

ANEXO III

GALARDÓN CONCILIA-TE 2012

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

BUENAS PRÁCTICAS EN FLEXIBILIDAD HORARIA Y GESTIÓN DEL TIEMPO.

Opciones horarias: flexibilidad de entradas y salidas dentro de ciertos márgenes horarios.
Realizar el mismo horario que los colegios para facilitar la atención de menores.
Jornada continua para el personal con hijas/os menores o con personas dependientes.
Jornada continua para todo el personal.
Trabajo a tiempo parcial¹.
Jornada laboral reducida¹.
Semana laboral comprimida/Bolsa de horas².
Jornada intensiva en verano.
Realizar cursos de formación dentro del horario laboral.
Compensar con tiempo libre la formación exigida por la empresa y que se realice fuera del horario laboral.
Realizar las reuniones de trabajo dentro del horario laboral.
Política de luces apagadas³.
Posibilidad del teletrabajo.
Posibilidad de compaginar la jornada laboral con horas presenciales y teletrabajo.
Facilitar el acceso a reuniones a través de las NTIC (Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación), tales como el uso de videoconferencias, etc.
Traslado a puestos de trabajo cercanos al domicilio.

BUENAS PRÁCTICAS EN AMPLIACIÓN Y MEJORA DE PERMISOS LEGALES.

Ampliación del permiso de paternidad más allá de lo establecido en la normativa vigente.
Ampliación del permiso de maternidad más allá de lo establecido en la normativa vigente.
Permiso de lactancia más allá de lo establecido en la normativa vigente.
Excedencia por motivos familiares más allá de lo establecido en la normativa vigente.
Ampliación de permisos por asuntos de índole familiar más allá de lo establecido en la normativa laboral vigente a fecha de hoy.
Adaptación del trabajo en caso de enfermedad de familiares, etc⁴.

¹ **Trabajo a tiempo parcial // Jornada laboral reducida:** La empresa y la persona trabajadora establecen, de común acuerdo, la contratación en estas modalidades.

² **Semana laboral comprimida/Bolsa de horas:** El personal puede trabajar más horas al día y a cambio recibir días libres a la semana, respetando las horas máximas vigentes.

³ **Política de luces apagadas:** Para favorecer que el personal empleado cumpla con sus horarios laborales y así puedan conciliar mejor con su jornada laboral, la empresa apagará las luces y desconectará los ordenadores y demás equipos tecnológicos a la hora del cierre.

⁴ **Adaptación del trabajo:** En momentos puntuales y por causas justificadas (hospitalización de familiares, enfermedad de familiares, etc.), la persona empleada continua en el mismo puesto de trabajo, pero adaptándolo a sus circunstancias concretas.



BUENAS PRÁCTICAS EN SERVICIOS DE ACOMPAÑAMIENTO.

Existe un servicio de guardería en la empresa.

Existe un servicio de transporte escolar para las hijas e hijos de la plantilla.

El personal trabajador cuenta con ayudas económicas, a través de cheques, para sufragar gastos de guardería, de centros de día, asistencia a domicilio, comedor, transporte escolar, etc. Disponen de recursos para el cuidado y la atención de menores en periodos de vacaciones escolares y días no lectivos durante el curso.

Provisión o pago de servicios de guardería, canguros, ludotecas, centros de día, asistencia domiciliaria, etc. de forma puntual y por motivos de trabajo relacionados con viajes, horas extra o reuniones fuera de la jornada laboral.

Se dispone de cheque restaurante o ayuda en nómina para la comida para el personal empleado.

Las personas empleadas disponen de bonos transporte o parking gratuito o subvencionado para favorecer la gestión de su tiempo.

Se dispone de servicio de comedor en la empresa para el personal trabajador.

La empresa cuenta con instalaciones deportivas (gimnasio/piscina, etc.) para el disfrute de las/os empleadas/os.

La empresa organiza actividades lúdicas para sus empleados/as y familiares.

La empresa facilita el transporte al centro de trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS EN INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Realización de campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad.

Existencia de planes de asesoramiento en materia de conciliación.

Difundir e informar entre el personal trabajador sobre la legislación que favorece la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.

Existencia de planes de asesoramiento en materia de gestión del tiempo.

Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.

Informar al personal empleado sobre sus derechos, con el fin de fomentar la utilización de permisos de paternidad y/o maternidad.

Poner a disposición de todo el personal una guía de recursos existentes en cuanto a conciliación: permisos, guarderías, centros de día, servicios, etc.

Campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores varones para que también se acojan a los permisos parentales y medidas de conciliación (reducciones de jornada o excedencias por motivos de cuidado).