



## Cómo hacer un buen programa de Conciliación

Gobierno y Administraciones locales impulsan el reconocimiento de aquellas empresas que adoptan medidas que favorezcan la flexibilización de las condiciones laborales y la adopción de políticas de conciliación.

Para que un Programa de Conciliación esté bien diseñado, debe contener medidas en cuatro ámbitos:

- Políticas de Flexibilidad en tiempo y lugar de trabajo
- Beneficios Sociales
- Políticas de Apoyo Profesional (asesoramiento y formación al empleado sobre principios de gestión eficaz de la vida profesional y la vida privada)
- Prestación de Servicios de Conciliación

Un consejo de **easylife**:

En la elaboración de sus Programas de Flexibilidad y Conciliación, las empresas deben incluir a los colectivos considerados prioritarios por el gobierno, pero deben extenderlos al conjunto de sus empleados con independencia de su situación familiar y su momento vital. Sólo así el programa cumplirá con sus objetivos de mejorar la atracción, retención y compromiso de sus empleados.

La empresa que desee implantar un plan de conciliación, debe empezar por fijar los objetivos estratégicos de su plan. La elaboración de Políticas de Flexibilidad y Conciliación, es el núcleo del plan, pero puede no ser suficiente para asegurar el cambio cultural dentro de la empresa.

En función de los objetivos identificados, el plan puede incluir acciones de apoyo además de las propias medidas de conciliación, como comunicación, formación a los propios empleados y a los líderes. Porque el éxito no es tener un Programa de Conciliación, sino que se use y los empleados tengan una vida más equilibrada.

Objetivos del Gobierno	Objetivos de las empresas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conformar empresas plenamente comprometidas con la sociedad en que viven.</li><li>• Impulsar medidas de apoyo a la familia, especialmente las de conciliación de vida familiar y laboral.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Percepción y valoración por parte de todos los empleados y la sociedad.</li><li>• Atracción empleados futuros.</li><li>• Retención empleados actuales.</li><li>• Satisfacción del empleado.</li><li>• Compromiso del empleado con objetivos empresariales.</li><li>• Rentabilidad de la inversión: Óptima relación inversión / beneficio/ percepción</li><li>• Pleno desarrollo de su Responsabilidad</li></ul>



	Social Corporativa, que incluye su compromiso con sus empleados, y con la sociedad.
<b>Dirigidos fundamentalmente, si bien no exclusivamente, a empleados con familia.</b>	<b>Dirigidos a todos los empleados actuales y potenciales.</b>

Existen distintos grados de desarrollo en las empresas respecto a los cuatro aspectos mencionados para el diseño de un buen Programa de Conciliación:

**Beneficios Sociales:** es el capítulo más desarrollado. La oferta es muy similar entre las distintas empresas, y no consigue el objetivo de diferenciar una empresa de otra. Se los considera derechos adquiridos por parte de los trabajadores y parte del paquete retributivo. En muchos casos están relacionados con el nivel del empleado en la Compañía, de modo que a mayor nivel, mejor paquete de beneficios sociales. Raramente son percibidos como elementos de ayuda a la conciliación vida personal & profesional. Se realiza más esfuerzo en la gestión del beneficio que en una gestión de la comunicación que garantice la percepción del mismo.

**Flexibilidad:** se empiezan a hacer esfuerzos en este campo, fundamentalmente en flexibilidad horaria, aspecto que favorece a todos los empleados. También se ofrecen mejoras a las condiciones legales mínimas relacionadas con la maternidad y el cuidado de lo hijos pequeños. Estas últimas medidas son muy bien recibidas por el conjunto de la plantilla, si bien no favorecen directamente a todos los empleados.

**Políticas de Apoyo Profesional:** asesoramiento y formación al empleado sobre principios de gestión eficaz de la vida profesional y la vida privada. Se trata de un campo formativo escasamente desarrollado y poco demandado por las empresas.

**Prestación de Servicios de Conciliación:** existen algunas experiencias aisladas en empresas españolas, como gimnasio en el centro de trabajo, o en menor medida, servicio de guardería, pero aún se está lejos del nivel de desarrollo que tienen estos servicios a nivel europeo.

**El concepto de conciliación de vida personal y profesional es muy personal, y depende de las características y valores de cada empleado, de su edad, de sus circunstancias familiares y de su momento vital. Las medidas de conciliación deben responder a la diversidad.**