



cuatrovientos
centro integrado



Plan de Conciliación e Igualdad

2014-15 (versión 0.1)

Empresa: INSTITUTO CUATROVIENTOS S. COOP.

Responsable: Jesús Pascual Martín

Fecha: 07-10-2014

E-mail: info@cuatrovientos.org

Pròxima revisió: 06-10-2015

Firma:



Asociación de Mujeres Empresarias
y Directivas de Navarra

Nafarroako Emakume Enpresari
eta Zuzendarien Elkartea



- Compromiso
- Confianza
- Colaboración
- Capacidad (potencial)
- Control (diseño)
- Coordinación
- Continuidad

Metodología “7 pasos a la Conciliación” de Optimiza.



<p>Alcance del Compromiso</p>	<p>En el Instituto Cuatrovientos ya hay medidas de igualdad y conciliación, más allá de la legislación existente, implementadas a partir del Diagnóstico de Igualdad desarrollado en noviembre de 2003 y todas las personas de la organización con responsabilidad sobre otras, las respetan y las utilizan. Dichas medidas se encuentran formalizadas en mayor o menor medida y son conocidas por los miembros de la organización.</p>
<p>Compromiso Dirección</p>	<p>La dirección de la organización está interesada en incorporar medidas de conciliación porque entiende que pueden mejorar la eficiencia de la empresa y está dispuesta a invertir los recursos necesarios para la elaboración de los sucesivos Planes de Conciliación e Igualdad, en coordinación con los sucesivos Planes de Gestión Anual del Instituto, así como para el desarrollo de los mismos.</p>
<p>En mi empresa...</p>	<p>En el Instituto Cuatrovientos estamos convencidos de que el desarrollo de los Planes de Conciliación, integrados en el Proceso de Gestión de Personas, responde de forma directa a nuestros objetivos y manera de ser recogidos en nuestra M-V-V, además de servir como altavoz para la transmisión de dichos valores entre los miembros de la Comunidad Educativa (alumnado, ex-alumnado, empresas y entidades colaboradoras, instituciones, familias, etc.)</p> <p>Para la consecución de los objetivos el Instituto dotará los recursos necesarios en los sucesivos Planes Estratégicos y Planes de Gestión Anual, además de incorporar a su estructura el Equipo de Igualdad y Conciliación como dinamizador de los Planes de Conciliación e Igualdad.</p> <p>Este compromiso de la organización queda formalizado y comunicado al personal del centro, formando parte del Manual de Conciliación del Instituto.</p>



Puntos de mejora respecto al Compromiso en Cuatrovientos:

1. _Sensibilización
2. _Revisión Equipo de conciliación
3. _Plan de Conciliación 14/15
4. _Seguimiento Plan de Conciliación 14/15

Calendario y personas responsables:

	Calendario	Responsable/s
Para la acción 1:	Curso 2014/15	ED + EQUIPO Reconcilia
Para la acción 2:	Octubre 2014	Equipo Reconcilia
Para la acción 3:	Octubre 2014	ED +CR + Equipo
Para la acción 4:	Ejecución 2014-15	ED + Equipo



Públicos:

Público interno	Ubicación	Canales	Necesidades
Socios /as	Instituto	- Sistema Información - Intranet	Viabilidad Proyecto empresarial
Personal docente	Instituto	- Gestor del Conocimiento - Reuniones informativas	Empleo estable y de calidad
Personal no docente	Instituto	- Carteles - Plan y Diagnóstico en la Sala de Profesorado	Empleo estable y de calidad
Público externo	Ubicación	Canales	Necesidades
Alumnado	Instituto	- Sistema información	Formación Colaboración
Familias	Instituto	- Página web	
Empresas	Navarra	- Reuniones informativas	
Entidades colaboradoras	Navarra	- FCT	



Nombre	Posición	Área	Habilidades/aportaciones
YOLANDA ECHEVERRÍA	Coordinadora Igualdad	Personas Relaciones GI	Responsable de la coordinación de la Política de Igualdad del centro
JESÚS PASCUAL	DG	Dirección	Responsable del Proceso de Gestión de Personas
JOSE LUIS ASTUDILLO	Presidente	Cooperativa	Responsable de la política social
LUISMA UNZUÉ	DA	Académica	Responsable de la organización y gestión del profesorado
JUANA JOAO	EMC	Mejora Continua	Responsables de la coordinación e integración de las acciones de calidad y mejora continua
ABILIO DÍAZ	ARTEAN	Relaciones GI	Responsable de los servicios de Bolsa de Empleo y POSL
FERNANDO OSCOZ	Orientador	Servicio Orientación	Responsable Plan de Convivencia, Atención a la Diversidad y PAT
MIRIAM AZCÁRATE	Representante Trabajadores	Sindical	Interlocutor directo de los trabajadores y miembro del Equipo PRL



- Sensibilización hacia las acciones y medidas que se ponen en marcha.
- Identificación de barreras.
- Comunicación de las acciones y medidas.
- Comunicación interna: atender dudas, sugerencias, etc., de la plantilla.
- Detección y evaluación de necesidades de la plantilla.
- Tomar el pulso del conocimiento, la utilización y la satisfacción con las medidas.
- Análisis periódico del Plan de Conciliación.
- Motor de cambio.

Las personas que formen parte del Equipo de conciliación deben ser proactivas, participativas, dialogantes y constructivas. No reivindicativas.

No se sustituye la negociación colectiva.



El Equipo de Conciliación permite que las organizaciones puedan gestionar la Conciliación Empresa – Persona de forma global y que llegue a todas las partes de la organización.



Flexibilidad laboral

Medida	Sí	No
Cambio de turnos por motivos personales	X	
Cambios en la carga de trabajo por motivos personales	X	
Reducción del tiempo de descanso a mediodía		X
Turnos para disponer de una tarde de viernes al mes		X
Política de luces apagadas		X
Bancos de horas		X
VPN	X	
Videoconferencias	X	
Ampliación de permisos legales	X	



Soluciones de Flexibilidad Laboral

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Cambio de turnos por motivos personales	No	Vinculada a Encuesta de Satisfacción de personal	En función de las necesidades del personal. No está definida la forma de justificar el motivo personal.
Cambios en la carga de trabajo por motivos personales	No		
VPN	Si		Se ha dotado de medios a los trabajadores para reducir la presencia en la empresa
Ampliación de permisos legales	Si		No están sistematizados pero se realizan día a día (acompañamiento al médico, permisos diferidos, etc.)



Ficha para trabajar la FLEXIBILIDAD LABORAL:

Objetivos	Colectivos	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas de conciliación desarrolladas.	Todo el personal del centro.	Comunicar el Manual con las medidas de conciliación.	Manual Reconcilia en Intranet o Gestor del Conocimiento	Febrero 2015	Equipo Reconcilia
Acomodar el desempeño del puesto de trabajo a posibles necesidades personales que puedan surgir.	Puestos de coordinación	Diagnóstico para valorar la conveniencia de implantar en el centro el teletrabajo en PND.	Estudio Teletrabajo vs VPN	Junio 2015	ED-CR



Desarrollo profesional

Medida	Sí	No
Formación técnica	X	
Apoyo psicológico		X
Rotación de puestos de trabajo y funciones	X	
Formación en habilidades	X	
Formación de orientación personal	X	
Orientación personal para inmigrantes		X
Programas de reconocimiento profesional	X	



Soluciones de Soporte Profesional

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Formación técnica	Si	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personal	Incluida en el Plan de Formación
Rotación puestos de trabajo y funciones (ED-Coordinadores; Tutoría-FCT,etc)	No		Definidos todos los puesto y funciones en el Sistema de Competencias
Formación en habilidades	Si		Incluida en el Plan de Formación. Desarrollo del Sistema de Competencias
Formación orientación laboral	No		Incluida en el Plan de Formación
Programas de reconocimiento profesional	Si		Análisis de las medidas de reconocimiento, diferenciando de derechos y condiciones de trabajo



Ficha para trabajar la DESARROLLO PROFESIONAL:

Objetivos	Colectivos	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas de conciliación desarrolladas.	Todo el personal	Revisar el Sistema de Información y Plan de Reuniones.	Intranet Gestor del Conocimiento	Febrero 2015	Equipo Reconcilia
Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas de Política Social.	Personal Socio	Revisar el Sistema de Información y Plan de Reuniones.	Intranet Aula o	Febrero 2015	ED + CR



Servicios a la persona

Medida	Sí	No
Eventos familiares en la organización		X
Cuidado de menores o personas dependientes		X
Centralización de información	X	
Servicios para la salud	X	
Servicios de transporte y movilidad	X	
Servicios para el ejercicio físico	X	
Servicios para la hora de la comida	X	
Servicios de conserjería: tintorería, compras...	X	



Servicios a la persona

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Centralización de información	Si (intranet)	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personal	El uso de la intranet como elemento de comunicación formal e informal, precisa de un sistema de gestión del conocimiento
Servicios para la salud	Si		Servicio Externo (APM + Mutua)
Servicios de transporte y movilidad	No		No está desarrollada la normativa de utilización de la furgoneta Aparcabicis interno
Servicios para la hora de la comida	No		Zona de comida común al alumnado
Servicios de compras, ...	Si		Lista de ventajas de trabajar en Cuatrovientos



Ficha para trabajar la SERVICIOS A PERSONAS:

Objetivos	Colectivos	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas los servicios a los que puede acceder el personal.	Todo el personal	Revisar el Sistema de Información	Manual Reconcilia Intranet Gestor del Conocimiento	Febrero 2015	Equipo Reconcilia
Continuar con la revisión de la posibilidad de implantar alguna medida en determinados servicios de salud.	Todo el personal	Identificar las necesidades del centro en lo referente a los servicios de salud.	Seguimiento de Dirección para la renovación del servicio	Septiembre 2015	ED



Contratación y retribución

Medida	Sí	No
Ticket guardería		X
Ayudas económicas para familias numerosas		X
Ayudas para primera vivienda		X
Política de prestamos	X	
Retribución transparente e igualitaria	X	
Política de sustituciones para excedencias	X	
Complemento a las compensaciones de la Seguridad Social	X	



Soluciones de Contratación y Retribución

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Retribución transparente e igualitaria	Si	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personas	Convenio Colectivo y Acuerdo de Mejora enseñanza concertada
Política de sustituciones para excedencias y bajas	Si		No afecta al personal concertado (depende directamente de la admón.) Premio 25 años
Complemento a las compensaciones de la Seguridad Social	No		



Ficha para trabajar la CONTRATACIÓN y RETRIBUCIÓN:

Objetivos	Colectivos	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Continuar con la comunicación a nivel interno las medidas los servicios a los que puede acceder el personal.	Todo el personal	Revisión del Sistema de Información.	Manual Reconcilia Proceso de Acogida Intranet Gestor del Conocimiento	Febrero 2015	Equipo Reconcilia
Revisión de los procedimientos de selección y acogida de personal	Personal nuevo	Procedimiento de Gestión de Personas	Proceso de Gestión de Personas	Marzo 2015	ED+CR



Sensibilización

Medida	Sí	No
Formalización de la estrategia de conciliación	X	
Dar a conocer a la plantilla la estrategia de conciliación	X	
Sensibilización a responsables y mandos intermedios	X	
Prevención de riesgos físicos y psicosociales	X	
Formalización de valores corporativos	X	
Plan de difusión de Política de Igualdad a GI		X

Soluciones de Sensibilización

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Formalización de la estrategia de conciliación e igualdad	No	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personal	Incluidas en el PGA 2014-15
Dar a conocer a la plantilla la estrategia de conciliación e igualdad	No		
Dar a conocer a los GI la estrategia de gestión e igualdad	No		
Sensibilización a responsables y mandos intermedios	No		
Prevención de riesgos físicos y psicosociales	Si		Estudio ISTAS 21 Incluido en el Plan de PRL Plan de Convivencia
Formalización de valores corporativos	Si		M-V-V Cuatrovientos



Ficha para trabajar la SENSIBILIZACIÓN:

Objetivos	Colectivos	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Formalizar y comunicar internamente las medidas de conciliación.	Todo el personal	Revisar el Manual con las medidas de conciliación.	Manual de Conciliación Sistema de Información	Abril 2015	Equipo Reconcilia
Formalizar y difundir la política de RR.HH y Plan de Conciliación.	Todo el personal	Revisión del Sistema de Información			ED
Difundir la Política de Igualdad a los GI	GI	Plan de Difusión y sensibilización	Sistema de información	Abril 2015	Equipo Reconcilia
Ejecución de la Política Social	Todo el personal	L.E. 3 PGA	Proceso PE	Junio 20145	CR



Comunicación interna (externa)

Medida	Sí	No
Canales de comunicación corporativos	X	
Cultura de comunicación	X	
Bidireccionalidad de la comunicación	X	
Comités de trabajo y participación	X	
Tablón de anuncios	X	
Información sobre la organización, el puesto de trabajo, la tarea...	X	

Soluciones de Comunicación

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Canales de comunicación corporativos	Si	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personal	Sistema de Información
Cultura de comunicación	Si		Sistema de Información
Bidireccionalidad de la comunicación	Si		Existencia de un gestor de Quejas-sugerencias Uso de la intranet como elemento de comunicación informal
Comités de trabajo y participación	Si		Planning de equipos Gestor de Reuniones
Tablón de anuncios	Si		Tablón Pantalla Intranet Gestor del Conocimiento
Información sobre la organización, el puesto de trabajo, la tarea...	Si		Sistema de competencias



Ficha para trabajar la COMUNICACIÓN:

Objetivos	Colectivo	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Formalizar y comunicar internamente las medidas de conciliación.	Todo el personal	Cerrar la difusión del Manual con las medidas de conciliación. Incluye carta de compromiso. Plan de Difusión.	Manual de Conciliación Procedimiento de Acogida	Marzo 2015	Equipo Reconcilia ED
Difusión y sensibilización Política de Igualdad GI	GI				
Difundir la política de RR.HH , Plan de Conciliación y las medidas existentes.	Todo el personal				



Control económico (de la conciliación)

Medida	Sí	No
Estrategia respecto a la responsabilidad económica	X	
Distribución de los recursos	X	
Medición de costes	X	
Inversión en medidas operativas	X	
Análisis de los diferentes ratios	X	

Soluciones de Contratación y Retribución

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Estrategia respecto a la responsabilidad económica	Si	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personal	Política y Estrategia Cuatrovientos Principios Cooperativos
Distribución de los recursos	Si		Cuentas Anuales
Medición de costes	Si		Proceso Gestión de Personas
Inversión en medidas operativas	Si		Plan Anual de Inversiones
Análisis de los diferentes ratios	Si		Incluir en el PIR ratios de costes de absentismo, complementos retributivos, gestión de guardias y sustituciones



Ficha para trabajar el CONTROL ECONOMICO / INDICADORES:

Objetivos	Colectivo	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsables
Formalizar y comunicar internamente las medidas de conciliación.	Todo el personal	Difusión de un Manual con las medidas de conciliación. Incluye carta de compromiso.	Manual de Conciliación Intranet	Junio 2015	Equipo Reconcilia y EMC
Evaluar el impacto económico de las medidas de conciliación en el centro.	Todo el personal	Revisar los indicadores del Proceso de Gestión de Personas			



Capital Humano

Medida	Sí	No
Evaluación del desempeño	X	
Plan de Formación	X	
Manual de Acogida	X	
Definición de puestos	X	
Políticas de gestión del tiempo		X
Estrategia de motivación, desarrollo y retención		x



Soluciones de Capital Humano

Medidas existentes	Escrita	Satisfacción	Comentarios
Evaluación del desempeño	Si	Vinculada a la encuesta de satisfacción de personas	Sistema de Competencias y Evaluación del Desempeño
Plan de Formación	Si		Plan de Formación 2012-15
Manual de acogida	Si		Difusión del Sistema de Información
Definición de puestos	Si		



Ficha para trabajar el CAPITAL HUMANO:

Objetivos	Colectivo	Acciones de mejora	Recursos necesarios	Calendario	Responsable/s
Sistema de Reconocimiento.	Todo el personal	Revisar y elaborar un Sistema de Reconocimiento en el centro	Sistema de Reconocimiento	Junio 2015	CR
Avanzar en la evaluación del desempeño	Todo el personal	Avanzar en el desarrollo del sistema de evaluación basado en el sistema de competencias	Sistema de Evaluación del desempeño Sistema de Competencias	Junio 2015	ED



Paso	Objetivos	Acciones	Barreras	Soluciones
Convencimiento de la organización y creencia en el cambio	Sensibilizar y convencer	Sensibilización	Duplicidad con otros Planes	Continuar en la Política y Estrategia de Integración en el Modelo EFQM
Equipo de seguimiento	Continuar la actividad	Convocatorias	Duplicidad de algunas funciones de equipos PRL y RSE	Integración de los sistemas, equipos y funciones (Sistema de Competencias)
Diagnosís de la situación 13-14	Revisar la situación actual	Análisis del seguimiento Plan Reconcilia 13-14	Duplicidad con la evaluación EFQM	Integración en el Sistema de Gestión EFQM
Fijación de objetivos	Poder evaluar Ciclo PDCA	Plan Reconcilia 2014-15	Duplicidad con el PGA	Integración Sistema de Gestión EFQM



Sobre el COMPROMISO:

Acciones previstas (curso 2014-15)	Grado cumplimiento	Barreras detectadas	Trabajo realizado/ Nuevos objetivos
Todas las acciones están incluidas en el PGA 2014-15 , tras la aprobación del Plan Estratégico 2012-15			
1. Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas de conciliación desarrolladas.	Alto Medio Bajo		
2. Revisar el Sistema de Competencias del centro	Alto Medio Bajo		
3. Formalizar y comunicar a nivel interno las medidas de Política Social.	Alto Medio Bajo		
4. Revisión de los procedimientos de selección y acogida de personal			



Sobre el COMPROMISO:

Acciones previstas (curso 2014-15)	Grado cumplimiento	Barreras detectadas	Trabajo realizado/ Nuevos objetivos
5. Revisar el Sistema de Reconocimiento	Alto Medio Bajo		
6. Formalizar y difundir la política de RR.HH y Plan de Conciliación	Alto Medio Bajo		
7. Difundir la Política de Igualdad a los GI	Alto Medio Bajo		
	Alto Medio Bajo		



Seguimiento cambios Plan Reconcilia para el 2015-16:

Cambios posibles	Si / No	Descripción del cambio	Nuevas necesidades posibles
Tamaño	Si		
Actividad	Si		
Personal	?		
Perfil del personal	Si		
Edad media del personal	Si		
Número de centros de trabajo	No		
Procesos de trabajo	No		
Organización en tiempos y horarios	Si		