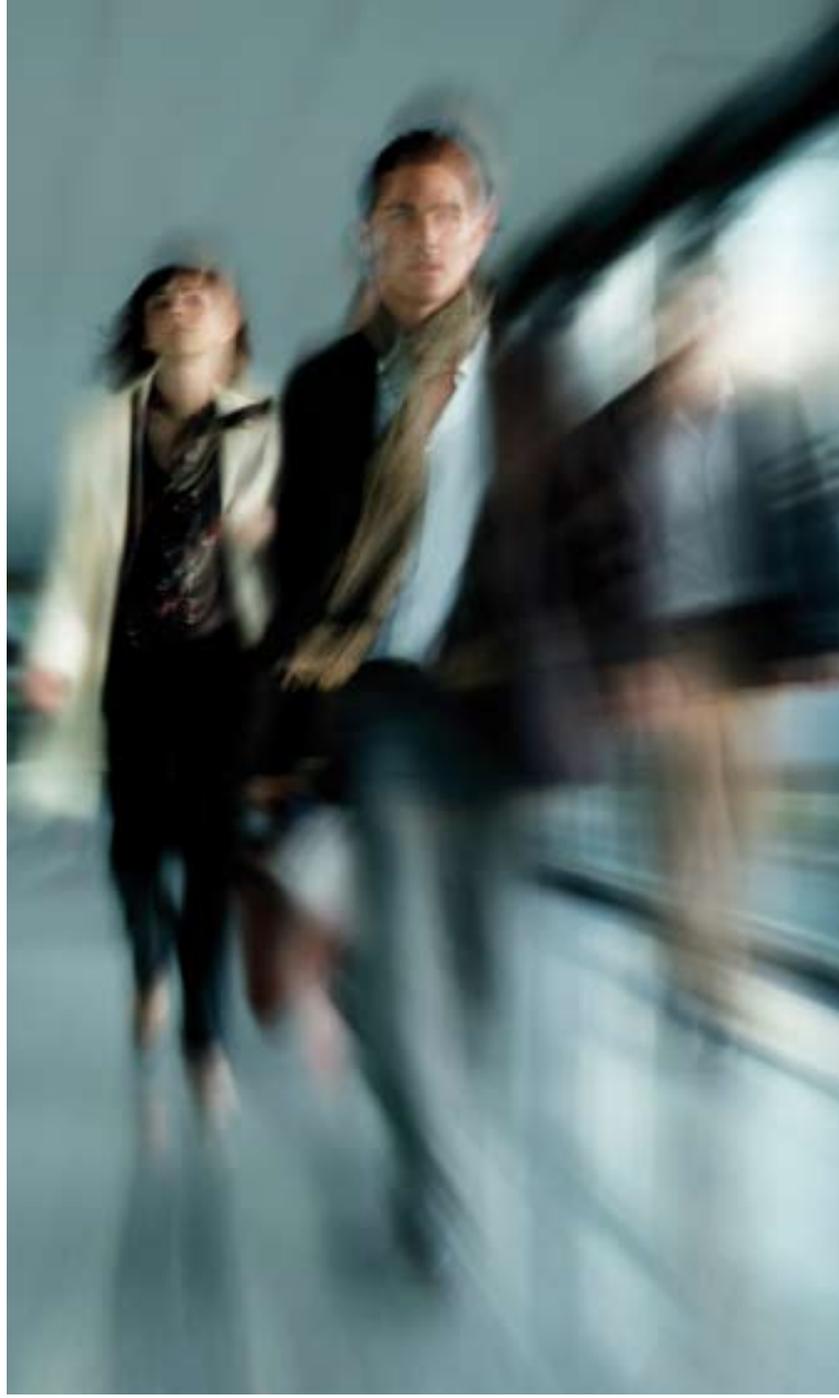


LA INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN

DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES A PARTIR DEL

MÉTODO GEMS



Proyecto CONFIO (Conciliación Familiar e Igualdad de Oportunidades)
Iniciativa comunitaria EQUAL (Fondo Social Europeo)
Contenidos: Fundación MUJERES
Elaboración - M^a Jose Guerra Ortega
Coordinación - Isabel López Fajardo
Julio 2007



ÍNDICE

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.....	pág. 4
PROYECTO EQUAL CONFIO.....	pág. 4
ACCIÓN 3 PROYECTO SEQUAL.....	pág. 5
MODELO DE INTERVENCIÓN Y METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL MÉTODO GEMS...pág. 6	
COMPROMISOS Y BENEFICIOS DE ORGANIZACIONES LABORALES.....	pág. 9

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

La Iniciativa Comunitaria EQUAL, que forma parte de una estrategia integrada para el empleo, tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad. Para alcanzar este objetivo, los proyectos EQUAL deben tener un contenido innovador, diseñado y desarrollado a través de mecanismos de cooperación entre entidades de distinta naturaleza y desde una perspectiva de trabajo transnacional.

OBJETIVOS		
Luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo: sexo, etnia, creencias, edad, discapacidad u orientación sexual.	Movilizar a los agentes clave para que trabajen conjuntamente favoreciendo la optimización de recursos.	Promover la mejora y difusión de buenas prácticas en el ámbito europeo a través de la Cooperación Transnacional.

PROYECTO EQUAL-CONFIO CONCILIACION FAMILIAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Enmarcado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, en el eje de Igualdad de Oportunidades y en el Área Temática Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, el Proyecto CONFIO afronta el reto de promover el acceso y mantenimiento de las personas con responsabilidades familiares en el mercado laboral de la provincia de Cáceres. Los ejes de actuación de este proyecto son:

Investigación: Identificación y análisis de las necesidades y obstáculos en materia de conciliación, del Tercer Sector como estructura de apoyo a la conciliación y del mercado de trabajo y las ocupaciones más demandadas.

Sensibilización: Se trata de propiciar la ruptura de los estereotipos de género que perpetúan el reparto de tareas y responsabilidades no corresponsables, actuando en empresas, administraciones públicas, mujeres y hombres.

Orientación y Formación: Encaminadas a mejorar cualificaciones, la búsqueda de empleo y el acompañamiento a las iniciativas emprendedoras.

Medidas de Conciliación: Acciones dirigidas a definir y experimentar nuevas fórmulas de organización de las estructuras laborales y de los mecanismos para la prestación de servicios que permiten la conciliación.

ACCIÓN 3 PROYECTOS EQUAL

La acción 3 de los Proyectos EQUAL es una acción paralela, impulsada y tutelada por la Autoridad de Gestión y por el Comité de Seguimiento. Su objetivo es apoyar a los proyectos para que estos logren la transferencia de las mejores prácticas y las herramientas innovadoras a las políticas generales, a través de la creación de redes temáticas, la puesta en común de los logros de distintos proyectos y el apoyo a la difusión fuera del ámbito del propio proyecto.

Las propuestas de Acción 3 van más allá de una mera difusión y prevén mecanismos y actuaciones orientadas directamente a los agentes con capacidad de decisión política con el fin de lograr su implicación activa en la generalización de las buenas prácticas desarrolladas en Equal.

El material que ahora presentamos se enmarca en el proyecto de Acción 3 “Transferencias de protocolos de implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades y Conciliación” y forma parte de una serie de cuadernillos explicativos que tienen como finalidad difundir dichos protocolos de actuación, motivar a su utilización y facilitar tanto la comprensión como la aplicación de los mismos a las entidades que se dirigen.

UN MODELO DE INTERVENCIÓN:

METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL MÉTODO GEMS PARA INTEGRAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVOS:

El modelo de intervención que presentamos tiene como objetivo general integrar la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en todos los niveles de actuación y en el marco de las prácticas y políticas de gestión de los recursos humanos de las empresas de la provincia de Cáceres y en el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excm. Diputación de Cáceres (OADL) desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Como objetivos específicos de la intervención se plantean los siguientes:

- Mejorar el conocimiento sobre la estrategia de la conciliación, el papel de las organizaciones laborales, normativa, medidas, etc.
- Realizar un autodiagnóstico a partir de una reflexión interna y un análisis sobre el funcionamiento de la organización.
- Promover la aplicación de medidas y estrategias que faciliten la conciliación en base a las necesidades que cada organización detecte en su diagnóstico.
- Intercambiar y difundir experiencias y buenas prácticas entre diferentes empresas y organizaciones laborales.

LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN:

La metodología de intervención contempla TRES GRANDES FASES:

- una primera fase de sensibilización
- una segunda fase para la incorporación de medidas y estrategias
- y una tercera fase de difusión de buenas prácticas.



Este proceso de trabajo se apoya en el método GEMS, que articula claves de reflexión y de actuación en materia de conciliación en seis áreas de análisis que son necesarias en cualquier práctica de recursos humanos:

- Objetivos
- Recogida de información y análisis
- Medidas y Métodos
- Seguimiento y Evaluación
- Responsabilidad; Delegación e Implicación
- Participación del personal directivo.

Primera Fase: Sensibilización, información, captación	
Duración	Tres meses (aproximadamente)
Actuaciones	Folleto informativo y Desayunos de trabajo
Entidades participantes	30 Empresas Diputación de Cáceres: Organismo Autónomo Local (OADL) Fundación MUJERES (entidad socia de la A.D. y responsable de la actuación) Ayuntamientos de la provincia, otras entidades socias de la AD Confio y agentes sociales

Esta primera fase de sensibilización consiste en transmitir información sobre la estrategia de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y sobre el proceso de trabajo a desarrollar en las organizaciones laborales de la provincia de Cáceres.

Como actuación inicial se elabora un material divulgativo que aborda los beneficios de incorporar la conciliación en la gestión de los recursos humanos, como una estrategia de calidad que contribuye a la superación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres tanto en el ámbito público como en el privado. Como mecanismo de difusión y captación se organizan cinco desayunos de trabajo en cinco comarcas de la provincia de Cáceres, con el fin de llegar al mayor y más diverso número de organizaciones posible. En total participaron 30 organizaciones laborales de las que se seleccionaron seis para iniciar el proceso de integración de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a partir del método GEMS.

Segunda Fase: Incorporación de medidas y estrategias de conciliación

Duración	Nueve meses (aproximadamente)
Actuaciones	Firma de compromiso de participación Tres reuniones grupales entre las organizaciones Trabajo de reflexión interna de cada organización Tres reuniones individuales entre las asistencia técnica y cada empresa Asesoramiento técnico e intercambio de experiencias a través de una plataforma on-line
Entidades participantes	5 Empresas y el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local (Diputación de Cáceres) Fundación MUJERES (entidad socia de la A. D. CONFIO y responsable de la actuación)

La segunda fase supone el desarrollo del trabajo que se lleva a cabo con las seis organizaciones laborales interesadas y que se firma un compromiso de participación en el proceso de integración de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Esta fase consiste en un proceso semi-tutelado de reflexión y debate sobre la manera en que se aborda la conciliación de la vida familiar y laboral en las organizaciones, que combina trabajo presencial y trabajo no presencial:

El trabajo presencial se realiza en torno a reuniones grupales con todas las organizaciones interesadas en integrar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en su política de gestión de recursos humanos. En estas reuniones tienen lugar el debate y el intercambio de experiencias e ideas, enriqueciendo la reflexión interna de las organizaciones.

Hay tres tipos de reuniones grupales:

- **Sesión informativa:** se dirige a favorecer la reflexión de las empresas sobre la incidencia de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la mejora del funcionamiento de las organizaciones. Se presenta el método de trabajo que conduce el proceso de realización del autodiagnóstico.

- **Sesión de diagnóstico:** se dirige a resolver dudas sobre el proceso de reflexión interna de cada organización, así como a intercambiar experiencias sobre la situación de cada una en materia de conciliación y la forma en que abordan las necesidades de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras.

- **Sesión de propuestas:** se dirige a realizar un análisis sobre las conclusiones de las organizaciones que facilite la elaboración del diagnóstico final y la definición de propuestas que permitan el diseño de medidas o de un del plan de acción dirigido a facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Este trabajo presencial en sesiones grupales se complementa con reuniones personalizadas entre la asesoría técnica y cada organización participante en el proyecto para conducir, apoyar y reforzar su trabajo, profundizar en su diagnóstico y en sus propuestas de mejora.

El trabajo no presencial consiste en la reflexión interna que hace cada organización dirigida a conocer cómo contempla la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y de qué manera se integra en su política de gestión de recursos humanos, ya sea entre sus actividades o en el marco de sus objetivos, para posteriormente elaborar propuestas adaptadas a sus necesidades e intereses.

En este proceso de reflexión interna participa la dirección y/o personas con responsabilidad en la gestión de los recursos humanos conjuntamente con personas de otros departamentos con quienes se contrasta la información. El método GEMS conduce todo el proceso y, para apoyar las reflexiones de cada organización, promueve una revisión de documentos normativos generales, así como de documentos internos de la organización y de prácticas laborales no escritas.

Esta fase se complementa con un sistema de acompañamiento y de intercambio de experiencias on-line que tiene lugar a través de una plataforma electrónica específica para este programa.

El proceso finaliza con la elaboración de propuestas de intervención que incluye medidas y estrategias y da lugar a un documento estratégico de la organización o instrumento de intervención que sistematiza el proceso a iniciar en la organización, dirigido a mejorar la situación en materia de conciliación.

3ª Fase: Difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas	
Duración	Un mes (aproximadamente)
Actuaciones	Seminario de intercambio y difusión de buenas prácticas
Entidades participantes	5 Empresas y el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local (Diputación de Cáceres) Fundación MUJERES (entidad socia de la A.D. CONFIO y responsable de la actuación) Otras entidades socias de la AD Confío, Ayuntamientos de la provincia Agentes sociales

La tercera fase consiste en la realización de un seminario final para difundir los resultados entre organizaciones laborales y otros agentes sociales de la provincia (fundamentalmente las entidades participantes en la primera fase de información-sensibilización) en el que el protagonismo lo tendrán las organizaciones participantes en el proceso de incorporación de la conciliación a través del método GEMS.

LAS ORGANIZACIONES LABORALES COMO PROTAGONISTAS: COMPROMISOS Y BENEFICIOS QUE OBTIENEN

Uno de los aspectos clave de este modelo de intervención es que se convierte a las organizaciones laborales en protagonistas principales de su proceso de cambio. Son las propias organizaciones las que cuentan con toda la información necesaria que les va a permitir incorporar la conciliación de la vida laboral, familia y personal y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos, adaptar sus estructuras y organización interna y mejorar la calidad de su gestión y de la vida de sus trabajadores y trabajadoras.

Para ello, las organizaciones interesadas en participar en este proceso se comprometen a cumplir con una serie de requisitos:

- Compromiso a través de la firma de un acuerdo de participación en el proyecto para desarrollar las actividades derivadas del mismo.
- Asistencia a las reuniones grupales de carácter formativo, de reflexión, de intercambio de experiencias, etc.
- Realización de un diagnóstico sobre su situación en materia de conciliación con el apoyo de la herramienta de trabajo: el método GEMS¹.
- Planteamiento de medidas, estrategias y en su caso un plan de acción, en base al diagnóstico, que recoja iniciativas que faciliten la conciliación y que mejoren la situación de partida.
- Asistencia al seminario final de difusión y de intercambio de experiencias

Y como resultado obtienen una serie de beneficios tanto a nivel interno como a nivel externo.

¹ **Gender Equality in Management System** (Igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones) Método cualitativo de diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en las organizaciones, creado por el Consejo Administrativo Provincial de Götaland del Oeste y el Consejo Administrativo Provincial de Estocolmo y adaptado por la Fundación MUJERES a la conciliación de la vida familiar y laboral (Proyecto NEW HERA, 2003)

¿QUÉ RECIBEN LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES?

¿QUÉ RECIBEN LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES?	
Asistencia técnica gratuita	<ul style="list-style-type: none">· Asesoramiento especializado, desde la óptica de la igualdad de oportunidades, para la puesta en marcha de medidas y pautas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.· Aprendizaje durante todo el proceso sobre nuevas formas de gestión de los recursos humanos.· Sensibilización sobre los beneficios que tiene para el conjunto de la organización integrar la conciliación y la igualdad de oportunidades.
Conocimientos nuevos	<ul style="list-style-type: none">· Sobre conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: beneficios, agentes implicados, estrategias, etc.· Marco regulador y normativo en materia de conciliación.· Una herramienta que posibilita la reflexión, el análisis y el planteamiento de estrategias adaptadas a la propia realidad: el método GEMS.
Conocimiento de la realidad de otras organizaciones	Intercambio de opiniones y experiencias entre diferentes organizaciones laborales como una forma de aprendizaje conjunto.
Reconocimiento público	Visibilidad como organización comprometida con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¿QUÉ ES EL MÉTODO GEMS?

El método GEMS es un método diseñado para reflexionar sobre la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la gestión de los recursos humanos y, a partir de ahí, poder mejorar las estrategias y el propio funcionamiento de las organizaciones laborales.

El método GEMS hace posible que cada empresa u organización laboral pueda tener un diagnóstico de su situación en el que se identifiquen las necesidades y los desequilibrios entre las trabajadoras y los trabajadores a causa de las dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar y personal.

Además el método GEMS permite a las organizaciones laborales avanzar una propuesta de medidas y estrategias que mejoren la situación de partida.

¿QUE PERMITE EL MÉTODO GEMS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN?

REFLEXIÓN INTERNA	AUTODIAGNÓSTICO	PROPUESTAS DE MEJORA
¿Qué supone la estrategia de la conciliación en mi organización? ¿Cómo está integrada en la gestión de los recursos humanos?	¿Cuál es la situación y las necesidades de la organización en materia de conciliación? ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres?	¿Qué medidas, estrategias e iniciativas se pueden articular para impulsar la conciliación en la organización como un elemento de calidad?





eQual

mujeres
FUNDACIÓN



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ORGANISMO AUTÓNOMO PARA EL DESARROLLO LOCAL



Fondo Social
Europeo