



PROGRAMA IGUALDAD,  
CONCILIACIÓN Y EMPLEO

MEMORIA TÉCNICA

# ***Acciones empresariales por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal***

Asociación de Mujeres Empresarias  
y Directivas de Navarra - AMEDNA

ORGANIZAN:



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA



Asociación de Mujeres Empresarias  
y Directivas de Navarra  
Nafarroako Emakume Enpresari  
eta Zuzendarien Elkarte

COFINANCIAN:



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
INVIERTE EN TU FUTURO



Actividad financiada en un 50% por el Fondo Social Europeo

## Introducción

La Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, AMEDNA/NEEZE (en adelante AMEDNA), es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como principal objetivo la promoción y el desarrollo de las mujeres empresarias y directivas en la Comunidad Foral de Navarra.

AMEDNA es el nexo de unión y la entidad representativa de las mujeres empresarias y directivas en Navarra, actuando mediante la defensa, representación y promoción de sus intereses, desarrollo y competitividad en los ámbitos empresarial, profesional y social.

La finalidad es contribuir, mediante una progresiva ampliación del marco de actuación, a la consecución de una sociedad navarra más igualitaria y más justa.

Para la consecución de estas metas, la Asociación apoya la implantación progresiva en el tejido empresarial navarro de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. AMEDNA considera fundamental para el acceso laboral y la promoción profesional y personal de las mujeres navarras, garantizar unas condiciones laborales que permitan compatibilizar la vida laboral y personal, un tema que consideramos atañe y debe verse reflejado en tanto en hombres como en mujeres pero que, a día de hoy, repercute directamente en las mujeres navarras

Por este motivo, desde su constitución en el año 1995, AMEDNA promueve, apoya e impulsa, de forma autónoma o en colaboración con otras entidades de nuestra Comunidad, proyectos y actuaciones dirigidas a sensibilizar, informar y prestar apoyo y asesoramiento a las empresas navarras en materia de conciliación. Estas actuaciones se concretaron en el año 2004 en el proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Esta iniciativa, enmarcada en el convenio firmado entre el Servicio Navarro de Empleo y la Confederación de Empresarios de Navarra (en adelante, CEN) con la co-financiación del 50% del Fondo Social Europeo para la promoción del empleo femenino, ha contribuido en sus sucesivas ediciones

a sensibilizar y crear una cultura favorable hacia la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral y Personal* presentó ya como gran novedad en su edición 2008, la creación del **Sello Reconcilia**, un reconocimiento pionero en esta materia en nuestra Comunidad, con el que AMEDNA, gracias a la colaboración del Servicio Navarro de Empleo y de la Confederación de Empresarios de Navarra con la co-financiación del 50% del Fondo Social Europeo, se afianza como una de las entidades de referencia en materia de conciliación de la vida laboral y personal en nuestra Comunidad.

## Histórico proyecto

---

El proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, gestionado por AMEDNA y enmarcado en el convenio de colaboración entre el Servicio Navarro de Empleo y CEN con la co-financiación del 50% del Fondo Social Europeo para la promoción del Empleo Femenino, se pone en marcha en el año 2004 con la **finalidad de sensibilizar a las empresas y a la sociedad en la necesidad de implantar medidas y políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

A lo largo de sus diez ediciones, el proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, además de llevar a cabo una intensa labor de información, sensibilización y asesoramiento en materia de conciliación, ha alcanzado a más de 11.800 personas directamente e indirectamente la sociedad navarra se está beneficiando ampliamente del trabajo realizado. El resumen cualitativo se completa con la edición de boletines digitales enviados a 4.000 empresas, desayunos de trabajo a los que han asistido representantes de empresas e instituciones, asesoramiento e información a diferentes empresas sobre la materia y recopilación de información a través de encuestas y otras herramientas.

Además de los resultados globales, a continuación se adjunta un breve resumen de las acciones realizadas y los reconocimientos otorgados en cada una de las ediciones.

En las tres primeras ediciones, el reconocimiento de AMEDNA se dirigió a medidas concretas aplicadas en empresas y englobadas en las áreas de conciliación, tales como:

- Flexibilidad en el tiempo y en el espacio
- Políticas de servicios

- Beneficios extrasalariales
- Apoyo profesional

## 2004

### Medidas reconocidas

#### Flexibilidad en el tiempo

- **Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (CEIN):** flexibilidad de horario

#### Apoyo profesional

- **AGEDNA (actualmente Avanvida):** formación adaptada a las necesidades

#### Beneficios extrasalariales

- **IBERDROLA:** prestación del 100% del salario durante un año al trabajador/a, que opte por la jornada reducida por nacimiento de hijos.

#### Políticas de servicios

- **ARANZADI THOMSON:** edición de una publicación interna informativa de los servicios de proximidad existentes de los que pueden beneficiarse.

## 2005

### Medidas reconocidas

#### Flexibilidad en el tiempo

- **Centro Nacional de Energías Renovables (CENER):** autogestión del tiempo

#### Apoyo Profesional

- **PAUMA:** posibilidad de personal de adecuar las funciones laborales en atención a las necesidades de conciliación o expectativas profesionales.

### Beneficios Extrasalariales

- **CAJA NAVARRA:** prestación del 100% del salario al trabajador/a que reduzca su jornada laboral (dos horas al día) por cuidado de niños/as de 0 a 3 años.

## 2006

### Medidas reconocidas

#### Flexibilidad temporal

- **CASA DE MISERICORDIA DE PAMPLONA:** autogestión de turnos.

#### Flexibilidad espacial

- **INICIATIVAS INNOVADORAS:** implantación de la medida, dentro del área de flexibilidad espacial, teletrabajo.

#### Políticas de servicios

- **UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA:** por la implantación de posibilidad de personal de adecuar las funciones laborales en atención a las necesidades de conciliación o expectativas profesionales.

#### Beneficios extrasalariales

- **KAYABA:** dotación de un fondo de 186 euros mensuales para personas dependientes con minusvalía de trabajadores/as.

#### Beneficios extrasalariales

- **ARANZADI THOMSON:** dotación de un fondo de 6.000 euros a distribuir entre los y las trabajadoras que tengan a su cargo personas con discapacidad o enfermas.

#### Apoyo Profesional

- **INABONOS:** rotación de las personas con diferentes funciones como instrumento de motivación y desarrollo profesional.

## 2007

En la edición del año 2007, el proyecto evoluciona con la firma de un acuerdo entre Servicio Navarro de Empleo, CEN y la Fundación + Familia para fomentar y difundir, por primera vez en nuestra Comunidad, el modelo de Empresa Familiarmente Responsable en Navarra (EFR).

Esta certificación distingue positivamente a las empresas que adoptan, dentro de su política de organización, una clara apuesta por favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, familiar y laboral.

Las cinco primeras empresas en recibir la certificación EFR, Empresa Familiarmente Responsable, fueron:

- Avanvida
- Colegio San Cernin
- Ega Informática
- Restaurante Tubal
- Rockwool

## 2008

La edición 2008 del proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* partió con la necesidad de evolucionar y desarrollar acciones concretas que satisficiesen las necesidades detectadas en las ediciones anteriores y de ahí que se creara un modelo mucho más adaptado a las necesidades del tejido empresarial navarro.

Con estas premisas, se plantea que la iniciativa gire en torno a dos ejes de actuación primordiales, ejecutados e impulsados de forma paralela en colaboración con la consultora OPTIMIZA:

- Puesta en marcha de un **proyecto de pilotaje empresarial** para incentivar a las empresas a implantar medidas y planes de conciliación

en las empresas. Esta iniciativa cuantitativamente duplica el número de empresas beneficiadas en 2007, al pasar de 5 a 10 empresas.

- Creación de un **Sello propio en materia de conciliación**, pionero en nuestra Comunidad, que reconoce a las empresas que implanten este modelo.

Otras iniciativas que se desarrollaron en el marco de este proyecto y diseñadas en torno a las dos actuaciones principales eran:

- Continuar con la labor de sensibilización, información y asesoramiento iniciada en el año 2004. Se realizaron desayunos de trabajo y una jornada de presentación donde se invitó al colectivo empresarial navarro.
- Seguimiento de las empresas que han participado en el proyecto desde sus orígenes, que volvieron a cumplimentar las herramientas diseñadas por AMEDNA.
- Visitas a empresas para prestarles asesoramiento en materia de Conciliación de la vida laboral y personal e información respecto a la Ley de Igualdad.
- Sesiones formativas comunes.

Las empresas que recibieron el distintivo Sello Re-Concilia 2008, fueron:

- Asientos Esteban
- Asociación Navarra De Informática Municipal (ANIMSA)
- Caja Navarra
- Colegio Miravalles-El Redín
- Dicoa Industrial
- Foro Europeo –Escuela de Negocios-
- Grupo La Información (Diario de Noticias)
- Human Management Systems
- Izcue & Asociados



- Javier Olagüe

Los criterios de elección de las empresas, se fijaron en función de que estuvieran representados todos los sectores productivos, todos los tamaños de empresa y la mayor parte posible de las diferentes zonas geográficas de Navarra.

El Comité del Sello Reconcilia que vela por el cumplimiento de la normativa correspondiente a la obtención y mantenimiento del Sello, está formado por representantes de las siguientes instituciones:

Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo

Servicio Navarro de Empleo

Confederación de Empresarios de Navarra

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas de Navarra

Fundación Navarra para la Excelencia

Asociación de Empresarios de la Ribera

Asociación de Empresarios de Tierra Estella

Asociación de Empresarios de la Zona Media

Asociación de Empresarios de Sakana

Fundación Empresa Universidad

Fundación Universidad Sociedad

## **2009**

La edición 2009 del proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* continuó trabajando con la línea abierta en 2008. Gracias a la creación de un modelo único y adaptado a la realidad de las empresas en Navarra.

En esta ocasión la acción del Sello Reconcilia se dirige en una doble vertiente a pilotar a diez nuevas empresas para la implantación de planes de conciliación en sus organizaciones y a dar el seguimiento y asesoramiento a las empresas que obtuvieron el Sello Reconcilia en 2008. En esta ocasión, se cuenta de nuevo con la colaboración de la consultora Optimiza que desarrolla

el método en el que se circunscribe el Sello Reconcilia y, como novedad, se cuenta con la consultora Human Management Systems que ofrece un seguimiento personalizado y directo tanto a las empresas que obtuvieron el Sello Reconcilia en 2008 como a las que lo obtendrán durante 2009.

1. **Pilotaje empresarial** para incentivar a las empresas en la implantación de planes y medidas de conciliación. En esta edición se tutela nuevamente a diez empresas y se supervisa a las diez empresas que obtuvieron el Sello Reconcilia en la edición de 2008. También se realiza el procedimiento para homologar a cuatro de las cinco empresas que en 2007 obtuvieron el Certificado Empresa Familiarmente Responsable, de tal modo que en 2009, obtuvieron la distinción del Sello Reconcilia.
2. Campaña informativa sobre el **Sello Reconcilia, propio en materia de conciliación**, pionero en la Comunidad Foral de Navarra, que reconoce a las empresas que implanten este modelo.

Otras de las iniciativas que se han desarrollado en el marco de este proyecto y diseñadas en torno a los resultados obtenidos en ediciones anteriores, fruto de la información recopilada fueron:

- Seguimiento y continuación de la labor de sensibilización, información y asesoramiento que se lleva a cabo desde 2004. Actualización y preparación de todo tipo de documentación, legislación y buenas prácticas en la materia.
- Elaboración de una web específica del proyecto, con acceso a todo tipo de información y documentación relativa al mismo.
- Acompañamiento de las empresas que han participado en el proyecto desde sus orígenes.
- Incremento de la información recopilada relativa al tejido empresarial y social navarro en materia de conciliación de la vida laboral y personal. Realización de un estudio específico en Navarra en esta materia.
- Realización de sesiones formativas comunes.

- Análisis de la conciliación de la vida laboral y personal dentro de los ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de la innovación.

Las empresas que recibieron el distintivo Sello Reconcilia 2009, fueron:

- Arian
- Asesoría QI Oiza & Asociados
- Biko2
- Clínica Padre Menni (Clínica Psiquiátrica Padre Menni y Centro Hospitalario Benito Menni)
- Congresos Navarra
- Ikastola Jaso
- Interesa Consultores
- Nafarco (Sociedad Cooperativa Farmacéutica Navarra)
- Sic-Lázaro
- Zeroa Multimedia (Diario de Noticias)

Los criterios de elección de las empresas, se fijaron en función de que estuvieran representados todos los sectores productivos, todos los tamaños de empresa y la mayor parte posible de las diferentes zonas geográficas de Navarra.

El Comité del Sello Reconcilia que vela por el cumplimiento de la normativa continuó trabajando en los términos establecidos en 2008 con un alto grado de compromiso.

## **2010**

En esta edición 2010 del proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* continuó con la línea marcada en años

anteriores. Se asesoró y tuteló a diez nuevas empresas y se trabajó con las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia en 2008 para proceder a su renovación, ya que el Sello Reconcilia tiene una vigencia de dos años, esta renovación se produce tras la presentación de un plan de mejora en materia de conciliación por parte de las empresas y tras mantener una reunión de auditoría con personal de Amedna. Asimismo, se continuó dando seguimiento a las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia a través de la revisión del trabajo realizado y de los objetivos para el próximo año.

Como en años anteriores para este trabajo se cuenta con la colaboración de las consultoras Optimiza y Human bajo la coordinación de Amedna.

De este modo se tuteló y asesoró a diez empresas para la implantación de medidas y planes de conciliación en sus organizaciones. En 2010 obtuvieron el Sello Reconcilia:

- Clínica San Miguel
- ANFAS
- TYM asociados
- AZYSA obras y proyectos
- ACCIONA Energía
- Fundación Unversidad Sociedad
- Instituto Cuatrovientos
- HELIOSOLAR
- GESPORT Gestión Deportiva
- Granja Cinegética de Aves-coto Valdorba

De la misma forma se realizó el procedimiento de seguimiento y renovación para las empresas que lo obtuvieron en 2008, procediendo a la renovación del Sello Reconcilia de las siguientes empresas:

- ANIMSA -Asociación Navarra de Informática Municipal, S.A
- Caja Navarra
- Colegio Miravalles-EI Redín
- Diario de Navarra

- Foro Europeo-Escuela de Negocios
- Human Management Systems
- Izcue & Asociados Consultores
- Javier Olagüe S.A.

Otras iniciativas y acciones destacadas en el marco de este proyecto fueron:

- Seguimiento y continuación de la labor de sensibilización, información y asesoramiento que se lleva a cabo desde 2004. Actualización y preparación de todo tipo de documentación, legislación y buenas prácticas en la materia.
- Elaboración y distribución de la Guía para Pymes en conciliación de la vida laboral, familiar y personal donde se puede consultar información para la incorporación de la conciliación en la gestión de pymes y micropymes en todas las áreas de una organización. También se pueden encontrar ejemplos prácticos y sencillos así como las diferentes ayudas de entidades y administraciones.
- Acompañamiento de las empresas que han participado en el proyecto en 2008 y 2009.
- Realización de un estudio específico en Navarra sobre la incorporación de las políticas de conciliación en las empresas navarras.
- Desarrollo de un Taller de Herramientas para la Conciliación, a través del cual las personas participantes pueden adquirir habilidades y recursos para conciliar su vida laboral, personal y familiar.
- Acciones de difusión y sensibilización a través de las cuales se conocen la experiencia de otras empresas en la implantación de medidas de conciliación y se comparten los resultados obtenidos en mejora de la productividad y clima laboral dentro de la organización.

**2011**

En 2011 el proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* continuó con la línea marcada en años anteriores. Se asesoró y tuteló a diez nuevas empresas y se trabajó con las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia en 2009 para proceder a su renovación, para realizar esta renovación se analizaron los planes de mejora de los planes de conciliación y se mantuvo una reunión con cada una de las empresas a fin de analizar el grado de implantación y avance de sus respectivos planes de conciliación. Asimismo, se continuó dando seguimiento a las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia en otras ediciones a través de la revisión del trabajo realizado y de los objetivos para el próximo año.

Como en años anteriores para este trabajo se cuenta con la colaboración de las consultoras Optimiza y Human bajo la coordinación de Amedna.

De este modo se tuteló y asesoró a diez empresas para la implantación de medidas y planes de conciliación en sus organizaciones. En 2011 obtuvieron el Sello Reconcilia:

- Construcciones Ecay
- Incita
- Isterría
- La Estellesa
- Mutua Navarra
- Pyramide Asesores
- Sedena
- Tasubinsa
- Tracasa
- Trenes de Navarra

De la misma forma se realizó el procedimiento de seguimiento y renovación para las empresas que lo obtuvieron en 2009, procediendo a la renovación del Sello Reconcilia de las siguientes empresas:

- Arian
- Asesoría QI Oiza & Asociados

- Clínica Padre Menni
- Congresos Navarra
- Ikastola Jaso
- Interesa Consultores
- Nafarco
- Sic-Lázaro
- Zeroa Multimedia

Otras iniciativas y acciones destacadas en el marco de este proyecto fueron:

- Seguimiento y continuación de la labor de sensibilización, información y asesoramiento que se lleva a cabo desde 2004. Actualización y preparación de todo tipo de documentación, legislación y buenas prácticas en la materia.
- Realización de una mesa de trabajo con las empresas que obtuvieron el Sello Reconcilia en ediciones anteriores, esta mesa de trabajo fue un punto de encuentro en el que se solucionaron las dudas e inquietudes de estas empresas, así como se intercambió información de alguna de las medidas de conciliación implantadas en las organizaciones y los indicadores desarrollados para evaluar los planes de conciliación. Esta iniciativa permitió a las empresas participantes retroalimentar sus buenas prácticas y buscar puntos de conexión para crear redes de comunicación y trabajo conjunto.
- Acompañamiento de las empresas que han participado en el proyecto en 2009 y 2010.
- Realización de un estudio específico sobre el grado de implantación de la conciliación en las Comunidades Autónomas.
- Desarrollo de un Taller de Herramientas para la Conciliación, a través del cual las personas participantes pueden adquirir habilidades y recursos para conciliar su vida laboral, personal y familiar.
- Emisión de boletines Reconcilia a más de 4.000 empresas, informando sobre el proyecto y ofreciendo información de interés en materia de conciliación.

- Desayuno de trabajo empresarial con empresas de ámbito nacional como Kelloggs y Coca Cola que abordan las oportunidades y beneficios que ha reportado la implantación de políticas de conciliación en sus organizaciones.
- Elaboración Metodología de conciliación específica para micropymes.
- Creación de un modelo de conciliación en las aulas para informar a los jóvenes desde los colegios sobre corresponsabilidad y conciliación y hacerles visibles el papel que desempeñan en la familia y en la sociedad.

## 2012

En este año el proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* introdujo una importante novedad a través de la implantación de una metodología propia más adaptada a la situación de las empresas navarras y que permite mayor agilidad en su gestión y desarrollo para continuar el trabajo en la elaboración de diagnósticos y planes de conciliación. Se asesoró y tuteló a diez nuevas empresas y se trabajó con las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia en 2008 y 2010 para proceder a su renovación, para realizar esta renovación se analizaron los planes de mejora de los planes de conciliación y se mantuvo una reunión con cada una de las empresas a fin de analizar el grado de implantación y avance de sus respectivos planes de conciliación. Asimismo, se continuó dando seguimiento a las empresas que habían obtenido el Sello Reconcilia en otras ediciones a través de la revisión del trabajo realizado y de los objetivos para el próximo año.

De este modo se tuteló y asesoró a diez empresas para la implantación de medidas y planes de conciliación en sus organizaciones. En 2012 obtuvieron el Sello Reconcilia:

Clínica San Fermín  
Comercialización de Plantas Lorea  
Hipermercado Eroski Iruña  
Fundación Proyecto Hombre Navarra  
Gonvauto Navarra



Hospital San Juan de Dios

Lizarte

Ntv Logística

Sumitomo Electric Bordnetze

Urbanitas Wellness Center

- De la misma forma se realizó el procedimiento de seguimiento y renovación para las empresas que lo obtuvieron en 2008 y 2010.

Otras iniciativas y acciones destacadas en el marco de este proyecto fueron:

- Seguimiento y continuación de la labor de sensibilización, información y asesoramiento que se lleva a cabo desde 2004. Actualización y preparación de todo tipo de documentación, legislación y buenas prácticas en la materia.
- Realización de una mesa de trabajo con las empresas que obtuvieron el Sello Reconcilia en ediciones anteriores, esta mesa de trabajo fue un punto de encuentro en el que se solucionaron las dudas e inquietudes de estas empresas, así como se intercambió información de alguna de las medidas de conciliación implantadas en las organizaciones y los indicadores desarrollados para evaluar los planes de conciliación. Esta iniciativa permitió a las empresas participantes retroalimentar sus buenas prácticas y buscar puntos de conexión para crear redes de comunicación y trabajo conjunto.
- Acompañamiento de las empresas que han participado en el proyecto en 2008 y 2010.
- Emisión de boletines Reconcilia a más de 4.000 empresas, informando sobre el proyecto y ofreciendo información de interés en materia de conciliación.
- Elaboración Metodología de conciliación específica para micropymes.

## Planteamiento general

---

La edición 2013 del proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, parte con la premisa de seguir trabajando en la implantación de planes de conciliación en empresas navarras ya que se demuestra su beneficio y mejora en el clima laboral y por lo tanto en la productividad y competitividad de la empresa. Asimismo se ha continuado informando al tejido empresarial navarro para el avance en la incorporación de medidas de conciliación en sus organizaciones. **Este proyecto se ha convertido en punto de referencia a seguir para el logro del objetivo de una sociedad que favorezca y apoye la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

Por lo tanto y continuando con la línea de actuación iniciada en 2008, se eligió mediante un procedimiento de tipo concursal a una consultora navarra, que de forma más cercana y apegada a la realidad del tejido industrial de la Comunidad ha ofrecido un servicio más personalizado a las ahora ya 60 empresas que se distinguen con el Sello Reconcilia. La consultora seleccionada fue Clear Consulting. El proceso llevado a cabo ha sido el siguiente:

1. **Pilotaje empresarial** para incentivar a las empresas en la implantación de planes y medidas de conciliación. En esta edición se tutela nuevamente a diez empresas y se supervisa a las empresas que obtuvieron el Sello Re-Concilia en las ediciones de 2009 y 2011 para proceder a su renovación. Se realizan auditorías internas del trabajo realizado, planes de mejora, avances y dificultades de las empresas que obtuvieron en Sello Reconcilia, ya que éste tiene una validez bienal y correspondía en 2013 su renovación. De tal modo que se ha realizado ese seguimiento a las empresas Reconcilia de 2009 y 2011 con la ejecución de sus correspondientes informes.
2. Campaña informativa sobre el **Sello Re-Concilia, propio en materia de conciliación**, a las empresas y sociedad navarras mediante diversos medios (boletines online, jornada final, apoyo documental,

etc.), de tal forma que puedan conocer las mejoras, novedades y avances que puede suponer la inclusión de un plan de conciliación en sus estructuras organizativas.

Otras de las iniciativas que se han desarrollado en el marco de este proyecto y diseñadas en torno a los resultados obtenidos en ediciones anteriores, fruto de la información recopilada han sido:

- **Sensibilización.** Presentación a empresas de las líneas estratégicas del proyecto y análisis de las oportunidades que supone la introducción de medidas de conciliación en las organizaciones y su incidencia positiva en la sociedad. Emisión de un boletín online mensual con información de interés para las empresas en materia de conciliación de la vida laboral y personal.
- **Asesoramiento.** Realización de una mesa redonda de trabajo, con las empresas navarras que ya tienen el reconocimiento del Sello Reconcilia donde se expone, desde la propia experiencia, las ventajas y beneficios obtenidos por la implantación de políticas de conciliación, las herramientas desarrolladas y los beneficios sociales obtenidos.
- **Información.** Información a las empresas navarras de las novedades en materia de conciliación y de los beneficios que reporta la inclusión e implementación de estas políticas en la estructura y gestión de la organización a nivel económico y social.
- **Capacitación y Formación.** Formación a las empresas y gestores de los recursos humanos sobre la metodología adecuada para implantar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la importancia para la empresa.
- **Rentabilidad.** Creación de una herramienta para valorar los beneficios/costes de la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que demuestra la rentabilidad de las mismas.

- **Nuevos materiales.** Creación de un material específico para educación infantil en la que se presenta al profesorado mediante materiales adaptados la importancia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## Objetivos

Los objetivos planteados en esta edición de 2012 son:

**Sensibilizar, concienciar y ayudar en la implantación en la sociedad y en el tejido empresarial navarro, sobre la importancia y necesidad de la implantación de planes de conciliación de la vida laboral y personal y de los beneficios que reporta.**

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal como un cauce adecuado para el crecimiento social.
- Sensibilizar a la sociedad navarra en el conocimiento, desarrollo y uso de las políticas de conciliación.
- Asesorar en la creación de un sistema de mejora continua en la gestión de las empresas y sus plantillas.
- Facilitar en diferentes ámbitos sociales y económicos el uso de buenas prácticas en conciliación laboral y personal que funcionen como referentes para las empresas navarras y para la sociedad.
- Promover la conciliación de la vida laboral y personal como un modelo empresarial óptimo de mejora continua.
- Difundir la contribución de la conciliación a la mejora de la calidad en el empleo, el desarrollo empresarial sostenible y el crecimiento social.
- Informar en materia de conciliación de la vida laboral y personal: qué es, diagnósticos en conciliación, planes de conciliación, etc.
- Ofertar formación en conciliación de la vida laboral y personal y sobre su incidencia en los diferentes ámbitos de la vida de las personas.

## **Público destinatario**

El público objetivo de las acciones de este proyecto son las empresas navarras y, desde un punto de vista más amplio, la sociedad en general, ya que ésta es la que conforma las propias empresas. Directamente este proyecto ha beneficiado, a lo largo de su existencia, a más de 11.800 personas e indirectamente el incremento de personas beneficiadas potencialmente crece exponencialmente, con lo que el proyecto alcanza a toda la sociedad navarra. En la medida en que las empresas adopten medidas para fomentar la conciliación y la igualdad de oportunidades, se trasladará a sus plantillas directamente y de ahí, toda la sociedad navarra será beneficiaria de dichas actuaciones.

## Plan de Tutelaje 2013

---

El Proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*, comprende entre sus principales actuaciones la prestación de un servicio de tutelaje empresarial para diez empresas navarras en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Al mismo tiempo, se ha supervisado la buena utilización del Sello Re-Concilia por parte de las diez empresas que lo obtuvieron en anteriores ediciones de 2010 y 2012, analizando también la evolución de sus planes de mejora y se ha realizado una auditoría interna en 2013 a las empresas que obtuvieron el Sello Re-Concilia en 2009 y 2011 para su renovación ya que el periodo de validez del distintivo del Sello tiene una vigencia de dos años.

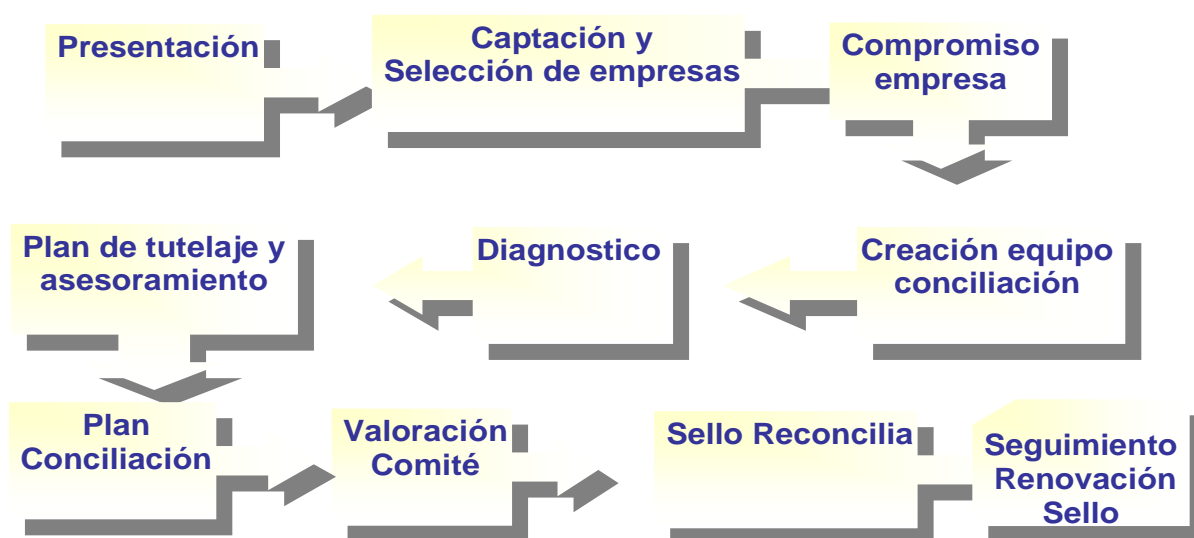
Este Plan se ha estructurado de la siguiente forma:

- **Análisis y diagnóstico:** recopilación de información acerca de la organización, análisis de la documentación corporativa, análisis del perfil de las personas que conforman la plantilla, entrevistas de diagnóstico.
- **Plan de Actuación para la Mejora:** identificación de oportunidades de mejora, fijación de objetivos a largo plazo, establecimiento de prioridades y propuestas de mejora del nivel de conciliación.
- **Implantación y ejecución:** formación en habilidades para facilitar la implantación y consecución de resultados, sensibilización y comunicación de las medidas a implantar, coordinación del proceso de implantación, coordinación del plan de implantación.
- **Evaluación y mejora continua:** análisis de las políticas estratégicas (estrategia, liderazgo, comunicación y participación); análisis de los

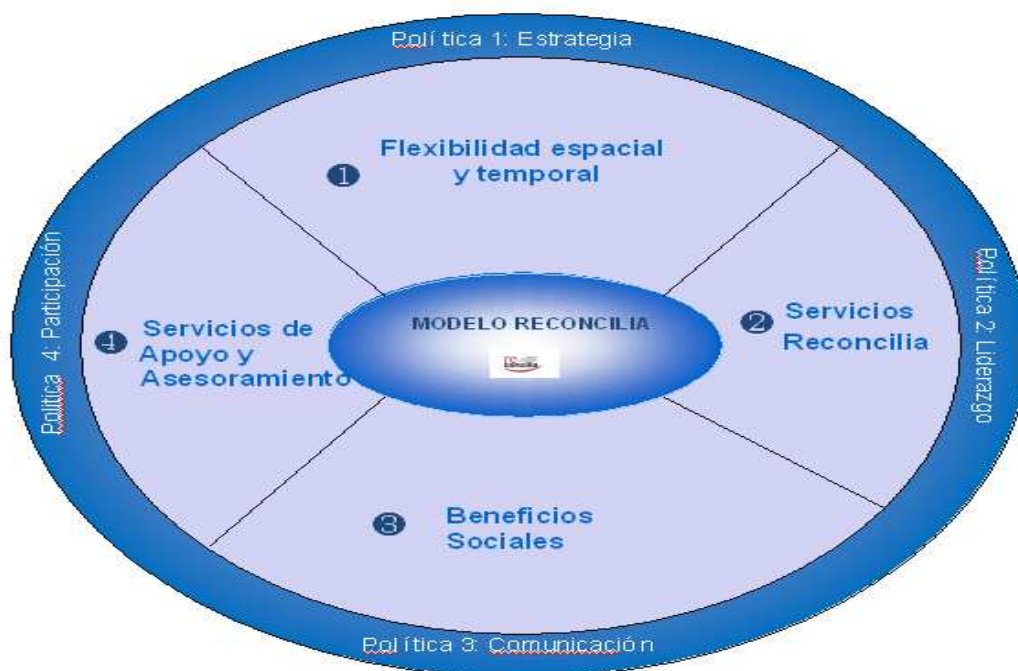
ámbitos de actuación (flexibilidad espacial y temporal, servicios reconcilia, beneficios sociales, servicios de apoyo y asesoramiento).

## Metodología RECONCILIA

La metodología RECONCILIA se basa en el siguiente esquema de trabajo que incluye las siguientes fases:



Esta metodología se basa en la definición de cuatro políticas facilitadoras y cuatro ámbitos de actuación.



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

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

- Estrategia
- Liderazgo
- Comunicación
- Participación



## Sello Reconcilia

---



AMEDNA, siguiendo la evolución del proyecto *Acciones Empresariales por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, desarrolla y coordina desde el año 2008 el Sello Reconcilia. Este Sello, gestionado por Amedna y pionero en Navarra en temas de conciliación, reconoce públicamente a las empresas que trabajan activamente por la conciliación empresa-persona en sus estructuras.

**A lo largo de la vida del proyecto, periodo 2008-2013, se han visto beneficiados de la implantación de planes de conciliación en sus organizaciones más de 11.800 trabajadores y trabajadoras de 60 empresas navarras. En su edición de 2013 la obtención del Sello Reconcilia por parte de 10 empresas supone que 805 personas se están beneficiando de los planes de conciliación de sus empresas (373 hombres y 432 mujeres).**

### Principios

Los principios que rigen la concesión del Sello Reconcilia son:

**Transparencia:** tanto el modelo y el proceso de obtención del Sello, como las actuaciones de la empresa solicitante, deben ser transparentes y claras, y deben permitir una supervisión de las informaciones y las actuaciones hechas.

**Mejora Continua:** el modelo no solo busca que la empresa cumpla unos criterios en un momento determinado, sino que también incorpore el compromiso de un Plan de Mejora Continua para avanzar en la implantación de medidas de conciliación.

**Cultura de empresa:** si este tipo de actuaciones no se integran en la cultura de la empresa están abocadas al fracaso. La conciliación tiene que formar parte intrínseca de la cultura de la empresa.

**Ventaja competitiva:** las empresas que obtienen el Sello Reconcilia tendrán un reconocimiento público, que su competencia no podrá mostrar, frente a la posible clientela y a la sociedad en general.

**Imagen-Reputación-Prestigio:** la obtención del Sello permite a la empresa reforzar su imagen como entidad comprometida con la conciliación empresa-persona.

**Transversalidad:** afecta al conjunto de la empresa y no es posible aplicar medidas de conciliación empresa-persona que afecten únicamente a áreas determinadas.

**Comparatividad:** el modelo permite comparar empresas de diferentes tamaños y sectores.

**Periodicidad:** el modelo no es estático en el tiempo, sino que permite un seguimiento periódico para evaluar la evolución de la situación de la empresa y de sus compromisos en los temas de conciliación empresa-persona.

## Vigencia

El Sello Reconcilia tiene una vigencia de dos años. Transcurrido un año de validez, se lleva a cabo una supervisión para comprobar el correcto cumplimiento del plan de mejora continua y su evolución. Transcurrido dos años las empresas que tienen el Sello Reconcilia se someterán a una auditoría interna para su renovación por dos años más. Una vez realizadas dos renovaciones (cuatro años después de la obtención del Sello Reconcilia) los respectivos planes de conciliación se consideran implementados y asentados en las organizaciones con lo que la concesión del Sello Reconcilia es

definitiva, sujeta a la posible realización de revisiones para comprobar la ejecución de los diferentes planes de conciliación.

## **Estructura**

Para la gestión y concesión del distintivo se estableció una estructura formada por un equipo de supervisión que verifica la documentación y el trabajo realizado por las empresas y un Comité del Sello Reconcilia que concede el Sello.

### **Equipo de Supervisión**

Es el equipo responsable de:

- Verificar la documentación presentada por las empresas
- Verificar la veracidad y exactitud de la información
- Recopilación de información en la propia empresa

Está formado por personal de AMEDNA.

### **Comité Sello Reconcilia**

Se trata del organismo máximo, que vela por:

- Correcta utilización del Sello Reconcilia por parte de las organizaciones
- Correcto funcionamiento del proceso de obtención del Sello Reconcilia
- Otorga a las organizaciones que cumplan los requisitos el Sello Reconcilia
- Validación y ratificación del proceso inicial periódico
- Es la última instancia para la resolución de conflictos relativos al proceso de obtención del Sello Reconcilia

AMEDNA determinó las entidades que debían formar parte de este Comité del Sello Reconcilia, atendiendo a criterios de representatividad, prestigio y compromiso en materia de empleo y conciliación. Una vez cursadas las invitaciones y recibidas las confirmaciones pertinentes, todas las entidades invitadas accedieron a formar parte del Comité, que queda configurado de la siguiente manera:

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

Consejera: Dña. Lourdes Goicoechea Zubelzu, presidenta del Comité Sello Reconcilia

CEN

Presidente: D. José Antonio Sarría Terrón

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO

Director Gerente: Dña. María Isabel García Malo

AMEDNA

Presidenta: M<sup>a</sup> Victoria Vidaurre Garcés

Gerente: Susana Labiano Bastero, secretaria del Comité del Sello Reconcilia

AEDIPE NAVARRA

Miembro Junta Directiva: D. Kepa Sáinz Bilbao

FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA EXCELENCIA

Presidente: D. Iñaki Arana García

FUNDACIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD (UN)

Directora Gerente Dña. Cristina Muñoz Corsini

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD SOCIEDAD (UPNA)

Director Gerente D. Jesús Arrondo Arbea

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA (AER)

Presidenta: Dña. Laura Sandúa Escribano

ASOCIACIÓN EMPRESAS DE LA MERINDAD DE ESTELLA

Presidente D. Guillermo Erice Lacabe

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA ZONA MEDIA (AEZMNA)

Presidente D. Javier Díaz Echeverría

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SAKANA (AES)

Presidente D. Francisco López de Alda Arrese

En anexos se facilita la documentación del Comité.

## Selección Participantes

---

Una vez abierto el plazo de presentación de candidaturas por parte de las empresas y finalizado el plazo de entrega de solicitudes se procedió a la selección de las empresas.

Se determinaron diez empresas seleccionadas para participar en el proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Los criterios de selección fueron los de representatividad sectorial y territorial, así como la sensibilidad hacia la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral y personal demostrada por estas organizaciones.

### Organizaciones seleccionadas

Las empresas seleccionadas para formar parte de la Edición 2011 del proyecto *Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal* fueron:

- 3P Biopharmaceuticals
- Atecna
- Casa de Misericordia de Pamplona
- Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra
- Construcciones Luciano Elcarte
- Elkarkide
- Hidro Rubber Ibérica
- Maderplay
- Sociedad Deportiva Lagunak
- Urdi

## Programa formativo

---

Las empresas seleccionadas, antes de iniciar el proceso, participaron en un programa formativo común. Este curso, impartido por la consultora Human se estructuró en dos sesiones el 9 y 10 de septiembre y tuvo lugar en la sede de CEN.

Los objetivos de este programa fueron:

- Realizar un curso práctico de gestión de la conciliación.
- Explicar la metodología del Modelo Reconcilia en cada una de las fases para la creación del propio Plan de Conciliación personalizado.
- Informar de las características del Sello Reconcilia y de los requerimientos necesarios para su obtención

Los contenidos se desglosan en:

- ¿Qué es la conciliación?
- ¿Por qué gestionar la conciliación?
- Aspectos a tener en cuenta en la conciliación
- Claves para integrar la estrategia de conciliación en la organización
- Modelo Reconcilia
- Políticas facilitadoras
- Ámbitos de actuación
- Fases
- Objetivos del Plan de Conciliación
- Estructuración del Plan de Conciliación
- Seguimiento y Control
- Fichas y medidas

### MATERIALES DE FORMACIÓN

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.**

#### CAMBIO CULTURAL Y NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN

- Se trata de **innovar en nuevas formas de organización del trabajo** en las empresas, en las que la organización del trabajo debe estar enfocada hacia el logro de resultados.
- Este cambio de cultura favorece la eficacia y la corresponsabilidad de las personas con el proyecto empresarial, permitiendo **crear un mejor clima laboral y sentido de pertenencia.**

#### DESVINCULAR PRESENTISMO Y PRODUCTIVIDAD

- La **presencia física no es** sinónimo de **productividad.**
- **Racionalizar los horarios y gestionar el tiempo** es clave para favorecer la eficacia y eficiencia.



### CADA PERSONA Y EMPRESA TIENE NECESIDADES DIFERENTES

- Cada persona parte de **niveles diferentes de necesidad** y cada empresa de niveles distintos de posibilidades, por lo que es necesario un esfuerzo mutuo para ajustar ambos aspectos.
- Cada sector y tamaño presentan diferentes problemáticas, siendo necesario **detectar sus necesidades y adecuarlas a las capacidades y recursos** de la organización.

### FAVORECER LA CORRESPONSABILIDAD

- Seleccionar **medidas que fomenten la corresponsabilidad**, impulsando medidas que estén orientadas hacia hombres y mujeres.
- El éxito de estas medidas, radica en su **aplicación tanto en hombres como en mujeres**.

### GESTIONAR LAS EXPECTATIVAS Y MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS

- **Establecer criterios objetivos** para aplicar las medidas a todas las personas que cumplen con los requisitos, evitando la arbitrariedad.
- **Plantear objetivos posibles** de cara a evitar falsas expectativas que causen desmotivación.
- **Incluir medidas para gestionar la vida familiar, pero también la personal**, evitando sobrecargar a personas sin responsabilidades directas.

### UNA COMUNICACIÓN CLARA Y HONESTA ES CLAVE

- Las **relaciones directas** y las conversaciones cara a cara, facilitan el proceso, pudiendo desde la empresa asesorar y **dar diferentes alternativas** al problema planteado por la persona.

| Formalizar la implicación de la dirección de la organización con la conciliación de la vida laboral , familiar y personal.

| Analizar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación con la finalidad de articular las medidas más adecuadas a las necesidades de las personas y equilibrarlas con las necesidades de la organización (Diagnóstico de conciliación).

| Informar a toda la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso (Plan de conciliación).

| Sistematizar canales de comunicación en materia de conciliación permitiendo a la plantilla solicitar información individualizada (Plan de comunicación).

| Implantar un proceso de seguimiento, control y evaluación que permita la revisión y adaptación de las medidas a las características de la plantilla y las necesidades organizativas (Seguimiento y control del plan de conciliación).

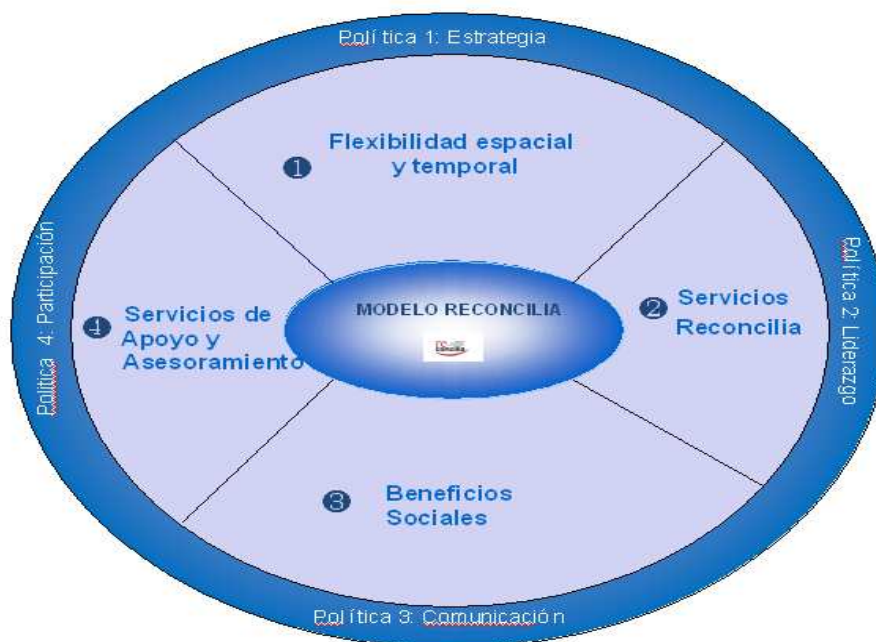
El Sello Reconcilia se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, promovido e impulsado por **AMEDNA** y tiene entre sus objetivos la **implantación de políticas de conciliación** en el tejido empresarial navarro y la promoción del empleo femenino, de tal forma que se logre mejorar la competitividad de las empresas de la Comunidad Foral.

Con este distintivo 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 presente 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.

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.



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.

#### Estrategia:

El compromiso de la organización es un requisito clave para garantizar una buena implantación del plan de Conciliación y debe ser impulsado y asumido explícitamente por la dirección de la organización. Desde la Dirección por tanto se debe **comunicar** este deseo y **compromiso** así como los motivos por los cuales se quiere introducir en la estrategia de gestión un nuevo ámbito de referencia como es el Plan de Conciliación.

Desde la concepción de este modelo, es indispensable definir desde el primer momento los objetivos y el nivel de compromiso que la empresa puede alcanzar en materia de Conciliación así como analizar si la organización cuenta con una estrategia y unos valores organizativos afines a las políticas de conciliación.

Mediante esta política de actuación se pretende **alinear los objetivos de la persona**, su tiempo de ocio, su desarrollo profesional, sus motivaciones, su familia con los objetivos **y las necesidades organizativas** consiguiendo que

la estrategia sea más **competitiva** y eficiente y la persona esté más comprometida con la organización.

#### Liderazgo:

Para la implantación de un modelo de conciliación la organización tiene que **contar con líderes** que ayuden a impulsar las medidas y que apoyen y comuniquen de forma clara a su personal el proceso de cambio necesario para convertir la organización en una empresa flexible y responsable.

En general, estos líderes tienen que estar formados y tienen que **servir de ejemplo** al resto de la organización, reconociendo abiertamente la importancia de conciliar el trabajo con la vida personal como una de las bases del éxito del negocio y como clave para la consecución de un clima de trabajo de apoyo y colaboración.

#### Comunicación:

La comunicación es el **elemento dinamizador** del Plan de conciliación y es esencial antes, durante y al final del proceso y de la puesta en marcha de las acciones y las medidas.

Es importante identificar cuáles serán los **canales de comunicación** utilizados para llegar a todas las áreas o todos los departamentos de la empresa, teniendo en cuenta cuáles son los más efectivos para cada grupo de interés.

Dentro del proceso consideramos clave definir cómo se dará a conocer al personal cada una de las medidas y de las acciones, asegurándose de que toda la plantilla recibe la información sobre el procedimiento necesario y la forma de actuar en materia de conciliación.

Dentro de esta política será necesario designar a un coordinador o responsable de conciliación y delimitar que personas formarán el **Equipo de Conciliación**. La finalidad de estos nuevos agentes internos será:

- Comunicar y desplegar el proceso de implantación del Plan de Conciliación.
- Habilitar canales para dirigir posibles aportaciones, preguntas o dudas que puedan surgir en el ámbito de conciliación.

#### Participación:

Poner en marcha un Plan de conciliación implica un proceso de cambio importante. Generar confianza y **fomentar la colaboración** de todas las

personas de la organización será de gran ayuda a la hora de poner en marcha las acciones del Plan de Conciliación y alcanzar los objetivos fijados.

Es por este motivo por el cual los sistemas de participación no han de concebirse como procesos aislados sino que deben ser considerados de forma transversal a lo largo de todo el proceso de desarrollo del Plan de Conciliación. Para que el proceso de cambio tenga éxito, hará falta contar desde el principio con la colaboración y participación de todas las personas de la organización.

Para que el desarrollo del diagnóstico y del plan de conciliación sea una realidad, se lleve a cabo y sea utilizado, es necesario que sea conocido por toda la plantilla.

A lo largo de todo el proceso se deben encontrar canales adecuados para comunicarlo a las personas que integran la organización.

Algunos de los aspectos clave son: la definición por escrito de la política de conciliación y las medidas asociadas, el acceso fácil y generalizado a ellas, la inclusión de la política de conciliación en el plan de acogida de nuevos colaboradores de la organización, la comunicación de los cambios o pasos que se produzcan en reuniones, boletines, intranet, etc.

Será importante tener previstos y comunicados los canales y procesos para acceder a determinadas medidas, los requisitos o condiciones necesarias, a quién hay que dirigirse y de qué forma y cuándo se conocerá la respuesta, etc..

Una vez realizado el diagnóstico y en el proceso de realización del plan de conciliación será importante informar de aspectos tales como: ¿quién puede beneficiarse? ¿cuál es el funcionamiento de la acción o medida? ¿quién es la persona responsable? ¿cómo es posible disfrutar o beneficiarse de dicha medida?.

Además, se evaluarán los resultados de las acciones comunicativas, comprobando si las personas de la organización conocen las medidas y acciones implantadas y si saben cómo funcionan.

Es necesario detectar los colectivos internos y establecer los canales de comunicación a utilizar para cada uno de ellos:

GRUPOS DE INTERÉS	RESPONSABILIDAD	SOPORTES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES ESPECÍFICAS

Los 4 ámbitos de actuación de **Reconcilia** son:

**Flexibilidad Espacial/Temporal :**

Consiste en establecer medidas de organización que permitan flexibilizar tanto el tiempo como el espacio de trabajo.

**Servicios Reconcilia:**

Consiste en establecer medidas y facilitar servicios por parte de la organización con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, facilitando el acceso a infraestructuras u otros recursos.

**Beneficios Sociales:**

Medidas de compensación y retribución que reviertan en la mejora del cuidado de las personas dependientes, la salud de las personas empleadas, o el fomento de medidas que promueven una mejor calidad de vida y disfrute del ocio.

**Servicios de Apoyo y Asesoramiento:**

Medidas y acciones cuyo objetivo es disminuir la presión psicológica y reducir los conflictos que puedan tener en el trabajo, facilitando apoyo, asesoramiento y formación profesionalizada.

## FASES DEL MODELO RECONCILIA

Las fases del modelo Reconcilia son las siguientes:

### FASE 1: Compromiso y diagnóstico de conciliación

Compromiso dirección

Creación equipo de conciliación

Diagnóstico de la empresa

Identificación frenos y palancas de conciliación

Propuesta de planes de mejora

Formalización compromiso

Comunicación a toda la plantilla

Participación de toda la organización

### **FASE 2: Plan de conciliación**

Diseño del Plan de conciliación

Identificación de los objetivos y acciones

Comunicación equipo de conciliación a toda la plantilla

Formación

### **FASE 3: Implantación**

Realización de las acciones previstas en el plan de conciliación

Sensibilización

### **FASE 4: Seguimiento y control**

Análisis y evaluación del grado de consecución de los objetivos.

Identificación de nuevas oportunidades de mejora

Definición nuevos objetivos

## **COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN: POLÍTICA FACILITADORA**

Análisis de la situación actual de la empresa en materia de conciliación  
(Diagnóstico Reconcilia):

- ◆ Implicación en Conciliación firmada por la Empresa y comunicación del mismo a la plantilla.
- ◆ Cumplimentación de archivo de Datos Generales de la Empresa y del Listado de Medidas de conciliación (Análisis Cuantitativo).
- ◆ Creación Equipo de Conciliación (4 - 6 pax).
- ◆ Análisis cualitativo de la Muestra representativa de la plantilla para obtener información sobre las medidas de conciliación:
  - Entrevistas personales: con Dirección o Mandos Intermedios, equilibrados según: sexo, edad, departamentos, responsabilidades familiares...
  - Dinámicas de grupo: con personal técnico, equilibrados según: sexo, edad, departamentos, responsabilidades familiares...
  - Encuestas: según tamaño de la empresa y muestra demandada.

- ◆ Comunicar el proceso para obtener el Sello Reconcilia y establecer canales de comunicación y sistemas de participación de los principales grupos de interés.
  - ◆ Posición de referencia en materia de conciliación (en relación a empresas del sector y tamaño).
  - ◆ Desglose de todas las medidas de conciliación en base a cada ámbito de actuación y medidas reguladas por Ley.
  - ◆ Análisis de la situación actual en cada ámbito de actuación.
  - ◆ Identificación de los frenos y palancas de cada ámbito de actuación.
  - ◆ Identificación de oportunidades de mejora en los ámbitos de actuación principales.
- El Equipo de Conciliación debe estar formado por unas 4 - 6 personas de la organización, pertenecientes a diferentes departamentos y con realidades diversas (edad, sexo, responsabilidades familiares...), tienen que ser personas comunicativas, colaborativas y creativas. Las tareas a desarrollar por el Equipo de Conciliación son:
- Realizar la comunicación interna de conciliación: medidas, procedimiento...
  - Canal transmisor de las necesidades de la plantilla a la Organización.
  - Realizar el Plan de conciliación adaptado a la realidad interna de la Empresa.
  - Desarrollar las fichas individualizadas de cada medida de conciliación.
  - Analizar la utilización y satisfacción de cada medida y propuesta de nuevas medidas.
  - Realizar el seguimiento y control de las acciones derivadas del Plan de Conciliación y posibles barreras detectadas...



**ROJO: MEJORABLE**

La organización cuenta con escasas medidas dentro de este ámbito y es necesario que se analice la posibilidad de implantar o planificar un mayor desarrollo del mismo, bien aumentando el número de medidas o bien poniendo en valor las medidas actuales.

Representa un **área de mejora** clave dentro de los 4 ámbitos de actuación

**AMARILLO: APTO**

La organización cuenta con un nivel de medidas adecuado dentro de este ámbito. En este ámbito es importante analizar a medio plazo el análisis del impacto de las medidas así como el porcentaje de aplicación o despliegue de las mismas.

Igualmente el grupo de conciliación puede analizar la posibilidad de desarrollar este ámbito con la implantación de alguna medida nueva que vaya a tener una aceptación positiva en la totalidad de la plantilla o colectivo clave.

**VERDE:EXCELENTE**

La organización cuenta con un nivel de medidas muy bueno dentro de este ámbito. Es un ámbito al que se le ha concedido una importancia clave dentro de la estrategia de la organización y la posibilidad de desarrollo del mismo tiene que estar orientado más a la comunicación y “puesta en valor” de las medidas existentes que al incremento de las mismas.

Diseño y planificación del Plan de Conciliación en base al Diagnóstico  
Reconcilia:

- ◆ Establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la plantilla.
- ◆ Realizar el desglose y descripción de cada una de las medidas de los 4 ámbitos de actuación.

- ◆ Definir las acciones previstas a desarrollar marcando el calendario, responsables y recursos necesarios para cada una de ellas.
- ◆ Comunicar a la plantilla los objetivos de conciliación previstos.
- ◆ Establecer un procedimiento de solicitud de las medidas de conciliación al alcance de toda la plantilla.

El principal objetivo del Plan de Conciliación es realizar un análisis de la situación real de la organización y la identificación de posibles áreas de mejora en materia de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la propia Empresa. Derivados de este objetivo general, se entiende que hay objetivos específicos que se han de intentar conseguir para que la conciliación sea una realidad:

- ← Estimular la responsabilidad social de la empresa en la perspectiva de mejorar las condiciones de bienestar personal y familiar de los recursos humanos propios para conseguir una mejora de los objetivos específicos de organización.
- ← Promover la aplicación de medidas y estrategias que faciliten la conciliación en base a las necesidades de cada organización.

Desarrollar la planificación de las acciones previstas en las 4 políticas Facilitadoras

POLÍTICAS FACILITADORAS	ACCIONES PREVISTAS	RESPONSABLES	RECURSOS NECESARIOS	FECHAS					
				2012		2013			
				3 <sup>er</sup> trm	4 <sup>er</sup> trm	1 <sup>er</sup> trm	2 <sup>er</sup> trm	3 <sup>er</sup> trm	4 <sup>er</sup> trm
Estrategia									
Comunicación									
Liderazgo									
Participación									

El éxito de la implantación del plan de conciliación depende tanto de las medidas y mejoras que se quieren poner en marcha, como de la forma en la que se llevará a cabo la implantación.

- ◆ Realizar las acciones previstas a implantar para cada uno de los ámbitos de actuación, su grado de cumplimiento, posibles barreras detectadas y nuevos objetivos a desarrollar en caso de que no se cumplan las acciones a realizar .
- ◆ Establecer un breve plazo de notificación de respuesta al demandar una medida de conciliación y su justificación.
- ◆ Cuantificar la utilización de las medidas de conciliación por cada ámbito de actuación.

Con la periodicidad establecida en el Plan de Conciliación, se realizará un seguimiento de cada una de las medidas implantadas o de las medidas que consideremos que van a tener un impacto mayor. Asimismo, se realizará una evaluación anual que permita verificar que el Plan está funcionando de forma satisfactoria y en caso contrario, se realizarán los ajustes que fueran necesarios.

- ◆ Analizar la utilización y satisfacción de cada medida y propuesta de nuevas medidas.

- ◆ Evaluar las causas si los resultados no fuesen los esperados, de forma que se puedan establecer medidas correctivas en el plan y realizar su comunicación a la plantilla.
- ◆ Determinar si las líneas de actuación que se han fijado, son las más adecuadas a las necesidades reales de las personas y de la empresa.
- ◆ Comprobar si el procedimiento de funcionamiento de las medidas de conciliación es el más apropiado.

Analizar la utilización y satisfacción de cada medida y propuesta de nuevas medidas u observaciones:

Ámbito de actuación	Medidas existentes	Satisfacción	Utilización	Observaciones
Flexibilidad espacial/ temporal				

Otros materiales de la formación:

- Borrador acta reunión
- Check list
- Compromiso
- Ejemplo de diagnóstico
- Ejemplo de plan
- Ejemplo tabla de seguimiento de acciones
- Equipo de conciliación
- Manual de dinámica de grupo
- Manual de entrevista
- Plantilla ficha medida
- Guía metodología

Se adjuntan en anexos hoja de firma de asistentes.

## **LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN:**


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.

A continuación resumimos los hitos importantes a realizar en cada una de estas fases de trabajo:

DIAGNOSTICO

DURACIÓN 3 MESES

HITOS SIGNIFICATIVOS	CUESTIONES IMPORTANTES	METODOLOGÍA	SOPORTES DOCUMENTALES
 <p>PREPARACIÓN DEL PROYECTO</p>	<p>¿Por qué es importante participar en este proyecto? ¿qué tengo que hacer para participar?</p>	<p>Valoración y análisis para la selección de las 10 empresas que participarán en el proyecto</p>	
<p>FORMACIÓN INICIAL A LOS RESPONSABLES DEL PROYECTO DE CONCILIACIÓN DE CADA EMPRESA</p>	<p>¿qué supone la conciliación para nuestra organización? ¿cuáles son los ámbitos de actuación? ¿qué soportes tenemos que utilizar para el desarrollo del plan de conciliación? ¿cuáles son los frenos y palancas? ¿cuáles son las política facilitadoras que impulsan el proyecto de conciliación?</p>	<p>2 sesiones de formación de 4 horas de duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Modelo Reconcilia</li> </ul>
<p>COMUNICACIÓN A TODA LA PLANTILLA</p>	<p>¿Qué supone el desarrollo de este proyecto para la organización? ¿quiénes son los principales grupos de interés y beneficiarios del proyecto?</p>	<p>Envío de comunicado de dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicado de implicación y participación en el proyecto por parte de dirección</li> </ul>
<p>CREACIÓN DEL EQUIPO DE CONCILIACIÓN</p>	<p>¿qué personas van a ser las responsables de dinamizar y comunicar el plan de conciliación? ¿quiénes van a ser las personas que van a transmitir las necesidades de conciliación de la plantilla?</p>	<p>1 sesión de formación de 2 horas de duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación Modelo Reconcilia</li> <li>- Modelo acta de reunión de conciliación</li> </ul>

	REALIZACIÓN DE DIAGNOSTICO	¿cuál es la situación actual de la organización y las necesidades en materia de conciliación? ¿qué impacto tienen las medidas implantadas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis documental</li> <li>▪ Entrevistas individuales</li> <li>▪ Focus Group</li> <li>▪ Encuesta on line</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Check list de información necesaria</li> <li>- Documento de acuerdo de confidencialidad</li> <li>- Check list de medidas</li> <li>- Documento informativo de entrevista</li> <li>- Documento informativo focus group</li> <li>- Procedimiento encuesta on line</li> </ul>
	PRESENTACIÓN DEL DIAGNOSTICO		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Envío Diagnostico a equipo de conciliación</li> <li>▪ Comunicación de la situación/diagnostico a toda la plantilla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento diagnostico</li> </ul>

<b>PLAN DE CONCILIACIÓN</b>	<b>DURACIÓN 2 MESES</b>			
	<b>HITOS SIGNIFICATIVOS</b>	<b>CUESTIONES IMPORTANTES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>SOPORTES DOCUMENTALES</b>
	DISEÑO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN	<p>¿dónde está recogida toda la información en materia de conciliación?</p> <p>¿qué objetivos y acciones de mejora nos planteamos en el plan de conciliación?</p> <p>¿qué sistemas de evaluación y seguimiento vamos a utilizar para medir la utilización y el impacto de las medidas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recopilación y definición de todas las medidas de conciliación</li> <li>▪ tutoría con el responsable de conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Plan ce conciliación</li> <li>- Modelo acta de reunión del equipo de conciliación</li> <li>- Fichas de medidas desglosadas por ámbitos</li> </ul>

	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN	¿cuáles son los grupos de interés? ¿cómo vamos a comunicarlo a cada uno de ellos? ¿qué soportes de comunicación vamos a utilizar para llegar a toda la plantilla?		- Plan de conciliación finalizado
--	---------------------------------------	---	--	-----------------------------------

<b>IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN</b>	<b>DURACIÓN “A DETERMINAR POR LA EMPRESA”</b>			
	<b>HITOS SIGNIFICATIVOS</b>	<b>CUESTIONES IMPORTANTES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>SOPORTES DOCUMENTALES</b>
	PUESTA EN MARCHA DE LAS ACCIONES PREVISTAS EN EL PLAN	<p>¿Qué acciones tenemos previstas implantar en cada una de las políticas facilitadoras?</p> <p>¿qué medidas están previstas poner en marcha en cada uno de los ámbitos de actuación?</p> <p>¿con que frecuencia vamos a realizar el seguimiento de las acciones y medidas de actuación?</p> <p>¿Cuál es el procedimiento que debo realizar para demandar una medida de conciliación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutoría con el responsable de conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo acta de reunión del equipo de conciliación</li> <li>- Ficha de seguimiento de acciones dentro de cada una de las políticas facilitadoras</li> <li>- Ficha de seguimiento de las medidas de cada ámbito de actuación</li> </ul>
INFORME DE EVALUACIÓN FINAL	<p>¿Cuales son los resultados y la evolución del plan: que grado de uso han tenido las medias, cual es el grado de cumplimiento de los objetivos, que beneficios ha tenido la organización? ¿Cuál ha sido el impacto de cada una de las medidas?, etc.</p> <p>¿qué nuevas oportunidades de mejora nos fijamos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tutoría con el responsable de conciliación</li> <li>▪ Visita de seguimiento para evaluar el progreso del plan de conciliación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de seguimiento del plan de conciliación en cada empresa</li> </ul>	



## Actividades complementarias

---

### Boletines online Reconcilia

La finalidad es el acercamiento y conocimiento al mayor número posible de personas en materia de conciliación, estos boletines tienen un claro interés de sensibilizar a la sociedad y a las empresas en la importancia de incluir medidas de conciliación empresa-persona para un adecuado funcionamiento de las estructuras organizacionales.

Mensualmente se envían a más de 4.000 usuarios información sobre el proyecto, noticias relacionadas con conciliación y buenas prácticas. La empresa Arwen ha sido la encargada de realizar todas las actualizaciones, ajustes, diseños, envíos, interconexiones y puesta en marcha.

Con esta acción online se cumplen, en parte, los objetivos de difusión, sensibilización y exposición del proyecto.

Se adjuntan en anexos boletines realizados.

### Mesa de trabajo Reconcilia

Con la participación de las empresas que ya están en posesión del Sello Re-Concilia, esta mesa de trabajo, celebrada el pasado 18 de noviembre, fue un punto de encuentro se solucionarán las dudas e inquietudes de estas empresas, así como se intercambió información de alguna de las medidas de conciliación implantadas en las organizaciones y los indicadores desarrollados para evaluar los planes de conciliación.

La experiencia fue muy positiva ya que permitió a las empresas participantes retroalimentar sus buenas prácticas y buscar puntos de conexión para crear redes de comunicación y trabajo conjunto.

Se adjuntan en anexos hoja de firmas de asistentes.

## Herramienta empresarial beneficios costes en conciliación

---

La herramienta de simulación de la inversión y retorno económica del modelo Reconcilia ha sido diseñada en un entorno Excel para favorecer la compatibilidad de sistemas y la usabilidad del usuario ya que es un entorno informático sencillo al que se está habituado.

Esta herramienta da respuesta a una de las grandes incógnitas que se ha detectado en las empresas a la hora de implantar medidas y planes de conciliación que resulta de la necesidad de conocer los costes y beneficios que supone la conciliación en las empresas. Si bien, la inversión económica que se realiza en materia de conciliación es relativamente sencilla de medir y controlar, la gran pregunta que surge es: ¿qué retorno económico proporciona la inversión realizada?.

Este retorno puede ser directo o indirecto (vinculado a variables de mayor complejidad) y ha de servir por tanto para valorar el impacto que la conciliación tiene en la organización, la mejora que implica y el beneficio incluso económico que se puede obtener aplicando correctamente medidas.

Por tanto los objetivos de la herramienta son:

- Dotar a las organizaciones de una plataforma desde la que hacer simulaciones y estimaciones económicas en el ámbito de la conciliación.
- Concienciar de los beneficios de la conciliación y el impacto económico positivo que pueden promover.
- Eliminar la consideración de que la conciliación es un coste y transformar el concepto en inversión viendo las potencialidades de forma cuantitativa.
- Dotar a la persona líder de la implantación de medidas de conciliación en la empresa, de una herramienta de justificación, fácilmente entendible para personas ajenas a su área.

**Herramienta de simulación:**

Dada las infinitas casuísticas y variables que pueden afectar a un sistema de estas características, desde el inicio de su diseño se ha enmarcado la herramienta dentro de un ámbito fiable y seguro como es el modelo de diagnóstico Reconcilia.

Por tanto, se estudiaron las medidas de conciliación contenidas en el modelo y se seleccionaron aquellas medidas que actualmente son más frecuentes en el entorno de la empresa navarra, basándose para ello en los diagnósticos realizados en años anteriores. (Desde el año 2008 han pasado 60 empresas), una vez identificadas las medidas a introducir, se estudiaron independientemente para extraer las variables implicadas tanto en la inversión como en el retorno económico que producen. Para ello y dado, la multitud de posibilidades derivadas tanto de la propia empresa como de la medida, se establecieron unas variables generales que respondieran a esta medida y una serie de constantes estándar que respondieran a estas variables en el caso de que la empresa desconociera los datos solicitados.

Por tanto, si bien la herramienta trata de dar una respuesta directa, cuantitativa tanto a los aspectos de inversión como de retorno económico de la implantación de medidas de conciliación, no se centra en valores absolutos y exactos ya que es necesario comprender que las medidas de simulación tienen una desviación aceptada ya que en caso contrario, la herramienta necesitaría de un panel de control con miles de valores y subvalores, la mayor parte de ellos variables, que harían a esta herramienta inútil por su incapacidad para utilizarla.

**Estado de la empresa para la realización de la simulación:**

Una cuestión a plantear es que al tratarse de una herramienta de simulación se pueden establecer diferentes escenarios para la obtención de datos. Un escenario real que actualmente viene altamente condicionado en la mayor parte de los casos por la situación socio-económica que vive se vive en el país en general y en nuestra región en concreto, o una situación normalizada en la que esta situación, si bien influye en nuestra previsión está enmarcada en una cierta normalidad. En este segundo caso, será habitual hacer simulaciones

bien con datos que la organización poseía en una situación de normalidad económica, o bien, teniendo en cuenta la situación actual, datos basados en presupuestos no condicionados por la evolución del mercado durante el año.

### **Constantes aplicadas:**

Las constantes aplicadas en la herramienta que son utilizadas para hacer los cálculos económicos han sido extraídas de diferentes estudios, artículos que hacen referencia a la conciliación. Asimismo existen algunas otras constantes que utilizamos que están basados en precios de mercado, o estimaciones realizadas en función de valores aportados por organizaciones vinculadas al Diagnóstico Reconcilia.

Artículos utilizados para la extracción de constantes:

### ***Medidas Generales de Conciliación:***

- Estudio: Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional – Autor: IESE - <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-174.pdf>
- Estudio: Análisis sectorial de las políticas de conciliación – Autor: IESE - <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-41.pdf>

### ***Mejora de la productividad, absentismo, bajas y rotación por Conciliación:***

- Estudio: Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional – Autores: Nuria Chinchilla, Steven Poelmans, Consuelo Leon (IESE) - <http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0498.pdf>
- Artículo: La conciliación y flexibilidad de horarios aumenta la productividad. - Este artículo hace referencia a estudios como el “Barómetro de conciliación Edenred-IESE 2012”: <http://www.infomalthusdarwin.com/esp/2013/06/la-conciliacion-y-flexibilidad-de-horarios-aumenta-la-productividad/>
- Artículo: Más conciliación, mayor productividad – Autor: Chinchilla Albiol, Nuria (IESE) - <http://www.ieseinsight.com/doc.aspx?id=1359&ar=20&idioma=1>

- Artículo basado en Estudio : Absentismo laboral: el colesterol de la empresa – Autor: Roberto Martínez, Carmen Vallejo, Eugenio de Andrés: Director , Profesora , Socio Director; Fundación Másfamilia, EOI, Tatum -  
<http://empresacompetitiva.ibercaja.es/articulos/articulo/absentismo-laboral-el-colesterol-de-la-empresa.aspx>
- Artículo basado en Estudio: Conciliar puede reducir el absentismo en un 20% - Autor: Estudio elaborado por MGA, empresa del Grupo Multiasistencia - <http://www.muypymes.com/2011/04/13/conciliar-puede-reducir-el-absentismo-en-un-20>
- Artículo: La conciliación laboral podría reducir en 5.000 millones las pérdidas por absentismo – Autor: Juan de Dios Portillo en periódico CincoDías -  
[http://cincodias.com/cincodias/2009/05/27/economia/1243403788\\_850215.html](http://cincodias.com/cincodias/2009/05/27/economia/1243403788_850215.html)
- Artículo: La mutua MAZ ayuda a reducir a sus mutualistas en dos días las bajas laborales – Autor: RRHH Digital -  
[http://www.rrhhdigital.com/imprimir\\_noticia.php?tabla=noticias&id\\_noticia=86523](http://www.rrhhdigital.com/imprimir_noticia.php?tabla=noticias&id_noticia=86523)
- Artículo: Conciliar no cuesta ni un euro – Autor: Josep María Sarriegui en El País.

**Otras constantes utilizadas:**

- Precio medio gasolina (extraído a fecha octubre 2013)
- Kilometraje medio vehículo de empresa (extraído de diversas empresas)
- Precio medio suelo industrial
- Años de amortización equipos informáticos – electrónicos (media de empresa)
- Años de amortización oficina (media de empresa)
- Años de amortización vehículo de empresa. (media de empresa)
- Impuesto de Sociedades
- ...

**Método**

La herramienta consta de:

Vista del Modelo

Panel de Control - Rellenar datos

Ver Costes de Conciliación- se obtienen datos automáticamente

Ver Retornos de Conciliación se obtienen datos automáticamente

Ver Panel de Impacto - Resumen global se obtienen datos automáticamente

El panel de control que es la parte a completar por las empresas requiere los siguientes datos:

#### **DATOS GENERALES    DATOS**

- Nombre de Empresa
- Nº Plantilla
- Beneficio Neto o Beneficio Medio Neto (en situación normalizada)
- Facturación aproximada de empresa
- NºPersonas que utilizan las medidas de conciliación
- Días de Vacaciones Anuales
- Masa Salarial de Trabajadores
- Costes Estructurales (Agua, Luz, Calefacción, locales, suministros, seguros...)
- Número de medidas del Modelo Reconcilia aplicadas

#### **CONTRATACIONES, SALIDAS Y ROTACIÓN**

- Nº Salidas de personal

#### **BAJAS MEDICAS**

- Días de Bajas Laborales
- % Bajas Laborales

#### **TABLAS HORARIAS**

- NºHoras Trabajadas Anualmente (Normalmente convenio)
- Horas Anuales de Absentismo

## **FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO...**

- Formación en materia de conciliación e igualdad
- Coste anual de Cursos y talleres en la materia
  
- Asesoramiento Legal
- Coste anual Asesoría para trabajadores

## **SEGUROS MEDICOS-PLANES DE PENSIONES Y OTROS BENEFICIOS...**

- Seguros Medicos
- Coste Total Anual Seguros
  
- Plan Pensiones
- Coste Anual Plan de Pensiones
  
- Comedor de empresa
- Estimación coste anual
  
- Cocina/office para el personal
- Estimación coste anual
  
- Transporte de empresa
- Coste anual del transporte
  
- cena/comida en períodos festivos
- Coste total
  
- Zona de aparcamiento en la empresa (Contesta aquella opción que encaje en tus características)
- Coste del alquiler garage anual o valor de amortización anual
- Valor estimado de compra
- Valor estimado de los metros cuadrados que ocupan



- Estimación de Metros Cuadrados que ocupan
- Vehículos de empresa
- Coste anual "alquiler" (renting...) vehículos o valor amortización anual
- Estimación gastos por vehículo (impuestos, seguros, reparaciones habituales, gasolina)
- Has estimado el valor de gasolina en el punto anterior?
- Estimación valor vehículos
- Estimación Kilometraje medio anual por vehículo
- Número de vehículos
- Asignaciones Económicas por Nacimientos, Nupcialidad...
- Valor Total de las Asignaciones realizadas

#### **MEDIDAS RELACIONADAS CON LA SALUD**

- Convenios con servicios de salud externos
- Coste anual del convenio
- Servicio médico en las instalaciones de la empresa
- Estimación del coste \*\*\*\*
- Prestación de servicios de fisioterapia
- Coste anual del servicio
- convenios con centros deportivos, gimnasios..
- Coste anual del convenio

#### **MEDIDAS HORARIAS...**

- Jornadas Intensivas los viernes
- NºHoras menos trabajadas en el año
- Horarios Intensivos

- NºHoras menos trabajadas en el año
- "Vacaciones sin sueldo o Excedencia de corta duración no remunerada (entre 15 días y 3 meses)
- "
- NºHoras menos trabajadas en el año
- Horas de vacaciones adicionales (Ej: Horas de vacaciones "regaladas" a cambio de horas extra)
- NºHoras menos trabajadas en el año
- Ampliación días de permiso por nacimiento de hijos/as, matrimonio, muerte familiar, boda....
- NºHoras menos trabajadas en el año

#### **MEDIDAS RELACIONADAS CON LA FLEXIBILIDAD**

- Dotación de medios y recursos Teletrabajo
- Valor de amortización anual de equipos o coste de alquiler
- Coste de los equipos (real o estimado)
- Nº Personas que realizan teletrabajo
- Video conferencias...
- Valor de alquiler equipos o Valor de amortización anual
- Coste de los equipos (real o estimado)
- Estimación de ahorro en dietas y desplazamientos anualmente
- Política luces apagadas
- Estimación del coste de programación
- Estimación del ahorro en electricidad

## Conciliación en centros educativos

---

El proyecto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en centros educativos 2013 se ha puesto en marcha en Dominicas, Liceo Monjardín, San Cernin y Teresianas.

El proyecto se ha dirigido al profesorado de 3º de Infantil y de 3º y 4º de Secundaria, a través de sesiones informativas y participativas en las que se han presentado los materiales elaborados en el marco del proyecto.

En las sesiones con Secundaria se ha utilizado como material principal, el que fue elaborado por Amedna en 2011. No obstante, para el proyecto 2013 el material ha sido actualizado por Equala. Para los grupos de 3º de infantil, Equala ha diseñado y desarrollado un material específico en materia de conciliación.

### FASE 1.- PRESELECCIÓN COLEGIOS REUNIONES INICIALES

Se contactó previamente con diversos centros educativos –que contaran con los niveles de Infantil y Secundaria- para informarles del proyecto e invitarles a su participación en el mismo.

Una vez seleccionados los 4 centros educativos, se concertó una primera reunión con cada uno de ellos en la que participó una representante de Amedna, para informar de forma detallada sobre el proyecto a realizar, así como para conocer el trabajo llevado a cabo en los propios centros en materia de conciliación a través de otros proyectos, con la finalidad de coordinar la actividad, conocer intereses, necesidades, no duplicar contenidos, etc.

Cada reunión ha tenido una duración de una hora, con la siguiente estructura:

1ª parte: 5 minutos, Técnica de Igualdad de Amedna, enmarca el proyecto, explica el trabajo de ambas entidades en materia de conciliación.

2ª parte: 55 minutos, Técnicas Equala, información sobre los objetivos y contenidos y calendario del proyecto, así como recopilación de información sobre el trabajo realizado en los propios centros en materia de conciliación, intereses y necesidades existentes.

## **CALENDARIO REUNIONES INICIALES**

23 de octubre 08.15 Dominicas

23 de octubre 11.00 San Cernin

25 de octubre 08.45 Liceo Monjardín

25 de octubre 10.45 Teresianas

## **FASE 2.- DISEÑO Y ELABORACIÓN DE MATERIALES**

En esta fase, se ha actualizado los dos materiales elaborados por Amedna en 2011. El trabajo previsto con un quinto colegio -tal y como se acordó con Amedna- ha sido sustituido por el tiempo de trabajo invertido en la citada actualización, enfoque educativo, adaptación a la legislación vigente, entre otros aspectos-.

Se ha diseñado y elaborado un material específico para el ciclo de infantil. El mismo consiste en una herramienta de juego con actividades en materia de conciliación-corresponsabilidad para el alumnado de 3er curso.

Se han dado los siguientes pasos:

1. Planificación para el diseño y elaboración de la herramienta de juego infantil.
2. Elaboración y aprobación -por Amedna- de un boceto previo que se ajuste a los objetivos del programa de conciliación-corresponsabilidad.
3. Desarrollo de la herramienta.
4. Elaboración de la versión definitiva.
5. Entrega de ejemplares.

## **FASE 3.- IMPARTICIÓN DE SESIONES EN LOS COLEGIOS**

Diseño, preparación y coordinación de los contenidos de las sesiones.

Se han realizado 2 bloques de sesiones:

Sesiones con tutores y tutoras de 3º y 4º de Secundaria, informativas y participativas en las que se han presentado los materiales elaborados en materia de conciliación-corresponsabilidad.

Sesiones con el profesorado de 3º de Infantil

Cada sesión ha tenido una duración de una hora, con la siguiente estructura:

1ª parte: 45 minutos, se enmarca el proyecto, presenta el material específico en materia de conciliación elaborado para su nivel educativo

2ª parte: 15 minutos, Profesorado realiza comentarios y aportaciones con relación a los materiales presentados y pautas transmitidas.

### **OBJETIVOS GENERALES SESIONES PROFESORADO**

- Concienciar y sensibilizar al profesorado en materia de conciliación.
- Conocer las necesidades del profesorado en esta materia
- Dar a conocer los aspectos clave: objetivos, contenidos, dinámicas para transmitir al alumnado en conciliación.
- Apoyar al profesorado en su labor de transmitir al alumnado, el reparto de tareas del hogar y en otros ámbitos
- Suscitar interés en el centro educativo para su aplicación en el aula.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS SESIONES PROFESORADO**

- Mostrar dinámicas, materiales y herramientas que podría incorporar de forma transversal el profesorado en el aula
- Transmitir la importancia de que las dinámicas y contenidos que se trabajen en el aula sirvan para que aplique la corresponsabilidad el PROPIO alumnado, en sus realidades más inmediatas, más cotidianas, para que lo practiquen en su casa, y en otros ámbitos además del doméstico, ocio, deporte, etc.
- Transmitir la importancia de que el alumnado se proyecte a un futuro y vea la importancia de la corresponsabilidad en todos sus ámbitos y la conciliación en sus vidas de trabajo y tiempo libre
- Ofrecer una asesoría después de las sesiones a lo largo del año activa a los centros educativos vía mail / tel. para materiales, dudas, dinámicas, etc.

### **CONTENIDOS A TRANSMITIR POR EL PROFESORADO**

En el ámbito de la conciliación ésta ocupa un lugar determinante por lo que es necesaria la implicación de todas las personas integrantes de la comunidad educativa: alumnado, profesorado, padres, madres, etc.

#### **Alumnado:**

Contenidos principales a trabajar:

- a) Hacer visibles los trabajos que generamos en cada uno de nuestros ámbitos vitales: casa, centro educativo, sociedad y detectar qué personas realizan esas tareas y qué reconocimiento reciben las mismas.
- b) Sensibilizar desde el ciclo de infantil sobre los roles y estereotipos de género.
- c) Advertir el posible sesgo de género detectado en ese reparto de tareas y reflexionar acerca de los roles y estereotipos de género.
- d) Reflexionar sobre los modelos que transmiten los materiales escolares en el ciclo de infantil y su influencia en el reparto corresponsable de tareas.
- e) Analizar los principales procesos de decisión que se dan en cada uno de nuestros ámbitos vitales (casa, centro educativo, sociedad) y determinar cuáles son las decisiones en las que participa el alumnado de secundaria (a nivel individual), qué decisiones delegan y cuáles aceptan.
- f) Reflexionar sobre la relación entre decidir y asumir responsabilidades.
- g) Proyectar nuestras expectativas. Reflexionar sobre el futuro del alumnado de secundaria (a nivel individual): a qué tipo de vida aspiran, qué priorizan, qué pasos deberían seguir para llegar a esos objetivos, hasta qué punto la reproducción de roles detectadas en los anteriores puntos puede llegar a condicionar sus aspiraciones.
- h) Proponer un marco de relaciones basado en la igualdad y detectar las ventajas del mismo en nuestra convivencia para los tres niveles educativos que se acordarán.

### **CALENDARIO SESIONES SECUNDARIA**

12 de noviembre 16.30 Liceo Monjardín

13 de noviembre 15.30 Dominicas

15 de noviembre 11.45 San Cernin

19 de noviembre 13.15 Teresianas

### **RESUMEN SESIONES SECUNDARIA**

Antes de comenzar cada sesión se realizó la presentación del proyecto.

Se especificó que desde la Consultora Equala Iniciativas SL y bajo la dirección de AMEDNA, Asociación de Empresarias y Directivas de Navarra se ponía en marcha en 4 centros escolares el proyecto de conciliación-corresponsabilidad 2013.

Se ubicó que esta acción es parte del proyecto Acciones empresariales por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se desarrolla gracias al convenio suscrito entre la Confederación de Empresarios de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo con la cofinanciación del 50% del Fondo Social Europeo.

A continuación se explicaron los materiales.

Por un lado, un power point con contenido teórico que facilita al profesorado el abordaje del tema y, por otro lado, un pdf con 10 dinámicas para el desarrollo de actividades en clase.

Con los cuatro grupos se repasaron ambos materiales de manera detallada.

Al finalizar, se pusieron en común impresiones sobre el material presentado.

Los grupos coincidieron en que el material se podía trabajar de forma transversal en tutoría, en la materia de ética, en literatura la actividad de periódicos, etc.

También señalaron que en algunas tutorías orientadas a la elección profesional encajan bien varias de las dinámicas.

A los grupos les pareció interesante el poder trabajar la ley de igualdad cuando se abordaba el trabajo sobre leyes.

Asimismo, valoraron muy importante poder analizar con chicas y chicos, roles y estereotipos y opciones profesionales.

En algunos centros valoraron que el tema “empresas” quedaba un poco lejos en las aulas pero que a través del tema de “conciliación” podía ser una manera de acercarlo a chicas y chicos.

Amedna ha realizado el envío de ambos materiales a los centros educativos.

#### **CALENDARIO SESIONES INFANTIL**

10 de noviembre 12.30 Teresianas

19 de noviembre 17.30 Liceo Monjardín

20 de noviembre 13.30 San Cernin

28 de noviembre 09.00 Dominicas

#### **RESUMEN SESIONES INFANTIL**

Después de la presentación del proyecto, mostramos el material realizado insistiendo en que es una propuesta susceptible de ser modificada con las aportaciones del centro. Vamos revisando el pdf en la pantalla y se les entrega una copia en papel en una carpeta.

Se habla de cuáles son las características del material adaptado a la edad a la que nos dirigimos -polivalente, destinado a despertar la motivación y que fomente la reflexión, la observación, la manipulación y el movimiento entorno al material vinculando el juego al proceso de aprendizaje en Infantil-.

Además, explicamos que hemos destinado algunas actividades a la familia – para poder hacer un seguimiento conductual del proceso de aprendizaje que comienza en el aula y poder trabajar de forma coordinada unos mismos conceptos-, al grupo -para fomentar la coescucha y el juego cooperativo- y al alumnado de forma individual -para potenciar la reflexión a partir de las experiencias vitales y de la creación-.

Vamos presentando una por una las actividades acompañándolas de recomendaciones para el profesorado: qué cuestiones pueden observar, qué recursos pueden utilizar para ir dinamizándolas, etc.

Explicamos que hasta ahora no se disponía de un material específico para trabajar en los centros la conciliación en estas edades. Les interesa trabajar el tema e incluso -en algunos centros- comparten algunas preocupaciones relacionadas con el incremento de violencia de género entre la gente joven añadiendo que es necesario trabajar temas relacionados con la igualdad desde edades muy tempranas.

Además, el tema escogido les parece que se puede trabajar con 5 años mediante las dinámicas y los ejemplos planteados. No saben si utilizarán el álbum a lo largo del curso, diversificando las actividades o si lo trabajarán de forma continuada.

Coinciden en afirmar que el tema de la conciliación es muy interesante. Incluso –algunos centros- hablan de lo necesario que sería intervenir no solo mediante la publicación y utilización de este material, que tal vez pueda ser algo solo puntual, sino que entienden que sería necesario continuar trabajando en cursos posteriores. Sin embargo, al mismo tiempo reconocen estar con mucho trabajo en Primaria para intercalar este tipo de actividades ya que están muy saturadas por el cambio de ciclo del alumnado el año que viene, la consecución de objetivos, etc.



En general, les parecen muy apropiadas y valoran el hecho de que se disponga de un material para abordar el tema de la conciliación desde Infantil. Comentan que a menudo se echa en falta un material específico para estas edades que tenga en cuenta las experiencias del alumnado y sus habilidades. Además, algunos centros tienen intención de trabajar el tema de la igualdad próximamente y dicen que les viene muy bien el material ya que no lo sienten como algo ajeno sino como un complemento para la propia actividad previamente planificada del centro. Coinciden en la necesidad de trabajar valores vinculados a la igualdad desde edades tempranas y les gusta la idea de que cuestionar los estereotipos suponga ampliar las posibilidades de hacer y ser de niños y niñas así como sus expectativas.

Todas las dinámicas les parecen muy interesantes y apropiadas: la de los juguetes para trabajar la polivalencia de los objetos más allá de la mirada funcional de las personas adultas, la del equilibrio entre el trabajo doméstico y remunerado, la de las Blancanieves, la del tiempo libre. Igualmente encuentran muy positivo y necesario el hecho de interpelar y hacer partícipes a las familias.

#### FASE 4.- ASESORÍA A LOS COLEGIOS

Tras cada sesión, se ha ofrecido a los centros una asesoría proactiva vía correo electrónico y/o teléfono para consultas sobre materiales, metodologías, dinámicas, etc. hasta junio 2014.

En documentación anexa se facilitan los materiales de infantil y secundaria.

## **Gabinete de prensa y marketing**

---

A lo largo de todo el proyecto el gabinete de prensa y marketing se ha encargado de la difusión de toda la información relativa al proyecto y se ha diseñado diferentes materiales para difundir las distintas acciones que componen el proyecto.

Se adjunta anexo trabajo realizado.

## **Servicio documental de conciliación**

---

El servicio documental de conciliación proporciona a las empresas, organizaciones, instituciones y a la sociedad una base de datos con acceso a las noticias más relevantes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal actualizada con las últimas novedades en materia normativa, buenas prácticas y otras acciones en esta materia.

Durante este proyecto se ha trabajado en la ampliación del servicio con cuarenta y cinco nuevas entradas de medios de comunicación internacionales, nacionales y locales que se han difundido a través de la web re-concilia, boletines empresariales y redes sociales.

## Jornada final

---

3P BIOPHARMACEUTICALS, S. L.
ATECNA
CASA DE MISERICORDIA
COLEGIO INGENIEROS INDUSTRIALES DE NAVARRA
ELCARTE
ELKARKIDE
HIDRORUBBER IBÉRICA S.L.
MADERPLAY
SOCIEDAD DEPORTIVA LAGUNAK
URDI

3P Biopharmaceuticals, Atecna; Cadsa de Misericordia de Pamplona, Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Navarra, Construcciones Luciano Elcarte, Elkarkide, Hidro Rubber Ibérica, Maderplay, Sociedad Deportiva Lagunak, Urdi; recibieron los diplomas acreditativos del Sello en una jornada que se celebró el pasado 12 de diciembre en la Confederación de Empresarios de Navarra.

El acto de entrega del Sello Reconcilia fue presidido por D. Javier Morrás Iturmendi, consejero de Presidencia, Justicia e Interior y también participaron: M<sup>a</sup> Isabel García Malo, directora gerente del Servicio Navarro de Empleo; José Antonio Sarría Terrón, presidente de la CEN y M<sup>a</sup> Victoria Vidaurre Garcés, presidenta de Amedna.

En esta jornada también se mencionó a las empresas que renovaban su Sello Reconcilia tras haberlo obtenido en 2009 y 2011 respectivamente y haber presentado la documentación oportuna:

- Asesoría QI Oiza & Asociados
- Biko2
- Clínica Padre Menni
- Congresos Navarra
- Ikastola Jaso
- Nafarco
- Sic-Lázaro
- Zeroa Multimedia
- Construcciones Ecay
- Isterria
- La Estellesa
- Mutua Navarra
- Pyramide Asesores
- Sedena
- Tasubinsa
- Tracasa
- Trenes de Navarra

## Cumplimiento de objetivos y conclusiones

---

Del trabajo realizado durante todo el proyecto se extraen algunos datos de interés que se destacan a continuación:

- A lo largo de la vida del proyecto, periodo 2008-2013, se han visto beneficiados de la implantación de planes de conciliación en sus organizaciones a través de este proyecto **11.800 trabajadores y trabajadoras de 60 empresas navarras. En su edición de 2013 la obtención del Sello Reconcilia por parte de 10 empresas supone que 805 personas** se están beneficiando de los planes de conciliación de sus empresas (373 hombres y 432 mujeres).
- Este proyecto se ha situado como un **referente en la materia a nivel nacional**, ya que supone un modelo excelente para la aplicación de planes de conciliación en empresas, especialmente en pymes.
- A su vez, se ha puesto de manifiesto a lo largo de este año 2013 un **incremento en la solicitudes de información** respecto al proyecto para conocer el funcionamiento y metodología del Sello Reconcilia por parte de instituciones y entidades, tanto públicas como privadas, lo que pone de relieve que desde diferentes organismos se percibe la necesidad de trabajar en esta materia ya que supone una demanda social creciente.
- Se ha producido un **avance notable** en el trabajo realizado por las empresas que ya se encuentran en una fase mucho más avanzada de implantación de sus planes lo que hace que las empresas consoliden la conciliación en sus **estructuras y cultura empresarial**.
- Las empresas destacan positivamente que la implantación de medidas de conciliación y planes de conciliación en la gestión de sus organizaciones supone un **incremento en la productividad** de la empresa y mejora cuantitativa y cualitativamente el clima laboral, reduciendo el absentismo y ausentismo de la plantilla.

- La elaboración de la **herramienta de beneficios y costes** de la implantación de medidas de conciliación es una acción pionera que facilita a las empresas su integración en la cultura empresarial.
- La **mayoría de las empresas** tienen **implantadas medidas de Conciliación**, aunque éstas **no estén reconocidas expresamente** pero sí de forma habitual en su uso por parte de la plantilla. El área de Flexibilidad, es la más desarrollada por las empresas, siendo Servicios la que presenta mayores carencias y en la que parece que existe un acuerdo unánime en reconocer que la creación de servicios, adecuados a las necesidades de las personas trabajadoras, facilitaría bastante la Conciliación.
- La **realización del proyecto ha impulsado a que** muchas empresas **realicen una reflexión** profunda y se planteen las posibilidades de actuación en este campo. A ello **ha contribuido** la intensificación de las **acciones** realizadas **en este año**.
- Es fundamental que las empresas inicien procedimientos de **comunicación eficaz** de las medidas de conciliación implantadas, ya que muchas carecen de uso por desconocimiento por parte de la plantilla. Con una comunicación adecuada mejoraría el clima laboral y se establecerían continuos impulsos para el plan de mejora.
- En la **situación económica actual** las empresas apuntan como claves importantes del proyecto que gracias a estas acciones se consigue un marco de confianza mejor en las relaciones laborales que posibilitan otros entornos para mejorar la productividad y motivación de las plantillas.
- AMEDNA continúa trabajando por sensibilizar en materia de igualdad y conciliación no sólo a las empresas navarras, sino también a la población en general. La incorporación de la conciliación en las organizaciones afecta de manera positiva **a toda la sociedad**, de tal modo que se promueve un entorno en el que todas las personas disfrutan, de igual forma, de las ventajas de la conciliación de la vida personal y laboral.
- En la vida del proyecto más de 11.800 personas se han visto beneficiadas de la incorporación de medidas de conciliación en sus

empresas, demostrando un alto grado de participación en las mismas y mejorando el clima laboral y la productividad.



## Anexos

---

- BOLETINES RECONCILIA
- BOLETINES AMEDNA
- BOLETINES CEN7DÍAS
- INVITACIÓN A LA JORNADA FINAL
- MESA DE TRABAJO (listado de firmas)
- FORMACIÓN SELLO RECONCILIA (hoja de firmas)
- DOCUMENTACIÓN DEL COMITÉ DEL SELLO RECONCILIA
- MATERIAL CONCILIACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS (secundaria e infantil-documento aparte).
- SERVICIO DOCUMENTAL (documento aparte)
- CLIPPING DE PRENSA (documento aparte)

# ANEXOS

## Anexo 1

---

-. BOLETINES RECONCILIA, AMEDNA, CEN

## Anexo 2

---

-. JORNADA FINAL

## Anexo 3

---

-. MESA DE TRABAJO

## Anexo 4

---

-FORMACIÓN SELLO RECONCILIA

## **Anexo 5**

---

### **-. CONCILIACIÓN EN CENTROS EDUCATIVOS**

## Anexo 6

---

-.DOCUMENTACIÓN COMITÉ SELLO RECONCILIA



## **Anexo 7**

---

-. SERVICIO DOCUMENTAL

## Anexo 8

---

-. CLIPPING SELLO RECONCILIA (documento anexo)