

Medidas **efr** de conciliación e igualdad

Categoría efr: Desarrollo Profesional

Tipología: Formación y Promoción interna.

Objetivo:

Se trata de todas aquellas políticas y medidas diseñadas para concebir carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada de los empleados/as tales como: la formación, donde se incluye la dirigida a competencias y habilidades de mandos intermedios y del personal laboral en general, y la promoción interna.

Ejemplo de medidas efr:

1. Promoción interna continua según progresión personal
2. Permuta de puesto con tareas similares
3. Sistema de evaluación del desempeño
4. Subvención de los costes de formación
5. Becas de formación
6. Tiempo libre remunerado para la formación o autoformación
7. Flexibilidad horaria para la asistencia a clases
8. Tutorías para incrementar funcionalidad / habilidades
9. Ayuda para la resolución de conflictos: contratación de "coach" externo
10. Planificación de itinerarios profesionales
11. Plataformas de e-learning
12. Permisos para asistencia a exámenes
13. Formación tras una ausencia prolongada
14. Formación interna y externa en:
 - Conciliación
 - Desarrollo de conocimientos técnicos de sistemas y herramientas.
 - Calidad Personal
 - Directivos

Empresas efr que aplican estas medidas

Grandes y medianas: Accor Services, Alares Fundación, Banesto, BBVA, Caja de Burgos, Caja Rural de Soria, Cámara de Comercio de Toledo, CLH, Coca Cola, Consum, Enagás, Femxa, Geberit, Groupama, Grupo Norte, Grupo Siro, Iberdrola, Infojobs, Indra, ISS, Janssen Cilag, Leche Pascual, MRW, Mutua Madrileña, Pelayo, Prointec, Rockwool, Sanofi-Aventis, Schering Plough y WKE, entre otras.

Pequeñas: Arrabe Asesores, Arrabe Integra, Audiotec, Avanza, Construcciones Deco, Critería, Decepal, General Mills, Ide Cesem, OBZ, Prysma, Teis, Villa del Tratado y Yemas de Santa Teresa, entre otras.

Marco económico/social/empresarial

- En España se invierten una media de 385 euros al año en formación por empleado, lo que equivale a sólo el 1,5% de los gastos laborales. Esta cifra sitúa a España a la cola de la Unión Europea en gasto en formación, junto con Austria, República Checa, Portugal y Grecia. La media europea es de 603 euros (un 2,3% del total de costes). (1)

La opinión de Fundación Másfamilia

Uno de los pilares fundamental, para el avance y calado de una nueva cultura de trabajo respetuosa con la vida de los colaboradores y con la igualdad de oportunidades, es sin duda la formación sobre los que cimentar la mejora continua en este aspecto.

Además, pueden existir determinados colectivos que previamente identificados pueden y deben requerir formación en este sentido porque se haya detectado que actúan como frenos en la implantación y avance de un modelo de conciliación e igualdad.

De este modo, consideramos que el colectivo de mandos o jefes intermedios ofrece unas características muy especiales e interesantes por su papel de correa de transmisión con la dirección y los empleados por un lado, y por otro, por ser los que habitualmente gestionan a las personas de la organización directamente.

En estos casos se agudiza la necesidad de formación por parte de la empresa que posibilite y/o facilite el desarrollo profesional, el equilibrio vida-profesión, la gestión del tiempo y la prevención de patologías como el estrés, la ansiedad, la salud y el bienestar, la gestión de habilidades de conciliación, las responsabilidades y valores como la igualdad de oportunidades, el apoyo a la diversidad y la integración de minorías.

FUENTES

- (1) Confederación de Empresarios de Navarra (CEN). 2007.