Gracias a este plan, ha sido posible la implementación del modelo híbrido de teletrabajo flexible durante los períodos de vacaciones.

En OPPLUS apostamos por mantener el trabajo flexible. Nuestro propósito es mejorar el clima laboral escuchando a nuestros empleados, a la misma vez que prestamos un servicio de calidad.

Por otro lado, no podemos olvidar que, gracias a Summer Campus Tech, se abre la posibilidad a nuestra plantilla de tener sus hijos e hijas cerca a la vez que se forman y se divierten en nuestro Campus de formación.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El mayor desafío es encontrar el equilibrio entre las necesidades de conciliación de los empleados y las organizativas por las necesidades de nuestros clientes. En una empresa de nuestras dimensiones, la manera óptima de abordar esto es mediante pruebas piloto de los distintos modelos que queremos implementar. Estas pruebas nos permiten identificar, valorar y resolver posibles dificultades antes de su adopción generalizada.

Es fundamental ser ambiciosos con las soluciones organizativas con el fin de alcanzar un modelo de bienestar que vele por las necesidades de nuestra plantilla así como los por los objetivos de la organización.

ARELANCE S.L.



Sector: Nuevas Tecnologías



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Subsidios para conexiones de internet de banda ancha.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Reducción del tiempo dedicado a la comida.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El inicio de la implantación fue en el año 2008, es decir, hace ya bastante tiempo y hemos ido agregando cosas, adaptándonos y mejorando. Al final la corresponsabilidad, como todo en la vida es algo que necesita adaptarse a cada persona, a sus necesidades y no son las mismas necesidades ahora que hace 10 años, ni serán las mismas que dentro de 5, por eso lo más importante es la mejora continua.

Para nosotros sí ha sido muy positivo, ya que nos ha ayudado a mejorar como empresa, ver la satisfacción de nuestros compañeros, su felicidad.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Lo que ha aportado es mejorar el nivel de ansiedad, cuando tú puedes trabajar desde casa, conocer a una persona especial y cambiarte de país para vivir aventuras sin tener que hacer sacrificios enormes como pueda ser la búsqueda de un nuevo trabajo... Se te abre un mundo nuevo lleno de posibilidades.

Además, la no fiscalización del trabajo con determinados perfiles, nos hacen ser más conscientes de la necesidad de que debemos "devolver" esa confianza entregada por la empresa y dar lo mejor de nosotros mismos.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

1. Cualquier persona que sea baja en la empresa percibirá el 100% de su salario desde el primer día de la baja, mejorando con creces lo que establece el convenio.
2. Además, tenemos teletrabajo a tiempo completo, lo que hace que la conciliación sea bastante factible para todos nuestros trabajadores.
3. Tenemos flexibilidad horaria.
4. No trabajamos por la tarde los meses de verano.
5. El día de nuestro cumpleaños se nos felicita desde RRHH y nos invitan a desconectarnos y disfrutar de la tarde junto a nuestra familia y/o amigos.
6. Tenemos días de vacaciones adicionales respecto a los que establece el convenio.
7. Hacemos teambuilding para reforzar los lazos con el equipo, cenas, almuerzos, quedadas.
8. La empresa suele hacer sorteos a lo largo del año con regalos como viajes o tablets.
9. Cuando alguien es papá o mamá le hacemos un regalo para el bienestar del bebé, con las cosas más básicas y necesarias que pueda tener en su primera etapa de vida.

10. Cuando alguien se incorpora a nuestro equipo le regalamos un Wpack.
 11. No fiscalizamos el trabajo de nadie, somos conscientes de que tratamos con personas adultas y responsables y que éstas se han de responsabilizar del trabajo que hacen y de su distribución, por ejemplo, si he de perder una mañana porque he de hacer algunas gestiones, no sé, por ejemplo, en el banco y tengo un entregable, sé que he de recuperar esas horas, sin que nadie me fiscalice.
 12. Hacemos donaciones de equipos informáticos a diferentes escuelas e institutos, intentando colaborar por si existe una brecha digital con alguna familia que ésta sea fácilmente subsanable.
 13. Damos también charlas informativas para fomentar el estudio de carreras científicas y tecnológicas, ya que suelen ser años bastante complicados donde se elige qué es lo que se quiere estudiar e intentamos subsanar dudas sobre los temas relacionados con nuestro sector.
 14. Hacemos colaboraciones y ayudamos a distintas asociaciones como puede ser: Hogar Abierto, ubicada en C/ Barroso en Málaga, o The social Water.
 15. Tenemos como es lógico un precio para el seguro médico de nuestros trabajadores muy competitivo con respecto al mercado
 16. Ayudamos mensualmente a nuestros empleados con el pago de la cuota de luz o ADSL.
 17. El equipo directivo de Arelance está formado por 10 personas, 6 de las cuales somos mujeres, por lo que nuestro ratio es superior, esto no ha sido así por la nueva moda que hay ahora en la sociedad, sino porque consideramos que para lograr objetivos hay que trabajar en equipo, codo con codo y que todas las opiniones son necesarias y ayudan a crecer y mejorar como empresa.
 18. Huella de carbono, es mínima: Usamos energía renovable y además hemos realizado mejoras en la empresa que nos hacen ser más eficientes.
 19. Está todo digitalizado, por lo que el consumo de papel es mínimo
 20. Reciclamos.
 21. La importancia que le estamos dando a la formación tecnológica, colaboramos con diferentes organizaciones, como por ejemplo puede ser fundación ONCE, cruz roja, donde hacemos formaciones muy específicas, complejas y punteras y gracias a ellas esos alumnos consiguen mejorar su situación personal, consiguiendo un trabajo tecnológico con buenas condiciones, horarios y demás.
-

E incluso formando a personas que están en la parte más senior de su vida, donde todos desgraciadamente sabemos lo complicado que es conseguir trabajo a ciertas edades si te quedas en desempleo y les estamos dando la posibilidad de que se formen y que den un giro de 180 grados a sus vidas, apostando por una formación tecnológica y un futuro trabajo en este sector.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Realmente problemas en sí tampoco creo que existan tantos; cuando una mejora se ofrece bajo un plan previo de escucha de determinadas ideas, con un periodo de adaptación y sabiendo que, si esa medida no es óptima para la plantilla, puede ser mejorada o modificada, todos lo percibimos, que se hace por mejorar. Gracias a eso hemos podido implantar todo lo que he indicado anteriormente, de ahí que como te decía antes, el proceso de mejora continua sea necesario. Hay ideas que sobre el papel son buenísimas y realmente en la práctica no generan tanta satisfacción ni beneficio personal.

Por tanto, lo idóneo es no "escribir nada en piedra" salvo las ansias de mejora.

Federación Empresarial del Transporte de Málaga (FETRAMA)



Federación Empresarial de Transporte

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Cambios de turno.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.



Sector: Asociación empresarial



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Lo primero fue la concienciación del equipo de que era necesario tomar medidas para favorecer la corresponsabilidad y que no se trataba de discriminar a los jóvenes sin cargas familiares.

A continuación, se adaptó el horario de trabajo tras una ronda de consultas, pasando de jornada partida a una ininterrumpida de 8 a 17 horas con turnos de ocho horas y media con media hora de descanso para comer y se permitió el teletrabajo siempre que fuese necesario, sin necesidad de justificar la causa de necesidad.

La mejora del ambiente laboral y del bienestar personal fue evidente.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Creemos que han contribuido a la reducción del estrés de las personas trabajadoras con cargas familiares, y, por tanto, a la mejora de sus condiciones de vida en prácticamente todos los ámbitos (felicidad personal, salud, ...)

Consideramos igualmente que este bienestar se traduce directamente en un aumento de la productividad y de la fidelidad, ya que el personal siente que estas ventajas son exclusivas y en otra empresa no la van a disfrutar.

Además, el teletrabajo, aunque inicialmente fue programado para

facilitar el cuidado de los hijos, ha reducido considerablemente el absentismo laboral de todo el personal. Una vez realizada la inversión inicial en equipos informáticos, ahora permite que en vez de ausentarse la persona trabajadora el día completo por tener una visita médica, obligaciones de cuidado de enfermos, enfermedad, etc, sólo se ausente unas horas.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Para la implantación de las medidas se hizo tras una adecuada formación de la persona encargada de la toma de decisiones y la consulta a expertos y al equipo de trabajo, así que, más que novedosas, son medidas ya existentes adaptadas al equipo de trabajo, de la mejor manera.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El principal problema fue la sensación de discriminación que tenían las personas sin cargas familiares. Y se intenta solventar con información y formación.

La atención al público también se vio dificultada por el teletrabajo, pero se firmó un protocolo de teletrabajo que ha solventado la mayoría de los problemas.

SIPADAN

sipadan

RRHH · Formación · Digitalización



Sector: Recursos Humanos



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Las personas que trabajan en SIPADAN son las protagonistas fundamentales de la empresa. Son nuestro mayor activo ya que, como Consultora de Recursos Humanos, Formación y Digitalización de procesos, las personas que conforman el equipo de la empresa son parte fundamental del servicio que ofrecemos. En este sentido, desde el inicio se articuló una política laboral basada en el espíritu de equipo, la estabilidad de plantilla, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar.

SIPADAN diseñó y negoció en el año 2020 el **I PLAN DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES, de forma voluntaria**, ya que nuestra plantilla no supera las 50 personas, con el objetivo de integrar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolla nuestra empresa, potenciar una cultura organizativa, donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, previniendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Fruto de este Plan de Igualdad, desarrollamos **un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad**, donde se recogen una serie de medidas que tienen como fin “Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar, laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres”.

A nivel de imagen de marca, destacar que Sipadan fue galardonada en la tercera edición de los distintivos "Empresa Malagueña Igualitaria y Conciliadora", por el Ayuntamiento de Málaga, a través del Área de Derechos Sociales, por la sensibilidad y el interés mostrado en implantar medidas en el marco de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la organización interna de la empresa, obteniendo así el reconocimiento público al trabajo y las acciones que llevamos a cabo empresas de esta ciudad para seguir avanzando en la puesta en marcha y mantenimiento de acciones o medidas que favorezcan la eliminación de desigualdades y la implantación de políticas igualitarias.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

El resultado de todo esto nos llega con el **Distintivo Great Place to Work**, que para nosotros es la certificación que más orgullo nos proporciona, pues son los propios compañeros y compañeras de Sipadan los que con sus respuestas a la encuesta que proporciona la organización, hacen posible que seamos merecedores del galardón que nos identifica como una Gran Empresa para trabajar y no sólo eso sino ser considerada Best Place to Work y posicionarnos durante 3 años consecutivos como una de las 10 mejores empresas para trabajar en Málaga.

El modelo Great Place to Work® no solo es beneficioso para las personas trabajadoras. La conciliación también tiene beneficios para la empresa, el hecho de que la plantilla tenga una mejor calidad de vida

favorece en la mejora del ambiente de trabajo y consigue un aumento de la productividad.

El personal percibe cómo estas medidas mejoran su calidad de vida, ya que les permite tener tiempo para compaginar su jornada laboral con otras actividades; además fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a **nivel laboral** ya que permite las mismas posibilidades de desarrollo profesional y personal a ambos sexos, como a **nivel personal**, ya que fomenta la corresponsabilidad entre los dos sexos en aquellas obligaciones que se realizan fuera del trabajo. Esto tiene consecuencias positivas inmediatas ya que reduce los niveles de estrés y aumenta el bienestar personal, la motivación y la satisfacción profesional, así como se produce una mejora en su salud.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

No sabemos si la más novedosa, pero si la medida más valorada por las personas trabajadoras, son las diferentes modalidades de trabajo implantadas. Se han instaurado varios horarios presenciales y en remoto, de tal forma que cada persona puede acogerse al modelo que cubra sus necesidades para poder conciliar su vida personal con la profesional.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El teletrabajo, es un problema de cultura empresarial, dominante durante años, basada en el presencialismo y las largas jornadas de trabajo, aunque sean poco productivas.

Tras el paso de la pandemia del COVID-19, el mundo laboral le dio la bienvenida al trabajo en remoto; en nuestro caso particular, siendo una empresa altamente digitalizada, nos permitió crecer durante esta experiencia y mantener, de forma consensuada, el 100% de la jornada, trabajando en remoto, durante dos años completos; ejemplo de la implicación y el compromiso, tanto de la dirección, como del resto del equipo, en las medidas de conciliación, facilitando su implantación de una forma natural, por lo que podemos afirmar que no encontramos barreras en este sentido.

Contamos con herramientas tecnológicas innovadoras para desarrollar nuestro trabajo, sin necesidad de estar presentes en la oficina, ya que los servicios que nuestros profesionales prestan lo hacen en remoto a todos nuestros clientes que son grandes compañías nacionales y multinacionales. Todo, en nuestra Empresa, está procedimentado y completamente monitorizado.

Construcciones Sánchez Domínguez, SANDO, S.A.



Sector: Construcción



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La gestión de las personas en Sando se basa en el cumplimiento de los principios de: Trato respetuoso; Igualdad de oportunidades; Salud y Seguridad en el trabajo; Respeto a la intimidad; y Conciliación de la vida familiar y profesional.

Estos principios se integran en la estrategia de sostenibilidad de la compañía, siendo la promoción de la igualdad y diversidad uno de los aspectos materiales más importantes en la gestión de personas.

En los Planes de Igualdad de Sando Construcción, Conacon Sando y Althenia Sando recogemos una serie de medidas, aplicables a toda la plantilla, que regulan las condiciones de trabajo para fomentar un modelo basado en la igualdad y diversidad. De esta manera, se promueven e implantan procedimientos y planes estratégicos orientados a la promoción de la igualdad de la mujer y la corresponsabilidad, la promoción interna o la formación individual.

La promoción de la igualdad y diversidad en nuestro sector suponen grandes desafíos para los que entendemos la conciliación y la corresponsabilidad como palancas estratégicas y tractoras de una transformación interna. Con este fin, en 2022 llevamos a cabo un proceso de reflexión interno, y de negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras de las empresas más significativas del grupo Sando. Como resultado de este proceso, desarrollamos y pusimos en marcha el Plan Sando Concili@: un acuerdo sobre medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar aplicable al personal

de oficinas del grupo que se ha implantado definitivamente desde enero de 2023. Este plan se alinea con nuestra cultura empresarial, en la que nuestros principios nos llevan a la búsqueda del equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, facilitando medidas de corresponsabilidad con el fomento de estrategias flexibles en la organización del trabajo.

Con el objetivo de evaluar la eficacia de las medidas implantadas en materia de conciliación e igualdad, se llevan a cabo encuestas periódicas a la plantilla que nos identifican aquellas oportunidades de mejora sobre las que seguir avanzando. Estas encuestas han recogido como las actuaciones que se están llevando a cabo están suponiendo una mejora más efectiva y real en la conciliación familiar y personal, fidelizando a nuestra plantilla con la marca empleadora de Sando, mejorando la imagen de la empresa tanto en atracción como en retención del talento, y contribuyendo a mejorar el clima laboral y bienestar de los equipos.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Son medidas que fomentan la calidad del empleo, relacionadas con la flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia de las personas empleadas y relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Las medidas de flexibilidad temporal y espacial permiten la distribución y organización del tiempo de trabajo de forma no lineal y adaptada tanto a la productividad empresarial como a la organización del tiempo individual de cada persona trabajadora.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La medida más esperada y aplaudida es la flexibilidad espacial del teletrabajo, sin embargo, la medida que en las encuestas de conciliación se ha destacado es la de la flexibilidad temporal de entrada y salida de la jornada diaria de trabajo y la adaptación del calendario en oficinas con los periodos escolares. La encuesta ha reflejado unos datos muy positivos respecto de estas materias relativas del Plan Sando Concili@ del 4,52 respecto de 5.

Sando apuesta por tener procedimientos que garanticen la promoción interna, plataformas específicas de formación gratuita, planes de carrera, garantizar la igualdad en condiciones salariales, nuevas medidas de retribución flexible como seguro médico y cheques guardería, medidas de salud y seguridad laboral en el trabajo y protocolos de prevención entre otros.

Asimismo, la estrategia de sostenibilidad de Sando integra el compromiso por la igualdad y diversidad desde un enfoque holístico, promoviendo iniciativas y colaborando con entidades externas para la puesta en marcha de proyectos con impacto social positivo en estas temáticas. De esta manera, a través de la Fundación Sando incrementamos nuestra propuesta de valor a la sociedad, apoyando el talento y la igualdad de oportunidades en la práctica deportiva, cultura, formación, en los sectores STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y en la integración laboral y sociocultural de colectivos vulnerables.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Nuestro sector principal es la construcción, siendo un sector rígido en aplicación de medidas como teletrabajo y flexibilidad horaria por requerir de presencialidad y organización de equipos y subcontratas en el tiempo. Iremos adaptando las necesidades de productividad con las propias de las personas.

La empresa disponía de un sistema de fichaje digital más rígido en el horario que ha adaptado a las circunstancias de las medidas de flexibilidad espacial y temporal, como los calendarios adaptados al calendario escolar y la flexibilidad horaria.

La tipología de nuestra plantilla es compleja por la diversidad de empresas dentro del grupo de distintos sectores, dispersión geográfica, diversidad de convenios y tipología de puestos para adaptarlos a las circunstancias individuales y de empresa. No obstante, en Sando contemplamos este desafío como una meta dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, comprometidos con una conciliación y corresponsabilidad real y efectiva en la empresa.

SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO S.L. (ANP)



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.



Sector: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

En 2009 acudimos a unas jornadas sobre conciliación que impartía la entidad Mas Familia y nos dimos cuenta de que muchas de las medidas de conciliación que en otras entidades tenían implantadas, nosotros también las teníamos, pero no estaban plasmadas en un plan. Nos pusimos a trabajar en ello y obtuvimos la certificación como entidad EFR, a partir de ahí hemos trabajado mucho para que la conciliación de la vida personal y familiar de las personas que formamos ANP sea hoy una realidad. En estos años nuestro plan de conciliación y nuestras medidas se han ido adaptando a las necesidades que iban surgiendo, adoptando nuevas medidas y eliminando otras que caían en desuso porque surgían nuevas necesidades o inquietudes entre nuestra plantilla.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Nuestra política de conciliación nos ha proporcionado muy buena reputación, pero sobre todo un gran ambiente de trabajo en el que destacan la confianza, la responsabilidad y la colaboración, que se traducen en un servicio de calidad, rapidez, cercanía y compromiso con nuestros clientes.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La última medida incorporada al plan ha sido la asistencia jurídica gratuita para las personas víctimas de violencia de género o doméstica.

Pero las más utilizadas son todas las que tienen que ver con la flexibilidad espacial y temporal.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Al principio, algunos directores, no hacían uso de las medidas de conciliación, por lo que el equipo tampoco. Trabajamos mucho en informar y sensibilizar en la importancia de utilizar las medidas y en que las personas se implicaran en promover nuevas medidas.

GRUPO PEÑARROYA



Sector: Turismo/Ocio



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

Tenemos un catálogo con más de 80 medidas, a las que se unen las medidas personalizadas, que dan respuesta a una necesidad personal y concreta y las medidas y acciones itinerantes, que suelen ir enfocadas a ocio y bienestar.

Destacamos de las medidas ofrecidas:

- Apoyo en los momentos difíciles: reducción de jornada sin reducción salarial para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguineidad en procesos de tratamiento para combatir el cáncer.
- Atención hospitalaria: tras la finalización del permiso por hospitalización, adaptación del horario durante dos semanas para seguir el acompañamiento al familiar hospitalizado.
- Beca para la formación de la igualdad: beca de 500€ para padres y madres con hijos e hijas con grado de discapacidad por encima del 33% para apoyo a su formación.
- Beca de apoyo a la cultura deporte para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.
- Beca apoyo al deporte para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.
- Cheque bebe a percibir una cantidad mensual hasta cumplir dos años el niño o la niña.

- Disfrute de 4 días libres consecutivos.
 - Inglés para todos y todas.
 - Nutrición y Cultura: posibilidad de elección de menú dando respuestas a elecciones nutricionales o culturales.
 - Prácticas profesionales para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.
 - Taller formativo stop adicciones.
 - Esponsorización de deportistas.
 - Permiso para voluntariado individual.
 - Un día en tus zapatos: opción de poder trabajar en otro puesto de trabajo distintos durante un día.
 - Viste tu vehículo: retribución económica por ofrecer tu coche con el logo de la empresa.
 - Club de ahorro con descuentos en más de 600 tiendas para compras on line o directas.
 - Cuida de tus mayores: permiso retribuido para acompañar a nuestros mayores a citas médicas.
 - DigitalizaTE: ayuda para minimizar la brecha digital entre las distintas generaciones a través de talleres y formación.
 - Curso de enfermeros y enfermeras en casa.
 - Descuentos y ventajas en todos los servicios e instalaciones de Hoteles Holiday World.
 - Mi momento café: invitación a un café con desayuno o merienda para todos los equipos dentro de la jornada laboral.
 - Invitaciones a eventos Holiday World: podrás venir con tu familia a disfrutar de los espectáculos Holiday World .
 - Guía de concursos y vivencias con premios para todos y todas.
-

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Desde la configuración del Departamento de Personas y Valores de Grupo Peñarroya en el año 2004, se ha trabajado para orientar a la organización, en lo relativo a la Dirección de Personas, en la creación de un camino claro hacia la ARMONIZACIÓN de la vida familiar, personal y profesional.

Gestionamos los equipos con flexibilidad, dando importancia a todas las dimensiones del individuo.

Alinear la realidad demográfica organizacional con una visión estratégica de futuro sostenible nos posicionó en la convicción de la construcción e implantación de una cultura conciliadora a través de su liderazgo.

La apuesta firme por la implantación de políticas de conciliación, igualdad y diversidad se ejecutó a partir el año 2007.

El camino ha sido largo y constante.

En nuestra andadura, nos ayuda la Fundación Másfamilia, que fue fundada para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales, como el certificado efr.

Grupo Peñarroya lleva desde el año 2010 certificada con el Modelo de empresa Familiarmente responsable "efr", sistema de gestión integral de la Conciliación familiar y laboral dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa (Norma 1000-3) y con el reconocimiento de "Good Practice" por la ONU.

Grupo Peñarroya se convertía de esta manera en la primera empresa hotelera en España en obtener dicha certificación.

El modelo ha ido evolucionando hasta que en el año 2017 obtenemos la puntuación para la consecución de la certificación con nivel A de excelencia en la gestión de la conciliación. Nivel que se ha ido recertificando desde entonces.

Hoy hemos interiorizado la cultura de conciliación familiar en el estilo de dirección de la organización a todos los niveles, alienando las habilidades, actitudes y aptitudes de las personas con los requisitos marcados por el modelo efr, dando como resultado una dirección equilibrada, respetuosa con las personas, cercana, accesible e integradora.

A los equipos le aporta un formato de trabajo basado en la calidad y el equilibrio, no solo se materializa a través de medidas que suponen una mejora de lo establecido por la legislación, sino un formato y modelo de trabajo, basado en un liderazgo conciliador.

Las medidas se recogen en cinco grandes grupos, estos son: Calidad en el empleo, flexibilidad laboral, desarrollo personal y profesional, apoyo a la familia de los equipos e igualdad de oportunidades.

El impacto en la marca es directo mejorando la reputación corporativa, no solo como resultado del clima organizacional sino también, del compromiso de la organización en la difusión y divulgación de la cultura conciliadora en las organizaciones.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Armonía, profesionalización, estabilidad y buen clima laboral.

Además de calidad en la vida de los equipos.

Y en consecuencia, imagen y reputación empresarial.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Es complicado implantar medidas en el sector hotelero por las características del mismo.

Pero hemos conseguido un equilibrio con un programa especialmente diseñado y que conviva con jornada rotativas y turnos partidos.

Tenemos un catálogo con más de 80 medidas, a las que se unen las medidas personalizadas, que dan respuesta a una necesidad personal y concreta y las medidas y acciones itinerantes, que suelen ir enfocadas a ocio y bienestar.

Destacamos de las medidas ofrecidas:

- Apoyo en los momentos difíciles: reducción de jornada sin reducción salarial para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguineidad en procesos de tratamiento para combatir el cáncer.
- Atención hospitalaria: tras la finalización del permiso por

hospitalización, adaptación del horario durante dos semanas para seguir el acompañamiento al familiar hospitalizado.

- Beca para la formación de la igualdad: beca de 500€ para padres y madres con hijos e hijas con grado de discapacidad por encima del 33% para apoyo a su formación.
- Cheque bebe.
- Disfrute de 4 días libres consecutivos.
- Inglés para todos y todas.
- Nutrición y Cultura: posibilidad de elección de menú dando respuestas a elecciones nutricionales o culturales.
- Prácticas profesionales para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras.
- Taller formativo stop adicciones.
- Esponsorización de deportistas.
- Permiso para voluntariado individual.
- Un día en tus zapatos: opción de poder trabajar en otro puesto de trabajo distintos durante un día.
- Viste tu vehículo: retribución económica por ofrecer tu coche con el logo de la empresa.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El principal problema es la adecuación de las necesidades operativas con las expectativas de los equipos cuando escuchan hablar de conciliación.

Por lo que es fundamental la sensibilización y formación sobre el concepto.

Comunicar, sensibilizar y formar, es la clave.

El conocimiento sobre qué es y que se puede gestionar mejora las barreras.

Eliminar el miedo de los gestores de equipo dándole herramientas es la solución principal a cualquier situación adversa que pueda plantearse.



VÉRTICE FORMACIÓN Y EMPLEO, S.L.



Sector: Educativo



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Bolsa de horas.
- Jornada intensiva.
- Jornada comprimida (tipo de horario laboral en el que la cantidad de horas de trabajo semanal se concentra en menos días de la semana).
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Recursos y servicios para cuidar de familiares mayores o personas dependientes.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Reducción del tiempo dedicado a la comida.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Nos dimos cuenta de que era necesario tener recogido un plan de conciliación que aglutinara todas aquellas medidas que hacemos más allá de lo establecido por ley. Hacerlo supuso en gran medida poner en valor todo aquello que hacemos y a su vez trazar metas a largo plazo sobre aquellas acciones que queremos ir adoptando según las necesidades que va demandando el mercado actual.

Tener un plan de conciliación nos ha servido para ir de la mano con el plan de igualdad y para reforzar nuestra cultura empresarial.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de nuestro plan dejan claro que nuestra cultura es de "empresa consciente", aquellas organizaciones, que, toman en consideración el impacto de sus acciones en el entorno que las rodea, nuestro caso nos importa conocer la realidad de las personas trabajadoras más allá de la jornada laboral. Todas nuestras medidas aportan una visión integradora, trabajamos para ir creando y mejorando el servicio tanto fuera de la empresa como dentro.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Hemos tenido varias que, con el paso de los años se han normalizado y han dejado de ser "novedosas" como por ejemplo el día de la fruta o

los acuerdos con empresas para ofrecer descuentos exclusivos a las personas trabajadoras. Hace un par de años comenzamos a trabajar en días específicos como el día de la Familia, donde invitábamos a las personas trabajadoras a traer a sus hijo/as, sobrino/as, hermano/as a la oficina para que conocieran el lugar de trabajo y pasaran un día inolvidable junto a ello/as. Actualmente, hemos ido un paso más allá y con la ayuda de las subvenciones del Plan Corresponsables hemos creado campamentos para las épocas estivales. Esto ha supuesto muchísimas horas de trabajo de compañero/as de diferentes áreas de la empresa para que el resto de las personas trabajadoras durante Semana Blanca, Semana Santa, Vacaciones de Verano y Navidades no tengan que buscar y pagar campamentos o tirar de abuelos o familiares cercanos para cuidar de los peques de la casa. Esta medida supone un éxito porque las personas trabajadoras agradecen el hecho de no tener que hacer un gran desembolso económico para conciliar y además reducimos la carga mental de lo que supone buscar y gestionar un campamento.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Afortunadamente, no nos encontramos con grandes problemas para el fomento de la conciliación, puesto que el horario de trabajo de la dinámica empresarial no requiere cambios de turnos o nocturnidad. Aun así, trabajamos constantemente para mejorar las medidas de organización del tiempo de trabajo, como, por ejemplo: flexibilizar las jornadas laborales con las entradas y las salidas flexibles, jornadas de

trabajo comprimidas, bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto, posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.

Actualmente, nos seguimos retando a nosotros mismos para conseguir un modelo de trabajo cada vez más flexible que incorpore nuevas tecnologías y que agilice los procesos para que vaya en beneficio de la calidad de vida de las personas trabajadoras de Grupo Vértice. Nos queda muchísimo por construir, pero no perdemos el foco.



CEMOSA



Sector: Construcción



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Teletrabajo.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Dentro de nuestro Plan de Igualdad 2022-2026 hemos incluido una sección específica de **Conciliación Laboral, Personal y Familiar**.

En dicha sección elaboramos un catálogo con las medidas de conciliación corresponsable que se implementan y su difusión en la Intranet de empresa.

Para que sea una realidad efectiva es necesario que cale entre los responsables directos y para ello realizamos talleres y formaciones. Además, de cara a todo el personal de CEMOSA organizamos campañas informativas de sensibilización sobre la disponibilidad de las medidas tanto para hombres como mujeres, haciendo especial hincapié en las medidas de aplicación a la parte masculina de la plantilla. Ejemplo: Reducciones de jornada por cuidado de hijos/as o concreciones horarias para que no sean sólo solicitadas por la madre.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación que llevamos a cabo en CEMOSA pasan por ejemplo por la jornada intensiva los meses de verano (julio y agosto), flexibilidad horaria en la entrada y salida o trabajo en remoto en los departamentos que sea posible. Por no enumerarlas todas, diría que las mejor valoradas son esa sensibilidad para conciliar en cuanto a permitir una adaptación del horario cuando se tiene niños menores de 12 años, salir antes los viernes y trabajo remoto.

A su vez intentamos mejorar constantemente la concienciación del personal y responsables, mediante reuniones y formaciones internas, porque consideramos que esta labor debe ser continua en el tiempo para que se asiente de manera natural y no sea impuesto desde la Dirección.

La inclusión de estas medidas ha aportado avanzar en el camino a dar respuestas a las demandas de nuestra gente, lo que está mejorando la satisfacción y el clima laboral.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Consideramos que lo más novedoso es la medida de trabajo en remoto, de la cual disfrutaban en algunas ocasiones los departamentos que pueden por sus características.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El principal problema en un sector como el nuestro de ingeniería y construcción es el cambio de mentalidad. Encontramos cierto rechazo a los cambios y a la implantación efectiva de las medidas de conciliación en el día a día, un miedo recurrente es la bajada de la productividad o insatisfacción del cliente.

Como he comentado antes, estos problemas lo trabajamos con pedagogía y con datos, que al final es un lenguaje común en los negocios.

TALENTO Y EMPLEO (CONTALENTO)



CONTALENTO

STRATEGY FOR PEOPLE



Sector: Recursos Humanos



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

Entre las medidas de conciliación de Contalento para el 2024, destacan:

JORNADA LABORAL

- Horario laboral natural es de 08:30 a 17:30 de lunes a jueves. Viernes de 08:30 a 14:00 horas.
- Horario continuo (de 08.00 a 15.00 horas) la Semana Santa, del 01.07.24 al 31.08.24 y desde 24 de enero a 06 de enero.

FLEXIBILIDAD HORARIA:

- Flexibilidad horaria de entrada sin justificar de 08.30 a 09.30 horas.
- Opción de cambio de horario: En caso de que exista una consideración especial, implique únicamente una modificación de horario (por ejemplo, tener que entrar a otro horario por tener que llevar a los niños al colegio, cuidado, realizar formación sincrónica o presencial, etc.) se podrá acordar con la empresa un nuevo horario de entrada y /o de recuperación de horas.

TELETRABAJO:

- Aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten, dispondrán de 2 semanas y media al mes de teletrabajo ordenándose de la siguiente manera: 1 semana en oficina y, la semana siguiente, en casa.
- En caso de que la actividad que realice la persona trabajadora pueda ser susceptible de teletrabajar, se acordará con la Dirección el poder realizar dicho trabajo desde casa (trabajo a distancia) durante el periodo de tiempo que se requiera, siendo revisado dicho acuerdo, al menos, de manera mensual. Dicho acuerdo podrá tener en cuenta diferentes consideraciones (posibilidad de teletrabajar la totalidad del horario, días/horas específicas de la semana, variación de horario, etc.).

MASCOTAS:

- Aquella persona que así lo desee, podrá llevar su mascota al trabajo.
- En caso de solicitar cuidado de mascota por necesidad, se podrá solicitar (en caso de desearse) la opción de teletrabajar desde casa.

DIAS ADICIONALES DE VACACIONES:

- Independientemente de los días de vacaciones efectuados por convenio la empresa, de manera adicional, ofrece 3 días de vacaciones extras: día 24 y 31 de Diciembre, así como el día del cumpleaños de la persona trabajadora.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

En sí como tal, no contamos con un plan de conciliación sino con un conjunto de medidas puesta en marcha para fomentar la conciliación en Contalento. Dichas medidas, fueron diseñadas en su conjunto por la dirección de la empresa y la plantilla dando respuesta a las necesidades que han ido surgiendo en los últimos años.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Especialmente, han impactado en la productividad y en la calidad de vida de las personas trabajadoras. Se pueden organizar mejor y pueden adaptar el trabajo a su vida cotidiana.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La de las mascotas, para las personas que así lo necesiten.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En principio fue la segmentación de las medidas. Es decir, no todas las medidas son aplicables a toda la organización y, por tanto, para algunas personas no impactan de la misma manera. Por ejemplo, hay personas que el teletrabajo no les gusta o no se acostumbran por lo que, para dichas personas, es una posibilidad y/o opción.

ML HOTELES



ML HOTELES



Sector: Hotelero



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Teletrabajo.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Subsidios para conexiones de internet de banda ancha.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.
- Fruta disponible.
- Plataforma con contenido saludable.
- Oferta de seguro privado de salud.
- Recoger pedidos online.
- Donación de equipamiento de la empresa.
- Préstamos para formación.
- Detalle por nacimiento de hijo.
- Permiso por cumpleaños de hijo.
- Productos de higiene femenina para emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La iniciativa partió desde nuestro CEO (D. José Carlos Escribano), como muestra de su liderazgo, quien nos habló del sistema de gestión de la conciliación efr, de la Fundación Másfamilia. A partir de ahí, decidimos embarcarnos en ese camino con la participación de toda la organización. El primer gran trabajo clave es la elaboración de un diagnóstico de situación, desde el cual desarrollar todo el trabajo. Otro hito importante es la asignación de funciones claras dentro de la organización respecto al sistema. Por supuesto, fundamentales son las tareas de comunicación interna y externa.

Finalmente, nuestra "criatura", nuestro **catálogo de 37 medidas de conciliación**.

El proceso de implantación inicial y certificación duró unos 9 meses.

Para la plantilla ha supuesto grandes beneficios:

- **Mayor satisfacción:** los empleados experimentan una mayor satisfacción laboral gracias al entorno de trabajo más flexible y equilibrado que ofrecemos. Implementamos medidas como horarios flexibles, teletrabajo y días de permiso para asuntos familiares, lo que permite a nuestros empleados gestionar mejor su tiempo y responsabilidades.
- **Mejora de salud y bienestar:** la posibilidad de conciliar sus responsabilidades laborales y familiares reduce el estrés y mejora su salud mental y física. Por ejemplo, hemos introducido la aplicación

de WellWo, la cual ofrece clases en vivo o grabadas de yoga, pilates, mindfulness, y otras actividades saludables para todos los empleados.

- **Desarrollo personal y profesional:** las oportunidades para el desarrollo personal y profesional han incrementado, favoreciendo un crecimiento integral de los empleados. Ofrecemos distintas formaciones, talleres y cursos para el desarrollo y mejora de las habilidades en el trabajo diario. También ofrecemos apoyo para la educación y el desarrollo profesional, asegurando que nuestros empleados tengan las herramientas necesarias para crecer tanto profesional como personalmente.

En cuanto a si ha supuesto una **mejora para la visión nuestra marca**, definitivamente sí. Hemos notado una gran afluencia de potentes candidatos en nuestro Recruitment day; nuestros clientes nos han felicitado por las medidas de conciliación, pues la relación cliente-empleado en muchos casos es muy familiar; las agencias de viajes lo valoran positivamente en sus evaluaciones anuales; el propio personal nos traslada su agradecimiento.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- **Atracción y retención de talento:** nos hemos convertido en un empleador altamente atractivo, capaz de atraer y retener talento de calidad. Las políticas de conciliación laboral y familiar implementadas en la empresa envían un mensaje claro al mercado laboral: valoramos y cuidamos a nuestros empleados. Esto no solo mejora nuestra capacidad para atraer candidatos cualificados, sino que también

aumenta la lealtad y el compromiso de los empleados actuales, reduciendo la rotación al personal y los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación.

- **Mayor productividad:** la satisfacción y el bienestar de los empleados se traducen directamente en un aumento de la productividad y la eficiencia. Un entorno de trabajo equilibrado y flexible permite a los empleados estar más enfocados y motivados, reduciendo el absentismo y mejorando el rendimiento en general. Las medidas como el teletrabajo, horarios flexibles o las aplicaciones de bienestar contribuyen a crear un entorno de trabajo óptimo, donde los empleados pueden rendir al máximo de sus capacidades.
- **Reputación corporativa:** la certificación EFR y nuestras prácticas de conciliación han mejorado significativamente nuestra reputación corporativa, destacándonos en el sector hotelero. Ser reconocidos como una empresa comprometida con el bienestar de los empleados no solo mejora nuestra imagen pública, sino que también fortalece nuestras relaciones con los grupos de interés. Una reputación sólida basada en la responsabilidad social corporativa nos posiciona como líderes en la industria hotelera y nos diferencia de la competencia.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Pues, aunque parezca mentira, el hecho de permitir a los empleados que en sus pedidos online puedan utilizar la dirección del hotel como punto de recogida ha supuesto todo un éxito. Los libera de estrés y les proporciona más tiempo libre tras el trabajo.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El principal problema siempre fue la comunicación interna; lo que no se conoce, es imposible que se use. Lo hemos solventado a través de nuevos y más potentes canales de comunicación que llegan directamente a cada empleado.

TORCAL INNOVACION Y SEGURIDAD SL



Sector: Centro de Formación. Autoescuela



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Subsidios para conexiones de internet de banda ancha.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Reducción del tiempo dedicado a la comida.
- Salidas por emergencias.
- Reducción de la jornada de trabajo por guarda legal.
- Permisos retribuidos para cuidados del menor en caso de visita médica, recogida del colegio, etc.
- Flexibilidad horaria de entrada y de salida.
- Ayudas económicas para servicio de guarderías.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Este es un proceso que vino marcado "de forma obligada" con la situación de pandemia que vivimos durante todo el año 2020.

Creemos que ese fue el año de inflexión en el que la empresa se da cuenta que estas medidas hay que implantarlas de forma definitiva a la empresa.

Es por eso que en Marzo del año 2022 se elabora el "Plan de Conciliación de la Vida familiar y laboral"

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

El objetivo sobre todo es conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares de toda la plantilla de Torcal, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorecen la conciliación familiar y laboral.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

No creemos que haya alguna medida más novedosa que otra, sino que lo reseñable es el conjunto de medidas por igual.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Por ahora no hemos encontrado ninguna problemática a la hora de fomentar la conciliación.

Si encontrásemos alguna problemática, actuaríamos siempre en el sentido de proteger la maternidad y la paternidad, fomentando la plena integración de la mujer en el mundo laboral ya la implicación tanto de hombres como mujeres en las responsabilidades familiares.

Compañía Española de Recursos de Seguridad y Control SL (CERCO SEGURIDAD)



Sector: Seguridad Privada



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Teletrabajo.
- Cambios de turno.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Concienciar al personal de la empresa en el respecto por la igualdad de trato, sexo, conciliación familiar, personal y laboral.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Velar por asegurar que cualquier proceso de gestión de recursos humanos respeten la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, favoreciendo la no discriminación.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Proporcionar seguridad en la plantilla al tener la tranquilidad de un respaldo por parte de la empresa en caso de protocolo por acoso, violencia.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Por ahora no hemos detectado ningún problema notable.

FREEPIK**FREEPIK****Sector: Tecnológico****Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as****Medidas de conciliación:**

- Horario flexible.
- Flexifestivos.
- Teletrabajo libre.
- Dos días de vacaciones extras en Navidad (24 y 31 de diciembre).
- Día de cumpleaños libre.
- Permiso retribuido para mujeres embarazadas a partir de la semana 36.
- Permiso retribuido para llevar a menores al médico (vacunaciones, visitas al pediatra...)
- Ayudas económicas que se incluyen en nómina: abono del 75% de gastos de psicología, retribución flexible, ayuda mensual de guardería.
- Salario mínimo Freepik (por encima de Convenio y Ley).
- Jornada de 35 horas semanales para julio y agosto (en piloto).
- Jornada de 38 horas y 45 minutos para el resto del año (ya implantado).

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Nuestro proceso para la implementación del Plan de Beneficios ha sido una evolución natural, ya que hemos ido implantando acciones poco a poco a lo largo de los años.

En 2018 ya contábamos con un horario flexible y una jornada completa reducida, algo poco usual por aquel año en Málaga. Estos dos beneficios fueron los primeros que implantamos y a partir de ahí las gestiones de implantación del resto de acciones han sido muy ágiles y se han realizado en menos de una semana.

Podríamos segmentar estas implantaciones en 3 fases:

- **Análisis de la acción:** empezamos por evaluar las necesidades y los objetivos específicos de la corresponsabilidad dentro de nuestra empresa. Este análisis lo hacemos normalmente preguntando directamente a la plantilla. Obtenemos mucha información valiosa a través de las encuestas de clima totalmente anónimas. Recientemente, hemos implantado en prueba piloto la jornada de 35 horas semanales porque la plantilla lo ha solicitado en la encuesta de clima.
- **Implementación:** gracias a nuestra filosofía de agilidad empresarial y minimización de documentación innecesaria, hemos ejecutado todas las acciones muy ágilmente. Desde la propuesta hasta la implementación completa, el proceso tomó un máximo de una semana.

- **Evaluación de resultados:** posteriormente, realizamos un análisis de los resultados para medir el impacto del plan. Este enfoque nos permitió identificar rápidamente los beneficios y ajustar las estrategias según fuera necesario. Por ejemplo: hasta el año 2023 Freepik solo subvencionaba el 50% de las facturas de psicología con un máximo de 500€ al año en subvención. En 2024, debido al resultado de que muchas personas hacían uso de este beneficio aumentamos esa subvención a 75% con un máximo de 1.000€ al año.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Los beneficios para nuestra plantilla han sido muy significativos.

Nuestra propuesta de beneficios impacta directamente en la rotación voluntaria que tenemos, que es de menos de un 2% en un sector altamente competitivo, donde la tasa de rotación es del 13%.

Además, esta iniciativa ha fortalecido la percepción de nuestra marca, demostrando nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados y mejorando nuestra reputación en la búsqueda de talento.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La medida más novedosa de nuestro plan ha sido la introducción de los "flexifestivos".

Creemos que esta iniciativa es única en la región, al menos en Málaga.

Los "flexifestivos" permiten a nuestros empleados elegir libremente ciertos días festivos para adaptarlos mejor a sus necesidades personales y familiares. Esta flexibilidad no solo mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también incrementa la satisfacción y la motivación del equipo, ya que cada empleado puede disfrutar de sus días libres en los momentos que más les convienen. Este enfoque innovador refuerza nuestro compromiso con el bienestar de nuestros empleados y nos distingue como una empresa que prioriza la calidad de vida de su equipo.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Uno de los principales problemas que encontramos para fomentar la conciliación en nuestra plantilla fue la resistencia al cambio por parte de algunos empleados, especialmente aquellos que estaban acostumbrados a un modelo de trabajo más tradicional.

En algunos casos, observamos que los empleados nuevos acumulaban horas de trabajo o días de vacaciones sin justificación. Para abordar esto, el equipo de Recursos Humanos realiza un control y proporciona recordatorios.

Por supuesto, hay períodos de mayor carga de trabajo donde se requieren más horas, pero estas siempre se compensan, ya sea con descansos adicionales o con pago en nómina.

RIOS TRAVEL



RÍOS travel



Sector: Agencia de Viajes



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible al personal de oficina.
- Teletrabajo 2 días por semana mínimo.
- Elección de días de trabajo flexible para guías.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

- Hemos arrancado con este modelo de trabajo y permitiendo a los empleados ajustar horarios en función de sus necesidades familiares.
- Se ha mejorado la visión de la marca a nivel interno y dentro del sector, pero no se ha hecho la difusión del plan entre otras empresas del sector.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- Han permitido reclutar mejores profesionales y mejorado la implicación en el proyecto de todos.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

- Acuerdo sobre horarios y flexibilidad en los mismos siempre que el objetivo se realice.
- Implicación de todo el equipo en solapar las contingencias por esa flexibilidad.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

- El incremento de costes operativos por más plantilla.
- Cubrir los horarios de atención al cliente y del departamento de operaciones.
- Se solventaron aumentando los precios de venta ya que el coste ha aumentado y afinando en los turnos de trabajo y permitiendo descansos en temporada baja cuando la necesidad operativa es menor.

Organismo autónomo de Gestión Tributaria y otros servicios del Ayuntamiento de Málaga (GESTRISAM)



Sector: Administración Pública Tributaria Local



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva de mañana.
- Bolsa de horas de permisos por Consultas médicas o cuidado/acompañamiento a familiares que son recuperables para no afectar a la productividad.
- Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio.
- Subvenciones o descuentos para actividades recreativas y culturales.
- Reuniones, cursos, talleres y mentorías en horario laboral (no todas las que contempla el Plan de Formación),
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas anticipadas en horario de trabajo por emergencias personales (permisos especiales, siempre que lo permita las necesidades del servicio a la Ciudadanía),
- Ayudas Económicas para formación y sanitarias al personal y familiares hasta 2º grado.
- Formación específica en conciliación y corresponsabilidad, sala de lactancia, Cambiadores de bebe en zona público en ambos baños, permisos especiales maternidad no contemplados en E.T.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Nuestro plan de igualdad vigente contempla dos áreas de intervención específicas de Conciliación y Corresponsabilidad de los 11 ejes de actuación que hemos incluido en él. Con 9 medidas específicas de las 38 medidas de mejoras que tiene el Plan de Igualdad Completo.

Estas dos áreas son las correspondientes a: Condiciones de Trabajo y Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Aprobar este plan ha costado más de 8 años.

Está consensuado con la RLT y firmado por el Comité de Empresa, además de aprobado en el registro de convenios.

Es un gran logro común muy trabajado en el que seguimos avanzando. Mejora nuestro clima laboral y confianza entre nuestros grupos de interés, sin duda. Personal, Ciudadanía, Proveedores, Ayuntamiento, Entidades Financieras...

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Ha aportado un alto grado de satisfacción interna con las condiciones de trabajo con una valoración de las personas empleadas según la última encuesta de satisfacción interna de 2023 de 7,92 sobre 10; que se traduce, al mismo tiempo, en un clima de tranquilidad y estabilidad laboral en todos los ámbitos de la organización.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

- Horas recuperables para que no afecte a la productividad, principalmente para recuperar el tiempo de permisos de cuidados a familiares y de consultas médicas.
- Horario flexible.
- Asuntos propios y fraccionables .
- La antigüedad aporta más días de vacaciones y de asuntos propios.
- Aplicación de Control de Horario muy amigable y fácil de gestionar, que además a las jefaturas le permite fácilmente coordinar al equipo de trabajo.
- Catálogo de Conciliación y díptico resumen para el personal (pendiente de actualizar porque estamos en proceso de Negociación Colectiva), ambos documentos recogen todas las medidas de conciliación de la organización, descriptiva la primera y resumida la segunda.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Cubrir el servicio a la Ciudadanía que es prioritario. Principalmente, en vacaciones aún con la planificación realizada correctamente y los servicios mínimos departamentales cubiertos; cualquier baja IT es un problema o permisos inesperados. Tener que decir no por falta de personal a derechos del personal, es complicado. Además del coste que supone cada permiso extra. Siempre abogando porque mejora el clima laboral y la implicación del personal, reflejándose en el rendimiento en el desempeño del trabajo.

GRUPO EULEN SA



Sector: Servicios



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Acumulación de permiso cuidado lactante.
- Seguro de vida.
- Seguro médico familiares.
- Mudanza personal expatriados.
- Ayuda colegio expatriado.
- Vivienda personal expatriados.
- Traslados nacionales.
- Vehículos de dirección.
- Apoyo y acompañamiento psicológico.
- Área office.
- Campañas de vida saludable.
- Campañas de prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Reconocimientos médicos.
- Vacunación gripe.
- Tarjeta/cheque restaurante.
- Bono Escuela Infantil.
- Seguro Médico.
- Ayuda a la formación.

- Tarjeta abono transporte público
- Seguro ahorro jubilación
- Préstamos y anticipos
- Periodo sabático
- Voluntariado Corporativo
- Formación
- Programas de incorporación
- Formación para la empleabilidad
- Préstamo de libros UCE e Instituto EULEN Formación
- Actividades deportivas
- Club EULEN y App Club EULEN
- Jornada laboral flexible, Jornada laboral continuada y Reducción de jornada
- Vacaciones Flexibles y compra de vacaciones
- Política DEI
- Procedimiento contra toda forma de acoso
- Planes de Igualdad
- Cursos de lenguaje de signos
- Evaluación del potencial, del desempeño, del liderazgo y de mentores

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El Grupo Eulen viene demostrando su compromiso con la conciliación desde su fundación hace más de 60 años. Las personas son un pilar fundamental en la compañía y por ello continuamos día a día mejorando la vida personal, familiar y laboral favoreciendo el bienestar de todas las personas.

Beneficios para los empleados:

- Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral: damos la posibilidad de que las personas puedan gestionar sus responsabilidades laborales con su vida personal.
- Incremento de la satisfacción, compromiso y bienestar de los empleados.
- Mayor Flexibilidad horaria.
- Mejora en salud financiera de los empleados.
- Desarrollo personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades.
- Mejora en la salud mental y física.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- Compromiso con la responsabilidad social.
- Mejora en la atracción y fidelización del talento humano.

- Mejora del clima laboral.
- Reducción del absentismo laboral.
- Aumento de la productividad.
- Reducción de la rotación.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Política Diversidad, equidad e inclusión: establece el compromiso a seguir avanzando en el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, al igual que en la integración de personas con discapacidad y de otros colectivos en situación de exclusión social. Implementando iniciativas y programas formativos apropiados para crear un entorno diverso donde se reflejen la colaboración y comunicación respetuosa entre las personas.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Actualmente la certificación EFR, aplica a la plantilla de estructura. Nuestra mayor dificultad a fecha de hoy consiste en poder trasladar a toda la plantilla (personal operativo) las medidas generales de conciliación que aplican a todos. A fecha de hoy, nuestros mayores retos han sido crear un catálogo de medidas de conciliación generales para toda la plantilla y continuar trabajando en los planes de igualdad de todas las empresas para poder fomentar una mejora continua en la conciliación para toda las personas que trabajan en Grupo Eulen.

TROPS



Sector: Agroalimentario



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva,
- Adaptación a las necesidades familiares.
- Teletrabajo.
- Cambios de turno.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.
- Horarios de entrada y salida progresivos.
- Jornada en producción turnos de 6,6h.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

En 2020 ya contábamos con una plantilla en general feminizada en todas las secciones de la empresa, siendo las mujeres un 62,24% de la compañía. A pesar de ese dato, decidimos avanzar y poner en marcha un Plan de Igualdad, hecho que refuerza nuestro compromiso con la igualdad desde siempre y especialmente con el desarrollo de la mujer en el mundo rural.

En nuestro Plan de Igualdad, destacamos acciones concretas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.

De igual forma, llevamos a cabo acciones reales para fomentar y visibilizar la igualdad en el sector agroalimentario participando activamente en diversas acciones del Proyecto Mujer AGRO, entre ellas, el patrocinio del Foro Nacional mujer AGRO.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- Retención del talento.
- Estabilidad en las ausencias.
- Salud mental
- Mayor valoración de la empresa.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

El horario flexible permite que el trabajador tenga libertad de adaptación a sus necesidades de cuidado, genera un ambiente de confianza y tiene mucho peso en las condiciones laborales de los trabajadores.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Debido a nuestra cultura mediterránea mayoritariamente utilizan estas medidas de conciliación, las mujeres, ya que tanto el cuidado de hijos como de personas mayores recaen sobre estas.

En cuanto al área productiva, es complejo configurar los turnos y las necesidades productivas con la conciliación familiar, pero hemos conseguido un equilibrio ante estas dos necesidades.

A2 PANEQUE CATALÁN S.C.



Sector: Educación-cultura



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Jornada comprimida.
- Teletrabajo.
- Cambios de turno
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Salidas por emergencias.
- Trabajo por objetivos.
- Reducción de la presencialidad.
- Flexibilidad horaria dentro de los límites de cada proyecto.
- Utilización de lenguaje inclusivo en todos nuestros proyectos como herramienta básica para la visibilización de la mujer y su papel en la sociedad.
- Fomento de la igualdad, la corresponsabilidad y la inclusión como ejes transversales en todas nuestras acciones formativas.
- Utilización del teletrabajo como herramienta facilitadora de la conciliación.
- Escucha activa de las necesidades de cada miembro del equipo, con reuniones periódicas para plantear posibilidades de mejora y comunicación bilateral.
- Participación activa en iniciativas de visibilización de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad.
- Implantación de protocolo de prevención del acoso.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Desde la fundación de la Empresa la conciliación ha formado parte de los protocolos de trabajo, por lo que no ha supuesto ningún esfuerzo extra. El esfuerzo real no es implantar protocolos de conciliación en la empresa, sino encontrar el equilibrio necesario y la organización del tiempo para conseguir encajar el puzle que supone ser mujer, hija, madre, tener pareja, y que tu microempresa se mantenga y vaya pasito a pasito creciendo en el mercado laboral.

Por tanto, para nosotras conciliar no es más que seguir adelante intentando mejorar cada día. En A2 Paneque Catalán tenemos claro que la conciliación es un elemento más de nuestro trabajo y la respuesta de nuestros clientes internos y externos nos da la razón continuamente.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Todo, la facilidad para poder conciliar trabajo, empresa, familia y espacio personal.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Una medida que en este momento no es novedosa, pero cuando nosotras la implantamos en 2010, sí que lo era: El teletrabajo y la reducción de la presencialidad.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Las máximas dificultades son sobre todo las trabas burocráticas y administrativas. Nuestra actividad principal tiene actualmente un alto grado de temporalidad y eso dificulta mucho la contratación de personal.

Procuramos retener el talento estando siempre por encima de lo que marca la ley escuchando siempre las peticiones de las personas que colaboran con nosotras.

ASOCIACIÓN LUPUS MÁLAGA Y AUTOINMUNES



Asociación Lupus
Málaga y Autoinmunes
Declarada de Utilidad Pública

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- El horario ha sido conciliado entre trabajadora y Asociación.
- Posibilidad de teletrabajo.



Sector: Tercer Sector – Entidad sin ánimo de Lucro



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Reunión de una sesión con la junta directiva, propuesta de acciones y se recogieron en acta.

Los beneficios son que tanto los trabajadores como la asociación han creado una conciliación que permite una adaptación que favorece en la ejecución de las tareas dentro de las pautas establecidas.

Creemos que ha mejorado nuestra imagen ya que se crea un vínculo consensuado entre ambas partes facilitando el diálogo y gestión.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Estabilidad en la forma de trabajo y medios.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La posibilidad de flexibilidad con la vida familiar y laboral, pudiendo cumplir en ambas áreas con calidad.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En nuestro caso no hubo problema ya que los usuarios se han adaptado perfectamente a los horarios y formas de trabajo que ofrece la Asociación para atenderlos.

LUNA CERÓN TORRES/ Q2A CONSULTORÍA



CONSULTORIA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y AMBIENTAL



Sector: Consultoría de seguridad alimentaria y medioambiental



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Flexibilidad horaria
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo siempre que es posible.
- Trabajo por proyectos, lo que permite disponer de horas en momentos de bajo trabajo para temas personales, permitiendo aprovechar el tiempo de manera más productiva.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La empresa ha nacido con esa visión, se trabaja así desde el primer día, aunque seguimos buscando nuevas formas de ser eficientes atendiendo a las necesidades personales de todos.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Una mejor gestión del tiempo no es para nosotros necesario que se trabajen muchas horas, sino que el tiempo que se trabaje sea eficiente y aporte valor.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

No hemos inventado la rueda, solo atender a las necesidades de las personas y tenerlas en cuenta para que todos trabajemos más a gusto y saquemos más partido a cada momento de trabajo.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Los horarios de los clientes, que cuando trabajamos con restauración suelen ser a la hora del almuerzo o a partir de las 16 de la tarde. Solemos

tender a la jornada intensiva siempre que es posible, es la jornada laboral que más tiempo deja a las personas para su vida personal.

GESTIEMPRESAS MOLLINA, S.L.



Sector: Asesoría fiscal, contable y laboral



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Jornada adaptada de lunes a viernes por la mañana. Viernes tarde cerrado.
- Meses de julio y agosto jornada de 9 a 14 horas, manteniendo retribución completa.
- Horario flexible en caso de imprevistos familiares, sean de enfermedad, colegio de hijo o cualquier otro, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- Salidas por emergencias.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Al ser una empresa pequeña, y llevar con los mismos empleados más de 20 años, no ha habido problema en la implantación. Mejora la dedicación del personal en las horas de trabajo. Mejora la imagen a nivel local de empresa, por ser un pueblo pequeño y ser conocidos de todos.

Lo solventamos desde la pandemia del COVID, cerrando nuestra oficina al público por las tardes. Al trabajar por las tardes a puerta cerrada, nos permite flexibilidad para alternar trabajo con situaciones de la vida familiar.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Rebajar el estrés en el trabajo, afrontar los imprevistos familiares sin miedo a compaginarlos con el trabajo

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Horario flexible siempre coordinándolo con el resto de los compañeros.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Tener siempre personal disponible para atención al público.

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE SERVICIOS DE VEHICULOS DE ALQUILER DE ANDALUCIA (AESVA)



Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Teletrabajo.
- Videoconferencias.



Sector: ASOCIATIVO-MOVILIDAD TURÍSTICA



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Tras el periodo de confinamiento como consecuencia de la crisis sanitaria, observamos que algunos cambios que habíamos realizado podían mantenerse para mantener un entorno laboral equitativo y productivo.

Se ha fomentado el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.

Se han evitado también desplazamientos gracias a las reuniones virtuales. También hemos reducido gastos.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad no solo han beneficiado a los empleados sino también a la productividad y a la imagen de la empresa.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La más novedosa ha sido la del trabajo a distancia. Desde nuestros inicios.

Siempre se había trabajado desde nuestras instalaciones, presencialmente y ha sido un cambio muy importante.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En realidad no hemos encontrado problemas importantes para la implementación de las medidas de conciliación pues ha habido una buena comunicación, coordinación y colaboración por parte de la organización y los empleados.

QI CENTER- GERMÁN NAVAS



Sector: Sanidad



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as 5

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Jornada intensiva.
- Jornada comprimida (tipo de horario laboral en el que la cantidad total de horas de trabajo semanal se concentra en menos días de la semana),
- Concesión de días de vacaciones adicionales a los contemplados por convenio.
- Flexibilidad en la elección de vacaciones.
- Hace un año empezamos con jornada laboral de lunes a jueves de 9:00 a 17:00, para conciliar con los hijos de los trabajadores.
- Hemos mantenido este horario de 32 horas a la semana con la misma productividad, por lo que pensamos mantenerlo.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

En nuestro caso iniciamos este proceso adaptando el horario de verano del año 2023, pero al llegar a septiembre y viendo que podíamos mantenerlo, decidimos implantar el horario para todo el año.

Para nosotros la conciliación es clave para generar un buen clima de trabajo, que a su vez genera estabilidad y mejora laboral.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Implantar esta jornada de 4 días ha supuesto mejorar la vida de los trabajadores, y de las familias de estos, sin ver mermada la productividad al esforzarnos durante 4 días para disponer de uno libre. Hemos acertado con esta decisión.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

No creo que haya novedad en consolidar una jornada de 4 días semanales, quizás la mejora de la calidad de la vida ha primado sobre otros factores, aunque como he dicho, sin ver alterado los resultados económicos ni la satisfacción de nuestros pacientes, por lo que creo que todos hemos salido ganando.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

No hemos tenido ningún problema en organizar la agenda. Cambiamos a un software en la nube para poder gestionar la agenda en todo momento.

No tenemos tanto tiempo libre en la jornada laboral, pues tenemos que organizar la agenda y no quedan huecos casi nunca, pero tener un día libre a la semana para otras actividades y asuntos personales hace que el esfuerzo merezca la pena, más aún cuando hay niños pequeños que atender.

CENTRO COMERCIAL CENTRO PLAZA



Sector: Servicios



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- **Teletrabajo:** Para los trabajos de oficina, se ofrece la posibilidad de realizar parte de las tareas desde casa.
- **Jornada Intensiva:** Todas las jornadas laborales establecidas en el centro son continuas, permitiendo a los miembros del equipo disponer de más tiempo para sus asuntos personales. Además, se permite el intercambio de turnos entre compañeros para proporcionar mayor flexibilidad en las jornadas de trabajo.
- **Días de Asuntos Propios y Permisos:**
 - Los componentes del equipo cuentan con 2 días de permiso remunerado para atender asuntos personales.
 - Existe la posibilidad de ofrecer permisos adicionales por motivos personales, como citas médicas, eventos escolares, etc.
 - Se proporcionan permisos especiales y adicionales en casos de emergencias familiares o personales, como enfermedades graves.
- **Planificación de Reuniones y Actividades:** Todas las reuniones o actividades, ya sean formativas o de otra índole, organizadas por el Centro se desarrollan dentro de la jornada laboral del equipo.
- **Evaluación de Desempeño Basada en Objetivos:** El desempeño del equipo se evalúa en función de sus logros y objetivos, no solo de las horas trabajadas.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La implantación gradual de las medidas de conciliación, implementadas cuando las condiciones eran adecuadas, ha sido efectiva y ha contribuido significativamente a mejorar el clima laboral y el sentido de pertenencia en Centro Plaza.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Que contemos con una plantilla comprometida y estable en todos los departamentos de la empresa, lo que ha resultado en una valoración altamente satisfactoria por parte de los inquilinos, clientes y propietarios del Centro hacia el trabajo de estos equipos.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

El poder ofrecer la posibilidad de poder otorgar permisos especiales retribuidos por motivos personales, ante situaciones de emergencia médicas o familiares.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El establecimiento de los turnos para poder establecer jornadas de trabajos continuas.

Se han establecido turnos continuos para garantizar la cobertura durante todo el horario comercial del Centro, asegurando así la presencia constante de un miembro del equipo disponible para atender las necesidades de inquilinos, propietarios y clientes.

Dado el tamaño reducido de nuestra plantilla, contamos con el apoyo del equipo de seguridad del centro, quienes, al cambiar de turno, transfieren la responsabilidad al equipo de mantenimiento dividido en turnos de mañana y tarde.

Este enfoque nos permite mantener una cobertura completa las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Aunque pueda parecer una medida simple y obvia, gestionar un horario comercial de 7 de la mañana a 7 de la noche, junto con el horario nocturno, con una plantilla pequeña, presenta sus desafíos.

Como resultado, algunos turnos están cubiertos por una sola persona, especialmente durante las horas de menor actividad, pero consideramos que es un esfuerzo que vale la pena. Esto permite al equipo disfrutar de jornadas continuas en dos turnos rotativos, mañana y tarde, lo que les proporciona una mayor flexibilidad para gestionar sus vidas personales de manera cómoda y eficaz.

MUSASHI INTERNACIONAL, S.L.

musashi



Sector: Consultoría-asesoramiento de empresas



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Días de compensación. Las personas de la empresa tienen 9 días laborables más de vacaciones anuales por esfuerzos realizados durante periodos de mayor carga laboral.
- Ayudas económicas por nacimiento. Cuando llega el nacimiento de un/a niño/a, la empresa regala una cuantía económica y regalo para bebé.
- Ayuda por matrimonio. La empresa regala una cuantía económica por matrimonio.
- Asistencia a médico. La empresa no solicita compensación alguna por asistencia a pruebas médicas, rehabilitación, etc. en horario laboral, concediendo las horas/días necesarias que se requieran en cada momento.
- Complemento bajas médicas. La empresa, para bajas de corta duración, complementa la retribución salarial hasta el 100% de su salario bruto, mejorando así lo establecido en convenio colectivo.
- Horario flexible de entrada y/o salida. Cuando existe la necesidad de alguna persona, por situaciones de conciliación familiar de entrar o salir en otro horario distinto de lo establecido de forma habitual.
- Jornada intensiva los viernes.
- Jornada intensiva durante gran parte de la época estival, Semana Santa y días previos a festivos en Navidad.
- Días de "puente" para disfrute de vacaciones. La empresa, de manera anual, valora las posibilidades de cerrar en algún "puente"

y no computa para los días de vacaciones anuales, de manera que es un mayor beneficio para las personas trabajadoras.

- Teletrabajo para cuidado de menor y/o familiar. Si una persona solicita tener que quedarse en casa para cuidar de su hijo/a o algún familiar, puede teletrabajar por el tiempo necesario para ello.
- Formación en horario laboral. Toda la formación que se imparte en la empresa, tanto interna como externa se realiza durante la jornada laboral para que ninguna persona quede fuera de las opciones de formarse.
- Permisos para la formación. Cualquier persona que se esté formando para alguna cuestión externa de la empresa, la cual requiera un tiempo para la asistencia a exámenes, la empresa concede el tiempo necesario sin necesidad de recuperación.
- Cocina en las instalaciones. La empresa, a demanda de las personas trabajadoras, puso a disposición de ellas una cocina completa para quien quiera evitar desplazamientos y costes para desayunos y almuerzos. La empresa costea todo aquello que es general, siendo costeados por cada persona su desayuno/almuerzo específico.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El proceso de implantación de estas medidas ha sido paulatino, es decir, no se han implantado todas a la vez, sino que se han ido introduciendo a lo largo del tiempo, primero por iniciativa de la empresa y segundo por alguna sugerencia/petición de alguna persona.

Estas medidas han ayudado a que la empresa, desde un punto de vista de nuestro personal, esté mejor valorada, considerando que se les ayuda en todo lo relativo a la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado.

La implantación de medidas de conciliación en la empresa ha aportado mejoras considerables a todas las personas, si bien la valoración que se hace de algunas de ellas es distinta según las necesidades personales e incluso la experiencia previa que se tenga.

Todo lo relativo a mayores días de descanso y la posibilidad de ausentarse de la empresa para pruebas médicas, rehabilitación, etc. son muy bien valoradas.

En términos generales se ha:

- Mejorado la confianza entre empresa y plantilla.
- Mejorado el clima laboral y la capacidad para retener y fidelizar talento.
- Mejorado de la satisfacción general.
- Mejorado los niveles de productividad.
- Mejorado la reputación de la marca Musashi.
- Mejorado las relaciones personales y familiares.
- Mejorado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.
- Conseguido un menor índice de absentismo laboral, con el consiguiente ahorro en gastos de personal.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Los días de compensación.

La empresa quería recompensar el esfuerzo que hacen las personas en determinadas épocas del año, soportando una mayor presión impuesta por el cumplimiento de plazos legales y/o por proyectos.

Estos 9 días que se conceden se pueden elegir libremente por parte de las personas para lo que estimen conveniente. Obviamente existen unas reglas internas para poder elegir los días, pero, en definitiva,

supone un mayor número de días de descanso que es muy bien valorado por parte de la plantilla.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Al ser un proceso de implantación continuo, no hemos tenido ningún problema para su implantación. Desde el principio se ha ido midiendo cómo la medida en cuestión ha impactado en el beneficio de las personas y cuáles han sido las consecuencias económicas para la empresa.

Previamente a la implantación de cualquier medida, la empresa la ha tenido que valorar, intentar cuantificar el coste de esta y elaborar una circular interna explicando en qué consiste. De igual forma, se ha explicado personalmente a toda la plantilla y personal nuevo, advirtiéndole siempre que si la medida no es efectiva o genera conflicto, se tendría que reformular o incluso quitar.

GAP PRODUCCIONES, CINE, VÍDEO, TV Y PUBLICIDAD, S.L.



Medidas de conciliación:

- Teletrabajo.
- Jornada Intensiva (de 8 a 16h) incluyendo los espacios para desayuno y almuerzo.
- Flexibilidad Horaria.
- Días adicionales de vacaciones.
- Mascotas en el trabajo.



Sector: Publicidad



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El plan de conciliación se ejecutó de un día para otro, no fue de forma gradual. Llevamos más de diez años disfrutando de las medidas de conciliación. En nuestro sector es complicado encontrar empresas con estas medidas por lo que la plantilla además de optimizar y gestionar su tiempo al 100% hay muchos candidatos en las ofertas que presentamos interesados en parte, gracias a estas medidas.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación en nuestra empresa nos han aportado un mayor rendimiento en la obtención de resultados; optimización del tiempo, mejor ambiente de trabajo.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Dentro de nuestro sector (publicidad) es complicado que una agencia tenga horario intensivo. Nosotros tenemos horario de 8.00h a 16.00h todo el año. Esa puede ser la medida más novedosa.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En nuestra plantilla somos más de 10 familias casi todos con hijos, la jornada intensiva todo el año ayuda; pero el período vacacional es demasiado largo. Nos turnamos a la hora de coger vacaciones entre departamentos y optamos por la opción del teletrabajo.

ALMACENES CARMONA S.A. (ABASTHOSUR)



Sector: Distribución Mayorista Alimentación



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

Casi la mayoría de los departamentos están en jornada continua. Lo cual ha venido a mejorar la vida y conciliación familiar de aquí a hace unos 10 años donde existía la jornada partida en casi la totalidad de departamentos.

Ante necesidades puntuales personales o familiares, se facilita el teletrabajo, de forma puntual o temporal, en los departamentos que así lo permitan por su idiosincrasia.

También ante circunstancias personales se facilitan tardes o días libres a la semana para cuidado de hijos menores, o una distribución de la jornada para permitir la conciliación.

Siempre se facilita la reducción de jornada a las mujeres cuidadoras de hijos menores de 12 años siempre que lo soliciten.

Así como, permisos de maternidad, paternidad, lactancia, etc.

Se han concedido permisos de excedencia.

Se conceden reorganización del trabajo y teletrabajo puntual.

Así como flexibilidad en horario ante conciliación personal.

El teletrabajo como tal, solo se aplica o concede de forma individual, ante situaciones de conciliación de la vida personal o familiar del trabajador, y previo a una solicitud documentada por parte del mismo trabajador/a. Y siempre se ciñe a un determinado tiempo o número de días hasta que ayude al trabajador a conciliar su trabajo o haya solucionado el problema. Por ejemplo, una enfermedad que no requiera baja y sea de carácter temporal, o una situación familiar puntual que requiera de la atención personal en casa del trabajador/a. etc.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Nuestro proceso de implantación fue paralelo e inmerso dentro de nuestro plan de igualdad. En el trabajamos durante un año. 2018-2019 y está vigente desde 2019 en adelante.

Los principales beneficios es un clima laboral más positivo, mejor visión de la empresa por parte de los trabajadores y un enfoque más humano al trabajador; con alto porcentaje de retención del talento.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Mayor estabilidad laboral, productividad en sentido de adaptación del trabajador a la empresa y mayor estabilidad psicosocial.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Analizamos caso por caso, trabajador por trabajador e intentamos buscar soluciones personalizadas a la vida familiar y personal en la medida de lo posible y en base a circunstancias plenamente justificadas.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El requerimiento de presencialidad en determinados puestos, así como el horario del cliente en la entrega o servicio es todavía aún un hándicap, pero intentamos gestionar dentro de nuestra posibilidades.

HRCs Group

HRCs

great talent great companies



Sector: Consultoría



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Flexibilidad de horario en entrada, salida y tiempo de comida.
 - Teletrabajo un día a la semana.
 - Teletrabajo siempre que se necesite y se justifique.
 - Se acorta el tiempo de comida para poder salir antes por las tardes.
 - Los viernes se trabaja hasta medio día.
 - Mayor disponibilidad de vacaciones coincidentes con vacaciones escolares (navidad, semana santa, verano).
-

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La flexibilidad horaria y el teletrabajo cuando es necesario son medidas que se implantan desde los inicios de actividad de la empresa.

Tras la pandemia es cuando se oficializa un día de teletrabajo (manteniendo que igualmente se facilita cuando es necesario) y, este año 2024, es cuando se ha intensificado el horario de trabajo de lunes a jueves (acortando el tiempo de comida y adelantando la hora de entrada) de forma que la jornada finaliza antes por las tardes.

Estas medidas han tenido una implantación sencilla .

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Mayor compromiso con el trabajo y con la empresa y la atracción y fidelización del talento.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Gracias a que tenemos flexibilidad hay una compañera teletrabajando 100% y otra compañera teletrabajando todas las tardes por cuidado de menores.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Siempre es difícil tener medidas que se ajusten al 100% a las necesidades de todos, pero nuestro modelo de trabajo está orientado a resultados y, siempre que las personas estén alcanzando resultados, la flexibilidad (en horario, teletrabajo, vacaciones, permisos, etc) es total y tenemos bastante autonomía de organización.

SYSTEM Arquitectura Avanzada



Medidas de conciliación:

- Se ofrece una total disponibilidad del teletrabajo si algún miembro del equipo necesita por causas personales o familiares.
- Así como una flexibilidad a la hora de “entrar” en la oficina, ya que muchos de nosotros llevamos a nuestros hijos al colegio.

Creemos que la familia y el desarrollo personal son pilares indispensables para nuestro bienestar; por eso es muy importante cuidarlos y reforzarlos.



Sector: Arquitectura



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Implementamos el Plan de Conciliación en cuanto tuvimos esa necesidad.

Cuando nació el primer hijo de nuestro CEO Rafael Urquiza, hace ya 11 años, vimos claro que era necesario crear una guía básica para poder facilitar la vida familiar a los empleados.

En los siguientes años, y con la llegada de la pandemia, adaptamos el trabajo para que fuera totalmente viable realizarlos fuera de la oficina. A día de hoy este Plan sigue vigente y se actualiza cada año para ver si podemos mejorar o implementar alguna acción más.

Las personas que se interesan en trabajar en System dan mucha importancia a nuestro Plan siendo uno de los aspectos más atractivos a la hora de querer trabajar en el estudio.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Nuestro Plan de Conciliación ha aportado una total tranquilidad al equipo de System.

Sabemos que estamos respaldados por los demás cuando tomamos la decisión de teletrabajar un día porque nuestros hijos o parejas están enfermas, o cuando necesitamos terminar nuestra jornada laboral antes para poder asistir a la función del colegio de nuestros hijos.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Hace un par de años implementamos en el Plan de Conciliación una acción que se dirigía concretamente al desarrollo personal de los empleados. Es decir, queremos que cada persona se sienta realizada no solo laboral o familiarmente, sino también personalmente. Y si para ello necesita poder ir a una clase de diseño, pesca o fotografía en alguna hora laboral, puede hacerlo. Contamos con unas horas estipuladas en el Plan que se pueden recuperar durante la semana laboral.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Tenemos la inmensa suerte de contar con una plantilla comprometida con la familia y su desarrollo personal, por lo que fue muy fácil poder implementar el Plan de Conciliación entre los empleados.

Otra cuestión, es el choque cultural que un Plan de Conciliación pueda tener en algunas personas cuando decimos con total naturalidad que acudimos a las visitas médicas de nuestros hijos o que teletrabajamos porque nuestro marido está enfermo y no puede atender las necesidades familiares.

NMOBE ARQUITECTURA E INTERIORISMO, S.L.



N-MOBE

Medidas de conciliación:

Nuestra empresa tiene implantadas las siguientes medidas de conciliación:

- Teletrabajo para empleados que residen a determinada distancia, con sistemas informáticos adaptados para trabajar de forma remota, algunos días o toda la semana.
- Posibilidad de jornadas intensivas durante todo el año, ajustadas a las necesidades familiares de cada trabajador, siempre que se cubra el horario de apertura del estudio (8:00 a 18:00).



Sector: Estudio de Arquitectura



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El proceso de implantación del Plan de Conciliación comenzó en 2022. Inicialmente, nos enfocamos en adaptar nuestros sistemas informáticos para permitir el teletrabajo. Esto incluyó la implementación de plataformas y herramientas digitales necesarias para trabajar de forma remota. Desde el verano pasado, introdujimos la posibilidad de jornadas intensivas, lo que requirió ajustes en la organización de los horarios de trabajo.

Estos cambios han supuesto grandes beneficios para nuestra plantilla, como la reducción de los tiempos de desplazamiento, mayor flexibilidad para atender responsabilidades familiares y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, ha mejorado la percepción de nuestra empresa como un lugar de trabajo flexible y comprensivo, fortaleciendo nuestra marca y atrayendo talento.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación han aportado múltiples beneficios a nuestra empresa, entre ellos:

- Aumento de la satisfacción y motivación de los empleados.
- Reducción del estrés y mejora del bienestar general de la plantilla.
- Incremento de la productividad y eficiencia laboral.

- Mejora de la retención del talento y atracción de nuevos empleados.
- Fortalecimiento de la imagen corporativa como una empresa que valora y apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La medida más novedosa de nuestro plan ha sido la introducción de jornadas intensivas durante todo el año, ajustadas a las necesidades familiares de cada trabajador. Esta flexibilidad horaria ha permitido a los empleados gestionar mejor su tiempo y cumplir con sus responsabilidades familiares sin comprometer su rendimiento laboral.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Uno de los problemas que encontramos fue garantizar que el horario de apertura del estudio, de 8:00 a 18:00, quedara cubierto mientras se ofrecían jornadas intensivas a los empleados. Generalmente, trabajamos hasta las 16:00 y los viernes hasta las 15:00. Para solventarlo, implementamos un sistema donde cada uno de los empleados se queda una tarde a la semana hasta las 18:00, asegurando así la cobertura necesaria del horario de apertura.

WINDUP

windUP



Sector: Marketing Digital



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Reducción del ausentismo y la rotación de personal debido a la satisfacción laboral aumentada por la flexibilidad.
- Incremento en la productividad y la eficiencia debido a profesionales más comprometidos y menos estresados.
- Atracción de talento de alta calidad debido a una reputación positiva como empleador flexible y comprensivo.
- Fomento de una cultura laboral inclusiva y de apoyo que promueve el bienestar de los empleados/as y su desarrollo personal.
- Mejora de la reputación de la empresa como empleador comprometido.
- Menor estrés para los empleados.
- **Sistema de compensación de horas:** cuando hay picos de trabajo donde superamos las 37,5h semanales, podemos compensar las horas restantes en los siguientes días mediante:
 - Entrar más tarde o salir antes.
 - Tener más tiempo efectivo para comer.
 - Días libres.
 - Compensar en vacaciones si la sobrecarga de trabajo dura más de lo debido.
- **Horario de trabajo:** salimos a las 16:30 entre semana y a las 13:30 los viernes, de forma que podamos disfrutar de las tardes para hacer otro tipo de actividades. En verano reducimos el horario y salimos a las 15.

- **Desconexión digital:** no trabajamos más allá de las horas que tenemos que completar al día, y si ocurre por necesidades del negocio, se compensan tal y como hemos señalado anteriormente.
- **Vacaciones y días libres:** además de los 24 días de vacaciones que tenemos al año, contamos con el día de cumpleaños para que las personas disfruten ese momento como quieran. Además, progresivamente se van sumando días de vacaciones conforme pasan los años.
- **Teletrabajo:** contamos con un modelo híbrido de teletrabajo en el que las personas eligen qué días teletrabajan al mes de forma libre y personalizada.
- **Permisos por cuidado de familiares o personas dependientes:** adecuamos los horarios de trabajo si alguna.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Estas medidas de conciliación forman parte de nuestra filosofía como empresa. Conforme hemos ido creciendo hemos ido añadiendo nuevas acciones, pero ya desde el principio la idea era la de cuidar de las personas del mismo modo que ellas cuidan de la empresa. Uno de nuestros puntos fuertes radica en tratar a las personas como centro del proyecto empresarial, y para que eso ocurra siempre hemos tenido claro que tenemos que atender a las necesidades reales. La forma que tenemos de implantar estas medidas es a través de herramientas específicas de medición de clima laboral (eNPS). Mediante encuestas anónimas conocemos al detalle los problemas que preocupan a las personas y tratamos de actuar en consecuencia de la forma más rápida y eficiente posible.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Nuestro sector es muy estresante y suele dar pie a que las personas se quemen con el tiempo. Estas medidas tratan de paliar el estrés producido por el trabajo mediante la desconexión. Además, fomentamos un estilo de vida saludable donde el compromiso de las personas consigo mismas es la clave, mientras que de lado de la empresa contamos con seguro médico que cubre necesidades como nutricionista, endocrinología, psicología, fisioterapia, etc.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Estamos a punto de lanzarla y es una medida que va en dos direcciones: un programa de bienestar físico y mental centrado no sólo en la conciliación sino en el desarrollo personal y profesional. Y por otra parte (aunque va de la mano) un plan de fidelización donde cada vez se van desbloqueando y mejorando nuevas medidas.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Hay dos problemas fundamentales:

1. A veces no es posible desconectar del todo porque nuestro trabajo depende muchas veces de los clientes, aunque son excepciones en realidad.
 2. 2- Las medidas de conciliación no pueden ser para todos las mismas, por lo que personalizarlo sin caer en agravios comparativos a veces es difícil.
-

ESTUDIO 7



Sector: Estudio/Gabinete de Ingeniería. Servicios

Técnicos de Ingeniería.



Tamaño plantilla: 26 trabajadores

Medidas de conciliación:

- Horario flexible de entrada y salida.
- Permisos retribuidos por cuidados de hijos o familiares dependientes.
- Reducción del tiempo de comida para adelantar la salida.
- Jornada intensiva en verano.
- Teletrabajo y videoconferencia.
- Vacaciones flexibles.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Uno de los objetivos de Estudio 7 desde sus inicios ha sido facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de sus trabajadores, por lo que no podemos hablar de un proceso de implantación del Plan de corresponsabilidad, ya que dichas medidas se han venido aplicando desde siempre.

Por hablar de implantación de una medida de corresponsabilidad, una vez pasado el Covid, algunos trabajadores han optado por seguir con la opción del teletrabajo. Esto ha supuesto un beneficio para los trabajadores, principalmente para los que venían de fuera de Málaga y tenían que alquilar una vivienda o hacer trayectos de ida y vuelta a sus hogares, en los que perdían mucho tiempo.

Esto también ha supuesto un beneficio para la empresa porque, de esta manera se atrae a más personal sin que la movilidad geográfica sea un problema.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas facilitan a los trabajadores la conciliación de su vida familiar, laboral y personal. Con el teletrabajo, algunos trabajadores que vivían fuera se están ahorrando el tener que alquilar una vivienda o tener que realizar largos trayectos para llegar al trabajo.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

El teletrabajo y las videoconferencias. Desde el Covid se ha comprobado que el teletrabajo funciona y de esta medida se han podido beneficiar los trabajadores en diversas ocasiones, bien sea para evitar hacer largos trayectos hasta la oficina incluso para poder atender a un familiar enfermo en casa.

En cuanto a las videoconferencias han supuesto un gran paso para la conciliación ya que en ocasiones las reuniones tenían lugar en otras localidades, lo que suponía en ocasiones tener que pernoctar fuera del domicilio familiar.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

No hemos tenido ningún problema al respecto ya que la empresa siempre ha fomentado la conciliación.

ECSE MEDIOAMBIENTE



Sector: Fabricación y distribución de productos químicos para el tratamiento de agua



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Hemos reducido el horario laboral en los meses de invierno a 37 horas.
- Abrimos antes y cerramos antes para poder conciliar.
- Entre semana terminamos a las 18 h. y los viernes a las 14 horas.
- En verano tenemos jornada continua, para poder conciliar.
- Adaptamos los horarios de cada trabajador, para que pueda conciliar con los horarios escolares.
- Y ofrecemos flexibilidad horaria para imprevistos, enfermedades, médicos, ... etc...
- Además de disponer de espacio para los pequeños dentro de la empresa, cuando realmente no queda otra posibilidad.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El plan de conciliación se puso en marcha cuando las necesidades del personal fueron surgiendo. Se implantó poco a poco y ha supuesto una mejora para la plantilla y para la imagen de marca, ya que se ha convertido en una empresa referente en la comarca..

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Un mejor ambiente laboral y una mejora constante en la facturación, ya que todos estamos más tranquilos y relajados.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

El poder cogernos los días de asuntos propios por horas, ya que facilita mucho el tener que llevar los niños al médico o hacer gestiones que no pueden esperar y no necesitan todo el día.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Problemas ningunos, nos juntamos la mayoría con niños pequeños y de edades similares y se fueron implantando las medidas y todo el mundo estuvo muy colaborativo desde el inicio.

Además, al ser una propuesta de la dirección, no hubo inconvenientes.

BUS TURÍSTICO DE MALAGA S.L.



Medidas de conciliación:

Proporcionamos a los empleados flexibilidad horaria, periodos vacacionales, cambio de turnos, zonas geográficas, etc. para poder atender obligaciones familiares.



Sector: Transporte Turístico



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El proceso fue bastante fácil de aplicar contando con la implicación de todos y de las personas de establecer horarios y turnos.

Todo esto por supuesto vierte positivamente en la visión que damos de nuestra marca.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Esto ha supuesto una gran mejora para el personal que se ha reflejado en el compromiso con la empresa y con el propio estado de ánimo de la plantilla en la atención al cliente y con los mismos compañeros.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

El hecho de ir adaptando horarios y turnos teniendo en cuenta el número de personas que componen la plantilla, normalmente en este tipo de empresas es un tema que a priori produce un cierto rechazo.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En principio parece un problema a la hora de preparar cuadrantes e ir adaptándolos a las necesidades del equipo, pero al poco tiempo de implantarse se notó la disposición de la plantilla a adaptarse a estos cambios por el bien común propio y de todos los compañeros..

HERMANOS SANCHEZ- LA FUENTE, S.A.



Sector: Industria Siderometalurgia



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Posibilidad de reducir la jornada y ajustar el horario cuando se produce una maternidad/paternidad o con causas justificadas.
- Facilitar el teletrabajo en la medida de lo posible.
- Autorizar los días libres avisando con poco tiempo de antelación.
- Flexibilidad de horarios a la hora de entrada y salida.
- Se realiza una ayuda escolar en el mes de septiembre.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Ha sido un proceso largo, pero ha merecido la pena, se ha contado con los trabajadores a la hora de implantarlo, escuchando todas las propuestas e incluyendo las que se consideraron que aportaban beneficios.

Se diseñó el plan, se debatió entre el comité formado por representación de la empresa y de los trabajadores, moderado por un ente independiente.

Ha tenido muy buena acogida entre los trabajadores, ha mejorado nuestra imagen de marca y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Los empleados se encuentran más valorados, tienen un mayor sentimiento de pertenencia a la empresa, valoran más los esfuerzos que realiza y conocen que son uno de los pilares de esta. Entienden que los empleados y la empresa debemos de estar alineados para conseguir los objetivos. Los empleados tienen una actitud positiva y rinden más por lo que la empresa también se ve beneficiada en ese sentido con una mayor productividad.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La rapidez de autorización en los días libres incluso autorizando el mismo avisando con menos de 24 horas de antelación. Ya que todos saben que si les surge un imprevisto la empresa en la medida de lo posible va a ayudar a solucionarlo en la parte que le corresponde.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El problema es encontrar un equilibrio entre el trabajo que tenemos y la conciliación, por el tipo de mercado en el que operamos tenemos unos horarios muy definidos y debemos de ajustarnos a unos tiempos ya implantados, adaptándonos a nuestros clientes pero sabíamos que tampoco podíamos olvidarnos de la conciliación familiar de los trabajadores que la necesitaban por lo que cada caso se solventa de un modo diferente pero siempre se trató de encontrar el punto en el que los clientes no se vieran perjudicados y el trabajador/a pudiera conciliar su vida laboral y familiar.

Se implantaron mejoras en los sistemas de atención al cliente con el fin de ser más productivos, métodos más dinámicos para mejorar la atención, así como otros cambios en aspectos de producción que nos permita aunar esfuerzos en pro de la empresa y de los trabajadores.

COMPONENTES DE TRAFICO VERTICAL, S.L. (CTV LIFTS)



CTV

COMPONENTES DE TRÁFICO VERTICAL

Medidas de conciliación:

- Horario flexible.
- Adaptaciones de jornada según las necesidades de cada persona trabajadora.
- Teletrabajo.
- Catering de empresa.



Sector: Comercio interindustrial



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

En Ctv no tenemos un Plan de Conciliación como tal, es política de empresa, va en nuestro ADN.

Siempre nos hemos caracterizado por hacer adaptaciones de jornada específicos a las necesidades de cada persona trabajadora, y ayudarles con su situación familiar, ya sea por tener niños pequeños, familiares que necesitan cuidados especiales...o cualquier otra casuística que pueda darse en el ámbito familiar.

Creemos que esta flexibilidad de la empresa y adaptación a las necesidades de cada persona ayuda para la visión de marca, pero lo hemos hecho siempre, ahora adaptándonos a las nuevas formas de trabajo también, por este motivo no hemos notado un cambio como tal en la plantilla, pero si somos conscientes del beneficio que supone para todos, trabajadores y empresa.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La medida más novedosa ha sido el trabajo híbrido y teletrabajo, como mencionaba antes siempre adaptado a cada caso particular.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El problema principal fue lidiar con la percepción de “discriminación” de las personas que no se acogen o no pueden acogerse a estos planes de conciliación por no cumplir los requisitos. Lo solventamos con flexibilidad para todos:

- acordando horario de entrada y salida flexible,
- ofreciendo la posibilidad de teletrabajo 1 vez por semana y en momentos puntuales por visitas médicas, o cualquier asunto propio pueda ocuparte una franja horaria complicada para ir y volver del trabajo.
- Posibilidad de catering de empresa. Bonificamos un plato diario y el resto se descuenta de la nómina. Todas las personas trabajadoras tienen la posibilidad de pedir la cantidad de comida que quieran, incluso pueden llevarse a casa para toda la familia cuando lo deseen.

SERVICIOS DE INTEGRACIÓN DE ANDALUCÍA (COOLABORO)



Medidas de conciliación:

- Teletrabajo desde el año 2004, específicamente para personas con movilidad reducida o que residen a una distancia excesiva al centro de trabajo.
- Bolsa de horas para compensar ausencias necesarias no recogidas en convenio.



Sector: Centro Especial de Empleo



Tamaño plantilla: De 51 a 250 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Por las necesidades específicas de nuestra plantilla (discapacidad) la conciliación es un proceso continuado y natural. Al igual que la adaptación del puesto de trabajo a las limitaciones específicas de cada persona.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Más que una mejora de marca de cara a clientes, la mayor utilidad está orientada a las personas del equipo, mejorando la atracción y fidelización del talento en un entorno complejo y en puestos no siempre muy demandados.

Menor rotación respecto a empresas del mismo sector de actividad.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Fuimos pioneros en la implantación del teletrabajo hace 20 años cuando no existían las herramientas actuales.

Nuestro modelo de integración laboral para personas con discapacidad basado en la profesionalidad y en la calidad de servicios ha sido ampliamente reconocido como buena práctica.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

La dificultad de adoptar medidas que cada persona necesita de manera individualizada sin que otras personas lo perciban como derecho adquirido de manera global

FYCMA



Sector: Ferial y Congresual



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida.
- Adaptación a jornada reducida en periodos vacaciones escolares.
- Ampliación en 2 semanas al permiso de maternidad/paternidad.
- Establecimiento de un permiso no retribuido de hasta 15 días no necesariamente continuados, para la realización de trámites de adopción internacional, siempre que el servicio prestado lo permita.
- Establecer la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido de dos meses para las personas trabajadoras en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo, siempre que el servicio prestado en la empresa lo permita.
- Las mujeres trabajadoras embarazadas que en el último mes de embarazo decidan acogerse a una reducción de jornada de dos horas y media, seguirán percibiendo la retribución salarial completa.
- Permiso de asistencia a consulta médica de los hijos/as menores de edad si coincide con el horario de trabajo.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Hemos ido incorporando las medidas incluidas en el convenio de forma progresiva, hasta llegar a conocer la funcionalidad del concepto de flexibilidad.

Podemos hablar de un año para su total comprensión.

Facilita la conciliación de la vida personal y laboral.

Ha mejorado la visibilidad de la marca Fycma.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Mejor ambiente laboral.

Más implicación en las personas.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La flexibilidad horaria.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

La enfermedad de los niños/as que no pueden asistir al colegio.

No está resultado totalmente a nivel de convenio, pero se solicita teletrabajo por circunstancias sobrevenidas a RRHH.

METRO DE MÁLAGA, S.A.



Sector: Transporte terrestre urbano y suburbano de pasajeros



Tamaño plantilla: 185 personas

Medidas de conciliación:

En el ámbito de Operaciones:

1. Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados (50% de reducción de jornada), de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos, y en los que se preste servicio, se haga en el horario habitual.
2. Concretar una jornada semanal por días completos de trabajo, percibiendo como medida positiva un salario y cotización a la Seguridad Social del 6%, cuando la persona trabajadora se acoge a jornadas reducidas de dos, tres o cuatro días de trabajo a la semana.
3. Por otra parte, la jornada anual pactada se concreta en la Planificación Anual del Servicio (PAS) que es entregada en el mes de diciembre del año natural anterior al de su vigencia.
4. El personal de Operaciones podrá optar por cambiar su turno de trabajo con otros/as compañeros/as de trabajo en cualquier momento a través de una herramienta digital.
5. Podrán disfrutar de jornadas continuadas de trabajo, excepto en los supuestos en los que se encuentran en un turno denominado "Cargas Varias".
6. Distribución de vacaciones en dos bloques (período de verano y período de invierno) por semanas completas, a elección de la persona trabajadora, mediante un sistema de rotación, acordado entre la RLPT y la Empresa. Se efectúa con carácter previo a la elaboración de la PAS.

7. Se asignan días de formación estableciendo en la planificación anual dos períodos para garantizar la formación continua del personal de Operaciones.
8. Aprobación con la RLPT de un procedimiento específico de adecuación de la jornada de trabajo para las solicitudes de adaptaciones de jornadas de trabajo, para el posterior desarrollo de trabajo de la Planificación Anual del Servicio.
9. Posibilidad de organizar el permiso por nacimiento de un menor, cuidado y lactancia, percibiendo, en función del disfrute del permiso, bonificaciones tanto para el nacimiento y cuidado del menor (de hasta 400€) o del permiso de lactancia (de hasta 100€).
4. Una tarde libre de reorganización a la semana, a excepción de las semanas donde hay vacaciones o festivos.
5. Horario intensivo estacional.
6. Jornada intensiva todos los viernes del año.
7. Horario flexible de entrada y salida.
8. Disfrute de vacaciones por horas.
9. Autonomía y flexibilidad para tardes libres o vacaciones.
10. Servicio de catering en el comedor de la oficina todos los días de jornada partida.

En el ámbito de Oficina:

1. Se presentan, en el mes de diciembre del año natural anterior, las horas anualizadas distribuidas en el calendario laboral anual fijándose, además de los festivos nacionales y locales, días no laborables de oficina, con el fin de alargar los periodos de descanso continuados uniéndolos a dichos festivos.
 2. Aprobación con la RLPT de un procedimiento específico de adecuación de la jornada de trabajo para las solicitudes de adaptaciones de jornadas de trabajo.
 3. Posibilidad de organizar el permiso por nacimiento de un menor, cuidado y lactancia, percibiendo, en función del disfrute del permiso, bonificaciones tanto para el nacimiento y cuidado del menor (de hasta 400€) o del permiso de lactancia (de hasta 100€).
-

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Desde el inicio, Metro de Málaga ha apostado por la implantación de medidas de conciliación, ampliándose o modificándose en función de las necesidades planteadas y la evolución de la plantilla.

Por supuesto esto ha sido una mejora sustancial en las condiciones de trabajo y se seguirá trabajando en las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación aportan diversos beneficios a la empresa, entre los que destacan la mejora del clima laboral, la atracción y fidelización del talento y la mejora de la imagen corporativa.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Quizá la medida más novedosa fue la implantada en el I Convenio Colectivo: Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados (50% de reducción de jornada), de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos, y en los que se preste servicio, se haga en el horario habitual.

Esta medida supone una ventaja tanto para la persona trabajadora como para la empresa, dada la singularidad del servicio que prestamos a la ciudad.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Diseñar estrategias de conciliación inclusivas que respondan a la diversidad de nuestra plantilla en los trabajos que se desarrollan en el ámbito de la operación, o el de oficina, según sea, para asegurar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su rol, puedan equilibrar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y personales. Para ello, es esencial adoptar un enfoque flexible y personalizado, para diseñar políticas que respondan, en la medida de lo posible, a las circunstancias y necesidades de las personas trabajadoras.

HUMANA. FUNDACIÓN PUEBLO PARA PUEBLO



HUMANA

PEOPLE TO PEOPLE



Sector: Comercio Al Por Mayor De Chatarra Y Productos De Desecho



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

La Fundación Humana está en proceso de aprobar el plan de igualdad en el que se enmarcará el plan de conciliación, el cual se prevé que se formalice en la primera semana de septiembre.

En Humana siempre se han aplicado medidas de conciliación, ya que forma parte de nuestra cultura como entidad. De esta manera hemos llegado a acuerdos individuales y personalizados para aquellas personas que lo necesitan:

- **Conciliación horaria:** Actualmente en Humana tenemos 47 acuerdos con trabajadores para su conciliación personal y laboral. Estos acuerdos se establecen por necesidades de guarda o custodia de un menor o cualquier situación particular en la que se necesiten cuidados.
- **Conciliación mediante flexibilidad:** Como ejemplo, en la Fundación Humana tenemos establecido un horario de entrada al trabajo entre las 8-10am según necesidades de cada trabajador. Cada unidad que forma la fundación tiene sus particularidades operativas, y tratamos de adaptar esta flexibilidad a cada puesto de trabajo. Además, en trabajo de oficina se establece el teletrabajo hasta un máximo del 30% que se puede aplicar en días enteros, mañanas o tardes dependiendo de las necesidades de cada empleado.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Actualmente estamos en proceso de negociación con la comisión del plan de igualdad en el que se aprobarán las medidas de conciliación.

Las medidas que ya están implantadas han supuesto un alto beneficio para la plantilla. Las encuestas de satisfacción por parte de los empleados (empleados de tienda en su mayoría) reflejan que desde el año 2022 la imagen de marca ha subido en un 35% del cual una gran parte de cuota de responsabilidad proviene de estas medidas de conciliación. No todo se debe a la conciliación en sí, ya que el cuidado de Humana por sus empleados va más allá de estas políticas

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Estas políticas han aportado un mayor sentimiento de pertenencia del equipo y una mayor vinculación hacia la entidad y hacia el trabajo que desarrollan en la organización. También se ha detectado una mejora en la productividad derivada de las mejores condiciones personales del empleado. Esa adaptabilidad a cada situación personal hace que los trabajadores estén más cómodos con su entorno laboral y puedan focalizar sus esfuerzos en su trabajado diario sabiendo que están compaginando a la perfección su vida laboral y personal sin tener que verse obligados a descuidar sus obligaciones familiares.

Cabe mencionar que esta adaptación horaria del puesto y su impacto en cada unidad supone una parte imprescindible del desempeño diario de los managers, que tienen que realizar una perfecta gestión

para cuadrar horarios y cumplir con el servicio.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Actualmente las medidas más implantadas y novedosas son la adaptación de los horarios y la flexibilidad de entrada y salida.

La incorporación opcional de un máximo de 30% de teletrabajo en puestos de oficina ha sido un gran desafío para Humana. Una vez implantado lo consideramos actualmente como un modelo de éxito ya que ha ayudado a los empleados a conciliar mejor y se ha revertido en alta productividad. Para conseguir este objetivo, hemos tenido que adaptar nuestros métodos operativos, así como comenzar a hacer uso de manera transitoria de herramientas que facilitan este cambio. Gracias al gran esfuerzo por parte de las diferentes unidades que conforman la fundación hemos conseguido un método de teletrabajo exitoso.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El gran problema ha sido cuadrar los horarios a nivel operativo y entre los compañeros. Siempre es complicado encontrar la equidad entre todos los trabajadores de una unidad. Hay que tener en cuenta que cada decisión y acuerdo que se toma sobre un empleado afecta en el resto de compañeros de manera negativa o positiva. Es en esa gestión del personal donde los managers han realizado un gran trabajo para poder cuadrar horarios y reducir el impacto derivado de cada decisión y acuerdo en el día a día.

PRIMA RENT A CAR & BIKES



Medidas de conciliación:

- La más destacable la jornada laboral continua o jornada intensiva.
- Intercalar al mes descanso los fines de semanas.



Sector: Alquiler de vehículos Movilidad



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La plantilla está más contenta. El proceso fue complicado por el tipo de servicio personalizado de los coches al cliente, sobre todo en el aeropuerto por los horarios de llegada de los aviones.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

La plantilla está más motivada, y el cliente sigue estando muy contento con el servicio, ya que no le afecta solo positivamente.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La jornada intensiva y alternar fines de semana rotativos con los descansos.

En las oficinas del centro de Málaga, hemos implantado tecnología y hemos ampliado más parking, y así el cliente a la devolución le es más cómodo, y al personal le beneficia en los horarios de la jornada diaria.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Fue complicado por los horarios de llegada de los aviones que pueden ser durante el día o la madrugada, y el cliente tiene que recepcionar el coche.

LÓPEZ CANO RESTAURACIÓN, S.L.U. (Franquicia McDonald's)



Sector: Hostelería



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

López Cano Restauración, Franquicia McDonald's, sabe que la conciliación se consigue con políticas que garanticen la igualdad en la empresa. Y en esta estrategia siempre ha estado alineada con McDonald's España, quien en 2022 ha revalidado el sello AENOR que certifica su compromiso con la Igualdad de Género.

La Dirección de López Cano Restauración avanza en su compromiso con la igualdad y la conciliación presentando, en 2022, de forma voluntaria, su Plan de Igualdad que ha sido reconocido por el Ayuntamiento de Málaga con su distintivo "Empresa Malagueña Igualitaria y Conciliadora".

La política de recursos humanos de López Cano Restauración recoge medidas de conciliación desde su creación en 1991. Estas medidas se han ido adaptando a las necesidades e incrementándose en el transcurso de estos años. Enumeramos las más destacadas:

- Flexibilidad horaria.
- Cambio de horario y de días de descanso.
- Preferencia en el diseño de las vacaciones y en los días de libranza.
- Reducción y concreción horaria.
- Comprimir jornadas concentrando en menos días sus horas de trabajo.
- Disponibilidad para concretar el turno de trabajo de mañana, tarde o fines de semana.
- Mejoras en el riesgo por embarazo.

- Acumulación de suspensión por embarazo + permiso de maternidad + lactancia + vacaciones anuales.
- Acumulación de días festivos añadiéndolos a periodos de vacaciones.
- Registro sobre los diferentes permisos, suspensión de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten.
- Acciones formativas sobre conciliación.

Para mayor compromiso, algunas de estas medidas se encuentran recogidas en diferentes artículos del convenio de empresa de López Cano Restauración SLU.

Igualmente ha quedado establecido el procedimiento para solicitar las medidas de conciliación a través de un correo electrónico, dejando constancia de las mismas.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

La Dirección de la empresa, junto con la representación legal de los trabajadores asumió el compromiso de dejar por escrito en un Plan de Igualdad sus acciones concretas para conseguir la conciliación entre la vida personal y familiar y la vida profesional.

Para ello se llevó a cabo un diagnóstico para conocer las necesidades reales de las personas trabajadoras analizando la composición de la plantilla, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc. Este análisis ha servido para poner en valor el compromiso de la empresa y todos sus miembros por la igualdad y la conciliación. Pero también ha llevado a descubrir que la mejora se alcanzará con el diseño de acciones formativas, continuadas en el tiempo, en los conceptos claves sobre conciliación. Se han venido llamando "Píldoras Formativas".

Y parece que ha dado resultado porque el 92% de la plantilla opina que López Cano Restauración está sensibilizada y comprometida con la igualdad y la diversidad y que favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y que tanto mujeres como hombres hacen igual uso de las medidas de conciliación.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Estas políticas han aportado un mayor sentimiento de pertenencia del Teniendo en cuenta que la plantilla de López Cano Restauración está compuesta por un 60% de mujeres, y que ellas son las que suelen

solicitar las medidas de conciliación, su tranquilidad y satisfacción proporcionan un mejor ambiente de trabajo y mejor salud mental en toda la plantilla. Con ello se reduce el absentismo y el abandono motivando una menor rotación, lo que facilita la convivencia entre los miembros y desarrolla un mayor grado de amistad.

Este buen ambiente de trabajo se convierte en un magnífico altavoz para atraer talento de calidad y consolida a la empresa como buen empleador que fomenta la inclusión y el respeto.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Más que por su novedad, destaca en López Cano Restauración la medida para la flexibilidad horaria puesto que alcanza a toda la plantilla y tiene que ver con la conciliación personal.

Hay que destacar la facilidad que tiene todo el personal para compaginar sus horarios de trabajo con las obligaciones académicas para continuar sus estudios. Son muchas las personas que ven en ello una auténtica oportunidad para su desarrollo personal.

Esta flexibilidad horaria, junto a la oportunidad de solicitar cambios de turno, descanso o vacaciones, constituyen un valor muy importante para determinar que las personas que buscan un primer empleo como ayuda para continuar estudiando nos elijan. Además, la situación de los estudiantes y la de las personas que tienen niños a su cargo es muy compatible y fácil de gestionar.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En el sector servicios y, concretamente en hostelería, con horarios amplios de apertura al público y con demanda desigual en los diferentes tramos horarios del día, la mayor dificultad viene provocada porque los momentos de ocio coinciden con los de mayor demanda de personal en el turno de trabajo, pero también es cuando los niños están en casa o de vacaciones. En López Cano Restauración el 60% de la plantilla son mujeres, por lo que se debe equilibrar las peticiones de conciliación que surjan con la disponibilidad del resto del personal para no afectar a las operaciones ni a la atención al cliente. Por otro lado, no se puede olvidar que la concreción de turnos, horarios, vacaciones, etc. obliga al resto de compañeros a una concreción que no siempre es deseada.

Para solventar esta dificultad en López Cano Restauración se fomenta la colaboración, la comprensión y el respeto como base de la cultura empresarial. Gracias al buen ambiente de trabajo, a las acciones formativas y a la transparencia en la comunicación, son escasos los momentos de conflicto que estas medidas de conciliación provocan. Como ejemplo de colaboración podemos hacer referencia a las vacaciones escolares, en los que las personas con medidas de conciliación por cuidado de niños se ponen de acuerdo para rotar en sus periodos vacacionales.

En cualquier conflicto de interés, la empresa se mantiene como observador y conciliador facilitando que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para todos.

AERTEC SOLUTIONS S.L.

AERTEC



Sector: Ingeniería Aeroespacial



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario flexible de entrada y salida.
- Teletrabajo.
- Vacaciones flexibles y opción de disfrutarlas a lo largo del año.
- Jornada intensiva durante el mes de agosto.
- Día de vacaciones el 24 y 31 de diciembre.
- Nuevos permisos retribuidos.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Las medidas han sido implantadas poco a poco e incorporando los avances de la digitalización.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación en nuestra empresa ha supuesto:

- disminución de la rotación.
- mayor motivación.
- bienestar de los empleados.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La implantación del teletrabajo ha sido muy novedosa y hemos conseguido encontrar un equilibrio entre lo que buscan los empleados y las necesidades de producción.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Intentar no agendar reuniones pasadas las 18.00.

Flexibilidad

QUA CONSULTORES SCA



Sector: Consultoría



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

Se han implementado una serie de medidas de conciliación que incluyen:

- **Flexibilidad Horaria:** Horario flexible para facilitar la compaginación de responsabilidades familiares y laborales.
- **Jornada reducida en periodo estival y vacaciones:** Reducción de la jornada laboral durante los meses no lectivos.
- **Reducción de jornada:** Reducción de hasta la mitad de la jornada laboral en casos específicos como cuidado de menores, mayores o personas con discapacidad.
- **Formación continua:** Tiempo de asistencia a cursos y seminarios computa como tiempo de trabajo.
- **Permisos diversos:** Incluyen permisos por matrimonio, paternidad, maternidad, lactancia, y otros motivos personales y familiares.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El proceso de implantación del Plan de Conciliación incluyó varias etapas y acciones específicas:

- Compromiso de la Dirección: A través de comunicaciones explícitas y la inclusión de la conciliación en los objetivos estratégicos de la organización.
- Creación de la Comisión de Igualdad: Responsable de supervisar y evaluar las medidas de conciliación.
- Comunicación Interna: Se llevaron a cabo reuniones periódicas y se creó un manual de conciliación disponible para todo el personal en la intranet.

La implementación del Plan no solo mejoró la motivación y compromiso de los empleados, sino que también redujo el absentismo laboral y la rotación de personal, lo que fortaleció la imagen de la empresa.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Las medidas de conciliación han aportado entre otros beneficios como:

- Mayor motivación e implicación de los empleados.
- Reducción del absentismo laboral y de la rotación del personal.
- Incremento del compromiso y sentido de pertenencia.

- Mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de la empresa en general.
- Optimización del trabajo y obtención de mayores beneficios.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Una de las medidas más novedosas y destacadas es la **flexibilidad horaria**, que permite a los empleados ajustar su hora de entrada y salida para facilitar la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Uno de los principales problemas fue asegurar que todos los empleados conocieran y utilizaran adecuadamente las medidas de conciliación.

Para solventarlo, se establecieron:

- Canales de comunicación efectivos: Incluyendo reuniones periódicas y la disponibilidad de un manual de conciliación en la intranet.
- Asignación de un responsable de conciliación: Para canalizar las sugerencias y aportaciones de los empleados y mantener informada a la Dirección.

GRUPO AENOR

AENOR



Sector: Servicios profesionales



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

AENOR tiene desarrollado el Plan AENOR Concilia, que recoge un conjunto de medidas de aplicación al personal de AENOR en España que se dirigen a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dentro del plan se recogen un total de 89 medidas repartidas en los siguientes bloques y temáticas:

- **Calidad en el empleo:** con medidas destinadas a fomentar la estabilidad laboral, la salud y el bienestar, a proporcionar beneficios sociales/compensación flexible, a facilitar la movilidad y la expatriación, al aporte de complementos en nóminas y/o en seguridad social, a la lucha contra el acoso laboral o mobbing y situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y a proporcionar descuentos y ventajas en compras de bienes y servicios por parte de los trabajadores, entre otras.
- **Flexibilidad espacial y temporal:** con medidas destinadas a fomentar la flexibilidad horaria, la desconexión digital, las vacaciones extra y el teletrabajo (mixto y al 100% según puesto ocupado), entre otras.
- **Apoyo a la familia:** con medidas destinadas a facilitar el acompañamiento a familiares en diferentes situaciones, a mejorar las condiciones durante el periodo de embarazo, a extender la cobertura del seguro de salud a familiares, a proporcionar vehículos adaptados a familias numerosas, al teletrabajo temporal para cuidado de menores, al ofrecimiento de ayudas económicas por fallecimiento y a la ampliación del periodo reducción por jornada tras guarda legal hasta los 13 años, entre otras.

- **Desarrollo personal y profesional:** con medidas destinadas a fomentar los planes de carrera y desarrollo personal, el plan de formación interno del personal, la capacitación del personal en idiomas & TIC, las promociones internas y la mejora del proceso de 'on boarding', entre otras.
- **Igualdad de oportunidades:** con medidas destinadas a fomentar al apoyo a víctimas de violencia de género, al apoyo al género menos representados en procesos de promoción interna y de selección, a la integración de personas con discapacidad y al apoyo al talento tanto junior como senior, entre otras.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

El GRUPO AENOR está certificado en Efr (Empresa Familiarmente Responsable) por la Fundación MásFamilia, y cuenta con el III Plan de Igualdad implementado.

Desde el año 2012, la empresa ha venido trabajando en materia de conciliación e igualdad de forma paulatina y a lo largo del tiempo se han ido incorporando nuevas medidas.

Por supuesto, este camino ha contribuido a mejorar la marca empleadora, al poder presentar una propuesta de valor competitiva para las personas trabajadoras que forman parte del GRUPO AENOR.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

Dentro del Plan AENORConcilia, se incluyen un amplio catálogo de medidas que mejoran lo que establece la ley y en algunos casos el convenio laboral existente, lo que permite una mayor flexibilidad en el desempeño de las tareas laborales fomentando el apoyo a la familia y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Dentro de las medidas establecidas destacan las siguientes, todas ellas mejoras de AENOR:

- **7º Mes de embarazo:** Aquella trabajadora embarazada que lo solicite podrá solicitar realizar desde el 7º mes de embarazo una jornada continuada de 7 horas, percibiendo íntegramente su salario, durante el tiempo que permanezca de alta antes de la fecha del parto.
- **Guarda legal hasta los 13 años del menor:** Conforme al III Plan de Igualdad, se establece el periodo de reducción de jornada por guarda legal hasta los 13 años del menor (1 año más de lo establecido por Ley). Ese año no cuenta con la protección "especial" de la reducción de jornada por guarda legal, siendo beneficio unilateral de la empresa.
- **Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo:** AENOR cuenta con un Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo, que detalla el procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor de una situación de acoso y/o violencia en el trabajo, y que recoge medidas de carácter paliativo para la víctima (apoyo psicológico, permiso retribuido, etc.)

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En el GRUPO AENOR tenemos un colectivo amplio de personas trabajadoras que realizan su trabajo fuera de las oficinas en las instalaciones del cliente (técnicos de evaluación de conformidad, producto, proyectos internacionales...), lo que deriva en la realización de viajes y pernoctaciones fuera de su domicilio.

Lo que hicimos fue implantar una "política de intervalos de tiempos de puesta a disposición", con la siguiente medida:

Compensación tiempo a disposición: Aquellos colectivos que realizan viajes y pernoctaciones fuera del domicilio, pueden llegar a percibir de 1 a 5 días de permiso tras haber realizado un cómputo de: la totalidad de km realizados, los tiempos en horas de los desplazamientos (vuelos, tren, barco y desplazamiento en vehículo de compañero/a, cliente o vehículo de alquiler) y el número total de pernoctaciones realizadas en cada desplazamiento.

GOLDEN RACE BY SOFTQUO



Sector: Nuevas Tecnologías



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

GoldenRace, perteneciente al grupo Softquo, dedica gran cantidad de recursos a evolucionar continuamente hacia la mejor forma de conciliación entre lo laboral y lo personal.

En este momento, nuestros trabajadores disponen de una semana laboral de 4 días, se trabaja de lunes a jueves. Supone para el empleado días extras para uso personal cada año que no descontamos de sus vacaciones. Esto proporciona más que un fin de semana de 3 días cada semana; también un día extra de vacaciones por cada semana solicitada.

Por supuesto, también concedemos todos los permisos justificados que cualquier persona pueda necesitar en situaciones especiales, como bajas por maternidad y paternidad, días por enfermedad, vacaciones por matrimonio, etc.

Además, ofrecemos a nuestros empleados las opciones de trabajo remoto e híbrido. Esto reduce las necesidades de transporte mientras que, a su vez, mantenemos las oficinas completamente preparadas, para que los equipos puedan reunirse, conocerse y tener la seguridad de disponer de un espacio laboral óptimo.

Al mismo tiempo, fomentamos una cultura de trabajo flexible. Mantenemos un horario central para asegurar la productividad de los equipos, pero dejamos varias horas con flexibilidad para usar tanto a la entrada como a la salida del trabajo diario.

Nuestra preocupación por el bienestar de nuestros compañeros va más allá de solo otorgarles libertad horaria. Damos gran valor a su salud, proporcionándoles un seguro médico completo tanto físico como mental y fomentando una cultura de comunicación interna centrada en el cuidado del bienestar de nuestros empleados.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Como con todos nuestros proyectos, la implantación del Plan de Conciliación comenzó con un sondeo de la opinión de los trabajadores, identificando áreas de mejora y oportunidades para nuevas ideas. No somos de la opinión de tener el proceso terminado, consideramos que este se encuentra en constante desarrollo ya que nos adaptamos a las necesidades siempre cambiantes del entorno laboral actual.

Podemos decir, por dar un ejemplo, que cuando implantamos la semana laboral de 4 días primero facilitamos un cuestionario para saber la opinión de los compañeros, luego hicimos una prueba piloto con un grupo reducido para medir el impacto que podría suponer este cambio y detectar áreas de mejora.

Tras analizarlo, se decidió implantarlo en España primero, y luego seguir continuando por fases en el resto de los países del grupo.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

En nuestras evaluaciones de desempeño y de clima laboral, nuestros empleados resaltan que desde que disponen de más tiempo y oportunidades de conciliación de vida laboral y personal, se sienten más tranquilos y motivados, lo cual impacta positivamente en nuestra productividad y en todas las áreas de mejora de los equipos fomentando un mejor ambiente laboral.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

En los cuestionarios de Clima Laboral que hemos hecho, los compañeros hablan mucho del modelo híbrido de trabajo, la flexibilidad que ofrecemos...pero la medida más novedosa y con mayor aceptación es la jornada laboral de 4 días.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

El principal problema que encontramos es que la legislación laboral no está tan adelantada como nuestras propuestas de conciliación, lo que lleva a que tengamos que hacer acuerdos particulares con casi todos nuestros trabajadores en vez de poder estandarizar procesos.

Poder contar con una legislación laboral que se adaptase a la realidad creciente de jornadas flexibles, teletrabajo y nuevas fórmulas de organización del trabajo sería muy ventajoso para las empresas.

BABEL SISTEMAS DE INFORMACIÓN



Sector: Consultoría Tecnológica



Tamaño plantilla: Más de 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Oficina virtual a la que pueden acogerse todos los profesionales de España que no residan en un lugar donde Babel tenga oficina física. En esta oficina virtual la modalidad de trabajo es 100% a distancia.
- Uso de herramientas que permiten el trabajo a distancia como Teams.
- Fomento de la total flexibilidad de cara a que el profesional pueda tomar en el año en curso los permisos retribuidos establecidos en el convenio de aplicación.
- Total flexibilidad de asistencia a consulta médica en horario laboral, así como facilidad para llevar al médico a personas dependientes.
- Garantizamos la desconexión digital de los empleados fuera del horario laboral. BABEL garantiza el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados, según el cual éstos tienen derecho a no contestar cualquier tipo de comunicación que haga la empresa fuera del horario laboral. BABEL podrá enviar dichas comunicaciones en cualquier momento, pero será el empleado el que por voluntad propia decida si responder o no hasta que comience su jornada laboral, sin que esto genere perjuicio alguno en su relación con la empresa.
- Fomento de la formación en horario laboral.
- Las personas acogidas a reducción de jornada por motivos de conciliación por cuidado de menor o familiar, que asistan a cursos de formación fuera de su jornada laboral, podrán reducir las jornadas laborales que coincidan con la acción formativa en un 25% de la duración del curso sin tener que recuperarlas.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Los profesionales de la compañía ven cómo estas medidas mejoran su calidad de vida, ya que les permite tener tiempo para compaginar su jornada laboral con otras actividades; además fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a nivel laboral ya que permite las mismas posibilidades de desarrollo profesional y personal a ambos sexos, como a nivel personal, ya que fomenta la corresponsabilidad entre los dos sexos en aquellas obligaciones que se realizan fuera del trabajo. Esto tiene consecuencias positivas inmediatas ya que reduce los niveles de estrés y aumenta el bienestar personal, la motivación y la satisfacción profesional, así como se produce una mejora en la salud.

La conciliación también tiene beneficios para la empresa, el hecho de que la plantilla tenga una mejor calidad de vida favorece la mejora del ambiente de trabajo y consigue un aumento de la productividad. Las medidas de conciliación reducen los índices de absentismo laboral ya que las personas tienen más flexibilidad para compaginar el trabajo con sus obligaciones, le permite retener el talento gracias a las buenas condiciones laborales que ofrece y reduce los costes de la rotación de personal. Además, aumenta su competitividad y mejora la imagen que ofrece tanto a sus propios profesionales como la que proyecta al exterior.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante estrategias de no discriminación.
- Crear un compromiso real entre la empresa y la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Crear un buen clima laboral que mejore el rendimiento y la productividad de las personas de la plantilla.
- Adaptar Babel a los cambios que se producen en la sociedad.
- Conocer las necesidades de conciliación de los profesionales y dar una respuesta adecuada a estas.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación, así como informar sobre estas a toda la plantilla.
- Garantizar que se cumplan estas medidas desarrollando un plan de funcionamiento que contemple a las personas responsables de su implantación y las personas que se puedan beneficiar de estas.
- Implantar un proceso de seguimiento y evaluación de las medidas, así como su actualización en el tiempo para que estas sean eficaces y se ajusten a las necesidades de la plantilla.
- Mejorar la calidad de vida de nuestros profesionales.
- Incrementar el compromiso del personal de la plantilla con la empresa, atraer y retener talento y bajar los costes que conlleva la rotación de personal.
- Mejorar las condiciones que ofrece Babel a sus profesionales.
- Proyectar una buena imagen tanto de forma interna como externa.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Oficina Virtual.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Hasta el momento no nos hemos encontrado con problemas como tal, únicamente tenemos que tener en cuenta que nosotros trabajamos para diferentes clientes y nos tenemos que adaptar a ellos en ciertos términos.



GESTIÓN HOTELERA ANDALUZA, S.L. (HOTEL AMARAGUA, HOTEL AGUAMARINA, APARTAMENTOS PEPITA)



Sector: Hotelería y Turismo



Tamaño plantilla: de 51 a 250 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Garantizar la aportación de los turnos con 3 semanas de antelación para todos los departamentos para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla.
- Otorgar 4 días de permiso no retribuido al año por enfermedad de menor de edad entre los 9 y los 12 años, justificando necesidad mediante informe de facultativo/a competente.
- Se podrá solicitar una excedencia voluntaria de hasta 3 meses como máximo, ante casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho (inscrita) o hijos/as, con derecho a reserva del puesto de trabajo. Máximo 2 solicitudes anuales.
- Se contemplará el teletrabajo, excepcionalmente en departamentos que sea posible su aplicación.
- Las personas trabajadoras de la empresa que tengan hijos/as con discapacidad, podrán disponer de una licencia retribuida de 4 días anuales para atención, tratamientos, apoyo o acompañamiento que requiera su enfermedad, así como reuniones de centros de integración o educación especial, aportando su debido justificante en cada caso.
- Se añade un 1 día al año repartido en horas, al ya existente por convenio colectivo de aplicación, de permiso retribuido para asuntos médicos o consultas con especialistas debidamente justificados, que serán solicitadas con al menos con 48 horas de antelación al departamento de recursos humanos.
- La empresa procurará que el trabajo que se desarrolla en turnos partidos y en fines de semana, será distribuido de manera igualitaria

y equilibrada entre toda la plantilla, con el fin de favorecer la corresponsabilidad de todas las personas que trabajan en MS Hoteles y que tengan las mismas oportunidades para conciliar su vida laboral, familiar y personal.

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Las medidas de conciliación han sido formuladas y acordadas en el marco del desarrollo del plan de igualdad en la empresa.

Gestión Hotelera Andaluza cree firmemente en la igualdad de trato y de oportunidades para el personal de la empresa y bajo ese concepto ha trabajado en diferentes ejes, entre ellos Conciliación.

La aportación de diferentes personas de diversos departamentos y cargos dentro de la empresa ayudaron a facilitar la visión y necesidades reales para redactar las medidas. La duración ha sido la misma del plan de igualdad, con lo cual no ha sido un proceso corto al estar allí inmersas y no trabajarse como un tema separado.

Lógicamente ha supuesto una mejora para el personal, sobre todo para aquellas personas que por cargas familiares las requieren por mayor necesidad.

Indudablemente para MS HOTELES trabajar en el bienestar de su plantilla es una prioridad, esto lo valoran las personas trabajadoras y repercute notablemente en la satisfacción de nuestros clientes.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

El aporte que pudiera tener la inclusión de políticas de conciliación en nuestros hoteles es ampliar y facilitar medidas que ayuden a compatibilizar el trabajo con la vida personal de nuestra plantilla, lo que demuestra la sensibilización de la empresa con las necesidades a día de hoy de las familias.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Creemos en todas las medidas, porque hemos pensado en aspectos y situaciones que pudieran especialmente ser necesarias. No obstante, añadir un 1 día al año repartido en horas, al ya existente por convenio colectivo de aplicación para asuntos médicos o consultas con especialistas, pensamos que es muy útil para diferentes circunstancias.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

Problemas lo cierto es que no se han producido, lo cierto es que el sector servicios a veces imposibilita trabajar más en materia de conciliación.

NÓVALO LANGUAGE CREATIVES

nóvalo Language
Creatives



Sector: TI/Comunicación



Tamaño plantilla: De 10 a 50 trabajadores/as

Medidas de conciliación:

- Horario laboral: jornada reducida de 8:00 a 15:00.
 - Flexitime: comienzo y cierre de jornada flexible, con dos horas de margen, a fin de que los padres y las madres puedan llevar y recoger sus hijos de los centros educativos.
 - Compensación de horas laborables fuera del horario habitual, en caso de salidas imprevistas por visitas al médico, al colegio, reuniones con profesores, etc.
-

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Lo implantamos de forma gradual. Es decir, las medidas mencionadas anteriormente se fueron implantando de forma escalonada.

Estas medidas fueron recibidas muy bien por el equipo, lógicamente, ya que era posible dedicar más tiempo a su ocio, su vida familiar, y atender necesidades de sus familias que antes no podían atender por problemas de horario.

En estos momentos, pueden llevar a sus hijos a los centros educativos, asistir a reuniones escolares, llevarlos al médico o atender cualquier necesidad que pueda surgir. Simplemente deben informar y compensar el tiempo en otro momento.

El impacto en la visión de la marca, no solo por parte del equipo, sino también desde el exterior, ha sido espectacular.

Nuestra empresa se ha convertido en un referente, como entorno de trabajo que facilita la vida familiar y comprende las situaciones personales de nuestro equipo, al tiempo que les facilita seguir presentes en la vida familiar aun cuando están trabajando.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

- Más unión en el equipo

- Miembros del equipo que se sienten comprendidos y se esfuerzan por cumplir objetivos corporativos
- Tranquilidad y comodidad en el trabajo
- Mejora del rendimiento y la coordinación
- Aumento de la productividad general en la empresa

Medidas novedosas para el plan de conciliación

La implantación de la jornada laboral diaria de 7 horas, de 8 a 15.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En realidad, no ha habido problemas de este tipo.

Todo el equipo se ha abierto y ha recibido con entusiasmo las medidas de conciliación y nuestro plan para fomentarlas.

Todos los miembros del equipo se han mostrado felices de poder disponer de más tiempo de vida familiar y de ocio y han aportado todo lo que ha estado en su mano para que la transición fuera ágil y sencilla.

Por ejemplo, se han establecido algunos procesos administrativos a fin de supervisar las ausencias y los tiempos empleados, y toda la plantilla se ha adaptado de forma rápida y eficaz a dichos procesos.

FEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESARIOS DE PLAYAS



Medidas de conciliación:

- Periodos de jornada intensiva.
- Vacaciones en varios periodos.
- Posibilidad de adaptación de horario.
- Plan de igualdad.
- Implantación del plan de acoso sexual.



Sector: SOL Y PLAYA



Tamaño plantilla: Menos de 10 trabajadores/as

Proceso de implantación del Plan de Conciliación. Beneficios y mejoras para la visión de marca de la empresa

Fue un proceso realizado con total normalidad y beneficioso para la plantilla y asociados.

Aportaciones de las medidas de conciliación en vuestra empresa

La principal aportación es la mejora en el entorno laboral.

Medidas novedosas para el plan de conciliación

Cualquiera de ellas ha sido bien acogida.

Dificultades y soluciones para fomentar la conciliación en vuestra empresa

En principio no se ha planteado problema alguno.

6. Conclusiones

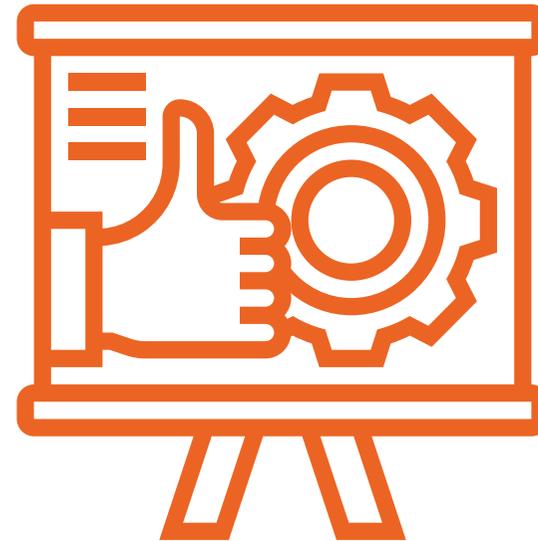
Tras el análisis de los datos obtenidos, se discurre que existe una amplia variedad de interpretaciones sobre lo que constituye la conciliación y la corresponsabilidad familiar. Esto refleja la complejidad y la adaptabilidad necesaria para implementar políticas que abarquen las necesidades diversas de las personas trabajadoras.

La conciliación es universalmente reconocida como medio para alcanzar el bienestar laboral y la productividad. El 97.8% de las organizaciones la considera muy importante. Además, el 92.5% afirma tener implementadas medidas de conciliación, con un 34.4% aplicándolas desde hace más de 10 años. Esto evidencia un compromiso generalizado hacia la mejora del equilibrio entre vida laboral y personal. No obstante, aunque la percepción general es que tanto hombres como mujeres se benefician igualmente de las medidas de conciliación, un notable porcentaje opina lo contrario.

Respecto a los beneficios reportados, los más mencionados son el aumento de la productividad, la reducción del absentismo y el fortalecimiento de la reputación de la empresa como empleador. Sin embargo, también se identifican una serie de inconvenientes, como, por ejemplo, el riesgo de abuso de las políticas de conciliación, dificultades en la coordinación de horarios, la reducción de la disponibilidad del personal y preocupaciones sobre costes adicionales. Para abordar dichos desafíos, Recursos Humanos junto con la dirección y los mandos intermedios pueden poner en marcha

programas de apoyo, ya que emergen como actores clave en la gestión y promoción efectiva de las políticas de conciliación dentro de las organizaciones.

En definitiva, se observa una fuerte conciencia sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, junto con las áreas identificadas y los desafíos mencionados que deben abordarse para optimizar los beneficios de estas prácticas en el lugar de trabajo. Para lograrlo, es imprescindible un cambio en la cultura corporativa y estrategias específicas.



7. Reflexiones finales

Está claro que se requieren acciones concretas para avanzar hacia políticas de conciliación y corresponsabilidad más efectivas en las organizaciones. Es por ello que resulta fundamental establecer una definición clara y compartida de estos conceptos dentro de las empresas, asegurando que, en un entorno flexible y colaborativo, todo el personal comprenda el significado, alcance y propósito de estos términos.

Asimismo, es determinante reforzar las medidas existentes mediante revisiones periódicas y adaptaciones según las necesidades cambiantes. Promover la equidad de género en el acceso y uso de las políticas de conciliación es otro aspecto vital para garantizar su efectividad y beneficios justos, lo cual permite trabajar y prosperar en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) debido a su gran valor en la eliminación de diferencias.

De manera análoga, aunque no tiene carácter obligatorio, sería recomendable que todas las organizaciones consideren la implementación del Plan de Conciliación como una prioridad, además de mejorar continuamente las herramientas de comunicación interna y los sistemas de seguimiento para evaluar el impacto real de esta política. Esto sería una muestra de que se tienen presentes los cambios en materia laboral y social, asegurando la igualdad de oportunidades y el interés por conciliar.

8. Referencias bibliográficas

Ayuntamiento de Arganda del Rey. (2014). *Guía para el empresario local de Arganda del Rey. Conciliación y Corresponsabilidad*. <https://www.argandadelrey.es/wp-content/uploads/2018/12/Gu%C3%ADa-conciliaci%C3%B3n-empresas-1.pdf>

Fundación Másfamilia. (2020). Desafíos en conciliación en 2020. *Fundación Másfamilia*. <https://masfamilia.org/blog/desafios-en-conciliacion-en-2020/>

Fundación Másfamilia. (s.f.a). La mujer disfruta menos de su tiempo para conciliar. *Fundación Másfamilia*. <https://masfamilia.org/blog/la-mujer-tiene-mas-dificil-la-conciliacion/>

Fundación Másfamilia (s.f.b). Beneficios de la conciliación. *Fundación Másfamilia*. <https://masfamilia.org/beneficios-de-la-conciliacion/#:~:text=Los%20beneficios%20de%20la%20conciliaci%C3%B3n%20ayudan%20a%20que%20exista%20una,desarrollo%2C%20calidad%20y%20justicia%20social>

López, D. (2016). El reto de la conciliación trabajo y familia ¿qué nos estamos jugando? En González, A.M., Arregui, P. y Montoro, C. (coords), *Familia y sociedad en el siglo XXI* (pp. 27-38). Dykinson. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58528/1/El%20reto%20de%20la%20conciliaci%C3%B3n.pdf>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2021). *Guía de Buenas Prácticas. Hacia el equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*.

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/conciliacion/docs/7GuiaBuenasPracticas.pdf>

Pacto Mundial de la ONU España. (2024). 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para transformar el mundo. *Pacto Mundial de la ONU España*. https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwg8qzBhAoEiwAWagLr1lNw9_lzjdlhyLMfvGNEwS0w_mSWp_EDnVFxy8x_qaSgsOFelnAxoCACkQAvD_BwE

