

Premios Nacionales Alares a la Conciliación
de la vida laboral, familiar y personal
y a la Responsabilidad social

“MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN
MÁS IMPLANTADAS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS”

Evolución 2007-2013



Fundación
Alares[®]



ÍNDICE

RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LAS CANDIDATURAS RECIBIDAS A LOS PREMIOS NACIONALES ALARES (2007–2013)	5
Primeras ediciones	
Ediciones posteriores	6
Últimas ediciones	8
LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS	9
ASPECTOS QUE INFLUYEN EN LA REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO	10
CONCLUSIONES EVOLUCIÓN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREMIOS NACIONALES ALARES	11
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS POR LAS EMPRESAS	13
PRINCIPALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE ADAPTAN A LA DIVERSIDAD DE SU PLANTILLA	14



Fundación
Alares[®]





Estas medidas se extraen del análisis de las candidaturas de las empresas postulantes a los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y la Responsabilidad Social en el periodo comprendido entre los años 2007-2013

Desde la Fundación Alares queremos presentar este informe que recoge las diferentes prácticas de Conciliación, su evolución y cuales son las medidas de conciliación más adoptadas en la empresa española. Para ello, se han tenido en cuenta las más de 1200 candidaturas presentadas en la modalidad de empresas durante las siete ediciones de los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Familiar, laboral y Personal. A través de los cuales, hemos sido espectadores de cómo en la empresa moderna los programas de Conciliación tienen cada vez una mayor importancia.

Este documento pretende analizar la transformación social y cultural que implica el cambio de roles entre el hombre y la mujer, principal escollo en la conciliación, así como cambios profundos en las estrategias de organización de los departamentos de Recursos Humanos.



Por ello la organización de los **“Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”** no podía dejar pasar la oportunidad de analizar los datos que todas las empresas postulantes nos han ido ofreciendo a lo largo de la vida de los Premios y con los que podemos comprobar cuantitativamente como las empresas proporcionan cada vez en mayor medida oportunidades de desarrollo personal a sus plantillas que, sin lugar a dudas, favorecen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Programas de conciliación concebidos por las empresas para ayudar a sus empleados/as en la gestión del tiempo dedicado al trabajo en la empresa y el tiempo dedicado a otras actividades personales y/o familiares, o dicho de otro modo, entre el tiempo de trabajo pagado y el tiempo no remunerado. Además, tienen en cuenta la existencia de conflictos entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar, y cómo esta fusión, en ocasiones, pueden provocar un menor rendimiento laboral. Por ello, las empresas adoptan medidas que reducen el absentismo a través de Programas de Asistencia a la Familia y fomentan la implicación y el sentimiento de pertenencia de sus trabajadores/as, así como la mejora de la reputación y prestigio de la empresa.



RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LAS CANDIDATURAS RECIBIDAS A LOS PREMIOS NACIONALES ALARES (2007-2013)

Primeras ediciones

| 2007-2009 |

En el año 2007 comenzaron los Premios Nacionales Alares, donde destacó el alto número de candidaturas presentadas teniendo en cuenta que se trataba de la primera edición.

Analizando las memorias enviadas por las diferentes empresas sobre conciliación, la mayoría de las organizaciones presentaban como novedad medidas que por Ley eran obligatorias, es decir, que destacaban como “beneficios para el empleado/a” algo que por derecho podían disfrutar en cualquier organización. Esto demostraba que muchas empresas sencillamente elaboraban un resumen de las medidas que legalmente tenían que proporcionar a sus empleados/as, añadiendo en algún caso pequeñas novedades que no le aportaban mucho puesto que la valoración por parte de la plantilla no revelaba ningún dato significativo.

No obstante, se dejaba ver que alguna empresa ya trabajaba enérgicamente en esta línea presentando medidas que iban más allá de las legalmente establecidas, pero muy centradas en la mujer como la ampliación de los permisos por maternidad y lactancia y la posibilidad de reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé.

Sin embargo, en las empresas en las que estas medidas se dirigían de manera igualitaria al hombre (ampliación del permiso de paternidad, posibilidad de reducción de horario para cuidados familiares) los datos que presentaban las empresas para reflejar el nivel de implantación de la medida y el porcentaje de trabajadores que hacían uso de la misma, constataban que los hombres de la plantilla no se acogían a ellas.

En aquellos años, el hombre trabajador que se acogía a estas medidas tenía la percepción de estar “mal visto” por su empresa y sus compañeros. Esto no sólo era una percepción ya que a través de encuestas anónimas se pudo constatar que era así.

Afortunadamente, los datos de las últimas ediciones de los Premios Nacionales, demuestran que esta situación está evolucionando tanto en las mujeres como en los hombres, aunque estos siguen haciendo uso de este tipo de permisos en menor proporción.

Ediciones posteriores | 2009-2011 |

A medida que fueron avanzando las siguientes ediciones y gracias al eco que los medios de comunicación han ido haciendo de las Galas de los Premios Nacionales Alares, han sido muchas las organizaciones que han podido constatar el aumento de su productividad, disminución del absentismo y posicionamiento social con la implantación de buenas medidas de conciliación al empleado/a. Lógicamente, han sido las propias organizaciones las que han podido ver cómo la inversión en un buen Plan de Conciliación revierte directamente aumentando la implicación, motivación y productividad del empleado/a, a la vez que han visto una mejora significativa de su imagen corporativa y de su posicionamiento respecto a la competencia.

A partir de la tercera edición de los Premios Alares (año 2009 en adelante) a través de las memorias presentadas por las organizaciones, se observa un trabajo mucho más profundo en el área de Recursos Humanos, donde ya no se tienen en cuenta solamente aspectos de la Conciliación familiar del empleado/a, sino también de su vida personal, puesto que hasta el momento las medidas que las empresas presentaban iban dirigidas a aquellos/as empleados/as con descendientes o ascendientes a su cargo.

Se empiezan a dejar ver medidas dirigidas a la promoción del ocio e intereses personales del empleado/a, con datos sobre el disfrute y valoración de las mismas, destacables de manera significativa por parte de la plantilla.

Afortunadamente, los datos de las últimas ediciones de los Premios Nacionales, demuestran que esta situación está evolucionando tanto en las mujeres como en los hombres, aunque estos siguen haciendo uso de este tipo de permisos en menor proporción.

Como ejemplo de ello, podemos resumir:

- El “horario a la carta”, que es la evolución de la medida de “horario flexible”, es decir, más allá de poder flexibilizar la hora de entrada y salida, el empleado/a puede organizarse su jornada laboral en función de sus necesidades personales. Todo ello varía enormemente en función del sector de actividad de la empresa y tamaño de las plantillas.
- El “teletrabajo”, haciéndose cargo la empresa de todos los medios y equipos necesarios para que el trabajador pueda llevar a cabo su jornada laboral desde cualquier punto distinto a la oficina. En este aspecto, también se ha evolucionado puesto que en las primeras ediciones muchas empresas no se hacían cargo de los medios técnicos y además limitaban extremadamente el teletrabajo a uno o dos días semanales. La posibilidad del “teletrabajo” combinada con el “horario a la carta” ayudan realmente al empleado/a para que pueda conciliar su vida personal y familiar con la laboral, elevando así su satisfacción general con la empresa, su productividad a nivel laboral y revirtiendo todo ello en la mejora de la competitividad empresarial.
- Ampliación del número de días libres (anteriormente denominados de “de asuntos propios”) para la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Posibilidad de contar con “bolsas de horas” (medida que ofrece al empleado/a la posibilidad de acumular horas extras para más tarde disponer de ellas cuando desee)
- Planes de “retribución flexible” con bienes y servicios necesarios para facilitar la conciliación trabajo-familia (alquileres, ticket-guardería, horas de profesores a domicilio y de asistentas del hogar, seguro médico, formación, plazas de parking, equipos informáticos, transporte colectivo)
- Compromisos de “flexibilidad organizativa” (reuniones entre las 9:30 h. y las 15:00 h.)

Estas medidas no requieren ningún coste para la empresa, ahora bien son muchas las empresas que se han dado cuenta de que más del 50% del absentismo viene provocado por problemáticas familiares por lo que ya son muchas las que por un pequeño desembolso ofrecen un paquete de servicios asistenciales tanto para el empleado como para sus familias.

Entre los servicios que ofrecen destacan:

- Disponibilidad de servicios asistenciales para el empleado y su familia: Ayuda a Domicilio ante convalecencias del empleado o su cónyuge, hijos menores, padres o suegros, Tratamientos Especializados en Domicilio, Tele-asistencia, Tele-farmacia, Asistencia Profesional Telefónica (médicos, abogados, informáticos, psicólogos, ...), gestiones administrativas, cuidado de niños en domicilio, profesores particulares para niños enfermos, etc.

Las empresas más grandes asumen el liderazgo de empezar a aportar estos servicios para la totalidad de la plantilla y sus familias. Así, empresas como PSA Peugeot Citroen, Enagás, Adecco, Zurich, MSD, T-System, Puig, Nissan, Softonic, etc son un ejemplo de ello.

La disponibilidad de los mismos son claves para permitir a las mujeres desarrollar todo su potencial, además de facilitar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

Últimas ediciones

| 2012-2013 |

En las últimas ediciones (años 2012 y 2013), hemos podido observar cómo el número de empresas que se suman a ofrecer paquetes de conciliación a su plantilla, intentan innovar para lograr medidas de conciliación que realmente respondan a los intereses de sus trabajadores/as ofreciendo medidas que van desde la promoción de la salud del trabajador/a, velando por su bienestar laboral, hasta el cuidado exhaustivo de todos los detalles que favorezcan un clima laboral agradable, todo ello con la intención de obtener una mayor implicación, compromiso y productividad del empleado/a:

- Aquellas empresas que incluyen las llamadas medidas “en la oficina como en casa” cuidando de todos los mínimos detalles, incluyendo zonas de descanso acondicionadas para los trabajadores/as, cuidando el tono y color de las paredes, iluminación, disposición del mobiliario, etc
- “Plan de hábitos saludables”, promoviendo una alimentación rica, variada y saludable (poniendo a disposición libre del empleado/a bandejas de frutas a cualquier hora del día) Promueve igualmente acciones de mejora de la salud física.
- “Preparación a cambios en la vida”, para empleados/as que van a dar un paso importante en su vida personal, ya sea: independencia, maternidad/paternidad, jubilación, adaptación de horarios a incorporaciones tras bajas médicas, etc.

- “Aumento del número de días de vacaciones”, en muchas empresas se proporcionan ampliación del número de días de vacaciones en función de la antigüedad del trabajador/a, incentivando con ello el compromiso del empleado/a con la empresa.
- “Permiso retribuidos para acompañamiento de familiares en situaciones especiales”: como por ejemplo, en el caso de familiares con cáncer, posibilidad de acompañarles a las sesiones de quimioterapia, radioterapia, etc.
- Y, muy especialmente, se empiezan a generalizar los Servicios asistenciales para la Conciliación que resuelven el día a día de las personas a través de la disponibilidad de servicios dirigidos al cuidado y la asistencia familiar y personal, por ser estos los servicios estrella que más inciden en la disminución del absentismo, el incremento de la productividad y la mejora de la calidad de vida y satisfacción de los empleados.



LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS

Uno de los objetivos de la realización de este informe es dar a conocer cuáles son los servicios o medidas de conciliación que más valoran las plantillas de las empresas presentadas en los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

De la muestra realizada, presentamos a continuación por orden de preferencia las cinco medidas mejor valoradas:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	%
Flexibilidad horaria	31
Disponibilidad de Servicios asistenciales para el Empleado y su Familia (cónyuge, hijos menores y padres), con horas de asistencia en domicilio gratuitas ante convalecencia de alguno de ellos.	26
Reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé.	18
Permisos de asistencia a reuniones de centros escolares.	16
Permisos para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer (quimioterapia, radioterapia, consulta, etc.)	9



ASPECTOS QUE INFLUYEN EN LA REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

Otro de los análisis que hemos llevado a cabo a través de la muestra realizada, está relacionado con el absentismo laboral. Tras estudiar detalladamente la muestra recogida para este fin, hemos constatado que existe una relación directa entre la implantación de programas de conciliación efectivos adaptados a las necesidades reales de las plantillas de las empresas, y la reducción del absentismo en un alto porcentaje, cifrado en un 40 %. Es decir, cuanto más completo es el Programa de conciliación que implanta la empresa y más se adapta a la diversidad de la plantilla, mayor es la reducción de absentismo laboral de la Organización.

Cuando el trabajador tiene a su disposición paquetes de servicios asistenciales no solo dirigidos a su persona sino que además incluyen a su familia, se minorizarán sus preocupaciones logrando aumentar su rendimiento y satisfacción laboral.

Del análisis realizado, podemos extraer aquellas medidas que más contribuyen a la reducción del absentismo laboral:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	%
Servicios asistenciales a la familia	32
Flexibilidad horaria	24
Permisos de asistencia a reuniones de centros escolares	20
Acompañamiento de familiares enfermos de cáncer (quimioterapia, radioterapia, consulta, etc.)	14
Hábitos saludables	10



CONCLUSIONES EVOLUCIÓN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREMIOS NACIONALES ALARES

Tras observar detenidamente este recorrido a lo largo de las diferentes ediciones de los Premios Nacionales Alares a la Conciliación laboral, familiar y personal, podemos destacar las siguientes conclusiones:

- El análisis realizado refleja que el aumento del número de candidaturas presentadas (de las 39 candidaturas recibidas el primer año a las 672 recibidas en las dos últimas ediciones) indica que la preocupación por facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es cada vez mayor en las empresas, en este sentido cabe destacar que el incremento de candidaturas en la categoría de PYMES ha experimentado un crecimiento del 63%.

- La mayoría de los sectores de la economía española se han visto representados en estos premios. Poco a poco se han incorporado a la realidad de la conciliación sectores que tradicionalmente no la aplicaban.

SECTORES EMPRESA	% s/total
Servicios	22,50%
Consultoría	15,00%
Industria alimentaria	13,17%
TIC	9,00%
Formación / Educación	8,17%
Seguros	6,00%
Farmacéuticas	4,67%
Logística	4,50%
Editorial	3,17%
Automoción	3,00%
Entidades Financieras	3,00%
Turismo	2,83%
Construcción	2,50%
Seguridad	1,50%
Energético	1,00%

- La profesionalización de las candidaturas presentadas dejan patente la dedicación importante de los Dptos. de Recursos Humanos al cuidado de su factor humano, teniendo muy claro que esto redundará en el compromiso y rendimiento de su plantilla.
- Destacan también aquellas organizaciones que han iniciado un proceso de “mejora continua”, presentando unas memorias muy nutridas y evolucionadas, donde aparecen datos que no sólo cualifican sino cuantifican y ponen en valor aportando su nivel de implantación con la valoración por parte del empleado/a, y el grado de innovación e incidencia en el tejido social/ empresarial.
- Asimismo hemos sido testigos de la creación de departamentos específicos que abren un diálogo fluido en torno a la Conciliación a través de Comités de Valoración, donde se sientan responsables de la organización y representantes de la plantilla, para analizar las necesidades concretas de los integrantes de la empresa. De esta manera, se logra ajustar y adaptar las medidas concretas que realmente les proporcionen la ayuda para conciliar, teniendo en cuenta las distintas diversidades y no solo en el ámbito de la vida familiar, sino en el ocio e intereses personales.
- Los Programas de Conciliación que contemplan un apartado especial a las necesidades del día a día de la persona y su familia, tanto ante situaciones especiales y como en situaciones cotidianas (ayuda a domicilio, ayudas ante enfermedad, cuidado de niños, consultas telefónicas: nutricionistas, abogados,..., teleasistencia móvil y fija), se han visto incrementados y especialmente valorados por las plantillas que los disfrutaban.

Por otro lado, tras el análisis de las candidaturas presentadas a lo largo de las siete ediciones celebradas de los Premios Alares, hemos agrupado aquellas medidas que se utilizan más y son mejor valoradas por las trabajadoras/as beneficiarias de ellas.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS POR LAS EMPRESAS

TIPO DE MEDIDA	% de empresas que presentan la medida
Jornada intensiva de verano	96,32
Horario flexible	91,34
Reuniones por videoconferencia para evitar los viajes	74,23
Posibilidad de reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé.	64,17
Ampliación del permiso de maternidad/paternidad	64,02
Disponibilidad de Servicios Asistenciales a domicilio para el Empleado y su Familia en cualquier lugar de España donde se encuentren	51,70
Programas de teletrabajo	49,80
Parking para situaciones especiales de la plantilla (embarazo, problemas de movilidad, etc)	49,23
Posibilidad de realizar jornada continuada , ante situaciones especiales.	34,35



PRINCIPALES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN QUE SE ADAPTAN A LA DIVERSIDAD DE SU PLANTILLA

En la misma línea de análisis de las candidaturas presentadas a lo largo de las ocho ediciones celebradas de los Premios Alares, hemos agrupado las medidas que son más utilizadas y se adaptan mejor a la diversidad y particularidades de sus trabajadores/as:

TIPO DE MEDIDA	% de empresas que presentan la medida
Compromisos de “flexibilidad organizativa” (reuniones entre las 9:30 h. y las 15:00 h.)	59,98
Permiso de asistencia a reuniones de centros escolares	38,41
Horario especial jornada continuada (no sólo con hijos menores de 8 años, sino para el cuidado de un discapacitado o de familiares que no puedan valerse por sí mismos)	34,54
Prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad y sus familias.	29,19
Bolsa de horas (abonando a fin de año las horas extras)	27,68
“Plan de hábitos saludables”	25,22

TIPO DE MEDIDA	% de empresas que presentan la medida
Planes para “preparación a cambios en la vida del empleado/a”	24,01
Horario “a la carta”	23,24
Aumento del número de días de vacaciones	22,32
Permiso de asistencia para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer (quimioterapia, radioterapia, consulta, etc.)	22,13
Plan “en la oficina como en casa”	18,39
Ayudas económicas: asistencia a domicilio, cuidado de niños en el hogar, guardería, guarda legal de niños entre 3 y 6 años, ayuda a libros (niños de 6 a 16 años), etc.	16,45

No hay duda que los Planes de Conciliación tienen sentido cuando las políticas de conciliación trabajo y familia se integran en la estrategia de las empresas, creando un entorno para trabajar mejor, con una organización eficiente del tiempo de trabajo, atrayendo y reteniendo el talento humano, aumentando los rendimientos laborales y ampliando las cuotas de mercado.

En definitiva, las organizaciones que tienen en cuenta la diversidad de situaciones de su plantilla y ponen en marcha planes de conciliación adaptados a dichas realidades, logran una verdadera conciliación laboral, familiar y personal y por consiguiente construyen una sociedad del bienestar en un entorno empresarial competitivo.

Desde Fundación Alares, animamos a las empresas a que sigan apostando por la innovación y la adaptación a la nueva realidad social como herramientas claves que garanticen el objetivo que estos programas persiguen.



Paseo de la Castellana, 126, 28046 MADRID

fundacion@alares.es

www.fundacionalares.es

TL. 91 275 05 55