



*Universitat
Abat Oliba CEU*

RECOMENDACIONES PARA EL PLAN INTEGRAL DE CONCILIACIÓN

Líneas estratégicas

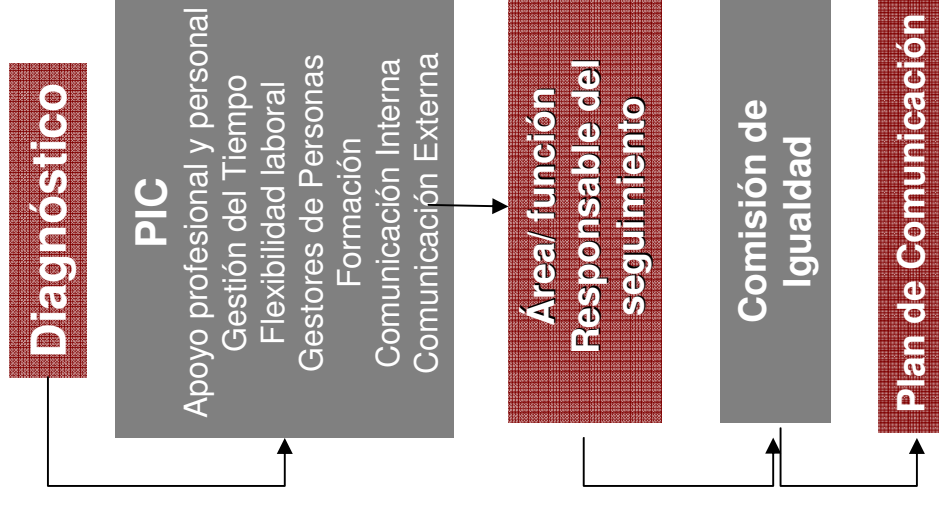


Plan Integral de Conciliación, PIC

En este apartado detallamos las primeras **acciones / medidas** que, en primera instancia, consideramos podrían ser **prioritarias** para su implantación, atendiendo los siguientes aspectos:

- 🇪🇺 **Resultado del Diagnóstico.**
- 🇪🇺 Conocimiento de las **medidas existentes** y la **percepción** que se tiene de las mismas.
- 🇪🇺 Resultado del **análisis sociológico.**
- 🇪🇺 Las orientaciones del **Modelo Empresa Familiarmente Responsable.**
- 🇪🇺 **Benchmarking externo** (en relación a prácticas ya existentes en otras empresas de referencia para Universitat ABAT OLIBA CEU)

Estas iniciativas aportarán realmente valor y se consolidarán si están incorporadas en un **PLAN INTEGRAL DE CONCILIACIÓN**, garantizando su aplicación, **coordinación y seguimiento**, asignando dicha responsabilidad a **un área definida de la organización.**





Propuestas de líneas de actuación estratégica

1. **Sensibilización y formación para todo el personal**, específica en gestión de uno mismo, del estrés, del tiempo (libre y de trabajo) y de la armonización de la vida laboral y familiar.
2. **Formación de Directivos, Directivas y Mandos** en competencias específicas de facilitación de la Conciliación, así como su sensibilización respecto de la necesidad de ejemplaridad y proactividad. Incluir temáticas relacionadas con el “salario emocional”.
3. **Mayor formalización de la estrategia** de conciliación de la empresa y comunicación a todos sus públicos.
4. **Impulsar acciones de marketing interno** para comunicar: “Universitat ABAT OLIBA CEU, una institución que se ocupa de las personas”.
5. **Estudiar** la potencialidad del **teletrabajo**, sus condiciones, requisitos y circunstancias de cara a analizar la viabilidad de su aplicación futura.
6. **Dar continuidad a las acciones iniciadas en el área de la igualdad** de oportunidades.
7. **Desarrollar herramientas de gestión para el buen uso del correo electrónico, de las reuniones** y las nuevas tecnologías a fin de hacer que las TIC contribuyan a la optimización del tiempo de trabajo.



Propuestas para el Plan de Acción (I):

COMUNICACIÓN

- Comunicación de las principales conclusiones del “Informe de Diagnóstico” a todo el personal y especialmente a los participantes en el mismo, así como a la Alta Dirección.
- *Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU*
- Portal de las personas trabajadoras (apartado específico de información sobre las prácticas de Conciliación / apartado autoservicio para el personal)

FORMACIÓN

- Incluir en los programas de formación para el personal directivo y mandos, el desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación, gestión del tiempo y del estrés, así como de “salario emocional”.
- Sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.

POLÍTICAS FLEXIBILIDAD

- Realizar protocolos y sistematizar criterios de aplicación en políticas de Conciliación, como apoyo al ejercicio del mando con flexibilidad y visión de gestión del talento.
- Analiza la viabilidad del teletrabajo.
- Creación e implantación de una política de flexibilidad que recoja los permisos, los horarios especiales y se defina una bolsa de horas para asuntos médicos.



Propuestas para el Plan de Acción (II):

POLÍTICAS APOYO A LAS PERSONAS

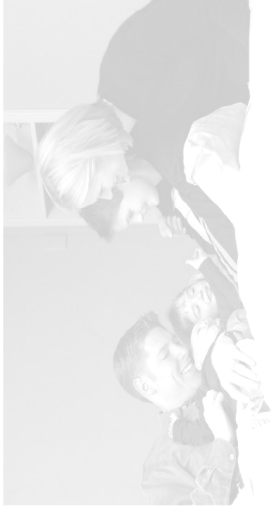
- Información de centros para el cuidado de personas dependientes.
- Acuerdos específicos con centros o empresas prestadoras de estos servicios, logrando así especiales condiciones económicas para el personal de la Universidad ABAT OLIBA CEU

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MODELO EFR

- Desarrollo de un cuadro de indicadores para evaluar la utilización de las medidas de conciliación implantadas.
- Desarrollo de una herramienta propia, o inclusión de un bloque de preguntas relacionadas con la conciliación en una encuesta de clima.

ESTRATEGIA

- Publicación de los resultados anuales de conciliación en la documentación de gestión de la Universidad (Memoria de RSC, etc.).



Propuesta de Plan de Acción (I): Comunicación Interna

Comunicación Interna (dar a conocer las políticas existentes y ponerlas en valor)

Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Comunicación de las principales conclusiones del “Informe de Diagnóstico” a todo el personal y especialmente a los participantes en el mismo, así como a la Alta Dirección.- <i>Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU</i>- Portal Corporativo (apartado específico de información sobre las prácticas de Conciliación / apartado autoservicio para el personal).	<p>Poner en valor las medidas existentes, darlas a conocer, incrementar la accesibilidad a las mismas e involucrar a toda la organización.</p> <p>Estas medidas implican proactividad por parte de la Organización y comunicar su predisposición y sensibilidad para el impulso y mejora de la Conciliación Vida Familiar y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU</p>	<p>Alto. Todas las personas trabajadoras.</p>



Propuesta de Plan de Acción (II): Directivos/as y Mandos

Los Directivos, Directivos y Mandos (como “agentes clave” de la proactividad y facilitadores reales de la Conciliación)

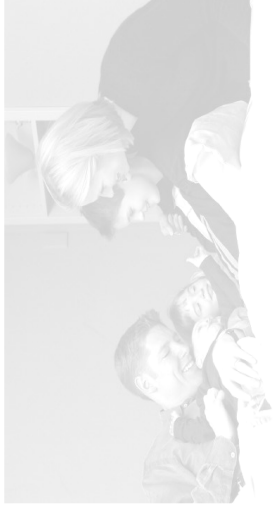
Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Incluir en los programas de formación para el personal directivo y mandos, el desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación.- Realizar protocolos y sistematizar criterios de aplicación en políticas de Conciliación, como apoyo al ejercicio del mando con flexibilidad y visión de gestión del talento.	Potenciar el rol de los Directivos/as y Mandos como líderes y agentes clave en la aplicación de las medidas de Conciliación existentes en la organización.	Alto. Acción directa sobre uno de los agentes definidos como clave.



Propuesta de Plan de Acción (III): Flexibilidad de Espacios

Flexibilidad de espacios: Teletrabajo

Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Analizar la viabilidad del teletrabajo en la UAO	Dotar a Universitat ABAT OLIBA CEU de la flexibilidad posible que ayude a reducir los costes y permita al personal conciliar mejor su vida laboral y personal.	Alto a corto plazo. Medida muy visible e impulsora de un cambio cultural.



Propuesta de Plan de Acción (IV): Flexibilidad de tiempo

Flexibilidad de tiempo: Política de flexibilidad: programa Flexitime

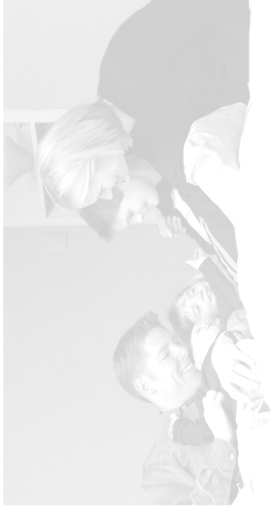
Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<p>-Definir una política de flexibilidad y/o horarios que recoja los permisos, los horarios especiales por conciliación y una bolsa de horas para casos de emergencia/ médicos.</p>	<p>Dotar a Universitat ABAT OLIBA CEU de la flexibilidad posible que ayude a reducir los costes y permita al personal conciliar mejor su vida laboral y personal.</p>	<p>Alto a corto plazo. Medida muy visible e impulsora de un cambio cultural.</p>



Propuesta de Plan de Acción (V): Flexibilidad de Espacios

Flexibilidad de espacios: Impulso de la Videoconferencia

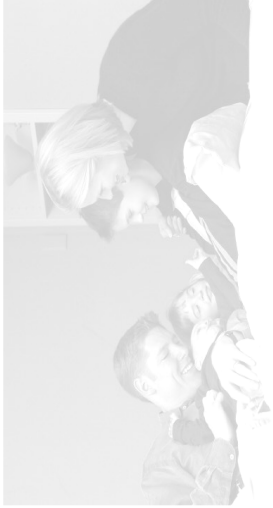
Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
- Impulso de las videoconferencias para reducir desplazamientos	Dotar a Universitat ABAT OLIBA CEU de la flexibilidad posible que ayude a reducir los costes y permita al personal conciliar mejor su vida laboral y personal.	Alto a corto plazo. Medida muy visible e impulsora de un cambio cultural.



Propuesta de Plan de Acción (VI): Formación

Medidas de Formación para la Conciliación

Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.- Formación en gestión del tiempo, gestión del estrés y, especialmente, en gestión de uno mismo.- Formación de Alta Dirección en gestión de las competencias para la Conciliación.	Desarrollar acciones formativas que faciliten la resolución de problemáticas habituales de gestión del tiempo, así como incrementar el grado de sensibilidad sobre este tema.	Alto Todo el personal, adecuando programas a niveles formativos de base y responsabilidades. Recomendamos empezar por “arriba” e ir avanzando en cascada.



Propuesta de Plan de Acción (VII): Formación

Medidas de Formación en gestión del tiempo y del estrés

Descripción de Medidas	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Formación para toda la plantilla en gestión del tiempo y del estrés.	Desarrollar acciones formativas que faciliten la resolución de problemáticas habituales de gestión del tiempo y del estrés.	Alto Todo el personal, adecuando programas a niveles formativos de base y responsabilidades. Recomendamos empezar top-down e ir avanzando en cascada.



Propuesta de Plan de Acción: Seguimiento y control (X)

Medidas de medición, seguimiento y control

Descripción de Medida	Objetivo	Nivel de Impacto
<ul style="list-style-type: none">- Desarrollo de un cuadro de indicadores para evaluar la utilización de las medidas de conciliación implantadas.- Desarrollo de una herramienta propia o inclusión de un bloque de preguntas relacionadas con la conciliación en el FOCUS.- Publicación de los resultados anuales de conciliación en la memoria de RSC.	Optimizar la inversión de recursos y detección de nuevas necesidades de conciliación.	Alto impacto. Toda la empresa.

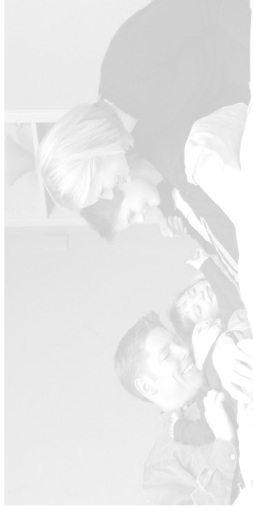
Objetivos





Objetivos generales

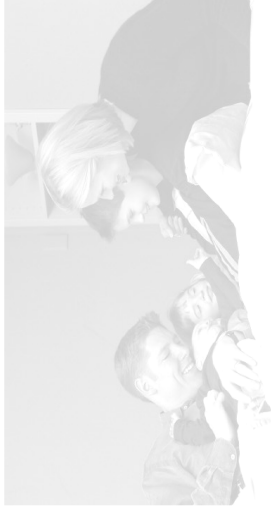
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, otorgando medidas flexibles cuando sea posible, siempre que el personal lo solicite por cuidado de personas dependientes.
- Comunicar a todo el personal las medidas de conciliación disponibles en ABAT OLIBA CEU, así como impulsar la ejemplaridad de los máximos directivos/as.
- Velar para que los contratos a tiempo parcial no supongan una desventaja a la hora de poder promocionar y desarrollar la carrera profesional.
- Posibilitar que la carga de trabajo no haya de ser en su totalidad presencial en aquellas actividades que permitan trabajar desde casa.
- Adecuar los horarios, reuniones, clases, etc. en función de las características y exigencias del puesto de trabajo y contemplando, en caso necesario, las peculiaridades de los casos específicos y la situación familiar de las personas trabajadoras.
- Intentar erradicar los obstáculos externos que puedan llegar a implicar la discriminación de la mujer para acceder a puestos de responsabilidad.
- Equidad en los méritos de promoción profesional.



Objetivos específicos (I)

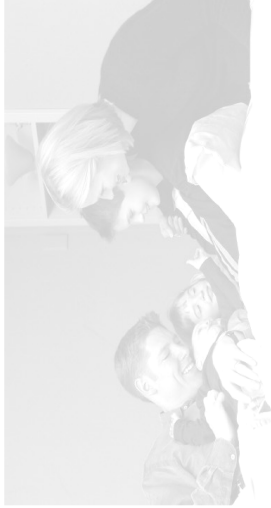
OBJETIVOS ABAT OLIBA CEU 2011 - 2013								
LIDERAZGO y COMUNICACIÓN	Data de partida	Meta	Hitos	Calendario	Responsable	Target	Impacto	Indicador
<p>Incrementar la sensibilidad y las habilidades de los Directivos y Mandos para gestionar a las personas, atendiendo las distintas necesidades asociadas al ciclo vital de cada una de ellas. Es clave la implicación y ejemplaridad de Directivos y Mandos.</p>	<p>No se disponen de cifras cuantificables del liderazgo inicial de la Alta Dirección de Abat Oliba CEU, por lo que se toma la apreciación realizada en el informe de diagnóstico de certificación "EL LIDERAZGO en la alta dirección puede que impulse el tema, pero hay escaso impacto en las prácticas habituales de la compañía. La alta dirección es consciente de los conflictos que se generan entre el trabajo y las responsabilidades familiares y verdaderamente creen en las mejoras que se puede obtener; aun así el compromiso formal aún no existe." La puntuación media obtenida de la muestra de personas trabajadoras es de 3,2 sobre un máximo de 7,5 puntos.</p>	<p>Un liderazgo proactivo, mejora sustancia de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un punto en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).</p>	<p>Comunicación de las principales conclusiones del "Informe de Diagnóstico" a todo el personal y especialmente a los participantes en el mismo, así como a la Alta Dirección.</p>	sep-11	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	Evidencia documental
			<p><i>Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat Abat Oliba</i></p>	sep-12	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	Evidencia documental
			<p>Portal de las personas trabajadoras (apartado específico de información sobre las prácticas de Conciliación / apartado autoservicio para el personal)</p>	dic-12	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	Evidencia documental
			<p>Incluir en los programas de formación para el personal directivo y mandos, el desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación, gestión del tiempo y del estrés, así como de "salario emocional".</p>	anualmente mes de julio	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Personal Directivo/ mandos intermedios	Alto	Evidencia de la formación realizada, personas que han participado
		<p>Sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.</p>	<p>web igualdad actualización n semestral</p>		Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	Evidencia de las sesiones





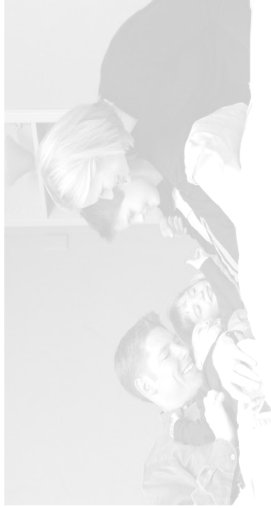
Objetivos específicos (II)

OBJETIVOS ABAT OLIBA CEU 2011 - 2013								
POLÍTICAS	Dato de partida	Meta	Hitos	Calendario	Responsable	Target	Impacto	Indicador
<p>Políticas: Avanzar en la implantación de medidas de flexibilidad para las personas y servicios familiares en aquellos aspectos que ayuden a dar respuesta a sus necesidades de conciliación en cada momento de la vida de las personas.</p>	<p>El punto de partida será en este caso el índice de percepción y conocimiento de las políticas de conciliación, obtenido en el diagnóstico, con una valoración de 11,2 sobre un total máximo de 40 puntos, según el modelo EFR-IESE.</p>	<p>Ampliación de las políticas EFR, mejora de 2 puntos en las políticas de flexibilidad</p>	<p>Información de centros para el cuidado de personas dependientes.</p>	<p>links en la web de igualdad (centros asistenciales)</p>	<p>Dirección de RRHH/ Comisión igualdad</p>	<p>Toda la Universidad</p>	<p>Medio</p>	<p>Informe que recoja la información que se ofrece y las personas que la han obtenido</p>
			<p>Realizar protocolos y sistematizar criterios de aplicación en políticas de Conciliación, como apoyo al ejercicio del mando con flexibilidad y visión de gestión del talento.</p>	<p>jul-13</p>	<p>Dirección de RRHH/ Comisión igualdad</p>	<p>Toda la Universidad</p>	<p>Alto</p>	<p>Evidencia documental</p>
			<p>Desarrollo de un política de flexibilidad que regule permisos, horarios, la bolsa de horas, etc.</p>	<p>jul-12</p>	<p>Dirección de RRHH/ Comisión igualdad</p>	<p>Toda la Universidad</p>	<p>Alto</p>	<p>evidencia de la política</p>
			<p>Estudiar la potencialidad del teletrabajo, sus condiciones, requisitos y circunstancias de su cara a analizar la viabilidad de su aplicación futura</p>	<p>cambiar redactado celda D12* inicio: dic-11 final: dic-13</p>	<p>Dirección de RRHH/ Comisión igualdad</p>	<p>Toda la Universidad</p>	<p>Medio</p>	<p>Informe de resultados análisis</p>



Objetivos específicos (III)

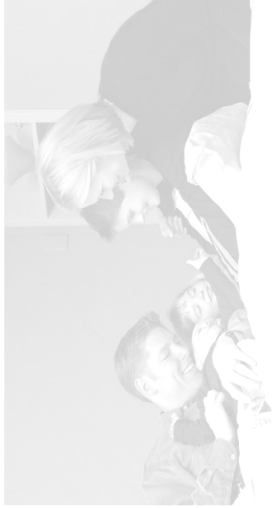
OBJETIVOS ABAT OLIBA CEU 2011 - 2013								
SOPORTE ORGANIZATIVO	Data de partida	Meta	Hitos	Calendario	Responsable	Target	Impacto	Indicador
Incrementar la sistematización y formalización de todos los elementos del Modelo EFR	El punto de partida será en este caso la creación y puesta en marcha del sistema de indicadores EFR	Implantación completa del modelo, con todos los indicadores exigidos (100% indicadores mínimos completos)	Desarrollo de un cuadro de indicadores para evaluar la utilización de las medidas de conciliación implantadas.	dic-12	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	
			Inclusión de un bloque de preguntas relacionadas con la conciliación en la encuesta de igualdad	inicio: dic-12 final: jul-13	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Medio	
			Publicación de los resultados anuales de conciliación en la documentación de gestión de la Universidad (Memoria de RSC, etc.).	anualmente inicio:oct-11	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Medio	
			Redacción de un procedimiento de conciliación	jul-13	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad			



Objetivos específicos (IV)

OBJETIVOS ABAT OLIBA CEU 2011 - 2013								
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Dato de partida	Meta	Hitos	Calendario	Responsable	Target	Impacto	Indicador
La igualdad de oportunidades es un requisito indispensable para el completo desarrollo de las personas. Por ello, Abat Oliba CEU pretende eliminar cualquier barrera que pueda existir en la organización a través de la implantación y desarrollo de su plan de igualdad aprobado.	Realización de las acciones comprometidas por calendario en el plan de igualdad	Acciones destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades	Cumplimiento del Plan de Igualdad 2010-12	dic-12	Dirección de RRHH/ Comisión igualdad	Toda la Universidad	Alto	Evidencia de implantación

Acciones correctoras y preventivas y/o de mejora

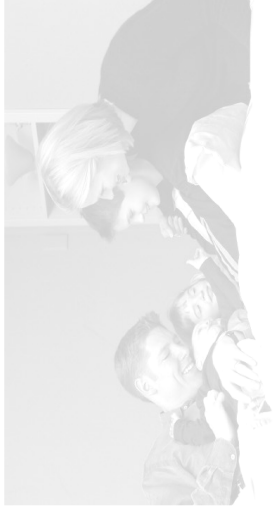


Acciones de mejora

(I)

ACCIÓN DE MEJORA de: EFR (Recogida Plan de Conciliación 2011-2013)

ACCIÓN	Comunicación conclusiones informe EFR
DESCRIPCIÓN	Comunicación de las principales conclusiones del “Informe de Diagnóstico” a todo el personal y especialmente a los participantes en el mismo, así como a la Alta Dirección.
OBJETIVO	Lograr un liderazgo proactivo, mejora sustancial de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un punto en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).
TAREAS	Preparación de mensajes a comunicar Selección de los canales más adecuados Lanzamiento de la comunicación
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Septiembre 2011
INDICADOR	Evidencias de la comunicación realizada
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora

(II)

ACCIÓN DE MEJORA de: Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU

ACCIÓN	Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU
DESCRIPCIÓN	Redacción de una Guía para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en Universitat ABAT OLIBA CEU, que recoja todas las medidas disponibles.
OBJETIVO	Lograr un liderazgo proactivo, mejora sustancial de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un punto en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).
TAREAS	Recopilación de las medidas de conciliación disponibles Organización y diseño del documento Distribución de guía a todo el personal
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Septiembre 2012
INDICADOR	Evidencia documental de la Guía de Conciliación
PRESUPUESTO	Horas de dedicación interna



Acciones de mejora

(III)

ACCIÓN DE MEJORA de: Información EFR on line

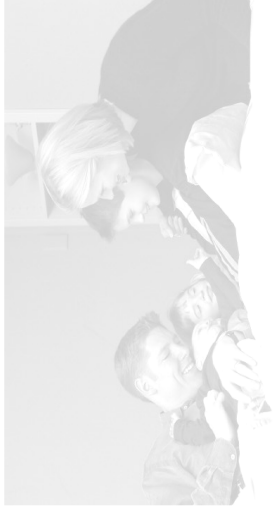
ACCIÓN	Información EFR on line
DESCRIPCIÓN	Portal de las personas trabajadoras (apartado específico de información sobre las prácticas de Conciliación / apartado autoservicio para el personal)
OBJETIVO	Un liderazgo proactivo, mejora sustancia de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un puntos en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).
TAREAS	Recopilación de la información Organización e incorporación al portal Comunicación a la plantilla
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Anualmente mes de julio
INDICADOR	Evidencia de la información en el Portal del Empleado
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora (IV)

ACCIÓN DE MEJORA de: Desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación

ACCIÓN	Desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación, gestión del tiempo y del estrés, así como de “salario emocional”.
DESCRIPCIÓN	Incluir en los programas de formación para el personal directivo y mandos, el desarrollo de actitudes y habilidades facilitadoras de la Conciliación, gestión del tiempo y del estrés, así como de “salario emocional”.
OBJETIVO	Lograr un liderazgo proactivo, mejora sustancia de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un punto en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).
TAREAS	Diseñar una oferta formativa que permita a los mandos y directivos mejorar sus habilidades de gestión de la conciliación en ABAT OLIBA CEU
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Anual, mes de julio
INDICADOR	Evidencia de la formación realizada, así como de los asistentes
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora (V)

ACCIÓN DE MEJORA de: Sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.

ACCIÓN	Sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.
DESCRIPCIÓN	Llevar a cabo acciones de sensibilización en armonización de la vida laboral y personal.
OBJETIVO	Lograr un liderazgo proactivo, mejora sustancia de la percepción de las personas trabajadoras (aprox. un punto en la puntuación obtenida en el diagnóstico 2011).
TAREAS	Definición de contenidos Selección de los canales adecuados para la sensibilización del personal
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Semestral
INDICADOR	Evidencia de la acción realizada
PRESUPUESTO	Horas de gestión internas



Acciones de mejora

(VI)

ACCIÓN DE MEJORA de: Información de centros para el cuidado de personas dependientes.

ACCIÓN	Información de centros para el cuidado de personas dependientes.
DESCRIPCIÓN	Ofrecer a las personas trabajadoras información de interés sobre escuelas, guarderías y centros de atención a la tercera edad a través de la página web de la universidad
OBJETIVO	Ampliación de las políticas EFR, mejora de 2 puntos en las políticas de flexibilidad
TAREAS	Recopilación de la información Selección y acuerdo con empresas, centros, etc. Incorporación a la web Comunicación a toda la plantilla
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Diciembre 2011
INDICADOR	Evidencia documentada de la acción
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora

(VII)

ACCIÓN DE MEJORA de: Protocolos de conciliación

ACCIÓN	Protocolos de conciliación
DESCRIPCIÓN	Realizar protocolos y sistematizar criterios de aplicación en políticas de Conciliación, como apoyo al ejercicio del mando con flexibilidad y visión de gestión del talento.
OBJETIVO	Ampliación y sistematización de las políticas EFR, mejora de 2 puntos en las políticas de flexibilidad
TAREAS	Definición de las políticas y criterios de aplicación de las mismas Información al personal Otras acciones de comunicación que refuercen los conceptos Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
RESPONSABLE	
CALENDARIO	Julio 2013
INDICADOR	Evidencias de las acciones realizadas, criterios de aplicación de las políticas
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna

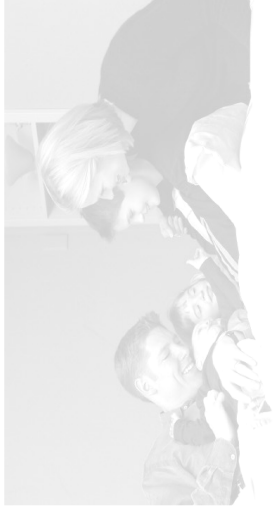


Acciones de mejora

(VIII)

ACCIÓN DE MEJORA de: Política de flexibilidad

ACCIÓN	Política de flexibilidad
DESCRIPCIÓN	Desarrollo de un política de flexibilidad que regule permisos, horarios, la bolsa de horas, etc.
OBJETIVO	Ampliación de las políticas EFR, mejora de 2 puntos en las políticas de flexibilidad
TAREAS	Redacción de una política que recoja todas las medidas de flexibilidad disponibles
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Julio 2012
INDICADOR	Evidencia documental de la política implantada, indicador de utilización de la misma por parte del personal
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora (IX)

ACCIÓN DE MEJORA de: Estudiar la potencialidad del teletrabajo, sus condiciones, requisitos y circunstancias

ACCIÓN	Análisis viabilidad teletrabajo
DESCRIPCIÓN	Estudiar por áreas y departamentos la potencialidad del teletrabajo, sus condiciones, requisitos y circunstancias de cara a analizar la viabilidad de su implantación futura
OBJETIVO	Ampliación de las políticas EFR, mejora de 2 puntos en las políticas de flexibilidad
TAREAS	Analizar aquellos puestos que son susceptibles de teletrabajo Definir los criterios y baremos de aplicación de una posible política Comunicar los resultados del análisis y definir siguientes pasos
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Diciembre 2012-Diciembre 2013
INDICADOR	Evidencia documental del análisis realizado
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora

(X)

ACCIÓN DE MEJORA de: Cuadro de mando EFR

ACCIÓN	Cuadro de mando EFR
DESCRIPCIÓN	Desarrollo de un cuadro de indicadores para evaluar la utilización de las medidas de conciliación implantadas.
OBJETIVO	Implantación completa del modelo, con todos los indicadores exigidos (100% inidcadores mínimos completos)
TAREAS	Recopilación y definición de los indicadores Sistematización de la extracción de los datos Actualización periódica y seguimiento
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Diciembre 2012
INDICADOR	Evidencia documental de la evolución de los indicadores
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna

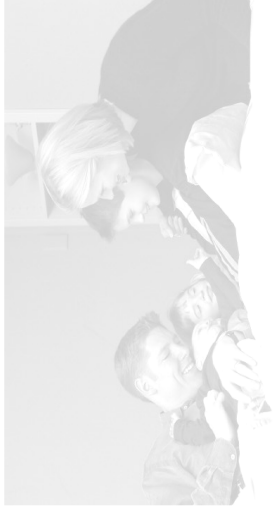


Acciones de mejora

(XI)

ACCIÓN DE MEJORA de: Encuesta conciliación

ACCIÓN	Encuesta conciliación
DESCRIPCIÓN	Inclusión de un bloque de preguntas relacionadas con la conciliación en la encuesta de igualdad
OBJETIVO	Implantación completa del modelo, con todos los indicadores exigidos (100% indicadores mínimos completos)
TAREAS	Definición de las preguntas Inclusión en la encuesta de igualdad Lanzamiento de la encuesta Análisis de resultados Comunicación de resultados
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Diciembre 2012 – Julio 2013
INDICADOR	Evidencia documental de la encuesta realizada así como del análisis de los resultados obtenidos
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna

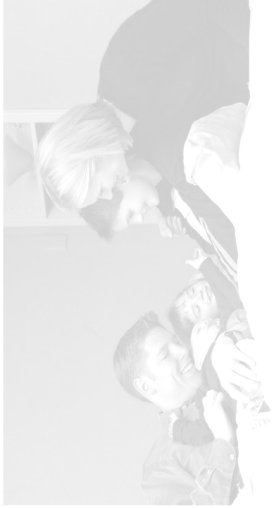


Acciones de mejora

(XII)

ACCIÓN DE MEJORA de: Publicación resultados EFR

ACCIÓN	Publicación resultados EFR
DESCRIPCIÓN	Publicación de los resultados anuales de conciliación en la documentación de gestión de la Universidad (Memoria de RSC, etc.).
OBJETIVO	Implantación completa del modelo, con todos los indicadores exigidos (100% indicadores mínimos completos)
TAREAS	Recopilación de los resultados anuales Publicación en la memoria de la Universidad
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Anual / Inicio octubre 2011
INDICADOR	Evidencia documental de la publicación
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora

(XIII)

ACCIÓN DE MEJORA de: Redacción procedimiento conciliación

ACCIÓN	Redacción procedimiento conciliación
DESCRIPCIÓN	Redacción de un procedimiento de conciliación
OBJETIVO	Implantación completa del modelo, con todos los indicadores exigidos (100% indicadores mínimos completos)
TAREAS	Redacción de un procedimiento de calidad para gestionar los procesos de conciliación , que se incluya en los manuales gestionados por la Universidad
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Julio 2013
INDICADOR	Evidencia documental del procedimiento
PRESUPUESTO	Horas de gestión interna



Acciones de mejora

(X)

ACCIÓN DE MEJORA de: Cumplimiento Plan Igualdad 2010-2012

ACCIÓN	Cumplimiento del Plan de Igualdad 2010-12
DESCRIPCIÓN	Se llevarán a cabo todas las acciones recogidas en el Plan de Igualdad aprobado, que se encuentra en fase de implantación
OBJETIVO	Realización de acciones destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades
TAREAS	Cumplimiento de todas las acciones recogidas en el Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Dirección de Recursos Humanos/ Comisión de Igualdad
CALENDARIO	Diciembre 2012
INDICADOR	Evidencias de cumplimiento del plan
PRESUPUESTO	Horas internas de gestión