

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Puertos de Tenerife obtiene por segundo año consecutivo el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable

INFORMACIÓN INICIAL:

Una empresa familiarmente responsable (EFR) es un movimiento internacional que, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto referentes a la conciliación de la vida familiar y laboral. En la actualidad la Fundación Másfamilia es la propietaria del esquema privado de certificación EFR, el único desarrollado en materia de conciliación. Esta fundación realiza su actividad a través de tres modelos:

- EFR empresa: es una herramienta de gestión que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas grandes, medianas y pymes.
- EFR educación: La finalidad de este modelo, es conocer la realidad de un centro mediante una evaluación continua, esto posibilita la elaboración de planes y estrategias de mejora, que respondan a las necesidades de todos los colectivos que integran el centro educativo. Algunas ventajas o beneficios que están asociados a este proceso son: la participación en foros de centros educativos EFR que pongan de relieve los temas de mayor interés para este sector. La visibilización en la sociedad de estas organizaciones fomentando la responsabilidad social centro-alumno-familia y sociedad.
- EFR microentidad: está dirigida a fomentar, reconocer y acompañar a las microentidades en la adopción de una cultura de responsabilidad hacia sus empleados que aporte beneficios en forma de mayor rentabilidad, productividad y mejora en la imagen de marca en su ámbito de actuación. La iniciativa EFR microentidad está destinada a organizaciones que cumplan los siguientes requisitos: Entidad con hasta 30 empleados, dirección comprometida con las prácticas responsables hacia sus empleados, cumplimiento de la normativa legal vigente y vinculante, empleados co-responsables.

Constituye un requisito del modelo EFR el compromiso inicial y su mantenimiento continuado por la dirección de la organización, debiendo estar plasmado físicamente y suscrito por personal de la organización

con categoría profesional de directivo.

Como base para lograr ser una empresa EFR es necesario efectuar un análisis del funcionamiento interno de la entidad, así como el grado de compromiso de la misma con la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta evaluación se realizará mediante un autodiagnóstico a través de la página Web de la Fundación Másfamilia.

PROBLEMA:

Puertos de Tenerife pretende mejorar el grado de satisfacción y compromiso que tienen sus trabajadores con la empresa, a través de una política de conciliación en el ámbito laboral y familiar.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Creación de una herramienta que aporta una metodología sencilla que permita a los procesos de conciliación de las empresas e instituciones desarrollarse de forma eficaz. Este método se asienta bajo un modelo de gestión basado en la mejora continua, parecido al EFQM (modelo que ayuda a las organizaciones a conocerse mejor, a realizar un análisis objetivo, riguroso y estructurado de su funcionamiento y, en consecuencia, a mejorar su gestión), que responde a una nueva cultura de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.

TERRITORIO:

Regional

PÚBLICO DESTINATARIO:

Trabajadores de la autoridad portuaria que desarrollan su trabajo en los puertos de: Santa Cruz de Tenerife, Santa Cruz de La Palma, Los Cristianos, San Sebastián de La Gomera y La Estaca.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El certificado está promovido por la Fundación Másfamilia y apoyado por el Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad. Se otorga a aquellas empresas que se comprometen a implementar y potenciar una cultura EFR en su organización.

Para ello, la empresa debe realizar un diseño que permita su posterior implantación. Cuando el modelo ya está implantado la empresa estará sometida a una serie de auditorías externas que servirán para comprobar si

está cumpliendo con la política conciliadora que ha diseñado.

Estas auditorías pueden ser realizadas por entidades homologadas como, por ejemplo, es el caso de AENOR que, además, ha realizado la certificación de Puertos de Tenerife.

El proceso de certificación que realiza AENOR es muy similar al que siguen otros sistemas de gestión. El modelo de gestión de EFR está fundado en una serie de documentos normativos que componen la norma “EFR 1000”. Para la realización de la auditoría se debe utilizar el modelo EFR 1000-1 que correspondería para pequeñas y grandes empresas; y EFR 1000-2 que correspondería para pequeñas empresas. Este modelo se apoya en siete áreas de trabajo: liderazgo y estilo de dirección, perspectiva de género, estabilidad o calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a las familias de los empleados, políticas de desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y la integración de laboral de los colectivos más desfavorecidos.

En función de la puntuación obtenida y asociada a una serie de niveles que van de la A-D, una empresa será considerada como Excelente, Proactiva, Comprometida o Escéptica. En las pequeñas empresas no se contempla el nivel Proactivo.

Por último, y como la propia página de AENOR recoge, el llevar a cabo este certificado favorece entre otras cosas y en función de su ámbito a:

- Mejora de la productividad a nivel interno, mediante una concepción del trabajo basada en el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas trabajadas y de la presencia física del trabajador; reducir el absentismo y la rotación y, por ende, retener el talento, gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores y a la generación de un clima de paz social en la empresa.
- A nivel externo, supone una mejora de la reputación corporativa de la organización, ayuda a que los medios de comunicación, la sociedad y la administración perciban de modo más favorable a las empresas certificadas, atrayendo también una inversión y un consumo socialmente más responsable. Cada vez más, tanto consumidores como inversores se decantan por las empresas responsables con la sociedad.

Beneficios para su empresa:

- Mejora de la imagen y la reputación social.

- Prestigio frente a la competencia.
- Imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad.
- Atracción y fidelización de los mejores trabajadores del sector.
- Aumento de la competitividad y la productividad.
- Reducción del absentismo y la rotación.
- Empleados más comprometidos y motivados (mejora del clima laboral).
- Mayor flexibilidad.
- Acceso a futuras subvenciones o beneficios fiscales.

Por segunda vez consecutiva, Puertos de Tenerife ha obtenido la certificación de empresa familiarmente responsable que acredita el compromiso claro y contundente de la entidad tinerfeña con la conciliación y la igualdad.

Una vez que la empresa obtiene el certificado de EFR, éste tendrá un periodo de validez que variará en función de si es para grandes y medianas empresas, en cuyo caso el tiempo será de 3 años; y para pequeñas empresas, el periodo será de 2 años.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

Con la incorporación de modelo de EFR se ha conseguido reducir el absentismo laboral, de un 6,20% en 2014 a un 3,66% en 2017, mejorando, asimismo, los resultados en la evaluación del desempeño y el cumplimiento de objetivos de trabajo.

Además, el modelo de gestión EFR ha sido uno de los elementos claves para la consecución de distinciones en el ámbito de la gestión de personas, como el Premio a la Excelencia en Recursos Humanos de Canarias, de 2016, y la mención especial en los premios Capital Humano obtenida el pasado año 2017.

IMPACTO:

La consolidación del modelo EFR en Puertos de Tenerife ha logrado los siguientes hitos en materia de conciliación familiar:

- Los empleados públicos disfrutan de un número determinado de días de permiso por asuntos propios. Puertos de Tenerife permite a sus trabajadores con responsabilidades familiares que en caso de necesitar, por ejemplo, dos horas para cualquier gestión, puede pedir ese tiempo y volver al trabajo

una vez resuelto el problema, sin emplear todo un día de permiso.

Según la responsable de RRHH, esta medida ha facilitado a los empleados resolver muchos problemas y gestionar mejor su tiempo, a coste cero para la entidad.

- Ampliación de la flexibilidad horaria por conciliación: los trabajadores y trabajadoras de la Autoridad Portuaria no sometidos a régimen de turnos con sistema de relevo, disfrutaban de una flexibilidad horaria de media hora para la entrada al trabajo. Esta flexibilidad se amplía a una hora en el caso de tener hijos menores de 14 a cargo o personas mayores o dependientes.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

Desde el 2014 que es desde cuando obtiene el certificado de EFR, hasta la actualidad.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Política de Recursos Humanos de la Autoridad Portuaria:

<https://www.puertosdetenerife.org/index.php/es/tf-recursos-humanos>

Modelo de empresa familiarmente responsable:

<http://normasiso.es/modelo-Efr-empresa-familiarmente-responsable/>

Puertos de Tenerife renueva su certificación como Empresa Familiarmente Responsable:

<https://www.puertosdetenerife.org/index.php/es/noticias/2366-puertos-de-tenerife-renueva-su-certificacion-como-empresa-familiarmente-responsable>

El modelo Efr. Un nuevo paradigma para la gestión de las empresas familiarmente responsables:

<http://pdfs.wke.es/2/6/2/4/pd0000012624.pdf>

Certificación Efr:

https://www.aenor.es/documentos/certificacion/folletos/w_352_Ficha_EFR.pdf

Recursos humanos

http://www.puertos.es/Memorias_Anuales/2014/pdf/Santa_Cruz_Tenerife/05_RecursosHumanos.pdf