

3



DOSSIER SOBRE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN EN ENTIDADES SOCIALES

Octubre de 2010

Subvencionado por:



Bizkaiko Foru Aldundia
Diputación Foral de Bizkaia



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia
Bizkaiko Gizarte Ekimenero
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea



Usted es libre de:
COPIAR, DISTRIBUIR Y COMUNICAR PÚBLICAMENTE LA OBRA

Editor: Gizardatz
Autoría: Consultoría de Género de la Fundación EDE
Diseño y maquetación: ST3 elkartea

Legislación estatal

REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Legislación autonómica

· *País Vasco*

DECRETO 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Departamento de Empleo y Asuntos sociales. Gobierno Vasco.

V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV.

LEY 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias.

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
[Título III. Capítulo VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral].

DECRETO 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo.

¹ Las políticas dirigidas a fomentar la conciliación y corresponsabilidad están reguladas y desarrolladas en las diferentes normas y planes relacionados con el empleo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el apoyo a la familia y la inclusión social.

- **Andalucía**

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

ORDEN de 9 de marzo de 2004, por la que se publica un texto integrado de los Decretos 137/202, de 30 de abril, de apoyo a las familias andaluzas, 18/2003, de 4 de febrero, y 7/2004, de 20 de enero, ambos de ampliación de las medidas de apoyo a las familias andaluzas.

- **Aragón**

ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publicó el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al acuerdo de la Mesa de Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos.

DECRETO 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad. [*Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral*]

- **Asturias**

IV Plan de Acción Positiva para las mujeres del principado de Asturias. [*Área 4. Potenciar las políticas de bienestar social que favorecen la igualdad*].

RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2007, del servicio público de empleo, por la que se convocan ayudas individuales destinadas a personas desempleadas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la participación en programas para el fomento del empleo.

Programa de Fomento y Consolidación del Autoempleo. [*III. Programa de apoyo a la trabajadora autónoma y a proyectos destinados a la conciliación familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores autónomos*].

- **Baleares**

LEY 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer. [*Artículo 16. Planes para la igualdad en las empresas; Artículo 20. Conciliación de la vida familiar y laboral*].

Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 28 de diciembre de 2005, por el cual se ratifica el acuerdo de la Mesa Sectorial de Educación sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal docente de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

- **Canarias**

Resolución de 27 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo entre el Gobierno de Canarias y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre acciones a desarrollar del Acuerdo 2003, medidas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida familiar y laboral y líneas a desarrollar en el Acuerdo Plurianual.

· **Cantabria**

VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Gobierno de Cantabria. [*Capítulo VII. Conciliación de la vida familiar y laboral*].

Plan estratégico de Apoyo a las Familias de Cantabria 2007-2012. [*Línea estratégica 2. Conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad*].

III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Cantabria. [*Área 6. Conciliación de la vida familiar y laboral*].

· **Castilla La Mancha**

Plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Plan Regional para la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. 2007-2010.

PAS (Programa de Acción Social):

Dirigido a los empleados de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Incluye nuevas modalidades de ayudas:

- *por enfermedad celiaca de los hijos.*

- *por estudios universitarios de los hijos menores de 24 años, por ascendiente a cargo.*

· **Castilla y León**

DECRETO 29/2009, de 8 de abril, regula los programas de conciliación de la vida familiar, escolar y laboral en el ámbito educativo.

ACUERDO 124/2008, de 20 de noviembre, aprueba la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal y Laboral, 2008-2011.

DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011).

LEY 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. [*Capítulo II. Artículo 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*].

LEY 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.

LEY 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

DECRETO 292/2001, de 20 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León sobre las líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral de Castilla y León.

- **Cataluña**

LEY 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.

LEY 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias. *[Título IV. Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral]*.

- **Comunidad Valenciana**

Plan de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. *[Capítulo III. Artículo 17. Conciliación de vida familiar y laboral]*.

- **Extremadura**

Plan de fomento y Calidad del Empleo en Extremadura 2008-2011. *[3.4. Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada]*.

III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura.

DECRETO 136/2005, de 7 de junio, de ayudas del Plan Integral de Empleo a la conciliación de la vida familiar y laboral y para la promoción de actividad.

- **Galicia**

LEY 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

LEY 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres. *[Capítulo III. Los derechos de conciliación del empleo y de la vida familiar]*.

- **Islas Baleares**

LEY 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.

- **La Rioja**

DECRETO 12/2003, de 4 de abril, por el que se fijan medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja.

- **Madrid**

IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid. *[Punto 2. Área de Conciliación de la Vida familiar y profesional]*.

- **Murcia**

LEY 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.

LEY 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. [*Título II. Capítulo I. Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*].

III Plan para la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres. [*Área de actuación B. Conciliación de la vida laboral y familiar*].

- **Navarra**

I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010. [*Área 7. Conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad*].

Acuerdo de Gobierno de 6 de marzo de 2006, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra.

LEY FORAL 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

Monografías

ARAGON MEDINA, Jorge; CANOVAS MONTERO, Ana Y ROCHA SANCHEZ, Fernando. *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*. Madrid: Ediciones Cinca, 2005.

AURRERATU. *Así emprenden así concilian. Resultados de la investigación sobre emprendizaje y conciliación de las mujeres en Bizkaia*. Bilbao: Aurreratu, 2007.

CARDONA RUBERT, María Belén (Coord.) *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar: hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. Madrid: Ediciones Bomarzo, 2009.

CORDOBA LARGO, Alejandro. *El corazón de las empresas. Responsabilidad social corporativa y conciliación de la vida profesional y personal*. Madrid: ESIC, 2007.

DE VILLOTA, PALOMA (Ed.). *Conciliación de la vida profesional y familiar*. Madrid: Síntesis, 2008.

EMAKUNDE. *Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación de la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2008.

HERNANDEZ.-SAMPELAYO MATOS, María. *¿Sabemos conciliar vida personal y vida laboral?* Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias, 2008.

VV.AA. *Conciliación laboral y familiar: la asignatura pendiente*. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia, 2003.

Artículos

ABRIL, Paxo y ROMERO, Alfons. “Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación”. *Sociología del trabajo*, nº 64 (2008), p. 41-65

BORRAS, Vicent; TORNS, Teresa y MORENO, Sara. “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”. *Papers*, nº 87 (2007), p. 83-96

GUILLÉN RODRÍGUEZ, Ana Marta; MORENO-MANZANO GARCÍA, Nuria y GONZÁLEZ BEGEGA, Sergio. “Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea”. *Documentación social*, nº 154 (2009), p. 119-138

PRIETO, Helios. “¿Conciliación de la vida laboral y la vida familiar o personal?” *Políticas sociales en Europa*, nº 16 (2004), p. 41-51

RODRIGUEZ MENÉNDEZ, M^a del Carmen y PEÑA CALVO, José Vicente. “¿Es posible compatibilizar familia y trabajo?: análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”. *Documentación social*, nº 152 (2009), p. 185-202

Áreas:

- 1. Información y sensibilización.**
- 2. Ampliación y mejora de permisos legales.**
- 3. Flexibilidad del tiempo de trabajo.**
- 4. Beneficios sociales y extrasalariales.**
- 5. Organización del trabajo.**
- 6. Ayudas para el cuidado de personas dependientes.**

2 Bibliografía consultada para esta sección:

AYUNTAMIENTO DE MADRID. *Guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas*. Madrid: Ayuntamiento de Madrid, 2008.

CHINCHILLA, N y LEON, C. *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Comunidad de Madrid, 2005.

INSTITUTO DE LA MUJER. *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Instituto de la mujer, 2008.

1. Información y sensibilización

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Comisión paritaria de igualdad	Seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas del Acuerdo de Igualdad, seguimiento de evolución de la plantilla desde una perspectiva de género. La comisión utiliza indicadores por género y por tramos de antigüedad de la distribución de la plantilla, así como cualquier indicador del seguimiento de las facilidades o medidas adoptadas.	1. BBVA	Todos las personas empleadas de la empresa.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Mejora de la imagen de la empresa.
Plan de Igualdad	Documento que resume la política y actuaciones desarrolladas y previstas por la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	2. Enred Consultores S.L.	Todos las personas empleadas de la empresa.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Mejora de la imagen de la empresa. c. Aumento de la sensibilización.
Formación interna en igualdad de oportunidades en horario laboral	Sesiones formativa -de carácter informal- orientadas a incorporar transversalmente la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa. En el marco de estas sesiones se realizan las siguientes actividades: 1. Presentación e información sobre la Ley de Igualdad. 2. Comunicación sobre la estrategia de la empresa en materia de igualdad. 3. Presentación, análisis y reflexión sobre el plan de igualdad de la empresa. 4. Entrega de documentación. 5. Tablón de sugerencias en materia de Igualdad. 6. Etc.	3. Enred Consultores S.L.	Todos las personas empleadas de la empresa.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Aumento de la sensibilización.
Departamento de diversidad e igualdad	En las grandes empresas se están creando Áreas de Diversidad dentro del departamento de Recursos Humanos. La competencia de estas áreas son proyectos para discapacitados, migrantes, mujer y medio ambiente; en algunos casos, interaccionando con cada uno de estos colectivos, se implementan proyectos que rozan con la corresponsabilidad.	4. Grupo Barclays Bank³	Todos las personas empleadas de la empresa. Específicamente, los colectivos mencionados.	a. Mayor productividad y competitividad. c. Aumento de la sensibilización.
Comité de seguimiento de las medidas de conciliación	Para asegurar que las medidas que quedan plasmadas en los convenios y en los acuerdos internos de empresa se están desarrollando con normalidad, y para iniciar una evaluación del impacto de las mismas, algunas grandes empresas han creado comités para el seguimiento de las medidas de conciliación implementadas.	5. Observatorio de Igualdad, BBVA⁴	Todos las personas empleadas de la empresa afectadas por las medidas de igualdad establecidas en el convenio.	a. Mayor productividad y competitividad. c. Aumento de la sensibilización.

3 El grupo Barclays España cuenta desde hace años con un área específica de Igualdad y Diversidad. La persona responsable e esta área es quien se encarga de llevar el seguimiento del desarrollo de las medidas de conciliación y su impacto en la plantilla e impulsar o modificar medidas que faciliten las mismas.

4 El Observatorio se encarga de evaluar el impacto de las medidas de igualdad y conciliación en la plantilla de la empresa, y en su caso, realizar propuestas para ampliar o modificar alguna de ellas así como proponer la aplicación de nuevas acciones positivas. Este observatorio se reúne dos o tres veces al año.

2. Ampliación y mejora de permisos legales

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Permiso retribuido de paternidad.	5 días laborables consecutivos, con independencia de los 13 días de suspensión de contrato por paternidad que contempla la Ley Orgánica.	6. BBVA	Todos los empleados varones que hayan sido padres en la empresa.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa.
Permiso de lactancia	El permiso retribuido diario de lactancia podrá sustituirse, a instancia del empleado por una de las siguientes opciones: 1. reducción de la jornada en 1 hora, 2 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente, al inicio o al final de la jornada durante el referido periodo de lactancia. 2. 3 semanas de libranza, 6 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente, acumulables al periodo de descanso maternal/ paternal, disfrutadas ininterrumpidamente y a continuación de dicho periodo. 3. 6 semanas de trabajo a tiempo parcial, 12 en caso de parto múltiple o adopción o acogimiento de más de un menor simultáneamente. Entendiéndose en este caso como tiempo parcial la mitad de la jornada normal que realiza el empleado.	7. Grupo Barclays Bank	Lo puede solicitar cualquier empleado que vaya a disfrutar del descanso maternal/ paternal por parto, adopción o acogimiento.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa. d. Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad). e. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.
Excedencia estival	Excedencia de un mes de duración. Se debe unir a 14 días laborales como mínimo de vacaciones. Debe tomarse durante los meses de Julio y Agosto. La Compañía. mantiene al empleado en alta en la S. Social durante el mes de excedencia y además: - Le reserva el puesto de trabajo. - No se reducen los incentivos. - No se reduce la aportación al plan de pensiones. - Se mantiene al empleado de alta en el seguro médico a cargo de la empresa.	8. Sanitas S.A.	Empleados/ empleadas con hijos menores de 12 años. Puestos que no requieren formación del sustituto.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mejora de la imagen de la empresa. d. Mejora en las relaciones.
Licencias no retribuidas	Complementando los permisos previstos por la Ley, posibilidad de una licencia no retribuida de un mes cada dos años, manteniendo el alta en Seguridad Social. También hay un conjunto de licencias de una semana a un mes para favorecer temas relacionados con la conciliación (adopción, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, etc.).	9. BBVA	Todas las personas empleadas de la empresa.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa. d. Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad).

3. Flexibilidad del tiempo de trabajo

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Acuerdos de trabajo flexibles.	Procedimiento interno que regula cómo solicitar flexibilidad de jornada más allá del horario flexible de entrada y salida. El tipo de ajuste es totalmente personalizado (con teletrabajo alguno de los días, o parte de la jornada, por ejemplo). El proceso requiere el análisis por parte del interesado y su gerente del impacto que la flexibilidad solicitada tiene sobre los resultados, el equipo o los clientes, y la identificación de medidas de contingencia acordadas.	10.AVON Cosmetics S.A.	Todas las personas empleadas de la empresa.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa.
Ampliación del disfrute de vacaciones al primer trimestre del año siguiente.	En caso de que las vacaciones correspondientes al año del nacimiento/ adopción no hubieran podido tomarse, el periodo de disfrute se ampliará hasta el primer trimestre del año siguiente. Dirigido a padres y madres que hayan disfrutado del periodo de baja maternal por nacimiento o adopción de hijos y que no hayan podido disfrutar del periodo de vacaciones correspondiente a ese año.	11.Grupo Barclays Bank	Padres y madres que hayan disfrutado del periodo de baja maternal por nacimiento o adopción de hijos y que no hayan podido disfrutar del periodo de vacaciones correspondiente a ese año.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa. d. Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad). e. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.
Compensación formación de larga duración realizada fuera de jornada.	La formación con carácter general se realiza dentro de horas de trabajo, cuando esto no es posible por requerir asistir a cursos que se celebran fuera de horas de jornada, existe un régimen de compensación de formación de larga duración realizada fuera de jornada laboral.	12.Grupo de empresas ADAMS	Todas las personas empleadas de la empresa.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora del clima laboral, de la satisfacción de los trabajadores, etc.
Bolsa de horas extras.	Todos los trabajadores que realizan horas extras pueden optar voluntariamente entre percibir compensación económica o compensación de tiempo de descanso. Puede generarse una bolsa de horas extras anual para disfrutarla posteriormente en horas sueltas o días completos de descanso.	13.Grupo de empresas ADAMS	Todas las personas empleadas de la empresa.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Mejora de la imagen de la empresa. c. Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad). d. Mejora del clima laboral, de la satisfacción de los trabajadores, etc.

4. Beneficios sociales y extrasalariales

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Ayudas por nacimiento de hijo/a.	Ayuda directa de 3.000 euros por nacimiento de cada hijo, cantidad que asciende a 6.000 euros si el bebé nace discapacitado.	14. MRW	Todos las personas empleadas de la empresa.	a. Mejora de la imagen de la empresa. b. Mejora del clima laboral, de la satisfacción de los trabajadores, etc.
Consolidación de políticas de beneficios sociales.	<p>Implantación de políticas generales de beneficios sociales, revisables de forma periódica, y adaptables a las nuevas situaciones laborales y sociales de las personas empleadas.</p> <p>Algunos de los beneficios más destacados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de transporte y desplazamiento - Servicio de comedor subvencionado - Servicio médico en las instalaciones a disposición de todos los empleados - Seguro médico privado financiado en 2/3 - Seguro de vida y accidentes gratuito - Subvenciones y ayudas familiares: complementos y ayudas económicas - Club Social, Biblioteca y actividades lúdicas para todos los empleados - Formación en idiomas (inglés “in company”), ofimática y cursos de especialización y desarrollo profesional - Otras atenciones con los empleados: cesta de navidad, premios de antigüedad, etc. - Red Comercial: beneficios sociales especiales (teléfono móvil, automóvil de la compañía, apoyo para gastos de comida, etc.) 	15. AVON Cosmetics S.A.	<p>El 85% de los empleados (aquellos cuyos contratos son indefinidos) se pueden beneficiar del 100% de los beneficios sociales que la compañía les ofrece.</p> <p>El 15% restante disfrutan de la gran mayoría de estos beneficios.</p>	a. Mejora de la imagen de la empresa. b. Mejora del clima laboral, de la satisfacción de los trabajadores, etc.

5. Organización del trabajo

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Aproximación al domicilio.	Los empleados con hijos menores de 10 años o mayores dependientes a su cuidado, pueden solicitar si así lo desean, la aproximación de su lugar de trabajo a su domicilio, de forma que en la medida de lo posible (existencia de vacantes, acuerdo entre las partes, etc....) se resuelvan de forma satisfactoria para todas las partes implicadas en el proceso.	16. Grupo Barclays Bank	Cualquier persona empleada que se encuentre en esa circunstancia.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa. d. Mejora de la salud laboral (menos bajas por enfermedad). e. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.
Distribución de la jornada de trabajo entre el centro de trabajo y el domicilio particular.	Medida de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral basada en la distribución pactada del tiempo de trabajo entre el centro de trabajo y el domicilio particular. La flexibilidad espacial puede adoptar dos modalidades: 1. Jornada Distribuida Continua. Desarrollo del 75% de la jornada en el centro de trabajo y el 25% en el domicilio particular. 2. Jornada de Distribución Discontinua. Desarrollo del 100% de la jornada en el domicilio particular durante un periodo determinado (por ejemplo, tres meses al año) y el resto en el centro de trabajo.	17. ENRED Consultores S.L.	Todos las personas empleadas de la empresa.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Reducción de costes de sustitución y reincorporación. c. Retención del talento.
Movilidad.	Programa que permite a los empleados/as trabajar desde su domicilio 2 o 3 días por semana. La empresa pone a disposición de los empleados que participan en este programa un ordenador portátil, una línea de ADSL y un teléfono. Los empleados mantienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos que prestan sus servicios en un centro de la Compañía por lo que se requiere una especial diligencia y responsabilidad por ambas partes.	18. SANITAS S.A.	Empleados/as que tengan necesidades especiales de conciliación y cuyos puestos de trabajo no requieran presencia física continua. Puestos que no necesitan presencia física continuada y que la tecnología permita desempeñar el puesto desde el domicilio.	a. Reducción del absentismo laboral. b. Mayor productividad y competitividad. c. Mejora de la imagen de la empresa. d. Disminución de la rotación de los empleados.

6. Ayudas para el cuidado de personas dependientes

Tipo de buena práctica	Descripción	Organización/ Empresa	Beneficiarios	Beneficios esperados por la organización
Ayudas a guardería.	Dentro del Plan Vida y con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, en el ámbito del personal de estructura, se abona a los/as trabajadores/as en nómina un bono guardería por valor de 30€ al mes por cada hijo/a menor de 3 años.	19.Grupo Norte S.L.	Trabajadores y trabajadoras que cumplan con las siguientes requisitos: - Tener al menos un año de antigüedad en la empresa. - Que se realice, al menos, el 80% de la jornada efectiva de trabajo. - Que se justifique, por parte de los trabajadores, el gasto por este concepto mediante la factura correspondiente de gasto de guardería. - No haberse acogido a la reducción de jornada por guarda de menor.	a. Mejora de la imagen de la empresa. b. Mejora de la implicación de las personas empleadas con la empresa.
Ayuda familiar y ayudas para hijos con discapacidad.	Por cada hijo cada empleado puede llegar a percibir hasta 6.650 euros, distribuidos en ayudas anuales que comienzan con 450 euros desde su nacimiento, y alcanzan hasta los 23 años de edad. En el caso de hijos con discapacidades iguales o superiores al 33%, existe una ayuda de 2.300 euros anuales.	20.BBVA	Personal en activo, prejubilado y en situación de pasivo con hijos que cumplan las los requisitos anteriores.	a. Mayor productividad y competitividad. b. Mejora de la imagen de la empresa.



Gizardatz

Asociación de Entidades de Iniciativa
e Intervención Social de Bizkaia

*Bizkaiko Gizarte Ekimeneko
eta Esku Hartzeko Entitateen Elkartea*

Cuevas Ekain, 3 - 1º izq. - 48005 Bilbao
Tel. 944 029 091 - Fax 944 156 319
gizardatz@gizardatz.net
www.gizardatz.net