

Conciliar significa establecer estructuras y sistemas de apoyo adecuados que permitan compatibilizar los diferentes roles que las personas han decidido asumir en su entorno laboral, personal, familiar y social, etc.

Por un lado, hay unos mínimos que toda empresa debe cumplir relacionados principalmente con los permisos retribuidos y no retribuidos establecidos en la legislación vigente (maternidad, paternidad, permiso de lactancia, excedencias, reducciones de jornada, etc.) Por lo tanto, aplicar políticas de conciliación es la posibilidad que tienen las empresas de “ir más allá” del cumplimiento de lo establecido en la legislación para conseguir una mayor motivación e implicación de su personal, y como resultado, una mayor productividad.

- **Favorece la flexibilidad** y, por lo tanto, permite avanzar hacia entornos flexibles en las organizaciones.
- **Mejora la motivación, la implicación y la participación** de las personas en el proyecto empresarial.
- Mejora el **rendimiento y desarrollo profesional** y personal de la plantilla.
- Favorece la **gestión de la diversidad en las organizaciones** y el acercamiento a la realidad económico-social y la adaptación a los cambios.
- **Mejora el clima social** y laboral de la organización.
- **Reduce los niveles de estrés** y de riesgos psicosociales.
- **Reduce el nivel de absentismo en general**, en cuanto a presencia física como a concentración mental.
- **Fomenta el trabajo en equipo** y por lo tanto la creatividad y la innovación.
- Favorece la **atracción de personas claves** para la organización, pudiendo contar con más cantidad y calidad del talento.
- **Favorece la imagen corporativa** de la empresa, favoreciendo la fidelización de la clientela.

La conciliación favorece la adaptación a los cambios sociales y económicos y, por ende, los cambios a nivel organizacional y la adaptación al entorno. Así, la conciliación abre

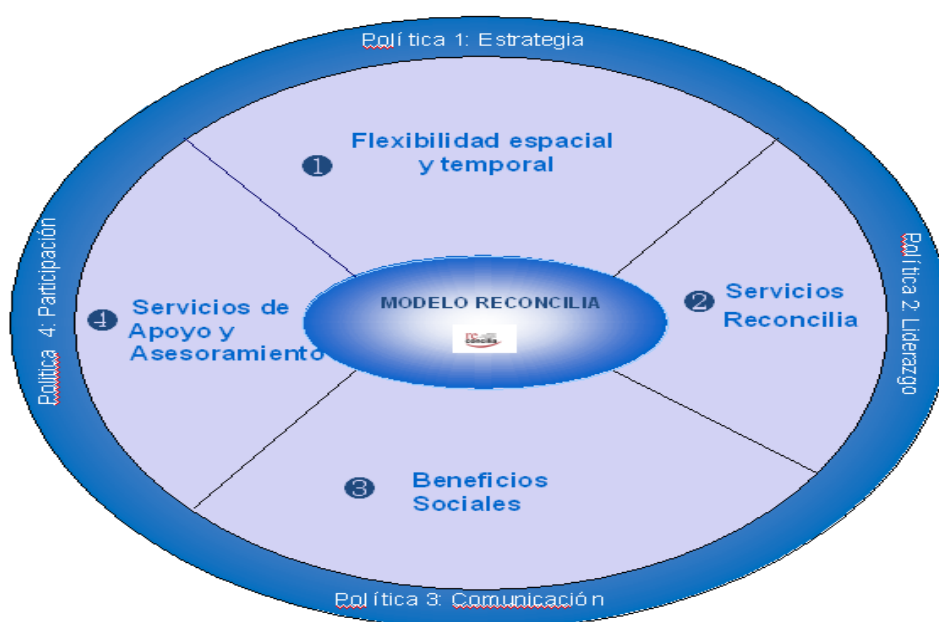
las puertas a la innovación y la productividad, pudiendo considerarse una herramienta clave de competitividad en las empresas.

Con el Sello Reconcilia se promueve la adopción de modelos de gestión que impulsen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dentro de las organizaciones, ya que supone una mejora real en la productividad y un valor añadido para toda la sociedad.

El modelo “**RECONCILIA**” permite adaptarse a las necesidades de cada una de las empresas que se presentan al Sello Reconcilia teniendo en cuenta tanto su cultura de trabajo y valores, como las características de su sector y plantilla. Este modelo hace posible que cada empresa pueda tener un diagnóstico de su situación, en el que se identifiquen las necesidades y dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, siendo la herramienta básica para promover los cambios organizativos y propuestas de medidas y estrategias que mejoren la situación inicial.

### Metodología RECONCILIA

El modelo **RECONCILIA** actúa sobre 4 ámbitos de actuación y 4 políticas facilitadoras que nos facilitarán la situación actual de la organización en materia de conciliación.



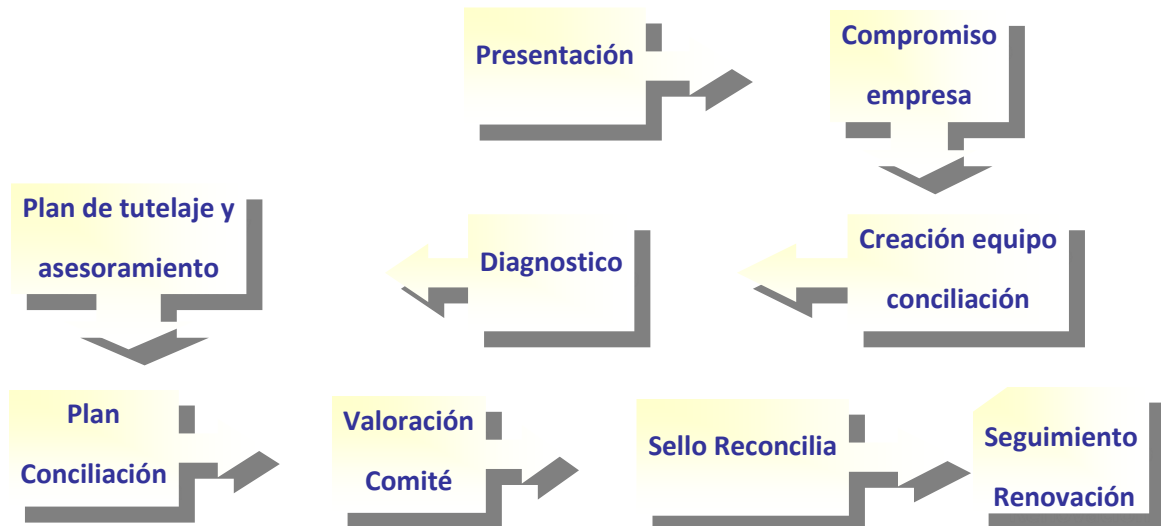
A nivel estratégico se definen cuatro políticas facilitadoras para la estructura de la organización:

- Estrategia
- Liderazgo
- Comunicación
- Participación

Las políticas facilitadoras son aquellas que ayudan a las organizaciones a generar el cambio y a crear una cultura organizativa flexible y responsable. Desde la concepción de este modelo consideramos que una buena situación en estas políticas, ayudarán de forma más ágil a fortalecer las bases de una cultura de responsabilidad en materia de conciliación.

Los ámbitos de actuación de la metodología Reconcilia incluyen todas aquellas medidas de conciliación aplicadas, que se agrupan en cuatro tipos de medidas:

- Flexibilidad espacial y temporal
- Servicios Reconcilia
- Beneficios sociales
- Servicios de apoyo y asesoramiento



En resumen, la metodología para la puesta en marcha y desarrollo de un plan de conciliación en una organización contempla CUATRO FASES DE TRABAJO:

- Una primera fase de DIAGNOSTICO y sensibilización de toda la plantilla
- Una segunda fase para el desarrollo del PLAN DE CONCILIACIÓN y definición de todas las medidas y acciones a poner en marcha.
- Una tercera fase de IMPLANTACIÓN y difusión de las medidas y buenas prácticas.
- Una cuarta fase SEGUIMIENTO Y CONTROL de las acciones puestas en marcha.

El Sello Reconcilia se concede a las empresas en el 1er. año -siempre que cumplan con los requisitos- y se les realiza seguimiento y en su caso renuevan durante los 4 años siguientes a su concesión.