



# Diagnóstico y Plan de Conciliación



# La conciliación en la empresa:

La empresa asume la conciliación como el respeto a la esfera personal y el derecho de cada trabajador / trabajadora a tener tiempo para sí, lo que implica promover formas organizativas adecuadas en el campo profesional. Esta cuestión es muy valorada por todas las personas que forman parte de la empresa, independientemente de su edad, sexo, situación familiar o categoría profesional.

Se cuenta con algunos impedimentos que dificultan la asunción de medidas globales para toda la plantilla, como es la diversidad de proyectos, enfoques, horarios y formas organizativas de cada equipo de trabajo, así como las diferentes peticiones de los clientes que encargan el desarrollo de dichos proyectos bajo condiciones específicas. Independientemente de ello, **la empresa se compromete a tener en cuenta las situaciones concretas de cada persona para que pueda conciliar de la mejor manera posible su vida personal y profesional.**





# Diagnóstico (realizado en el primer trimestre de 2021)

## CÓMO SE HIZO:


Para extraer **las condiciones actuales y necesidades de la plantilla** en este asunto, se consultó a las coordinaciones de proyectos, al departamento laboral de la empresa y también se lanzó un cuestionario abierto, que respondieron 50 personas. A partir de las preguntas abiertas de estas encuestas se obtuvieron propuestas concretas que se incorporaron al Plan.

## ALGUNOS DATOS RELEVANTES:

**Aproximadamente un 70% refirió tener horarios flexibles, frente al 30% que dijo no tenerlos, y un 80% del total aseguró poder conciliar la vida personal y profesional.**

En relación a las cuestiones más valoradas en el trabajo, se nombraron principalmente la duración de la jornada, la estabilidad y la flexibilidad.

Un 50% de personas contestaron que podrían hacer el trabajo a distancia, mientras que el 42% aseguraron tener que estar presentes.



Un **80%** de las encuestas ha disfrutado **de medidas de conciliación**, y yendo más a lo concreto, un 33% al menos de una, un 26 % de dos, un 15% de tres, un 8% de cuatro o cinco, existiendo un 10% que ha disfrutado de 6 de ellas de manera simultánea o consecutiva.

La **medida más utilizada** (28%) es el **trabajo a distancia y teletrabajo**, seguida del **horario flexible** de entrada y salida (casi un 19%), los **permisos** por enfermedad o fallecimiento de familiares (un 15%) y los permisos de paternidad/maternidad y lactancia, con la misma proporción que la **bolsa de horas/distribución de la jornada de manera irregular** (un 10% en ambos casos). **La excedencia o reducción de jornada** para el cuidado de menores y la modificación de jornada en épocas puntuales también conservan la misma proporción (un 7%), representando el último 4% restante quienes dicen **trabajar por objetivos y no tanto por horarios estipulados**.

Con relación al grado de **satisfacción ante las posibilidades que da el puesto de trabajo a nivel de conciliación**, es muy significativo que **ninguna persona ha respondido que bajo**, siendo casi un **60% las personas que tienen una satisfacción alta**, considerando que pueden desarrollar su vida privada sin dificultades añadidas por el trabajo y casi **un 40% una satisfacción media**, puesto que pueden organizarse aunque le vendrían bien algunas medidas de apoyo.

La **flexibilidad y apertura de la empresa ante las necesidades de la plantilla** es evaluada de la siguiente forma: un 56% considera que sí, **se atienden solicitudes y se buscan alternativas** organizativas en la medida de lo posible, un 38% responden que a veces, **dependiendo del proyecto** particular que se lleve y las posibilidades que ésta da y un 4% contestan que no han encontrado respuestas satisfactorias ante sus demandas.



## Plan de Conciliación

Una vez realizado el diagnóstico expuesto, se pusieron en común y debatieron los resultados en reuniones, tanto de empresa como de la Comisión de Igualdad.

Fruto de este proceso nace el Plan de Conciliación, como documento abierto y flexible que puede seguir incorporando modificaciones para adaptarse a las necesidades de la plantilla.





## Objetivos

- Fomentar **estrategias que faciliten** en la medida de lo posible la **articulación entre el mundo privado y profesional**, de manera que ambos planos puedan desarrollarse de manera satisfactoria para quienes trabajen en Siete Estrellas – SocialMente.
- **Escuchar y buscar alternativas ante las dificultades** enunciadas por la plantilla a nivel de conciliación, entendiendo este término de manera global y no sólo circunscrita a quienes tienen personas dependientes a su cargo.
- Idear **modos organizativos flexibles**, dentro de las circunstancias posibles en cada proyecto y equipo de trabajo, que puedan ajustarse a circunstancias personales y familiares diversas sin que ello suponga una pérdida de calidad en lo desarrollado.
- \* Favorecer el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo, así como la **corresponsabilidad** de ambos sexos en el cuidado de hijos e hijas menores, así como de personas dependientes



# Medidas

\* Las siguientes medidas se pondrán en marcha siempre y cuando se cumpla lo exigido por el pliego de condiciones que se esté desarrollando, se atienda a las demandas organizativas de los clientes y se hayan acordado con las coordinaciones de los proyectos



## Área de flexibilidad laboral

- 01.- **Flexibilidad** en el establecimiento del horario, con la posibilidad de pactar una horquilla de entrada y salida.
- 02.- **Distribución irregular de la jornada** en función de la organización personal de la plantilla siempre que sea posible (vacaciones escolares, etc.)
- 03.- **Elección** de periodo de **compensación de horas** acumuladas.
- 04.- **Acuerdo de horarios, turnos, rotaciones y días libres** al interior de los equipos, pactándolos en función de las preferencias de cada cual.

## Trabajo a distancia o teletrabajo

Posibilidad de desarrollar parte de la jornada y diversas tareas en este formato siempre que sea posible y lo requieran las circunstancias





## Remuneración

- Reconocimiento de las cargas de trabajo de todos los proyectos para mitigar el desequilibrio que pueda existir entre los tiempos de trabajo reales y los reconocidos a nivel de contratación y de salario.
- Apoyo económico en los desplazamientos internos que se realizan durante la jornada de trabajo siempre que sea posible.
- Promoción interna y mejora de las jornadas cuando haya oportunidad.

## Formación

- Estímulo de la formación interna de la plantilla facilitando su asistencia en la medida de lo posible (alternativas de horario, formato virtual y presencial, etc.)



El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será **aplicable a la totalidad de la plantilla de Siete Estrellas - SocialMente**, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral, como la antigüedad o la temporalidad de los contratos.

Además de estas medidas, son de aplicación las que aparecen en los convenios colectivos que rigen las condiciones de la plantilla.





## Visita nuestra oficina

Camino de las Hormigueras, 175  
Local 9 28031  
Madrid

## Contacta

T: 917791286  
M: 616982090  
E: [Info@siete-estrellas.com](mailto:Info@siete-estrellas.com)

## Síguenos

[www.siete-estrellas.com](http://www.siete-estrellas.com)

