

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS

4.- CAPÍTULO. CASOS PRÁCTICOS

4.1. *Inventario de opciones de mejora*

Todavía se pueden mejorar muchas aplicaciones de la *Conciliación*, así:

1.- se necesita una situación viable al periodo vacacional familiar. Una solución podría enmarcarse en la creación de 'Escuelas de verano' para los niños y adolescentes coincidente con los horarios laborales de los padres pero totalmente lúdicos y con un precio semejante al ordinario escolar.

Solución similar ha sido adoptada por Caja Madrid ofreciendo a sus empleados actividades subvencionadas para sus hijos durante los periodos vacacionales escolares, política esta conocida como 'Días sin cole'.¹

2.- Modelos de reuniones standarizados. Nunca convocar más tarde del horario escolar (17.00hs)

3.- Apagamiento del alumbrado de la empresa a una hora determinada obligando así a un horario laboral determinado y siempre más breve.

Estas son algunas, entre las diversas opciones de mejora que podrían plantearse. Dependerá siempre de la actividad o negocio de la empresa y de la labor profesional específica que desarrolle el trabajador.

4.2. *Determinar áreas de viabilidad*

-No todas las profesiones son iguales, ni se desarrollan en los mismos horarios ni pueden Conciliarse de forma generalizada.

Se deberá estudiar cada ámbito laboral. Es sencillo pensar en la viabilidad de la *Conciliación* en las Administraciones Públicas. Ciertamente, una gran cantidad de normas han sido en primer lugar aplicadas y probada su eficacia en las instituciones públicas y luego ampliada su ejecución al área privada.

-Las empresas deberán adaptarse a la normativa de igualdad y cumplirla pero siempre realizar primero un proyecto de viabilidad de las políticas de *Conciliación* propuestas.

-El sector de la BANCA en nuestro país ha sido de los primeros en implantar Planes de Conciliación, así diversas instituciones bancarias (BBVA, Santander, Bancaja, Caja Madrid, Banesto o Bankinter) desde el año 2005 han implantado medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y Planes de Igualdad.²

1 El MUNDO. Mercados. 8 de junio de 2008

2 Idem.

4.3. Análisis de mejora

La puesta en práctica de las nuevas políticas sociales (Conciliación, Igualdad, Dependencia...) durante el tiempo necesario evidenciará dónde se pueden introducir cambios y mejoras.

4.4. Estudio de casos reales. Resolver el caso.

A.- Procter & Gamble

En Procter & Gamble, cada empleado diseña un plan personal de entrada y salida del trabajo, en el que se contempla la posibilidad de entrar o salir más tarde o más temprano. Tan sólo es exigible cumplir las ocho horas diarias y que un número de horas suficiente coincida con el horario general de la empresa. En esta empresa, el trabajador dispone de una franja horaria de 7:30 a 9:30 h. en la hora de entrada y de 18:30 a 20:30 h. en la de salida. Se dispone de la posibilidad de librarse el viernes por la tarde, siempre y cuando se haya recuperado el tiempo durante el resto de la semana y en departamentos, como Distribución y Logística, se realiza por rotación.

Testimonio: Responsable del Departamento de Ventas de España P&G y miembro del Comité de Dirección. 6 años de antigüedad en la empresa. Padre de dos hijos de 6 y 8 años.

"Yo disfruto de una jornada laboral 100% flexible. Todo parte de un entendimiento de mis necesidades en la esfera personal (particularmente en lo relativo a la educación integral de mis hijos) y de mis responsabilidades en el trabajo. Para mí es clave el asegurar el óptimo desarrollo afectivo de mis hijos y colaborar en su formación. En mi caso, esto se ve dificultado por mi condición de padre separado. La flexibilidad total que P&G me permite maximizar mi tiempo con ellos; llevándoles y recogiéndoles del colegio, haciendo deberes o jugando juntos cualquier día entre semana y compensando ese menor tiempo laboral en otros momentos que mis hijos no me requieran. Mi superior está contento porque consigo los resultados esperados, y mi vida es más completa y mi satisfacción personal y laboral plena." ³

B.- Ely Lilli

Testimonio: Secretaria de Dirección, Departamento de Compras Internacionales.

"Tengo dos niños pequeños, en edad escolar. Me organizaba bien con el horario estándar y jornada completa. Por suerte en Ely Lilli tenemos flexibilidad de horario, así que no has de sufrir si un día tienes un imprevisto y llegas un poco más tarde a trabajar, porque con quedarte hasta un poco más tarde es suficiente. Pero mi circunstancia cambió de un modo que no preveía. Mi madre, ya mayor, se puso enferma y ahora necesita de más cuidado. Tengo dos hermanas y ellas también ayudan en su cuidado y atención, pero yo empecé a necesitar más tiempo para poder atender adecuadamente a mi marido y a mis niños a la vez que a mi madre. La verdad es que yo tenía derecho por cuidado de persona mayor a solicitar la reducción, sobretodo yo había visto el ejemplo de otras personas que lo habían hecho y la empresa había buscado el mejor modo de adecuar la jornada a sus necesidades. En mi caso solicité el trabajar media jornada. Se me comunicó que tendría que cambiar de departamento, pues el trabajo que había desarrollado hasta entonces no era compatible con mi nuevo horario. He mantenido la categoría, pero he cambiado no sólo de departamento sino también de responsabilidades y tareas. Lo que hago ahora me gusta y estoy satisfecha con ello. Mi intención es mantenerme en

3 Profs. N. CHINCHILLA, S. POELMANS, C. LEÓN, J.B. TARRÉS y IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia y Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid; Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

esta misma situación mientras las circunstancias familiares perduren. Si cambian, posiblemente solicite el reincorporarme al horario de jornada completa.”⁴

4.5. Elaboración de un plan de Conciliación en la organización

Para elaborar un plan de conciliación en una empresa u organización se deberán tener en cuenta los puntos siguientes:

1. Medidas de protección del embarazo y la maternidad (permisos, reducciones de jornada laboral, excedencias).

2. Flexibilidad horaria.

Tanto para cuidado de hijos como de personas dependientes (mayores o discapacitados).

3. Posibilidades de compatibilizar el trabajo en la empresa y en el hogar (teletrabajo).

4. Posibilitar jornadas laborales a tiempo parcial y reducida en diversos momentos de la etapa laboral, según necesidades del trabajador y pudiéndolas compatibilizar con la actividad de la empresa.

5. Programas de ayudas al empleado.

Respecto de su formación –incluso con el formato *e-learning*, conocimientos continuos de sus derechos (excedencias...) para conseguir su máximo desarrollo profesional.

cursos y programas formativos específicos de conciliación e igualdad al objeto de concienciar a los empleados de la organización.

6. Respeto a toda la normativa legal (de Igualdad y Conciliación).

Actualización continua de la normativa e información a la empresa y al trabajador.

7. Protección de los derechos de las trabajadoras: acoso laboral y violencia de género, salario digno.

8. La empresa:

- debe practicar una política de conciliación e igualdad.
- actualizar los Planes de Igualdad y Conciliación mediante un continuo contacto empresario-trabajador.

proponer unos objetivos laborales a sus trabajadores.⁵

⁴ Idem.

⁵ LUCIO A. MUÑOZ; *Cómo implantar un plan de conciliación e igualdad en la empresa*. (Febrero 2007). <http://www.gestiopolis.com/resultados->