

Consejería de Empleo y Mujer de la CAM Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible

LAS NUEVE CLAVES PARA CONCILIAR

Flexibilidad de horarios, excedencias laborales, trabajar desde casa y otras medidas de apoyo que ayudan a compaginar la vida personal y laboral

Serie especial
Décima entrega

Empresa Flexible

MADRID. A lo largo de las últimas semanas hemos ido explicando las claves que las empresas necesitan instaurar en sus estructuras para poder ser consideradas Empresas Flexibles y Familiarmente Responsables. La teoría la ha puesto la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad Autónoma de Madrid mediante la *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

Los contenidos de esta publicación, elaborada en colaboración con el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE, han ido desde el concepto de empresa flexible hasta los tipos de ayudas que las propias organizaciones conceden a sus empleados para facilitarles el cuidado de familiares, pasando por una mejor adaptación al puesto de trabajo y la manera de determinar si una empresa pone trabas o ayuda a la conciliación.

Todas estas materias se han visto complementadas por las acciones de conciliación que ya están realizando muchas empresas que operan en España. Además, las entregas anteriores contaron con entrevistas a responsables de Recursos Humanos de importantes compañías, que aportaron su punto de vista sobre estas cuestiones. Esta última entrega es un resumen de los capítulos anteriores.

Empresas premiadas

1 Banesto, Nokia y Otto Walter fueron las compañías galardonadas con el premio Empresa Flexible 2005, convocado por

la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Banesto ha atravesado una auténtica revolución en conciliación desde la llegada de su actual presidenta, Ana Patricia Botín. Algunas de las nuevas medidas son el disfrute del periodo de lactancia para el padre o evitar el traslado geográfico para mujeres embarazadas. En Nokia, la entrada y salida son totalmente libres y se puede trabajar desde casa varios días a la semana, si lo autoriza un superior inmediato. Por su parte, la consultoría Otto Walter adapta sus horarios a los de la mayoría de sus clientes (entidades financieras).

Excedencias

2 Las excedencias, o permisos largos son algunas de las medidas más reclamadas por empleados y empresarios para alcanzar la conciliación familiar y laboral. Los empleados del banco HSBC no fichan, y el abandono por emergencia familiar es una práctica en la que no se exige justificante. En MRW se concede un permiso de lactancia de 30 minutos más del mínimo legal. Nestlé, CajaMadrid, Vodafone, Danone o Procter&Gamble también tienen diferentes tipos de excedencia a disposición de los empleados.

Flexibilidad en el espacio

3 A diferencia del resto de Europa, donde entorno al 35 por ciento de las grandes empresas utiliza fórmulas de flexibilidad espacial (como el teletrabajo), España empieza a utilizarlo de forma tímida, y más en la Administración Pública que en las empresas. La Comunidad de Madrid aprobó en mayo de 2004 un Plan de promoción de nuevas tecnologías para altos cargos. Incluye un Kit de Movilidad, compuesto por un ordenador de mano, un teléfono móvil y un ligero y potente or-

denador portátil a disposición del responsable que lo solicite para sus viajes. La empresa HP tiene tres niveles de empleados según el tiempo que trabajan desde casa; y Pep-sico y Matutano acordaron que toda la plantilla (y no sólo los directivos) trabajaran algunos días en casa si lo solicitan.

Apoyo al empleado

4 La mayoría de las compañías ya están en disposición de ofrecer a sus empleados servicios de guardería, colegio o atención a personas mayores y discapacitadas. El cheque escolar o el cheque guardería son algunas de las herramientas que las empresas ya disponen. La Ciudad Financiera del Banco Santander Central Hispano cuenta con una guardería para 400 niños, hijos de 8.000 empleados.

Apoyo profesional

5 Es un hecho comprobado que las políticas empresariales que incluyen facilidades para desplazarse y mejorar la calidad de vida familiar aumentan el rendimiento de la plantilla. Nestlé tiene un índice bajo de rotación externa por la variedad de puestos de trabajo. Novartis, por ejemplo, tiene un servicio de integración del nuevo empleado a su puesto de trabajo.

Ayudas extrasalariales

6 Muchas compañías disponen de ayudas extrasalariales destinadas a sus empleados, como seguro médico para toda la familia o asistencia privada. Como ejemplo de este tipo de ayudas, los empleados de Vodafone cuentan con un plan de pensiones en el que la empresa aporta el doble de lo que invierte el trabajador. Y Caja Madrid cuenta con una amplia

póliza de cobertura de riesgos, que incluye viudedad, orfandad, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

Nivel de responsabilidad

7 La percepción, la utilización y la satisfacción son los tres parámetros a evaluar para conocer el grado de responsabilidad de una compañía. Existe un modelo de medición que establece los periodos por los que deben pasar las empresas hasta ser Familiarmente Responsables. Se basa en la periodicidad de las acciones (sistemática o discrecional) y el tipo de actuación (contaminante o enriquecedora). Combinando las dos variables, se obtiene cuatro tipos de empresas: las que no disponen de políticas familiarmente responsables, las que tienen algunas pero de poca aplicación, las que las practican de forma regular, y empresas con una cultura plena de conciliación.

Cambio de mentalidad

8 Las empresas deben examinar qué posibilidades se ajustan más a la realidad del sector en el que se mueve y al tipo de plantilla con la que cuenta. Para eso, es necesario implementar políticas de flexibilidad laboral y apoyo profesional, en combinación con elementos facilitadores (como el Liderazgo, la Comunicación, la Responsabilidad y la Estrategia).

Autodiagnóstico

9 Una herramienta de autodiagnóstico, basada en varios cuestionarios, determina el grado de flexibilidad laboral de las empresas y sus posibilidades reales de conciliación. En función del tamaño de la empresa y los puntos, se ve el grado de responsabilidad de la empresa.

