

# PLAN DE CONCILIACIÓN



## ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS DE NAVARRA NAFARROAKO EMAKUME ENPRESARI ETA ZUZENDARIEN ELKARTEA

Responsable: Susana Labiano

Fecha: 31 de diciembre de 2021

Email:

[susanalabiano@amedna.com](mailto:susanalabiano@amedna.com)

Firma:





## **OBJETIVO**

El principal objetivo de este 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.

La elaboración de Planes de Conciliación en las Empresas es la herramienta básica para promover los cambios organizativos que hagan posible la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar o personal.

## **QUÉ ES CONCILIACIÓN**

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.

## **QUÉ ES UN PLAN DE CONCILIACIÓN**

Un plan de conciliación es un documento de carácter formal que es elaborado por la Empresa, y donde se enumeran y describen las diferentes medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral que la empresa pone a disposición de la plantilla.

Además de las medidas de conciliación disponibles, el plan también contempla los mecanismos de comunicación de las medidas existentes, así como los procedimientos de evaluación y seguimiento de la utilización de las medidas por el personal y sus resultados con la finalidad de poder realizar los ajustes que sean necesarios para adaptarse a las necesidades de conciliación del personal.

## BENEFICIOS DE UN PLAN DE CONCILIACIÓN

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de beneficiar a la plantilla, repercute positivamente en beneficios para la propia empresa en términos de productividad, tales como:

### Calidad en la gestión de los Recursos

- Mejora del clima laboral.
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales.
- Aumento de la satisfacción.

### Ahorro en gasto de personal

- Disminución de los costes en reclutamiento y formación.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

### Mayor productividad y rendimiento

- Mayor compromiso de la plantilla.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.
- Aumento de la capacidad productiva.
- Disminución del índice de absentismo.

### Mejora de la imagen de la empresa

- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las Administraciones Públicas (Responsabilidad social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).

## IDENTIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

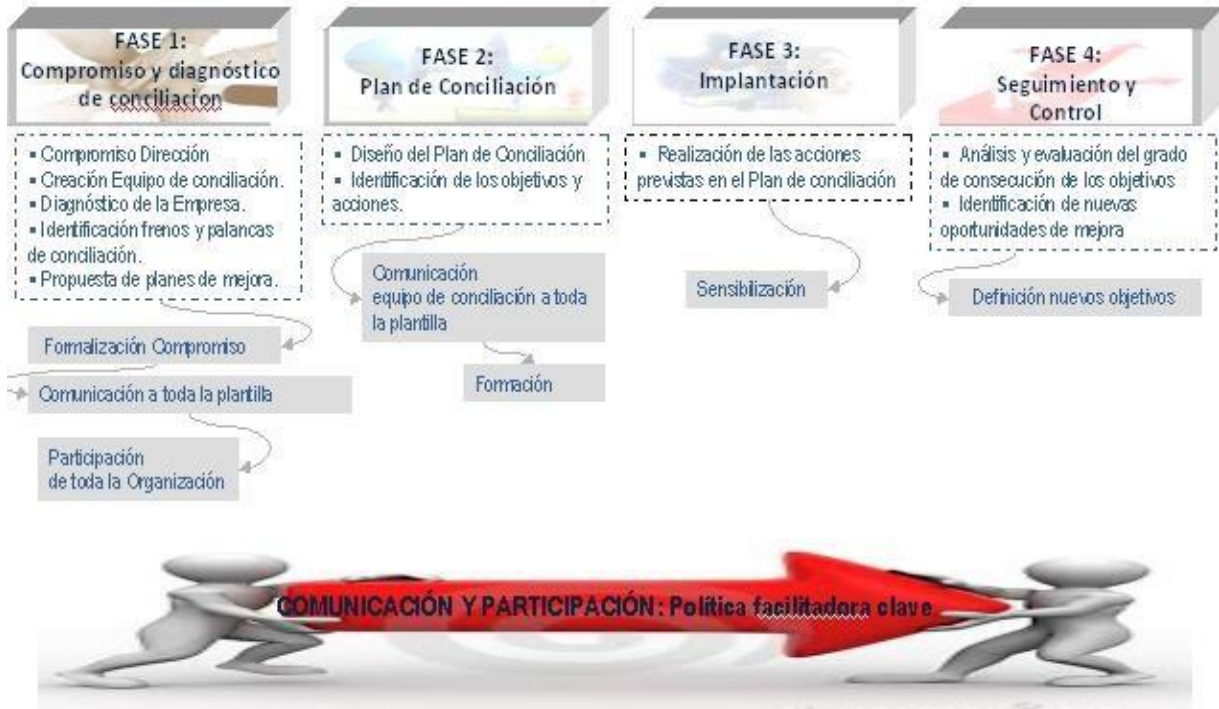
Para la realización e implantación del presente Plan de conciliación, es necesario detectar en primer lugar, los grupos de interés que existen en Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, sus responsabilidades y establecer los canales de comunicación necesarios para cada uno de ellos, detectando las necesidades específicas de cada colectivo:

GRUPOS DE INTERÉS	RESPONSABILIDAD	SOPORTES DE COMUNICACIÓN	NECESIDADES ESPECÍFICAS
Presidencia	Representación Asociación	Reuniones periódicas, correos electrónicos, whatsapp y llamadas telefónicas	
Junta directiva	Dirección de la asociación	Reuniones periódicas, correos electrónicos, whatsapp y llamadas telefónicas	
Asociadas	Participación en actividades de asociación	Boletín semanal, correo electrónico, whatsapp	
Gerencia	Ejecución de acciones de asociación	Reuniones, comunicación informal, correo electrónico	Flexibilidad atención mayores a cargo
Personal técnico	Asistencia en la ejecución de acciones de asociación	Reuniones, comunicación informal, correo electrónico	Flexibilidad atención mayores a cargo



## FASES DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

Las fases que desarrollaremos a lo largo del proyecto de conciliación van a ser las siguientes:



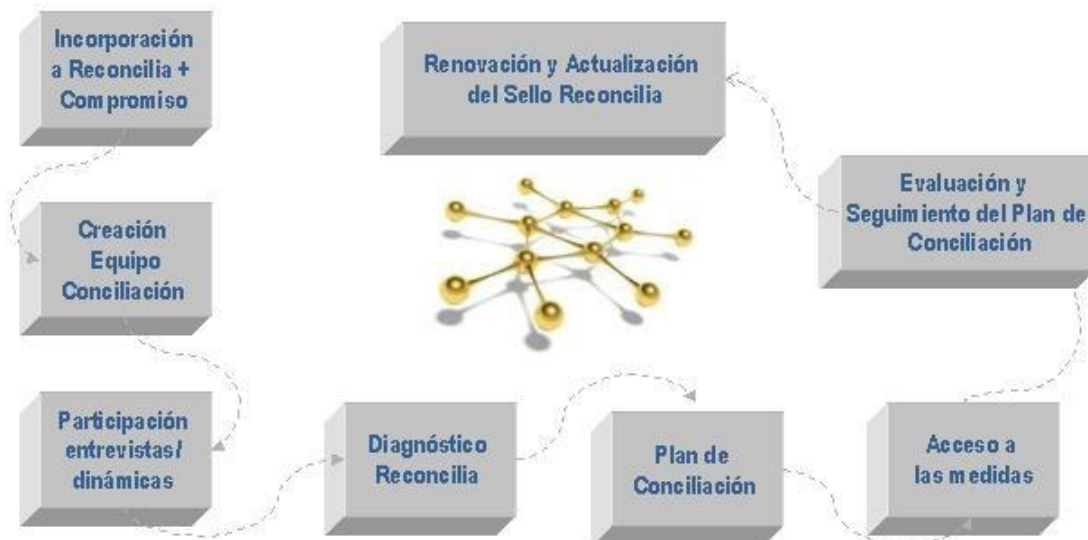
## 1. PLAN DE COMUNICACIÓN A LO LARGO DE TODO EL PROYECTO DE CONCILIACIÓN

Cuando la dirección puso en marcha el plan de conciliación se comunicó formalmente esta decisión a toda la plantilla.

Esta comunicación se ha realizado utilizando los distintos canales de los que dispone la ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS DE NAVARRA siendo importante que se cerciore de que todo el personal conozca el inicio del procedimiento, y dicho compromiso quede, además, por escrito.

A lo largo de todo el proceso del Plan de conciliación la ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS DE NAVARRA va a ir comunicando e informando a toda la plantilla tanto del diagnóstico de la situación de conciliación actual, como del Plan de conciliación a desarrollar, indicando tanto las medidas como objetivos a futuro.

Los momentos claves de comunicación en el Proyecto de Conciliación son:



La comunicación, es una política facilitadora transversal del plan de conciliación. Por lo que nos va a posibilitar que sea efectivo y que la utilización de las medidas consiga los objetivos marcados en el plan.

Los canales de comunicación que se van a utilizar como soportes para llegar a toda la plantilla de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra son:

	Reuniones
Fase 1: Compromiso y Diagnostico	X
Fase 2: Plan de conciliación	X
Fase 3: Implantación	X
Fase 4: Seguimiento y Control	X

Una vez implantadas las acciones de conciliación, continuaremos informando 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, evaluaremos los resultados de las acciones comunicativas. Es decir, comprobaremos si las personas de la organización conocen las medidas y acciones implantadas y si saben cómo funcionan.

Esto nos permitirá evaluar si la información transmitida se ha entendido correctamente y saber si los canales escogidos son los más eficientes y afines a los distintos colectivos que forman parte de la empresa. Posteriormente, se podrán introducir los cambios necesarios al plan de comunicación, si fuera conveniente.

## **2. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN ACTUAL EN LOS CUATRO ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**

Como primer paso en la elaboración de un plan de conciliación ha sido necesario realizar un análisis detallado de las necesidades reales de conciliación de todas las personas que conforman la plantilla. En este punto hemos tenido en cuenta que el plan de conciliación ha de ser un documento vivo, dado que las necesidades de conciliación de la plantilla inevitablemente irán cambiando a medida que los trabajadores y trabajadoras van pasando por diferentes etapas en sus vidas.

Para el análisis de estas necesidades hemos combinado diferentes técnicas de investigación, tanto cuantitativas, a través de la realización de una medición de las medidas, como cualitativas (entrevistas, dinámicas...), que permitan conocer mejor las necesidades reales de conciliación que existen en nuestra empresa.

Para poder elaborar el listado de medidas de conciliación actuales, la gerencia de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra ha identificado las necesidades reales de conciliación de la plantilla. Esta información obtenida nos ha permitido definir políticas de conciliación eficaces adaptadas a ellas.

Se ha definido el catálogo de medidas existentes y futuras a implantar, procurando siempre incorporar las máximas medidas posibles que supongan una mejora de condiciones laborales respecto a las medidas reguladas por Ley.

Las medidas de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra desglosadas por ámbitos de actuación quedan reflejadas a continuación:





AMEDNA. MEDIDAS EN CONCILIACIÓN

AMBITO	MEDIDA
E X I B I L I D A D  E S P A C I A L  Y  T E M P O R	Bancos de tiempo: posibilidad de intercambiar horas de trabajo por horas de descanso
	Horario intensivo
	Reorganización de horarios de comida
	Reorganización de turnos entre el personal
	Reorganización de los horarios de reuniones (para facilitar las necesidades de conciliación)
	Autonomía para tomar días libres
	Autonomía para realizar salidas por asuntos personales
	Autonomía para decidir cuándo se hace un descanso
	Autonomía para decidir cuando se hacen vacaciones
	Autonomía para decidir cuándo se hace la pausa de la comida
	Horario flexible de entrada y salida
	Autonomía para organizar los horarios de trabajo semanal o mensualmente
	Autonomía para abandonar el puesto por emergencias con familiares
	Modificación de horarios por motivos personales
	Autonomía para organizar el permiso de maternidad y lactancia (acumular, alargar)
	Autonomía para organizar los viajes y desplazamientos
	S O C I A L  E S T R U C T U R A  C O M U N I T A R I A
Teletrabajo cuando el personal lo necesita	
Días de permiso no remunerados por enfermedad de hijos/as	
Días de permiso no remunerados por motivos familiares/personales	
Permiso no remunerado para acompañar a personas dependientes al médico	
Excedencia de corta duración no remunerada (entre 15 días y 3 meses)	
C O M U N I T A R I A  S O C I A L  E S T R U C T U R A  C O M U N I T A R I A	Comida en San Fermín
	Comidas y cenas del equipo
	Uso de Internet y teléfono para gestiones personales
	Pago de gastos de transporte
B S E S I O N E S  F S A L I D A S	Pago de dietas
	Contratos indefinidos
	Bonus por objetivos comerciales
	Cobertura de baja por enfermedad común desde primer día de la baja
Y O  Y  A S E S O R A M I E N T E S	Incentivos por objetivos
	Programas de formación técnica o específica al puesto de trabajo
	Formación en gestión del estrés y resolución de conflictos
	Formación en crecimiento de negocio
	Formación en gestión del cambio
	Formación técnica y en habilidades
	Promoción de las ideas/innovación
	Promoción de la participación
	Promoción de coaching/mentoring
	Posibilitar el acceso a la formación para las personas que estén en excedencia por motivos familiares

## Plan de Conciliación

Tras haber detectado los principales problemas de conciliación de la plantilla, la gerencia de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra ha elaborado el contenido de este plan, indicando las medidas a implantar para conseguir mejorar las necesidades de conciliación de la plantilla.

Las necesidades de conciliación detectadas, lógicamente no son similares para toda la plantilla y dependerán en gran medida de las situaciones personales de las empleadas

Los objetivos de este Plan de Conciliación son los siguientes:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales personales y familiares de las personas que componen la plantilla de Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral.
- 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.
- Adaptar a Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, hábitos, costumbres...

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá una vigencia de dos años, pudiendo prorrogarse con la realización de un plan de mejora del plan de conciliación inicial. Además, se establecerá una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla.

Es por ello, que Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra ha establecido las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la plantilla.

A continuación, quedan desglosadas las acciones previstas a realizar en las en los 4 ámbitos de Actuación, estableciendo responsables, recursos necesarios, impacto y el calendario previsto:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS PREVISTAS	RESPONSABLES	FECHAS					
			2022		2023			
			3ºtrim	4ºtrim	1ºtrim	2ºtrim	3ºtrim	4ºtrim
Flexibilidad Espacial/Temporal	Amedna tiene actualmente una muy amplia cobertura en medidas de flexibilidad espacio temporal; si surgiera la necesidad de incorporar otras medidas en este ámbito se analizarían e incorporarían al plan de conciliación	Gerencia	X	X	X	X	X	X
Servicios conciliación	Obtención de descuentos aplicables al personal de las empresas asociadas	Junta directive, gerencia			X	X		
	Información sobre servicios	Gerencia			X	X	X	X
Beneficios Sociales	Anticipos de nóminas	Junta directiva						X
Servicios de Apoyo y Asesoramiento	Acceso a los programas de CEN	Gerencia	X	X				
	Formación en transformación digital	Gerencia			X			
	Desarrollo plan de formación individual	Junta directiva					X	

### 3. Implantación

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. Por ello, es importante:

- La realización de 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.
- El establecimiento de un procedimiento de notificación de la concesión de la medida de conciliación y su justificación.
- La cuantificación de las medidas de conciliación por cada ámbito de actuación.

En todo el proceso de implantación es importante que el equipo de conciliación se reúna de forma periódica y deje constancia de todos los avances en materia de conciliación, siendo el canal transmisor de detección de nuevas necesidades.





## 4. Seguimiento y Control

Con la periodicidad establecida, se realizará un seguimiento de cada una de las medidas implantadas, y así mismo, se realizará una evaluación anual que permita verificar que el plan está funcionando de forma satisfactoria y con el impacto previsto desde el inicio y en caso contrario, se realizarán los ajustes que fueran necesarios.

Cualquier modificación, ampliación o ajuste que se realice en el plan va a ser reflejada, indicando la fecha en la que se aprueba y el nuevo contenido, modificación o aclaración a incluir.

Una vez transcurridos los dos años de vigencia del plan, efectuaremos un informe de evaluación final que recoja los resultados del plan: el grado de uso de las medidas, el grado de cumplimiento de los objetivos, los beneficios para la organización... etc.

Si los resultados no fueran acordes con lo esperado evaluaremos las causas de forma que se puedan establecer medidas correctivas en el plan.

Analizaremos la satisfacción de las medidas y acciones puestas en marcha desde las perspectivas siguientes:

- Si la medida mejora o facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la empresa.
- Si existe conformidad con el funcionamiento de la acción o medida en sí.
- El grado de transmisión de cada una de las medidas.

De este modo, evaluaremos si las líneas de actuación que se han determinado son las más adecuadas a las necesidades reales de las personas y de la empresa. Además, también comprobaremos si el mecanismo de funcionamiento de las medidas de conciliación es el más apropiado.

Los indicadores que tendremos en cuenta en el seguimiento serán:

- N<sup>o</sup> y características de las medidas de conciliación que se incluían en el plan