



Síntesis del Taller de intercambio de la Red de Empresas NUST 26 de junio de 2012

En la primera tabla se presentan, ordenadas por ámbitos, las medidas de Tiempo y Conciliación que desarrollan las Pymes de la Red NUST presentes en el taller. En la segunda tabla se exponen consejos, por parte de los y las participantes del taller, para implantar las medidas en las Pymes

Medidas de Tiempo y Conciliación que desarrollan las Pymes de la Red NUST	
A. Cultura y sensibilización	<ul style="list-style-type: none">• Comisión de igualdad y conciliación, encargada de velar por estas medidas en la empresa.• Fomento de la coordinación, la confianza y la comunicación en la empresa.• Impulso del trabajo por objetivos y la retribución por objetivos (en detrimento del presencialismo).• Realización de encuestas de clima para ir detectando las percepciones y necesidades del personal.• Certificación como Empresa Familiarmente Responsable.
B. Gestión del tiempo y flexibilidad horaria	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidad horaria del personal, siempre y cuando se garantice la cobertura de servicio.• Banco de horas (se pueden acumular horas en positivo o restar horas en negativo, y después habrá que compensar las horas).• Jornadas de trabajo continuadas (durante el periodo estival o todo el año).• Trabajo compartido o <i>job sharing</i> (la cobertura de vacantes se puede realizar por parte de 1 o 2 personas que ocupan un mismo puesto de trabajo).• Adaptación del horario del comercio (ej. cierre a las 20h de la noche en lugar de las 20h30, sábados cerrados durante el periodo estival y sábados por la mañana cerrados durante todo el año).• Acumulación de días libres por parte del personal que debe trabajar los fines de semana (hasta 5 días).
C. Flexibilidad en el espacio/ teletrabajo	<ul style="list-style-type: none">• Fomento del teletrabajo para el equipo directivo.• Posibilidad de teletrabajar para todo el equipo.
D. Mejora de las medidas legales de conciliación	<ul style="list-style-type: none">• Reducción de jornada para el cuidado de los hijos/as (posibilidad de realizar una jornada compactada).• Flexibilidad en períodos de adaptación escolar de los hijos/as.• Excedencias para el cuidado de los hijos/as, realizar formación o participar en programas de solidaridad.



	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos para urgencias familiares. • Días / horas por asuntos personales. • Selección de vacaciones coordinada para adaptarse a las necesidades del personal. • Posibilidad de no trabajar ni puentes ni festivos, en caso de que la actividad lo permita. • Dos días más de vacaciones en Semana Santa y Navidad.
E. Servicios y otras ayudas	<ul style="list-style-type: none"> • Períodos sabáticos pagados de 3 meses para realizar alguna actividad que permita innovar en algún servicio / producto de la empresa. • Aportación de dinero para costear la guardería. • Asesoramiento personal para adaptarse a las necesidades del personal, haciendo uso de fichas psicosociales. • Sesiones de transferencia de conocimiento a nivel interno de la empresa. • Formación en horario laboral. • Espacios de socialización (cocina para comer, etc.).

Decálogo de consejos sobre las Medidas de Tiempo y Conciliación de las Pymes

1. Adaptar las medidas al sector de actividad de cada empresa, y encontrar un equilibrio entre las necesidades individuales, las de los diferentes colectivos y las de la empresa, potenciando el rol de los jefes intermedios

Hay que tener en cuenta el tipo de empresa ya que, por ejemplo, las necesidades de un comercio son diferentes de las de una consultoría. Además, en empresas con personas que realizan funciones diferentes, es necesario equilibrar las necesidades de cada colectivo con la visión global de la empresa. Cuando no se dispone de un departamento de RRHH resulta clave el papel de los jefes intermedios, que deben saber escuchar y ligar las necesidades de la empresa con las necesidades individuales.

2. Crear una comisión específica para trabajar las medidas de tiempo y conciliación, que sirva para validar e impulsar acuerdos

Crear una comisión permite tener un espacio para trabajar temas específicos como la paridad en la empresa, y también sirve para validar e impulsar acuerdos. Además, a nivel simbólico contribuye a escenificar la importancia que se quiere otorgar a estas cuestiones.

3. Impulsar una nueva cultura de trabajo, potenciando la coordinación, la comunicación y la confianza

Más allá de desarrollar medidas, es necesario impulsar una nueva cultura de trabajo en la organización, fomentando valores como la confianza en los equipos. Además, debe tenerse en cuenta que, si bien las medidas pueden contribuir a la fidelización del personal, la fidelización también depende de otros factores como estar satisfecho con el tipo de trabajo que se realiza o la remuneración que se obtiene.

4. Impulsar la flexibilidad horaria trabajando por objetivos, garantizando la



planificación y la coordinación del equipo cuando hay puntas de trabajo
Para impulsar la flexibilidad horaria, es útil trabajar por objetivos y basar las relaciones laborales en la confianza. Hay que hacer esfuerzos de coordinación, y saber gestionar las puntas de trabajo con planificación y compensación posterior de las horas realizadas.
5. Conocer bien al equipo, especialmente aquellas personas alejadas físicamente de los servicios centrales de la empresa
Es importante conocer bien el equipo y sus necesidades. Cuando una parte del personal trabaja alejada del centro de la empresa (por ejemplo, almacén) hay que hacer un esfuerzo para acercarse y conocer su realidad. Un método para conocer las necesidades del equipo es hacer entrevistas individuales, siempre de forma profesional y manteniendo el respeto a la intimidad.
6. Hacer difusión de las medidas de tiempo y conciliación para llegar a todo el personal, sensibilizando sobre una cuestión que implica a todos
Existe el riesgo de que sólo las mujeres se acojan a estas medidas, por eso es importante trabajar la difusión de las medidas para llegar a todo el personal.
7. Hacer un uso adecuado de las nuevas tecnologías, sabiendo regularlas para que sean una herramienta de apoyo y no generen distracciones o invadan la vida personal
En cuanto a las nuevas tecnologías, es necesario regular su uso y trabajar la relación entre el tiempo de trabajo y la vida personal. Hay que ir con cuidado con que las tecnologías no lleven a una disgregación en cuanto a las relaciones entre el personal.
8. Tomar conciencia de las dificultades que supone gestionar una concentración de bajas de maternidad / paternidad para las Pymes
Aunque una Pyme desarrolle medidas de tiempo y conciliación y esté sensibilizada con estas cuestiones, si se da una concentración de bajas por maternidad o paternidad se crea una situación difícil de gestionar porque no siempre es posible encontrar personas suplentes en según qué puestos de trabajo.
9. Vincular las medidas de tiempo y conciliación al modelo de gestión global de la empresa, teniendo cuidado en no hacer de las medidas un tema residual
Algunas medidas, como la bolsa de horas, pueden ayudar a medir la productividad. Es importante que estén integradas en el modelo de gestión global de la empresa.
10. Tener en cuenta el uso de la terminología cuando se habla de medidas de tiempo y conciliación, y poner énfasis en aquellas palabras y significados más adecuados
Hay un debate sobre el uso de la terminología en este ámbito. Por un lado, a veces puede resultar más adecuado hablar de equilibrio de la vida laboral, familiar y personal, en lugar de hablar de conciliación, ya que esta última palabra puede hacer más referencia a "mujeres e hijos". Por otro lado, quizás es mejor hacer uso de las palabras que ya se utilizan (como conciliación) y dotarlas de un significado más amplio, ya que a menudo son cuestiones culturales las que evocan determinados significados más restrictivos. En todo caso, hay que tener en cuenta la cultura de cada empresa y adaptarse.

