

Avances Laborales y Sociales en la empresa española

Análisis de situación de las empresas
del Sector de Tecnología Sanitaria

Elaborado por:

Grupo de Trabajo de Avances Laborales y Sociales
Comisión RSE de Fenin

Gema Cuevas, Adriana Fraticelli, Esperanza Galán,
Beatriz Manrique, Ana Morales, Susana Muñoz,
Carlos Sisternas y Javier Vázquez

Marzo 2012



federación española
de empresas de
fenin **TECNOLOGÍA SANITARIA**

Juan Bravo 10 - 3º • 28006 MADRID
T. +34 91 575 98 00 • F. +34 91 435 34 78
Travessera de Gràcia 56 - 1º - 3ª • 08006 BARCELONA
T. +34 93 201 46 55 • F. + 34 93 201 81 09
www.fenin.es

© 2012 Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN)
Diseño y producción gráfica: Comuniland S.L.
Depósito legal: M-19693-2012

Queda prohibida la reproducción total o parcial por cualquier procedimiento electrónico o mecánico, sin permiso por escrito de FENIN.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
AVANCES LABORALES Y SOCIALES	4
1. Conciliación	5
2. Integración	7
3. Igualdad	9
4. Medio Ambiente	10
5. Formación y Desarrollo Profesional	11
6. Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo	12
7. Momentos Difíciles	14
8. Otros Beneficios Sociales	14
DOCUMENTOS DE INTERÉS	16

Introducción

No cabe duda de que la Responsabilidad Social Empresarial es un área de actividad cuyo conocimiento y práctica está experimentando un incremento por parte de las empresas españolas en general, si bien, y tal y como muestra el Informe de Forética 2011¹, este crecimiento presenta ciertas asimetrías que es conveniente destacar.

Existe una brecha, tanto de conocimiento como de concepción y práctica en el ámbito de la RSE, entre las pequeñas empresas por un lado y las medianas y grandes por otro, habiendo éstas últimas experimentado en los dos últimos años un incremento superior al de las pequeñas empresas, por estar más sensibilizadas y ser más proactivas en la puesta en marcha de prácticas en el ámbito de la RSE.

Se ha observado, asimismo, una tendencia general hacia variables de dimensión interna relacionadas con la gestión empresarial, principalmente las vinculadas a la gestión de personas y la creación de empleo, frente a la gestión ambiental o la acción social. Esta tendencia podría ser un indicador de la orientación empresarial al desarrollo e implementación de políticas en este ámbito, utilizando una ponderación que tuviese en cuenta la proporción en número entre pequeñas empresas y medianas y grandes, siendo la cifra de las primeras muy superior a la de las segundas.

Sin embargo, es importante destacar que, si bien el número de empresas medianas y grandes (de más de 100 empleados) es muy inferior al de pequeñas empresas, 0,4% del total, su contribución a la tasa de empleo en España es del 36,6%. Por lo tanto, pese a la brecha existente en cuanto a número de empresas, debe tenerse en cuenta este dato con respecto al número de trabajadores. Considerando esta diferencia, los ámbitos de prevención y salud en el trabajo, así como el respeto al medio ambiente ganarían puestos en importancia y atención frente a la igualdad y la creación de empleo.

Esta brecha tiene como consecuencia una visión de la RSE cualitativamente distinta entre un grupo de empresas y otro, si bien podría considerarse un posible efecto tractor de las pequeñas hacia las medianas y grandes.

Además, esta situación se ha visto afectada por la crisis económica que, a pesar de haber supuesto recortes presupuestarios en las partidas empresariales destinadas a RSE (una de cada tres empresas ha dejado de realizar actividades de RSE), y un empeoramiento de la concepción de la RSE como promotora de actitudes en el ámbito de la transparencia y la ética empresariales, ha significado, por otro lado, una “depuración” de la misma, al haberse producido un mayor abandono de su práctica entre aquellas empresas que no tenían la RSE integrada dentro de su estrategia y gestión empresariales.

Avances Laborales y Sociales

El propósito de este documento de trabajo es doble: por un lado recoge, de forma muy generalizada, la situación de las empresas españolas en el Área de Avances Laborales y Sociales, partiendo de información extraída de publicaciones en la materia. Por otro lado, y de forma más detallada, analiza la situación de un grupo determinado de empresas, fundamentalmente del Sector de Tecnología Sanitaria, a través de los datos recogidos en entrevistas personales con representantes de dichas empresas, y que nos revelan el esfuerzo que muchas de ellas están llevando a cabo para adaptarse a las nuevas necesidades de la sociedad.

.....
¹ Informe Forética 2011. *Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España* (consultado en: <http://www.foretica.org/biblioteca/informes-foretica?lang=es>).

Con el fin de facilitar el acceso a la información se ha dividido este documento de trabajo en varias secciones:

- ▣ Conciliación.
- ▣ Integración.
- ▣ Igualdad.
- ▣ Medio Ambiente.
- ▣ Formación y Desarrollo Profesional.
- ▣ Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- ▣ Momentos Difíciles.
- ▣ Otros Beneficios Sociales.

Todas ellas recogidas en el capítulo 6 de la Guía de Responsabilidad Social Empresarial del Sector de Tecnología Sanitaria, presentada por Fenin el pasado mes de septiembre de 2010.

Además, este grupo de trabajo ha elaborado una tabla/resumen que recoge de manera sintetizada y ordenada los datos obtenidos de las empresas entrevistadas, y que se encuentra disponible a través de Fenin en el siguiente enlace: http://www.fenin.es/es/tabla_rse/

1. Conciliación

La conciliación sigue siendo una de las tareas pendientes de las empresas españolas. Aunque es sabido que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial ineludible, sólo un 15% de las empresas españolas dispone de políticas de conciliación efectivas y eficaces. Es más, el 70% de los empleados españoles asegura que la flexibilidad laboral que tienen no es suficiente para conciliar su vida personal y profesional², y el 80% de los trabajadores con hijos demanda más conciliación familiar³.

Diversas circunstancias han convertido en prioritaria esta conciliación: el aumento de la presencia de las mujeres (sobre las que todavía hoy recae el mayor peso en el cuidado de la familia) en el mundo empresarial, representando más de la mitad de la fuerza laboral; el aumento del número de familias monoparentales; el envejecimiento de la población, que aumenta el número de personas dependientes de sus familiares...

Esta realidad ha convertido la conciliación en una prioridad en las políticas públicas y empresariales. En España la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral apareció en 1999⁴, mucho después de que la Unión Europea recogiera en sus estadísticas aspectos sobre el empleo femenino e indicadores del Estado del Bienestar. Quizás por ello, las medidas adoptadas en materia de conciliación por multitud de empresas de distintos sectores son actualmente muchas y de muy distinta índole.

A partir de la tabla/resumen que ha servido de fuente para este estudio hemos llegado a la conclusión de que existen mejores prácticas sobre conciliación que se repiten con frecuencia y otras que, sin embargo, aparecen de manera puntual, quizás por el coste y la dificultad que en ocasiones conlleva su implantación en la empresa.

² Chinchilla, Nuria; Consuelo, León. *Diez años de Conciliación en España (1999-2009)*. 2010. Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School; the Family Watch (consultado en: <http://www.thefamilywatch.org/act-2inf-es.php>).

³ Observatorio EFR. *Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia*. 2011 (consultado en: <http://www.observatorioefr.org/>).

⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999).

Utilizando valores porcentuales, los resultados obtenidos nos aportan los datos que siguen:

En más del 50% de las empresas evaluadas las medidas de conciliación consisten en:

- ▣ Lactancia: acumulación en días de permiso, reducción de jornada...
- ▣ Jornada intensiva durante todo el verano.
- ▣ Horarios flexibles de entrada y salida.
- ▣ Teletrabajo.

Entre el 20 y 40% se decantan por medidas como:

- ▣ Jornada intensiva los viernes en verano.
- ▣ Reuniones en horarios compatibles con las medidas de conciliación.
- ▣ Jornadas laborales a tiempo parcial.

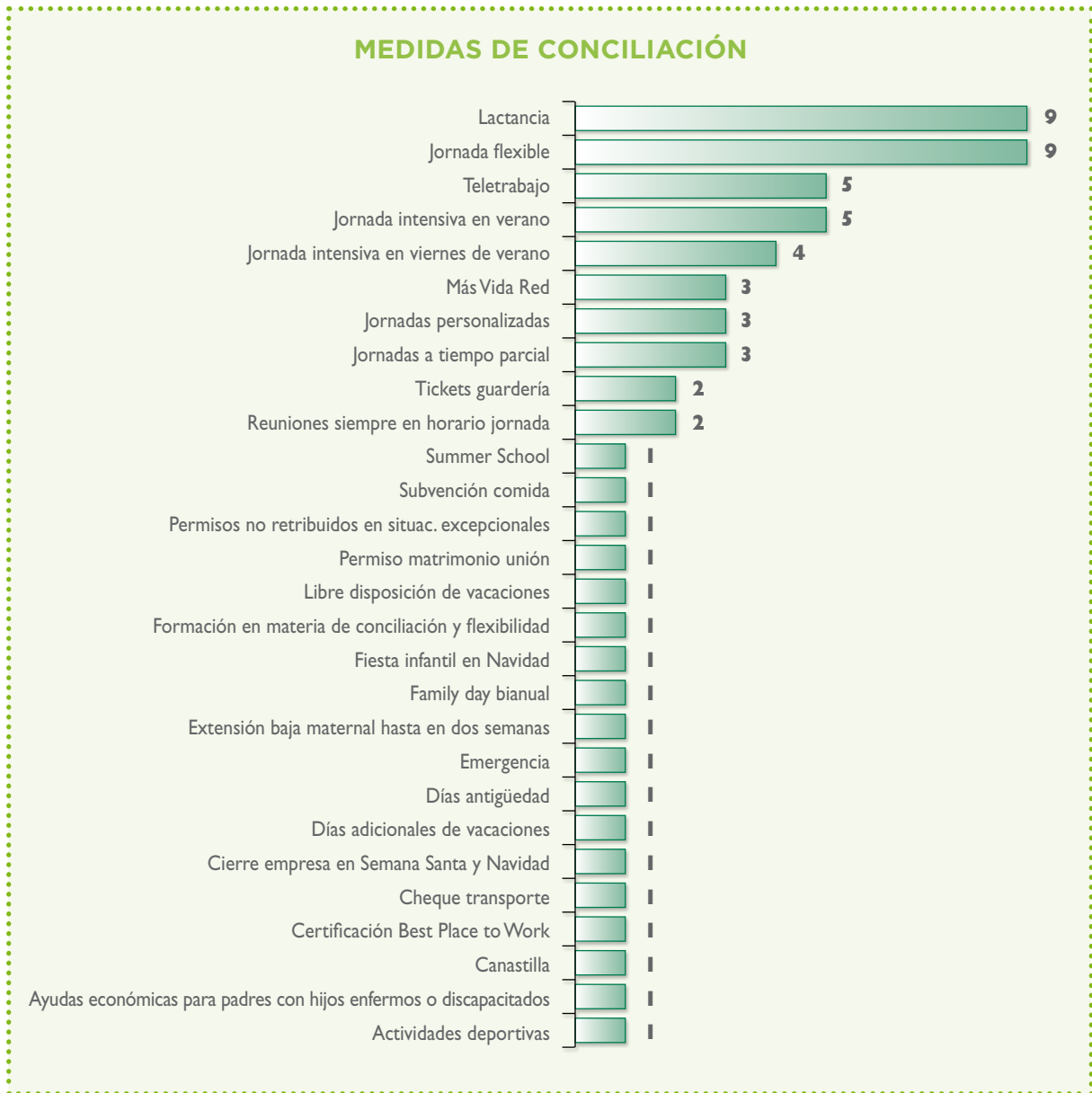


Gráfico I: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas de conciliación.

- ▣ Jornadas personalizadas.
- ▣ Conciertos con empresas como Más Vida Red.
- ▣ Tickets guardería.

En el resto de los casos evaluados encontramos medidas más novedosas y arriesgadas y, sin duda, más positivamente valoradas por los empleados:

- ▣ Ampliación de permisos por maternidad, tanto a la madre como al padre.
- ▣ Libre disposición de vacaciones anuales.
- ▣ Subvención de comida y transporte.
- ▣ Actividades deportivas gratuitas.
- ▣ Certificación Best Place to Work.
- ▣ Concesión de días de vacaciones adicionales por antigüedad, matrimonio, situaciones excepcionales...
- ▣ Ayudas económicas por motivos de salud.
- ▣ Organización de eventos para empleados y sus familiares costeados por la compañía (Family Day).
- ▣ Fiesta infantil en Navidad.
- ▣ Escuela de verano para hijos de empleados (Summer School).
- ▣ Canastilla.

En general podríamos concluir que las medidas mayoritariamente implantadas son las que menos recursos económicos requieren, pero también hay medidas con una alta valoración y sin coste económico alguno para la empresa a las que, sin embargo, apenas se recurre como elemento conciliador.

Esperamos que la selección de medidas obtenidas a partir de los datos aportados generosamente por las empresas colaboradoras en nuestro estudio sirva como guía y ejemplo para otras empresas, logrando así que la conciliación sea cada vez más una realidad en nuestra sociedad.

2. Integración

El aspecto más destacado en el Área de Integración es el de la incorporación de personas con discapacidad en las empresas. En España existe legislación al respecto desde 1982, la LISMI⁵, que obliga a una cuota de reserva del 2% del personal para personas discapacitadas a las empresas que tienen más de 50 empleados en plantilla.

De acuerdo con el documento *Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2011*⁶, más del 90% de las empresas españolas conoce la existencia de esta legislación y de bonificaciones y subvenciones relacionadas con la contratación de personas con discapacidad, y más del 60% tiene conocimiento de medidas alternativas. Sin embargo, la cifra de cumplimiento real de la LISMI es de tan sólo un 33%, y de éste más de la mitad lo hace por obligación y tan sólo una cuarta parte por convicción.

Según el último estudio de DisCert España, únicamente el 8,5% de las empresas cumple con la Ley de Integración Social de los Minusválidos mediante contratación directa. La conclusión más destacada del

.....
⁵ Ley de Integración Social del Minusválido, Ley 13/1982 de 7 de abril.

⁶ Fundación Gruposif. Observatorio SIFU de empresa y discapacidad 2011 (consultado en http://www.gruposifu.com/v_portal/inc/clicklink.asp?t=3&cod=3133&c=0&s=408674423).

estudio *DisCert-España, IBEX-35:2010*⁷, cuyo objetivo es conocer y comparar el compromiso social de las empresas con las personas discapacitadas a través de la información recogida en sus memorias corporativas, es que tan solo un 17% de las empresas cotizadas presenta información completa de su compromiso con las personas discapacitadas.

De estos informes puede concluirse que la integración laboral de personas con discapacidad en España sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar del alto porcentaje de satisfacción de las empresas con su rendimiento laboral. La mayoría de estereotipos y prejuicios radican más en el miedo y el desconocimiento de lo que es realmente la discapacidad y de los factores involucrados en la misma.

Sin embargo, la situación ha mejorado en los últimos años y cada vez son más las empresas que adoptan medidas encaminadas a favorecer la integración de personas con discapacidades, tal y como se desprende de los datos recogidos en nuestro estudio, reflejados en la tabla/resumen.

Las medidas de mayor impacto han sido, sobre todo, la incorporación en plantilla de personas con alguna discapacidad pero con total capacidad para desempeñar un determinado puesto de trabajo, la adaptación de plazas de parking y otros lugares, y los acuerdos con determinadas entidades como la Fundación PREVENT, la ONCE, ADECCO, etc.

El resto de las medidas se dan en las empresas de manera más puntual teniendo algunas un elevado coste:

- ▣ Plan Integra de personas discapacitadas.
- ▣ Tutor para atender las necesidades de los discapacitados contratados.

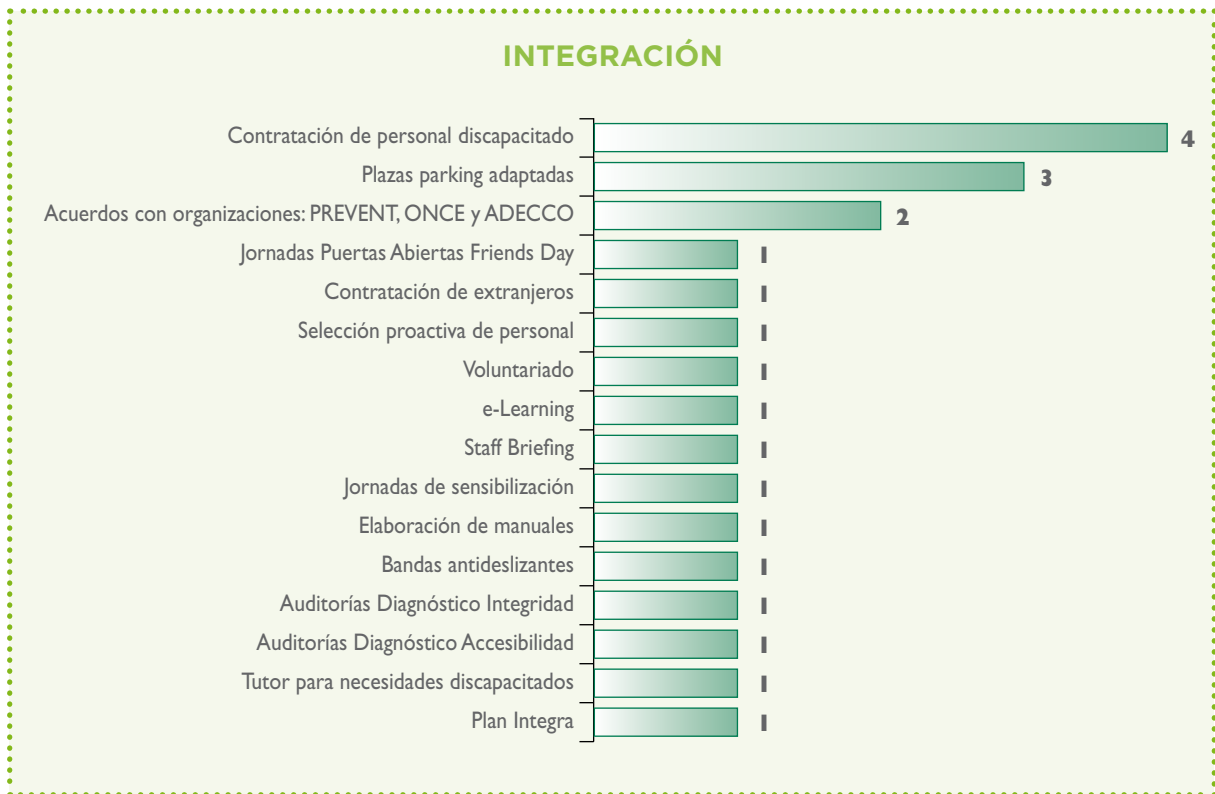


Gráfico 2: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas de integración.

⁷ DisCert España, 2010: *DisCert-España, IBEX-35:2010* (consultado en: <http://www.discert.org/index.php/es/spain-ibex35-2010>).

- Diagnósticos de accesibilidad e integración (auditorías externas e internas a la empresa).
- Realización de manuales para promover el acercamiento a la discapacidad.
- Jornadas de sensibilización.
- Staff Briefing.
- e-Learning.
- Voluntariado para colaborar con los discapacitados.
- Selección proactiva de personal con perfiles que se ajusten al puesto a cubrir.
- Jornadas de puertas abiertas “Friends Day”, invitando a diversas fundaciones y asociaciones.

3. Igualdad

En 2007 el Gobierno español aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH), que buscaba terminar con las desigualdades en el trabajo. La norma estableció la puesta en marcha de los denominados “planes de igualdad” en las compañías de más de 250 empleados. Desde entonces el Gobierno ha concedido subvenciones a empresas para su desarrollo en materia de igualdad.

Sin embargo, la ley sigue sin cumplirse cuatro años después. Alrededor de 130 empresas españolas fueron multadas el año pasado por violación de los derechos de las mujeres. España es uno de los países con más desigualdad de género, según recoge la Eurostat y la Universidad Complutense de Madrid. Nuestro país se sitúa a la cola de Europa en cuestión de igualdad, sólo superada por Malta, Italia y Grecia⁸.

Las mujeres españolas con hijos tienen más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Una encuesta realizada por la consultora Randstad revela que miles de mujeres son discriminadas en España por el hecho de ser madres. Asimismo, un estudio realizado por la firma Regus⁹ afirma que España es el tercer país en el que más desciende en 2011 la intención de las empresas de contratar a empleadas que fueran madres. Sólo el 23% de las compañías españolas está dispuesta a hacerlo.

A pesar de que las mujeres representan el 44%¹⁰ de la población activa y un 50,7% de la total, y de que su nivel de formación es mayor que la de los hombres, su presencia en los órganos de administración empresariales es inferior¹¹. El 68,73% de las empresas no tiene ninguna mujer en su consejo de administración, y el 62,59% están dirigidas por hombres.

Estos porcentajes varían en función del tipo de empresa, siendo la presencia de las mujeres más elevada en las sociedades sujetas a la LOIMH, es decir, las de más de 250 empleados en su plantilla. En las PYMES, que forman principalmente el tejido empresarial español, la presencia masculina es preponderante. Como ejemplo, sólo tres abogadas dirigen alguna de las 25 principales firmas legales y la cifra de mujeres socias “de cuota” no supera el 12%, según un sondeo de EXPANSIÓN¹².

⁸ España se sitúa a la cola de Europa en igualdad de género. Marta Mela. 8 abril 2011 (consultado en: <http://noticias.iberestudios.com/espana-se-situa-a-la-cola-de-europa-en-igualdad-de-genero/>).

⁹ Regus. *Mothers Day? A study of trends in hiring working mother across the globe*. Enero 2011 (consultado en: http://www.regus.co.uk/images/Regus%20WhitePaper%20Mothers%20Day_tcm7-39645.pdf).

¹⁰ INE. *Mujeres y hombres en España 2010*.

¹¹ INFORMA D&B. *Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas*. Marzo 2011 (consultado en (<http://www.informa.es>)).

¹² Consultado en: <http://www.expansion.com/accesible/2011/03/21/juridico/1300743365.html>

Aunque la incorporación de la mujer al mercado de trabajo haya mejorado sustancialmente en los últimos años, sigue habiendo desigualdades en cuanto a su desarrollo profesional y su sueldo. Existe una diferencia retributiva entre hombres y mujeres del 17,5%, según la Comisión Europea, que obligaría a las mujeres a trabajar unos dos meses más que un hombre para percibir el mismo salario¹³. En España, esta diferencia es del 16,1%¹⁴.

Fuera del imperativo legal, empresas del Sector de Tecnología Sanitaria y de otros sectores vienen desarrollando, desde hace ya algún tiempo, una serie de medidas destinadas a conseguir la equiparación de género tanto en materia laboral como salarial.

En nuestra tabla encontramos algunas de esas medidas, destacando sobre todo lo relativo a la elaboración de un Plan de Igualdad Certificado por organismos oficiales, así como medidas en ámbitos de formación, conciliación y promoción interna.



Gráfico 3: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas de igualdad.

4. Medio Ambiente

El medio ambiente constituye uno de los pilares básicos de la Responsabilidad Social Empresarial y una de las áreas en la que las empresas españolas llevan trabajando desde hace ya varios años, si bien se está observando una mayor aproximación por parte de algunas empresas a temas de índole más social, dentro de la RSE.

La normativa ambiental es muy amplia y diversa, puesto que el medio ambiente está presente en todos los sectores económicos y afecta a todas las empresas, en mayor o menor medida. Asimismo, las normas y requisitos relacionados con el medio ambiente que deben cumplir las empresas son distintos, dependiendo de la actividad de las mismas, tanto a nivel internacional, como europeo y nacional.

Por tanto, las actividades medioambientales que llevan a cabo las empresas más allá del imperativo legal, y atendiendo a sus políticas de responsabilidad social, son de muy diversa índole.

Aunque la gestión medioambiental constituye una prioridad de las consideradas estratégicas por la Comisión de RSE, distinta a los *Avances Laborales y Sociales*, hemos incluido en nuestra tabla algunas medidas relacionadas con el medio ambiente porque pensamos que suponen importantes beneficios para la empresa, no ya solo de índole ecológico, sino también económicos, tales como mejora de imagen, mejora de la gestión empresarial, o aumento de la motivación de los empleados.

¹³ Comisión Europea. *Lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades*. Marzo de 2011 (consultado en: http://ec.europa.eu/news/employment/110304_es.htm).

¹⁴ European Commission. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*. 2011 (consultado en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=447&furtherPubs=yes>).

Las medidas mayoritariamente adoptadas son las encaminadas a la reutilización y reciclaje de artículos como el papel, el cartón, el tóner, o incluso los utensilios de cocina de uso diario por los empleados. En casos concretos se ha optado por certificaciones como la de AENOR.

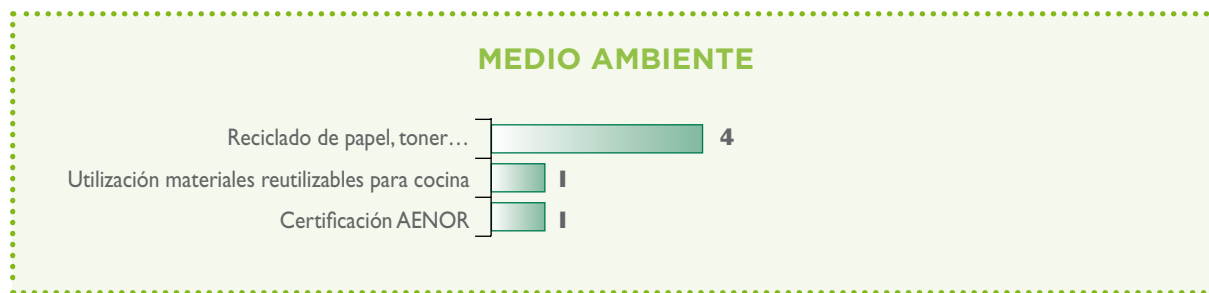


Gráfico 4: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas medioambientales.

5. Formación y Desarrollo Profesional

La formación profesional comprende aquellas acciones formativas que facilitan el desempeño profesional, el acceso al empleo y la participación en la vida económica, social y cultural, incluyendo no sólo la formación inicial, sino la formación continua en la empresa, dirigida a la adquisición y actualización constante de las competencias profesionales.

A través de la formación y el desarrollo profesional las empresas gestionan el conocimiento de sus empleados, contribuyendo de esta manera a la motivación de los mismos y a la mejora de la productividad, competitividad e imagen corporativa.

De acuerdo con el *Balance de Resultados 2010* del Observatorio de la Formación para el Empleo de la Fundación Tripartita¹⁵, la participación de las empresas en formación en los últimos siete años se ha multiplicado casi por 12, a pesar de que los presupuestos internos de las empresas dedicados a formación se han visto visiblemente afectados por la crisis económica en los últimos tres años, favoreciéndose por esta razón la tendencia actual hacia la formación online.

Existen en el mercado muchas herramientas en el ámbito de la formación que pretenden consolidar en el empleado un conocimiento, una habilidad o una competencia concreta y vital para la empresa.

De los ejemplos que aparecen en la tabla/resumen podemos extraer como medidas en materia de formación de mayor éxito las siguientes:

- Promoción interna.
- Formación In-Company (por departamentos).
- Formación en inglés.
- “Emervings Talents” y “Local Talents”.
- Máster Corporativo.
- Formación interna costeada totalmente por la empresa.

¹⁵ Fundación Tripartita. Observatorio de la Formación para el empleo. *Balance de resultados 2010* (consultado en: http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Formacion_Empleo/42916_195195201175557.pdf).

Otras medidas de menor impacto, pero no menos eficaces son:

- ▣ Subvenciones para formación externa.
- ▣ Programas de desarrollo de competencias.
- ▣ Coaching.
- ▣ Formación colaborando con academias o consultoras que ofrecen cursos gratuitos para trabajadores en activo.
- ▣ Formación relacionada con el producto que se vende.



Gráfico 5: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas formativas y de desarrollo profesional.

6. Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo

La promoción de la salud y seguridad en el trabajo han contribuido significativamente a la disminución de los accidentes y a la prevención de las enfermedades profesionales, si bien estos retos precisan de medidas adicionales a las que son de aplicación por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 843/2011, tal y como se viene demostrando últimamente.

Estas medidas complementarias van más encaminadas a conseguir el bienestar en el lugar de trabajo, que puede redundar en una disminución de las enfermedades, en un incremento de la productividad, y en una mejora de la motivación de los empleados y el clima laboral.

En este sentido, tal y como refleja el *I Estudio sobre La Promoción de la Salud y la Cultura del Bienestar en las empresas del IBEX 35*¹⁶, el mundo laboral está experimentando grandes cambios que continuarán en los próximos años. Y es que muchas empresas han querido ir más allá del marco jurídico que pretende proteger la salud de los trabajadores de los riesgos que se derivan de sus condiciones de trabajo, potenciando medidas que generen condiciones laborales como medio preventivo en materia de salud general.

En los ejemplos reflejados en nuestra tabla de medidas aparecen algunas que se adaptan a ese marco jurídico, y otras más innovadoras y encaminadas a promover nuevos hábitos y potenciar la buena salud y bienestar del empleado.

¹⁶ Bienestar Corporativo ®. *La Promoción de la Salud y la Cultura del Bienestar en las empresas del IBEX35* (consultado en: <http://www.bienestarcorporativo.com/institucional/53/ibex.php>).

Entre las medidas más adoptadas se encuentran:

- ▣ Seguro médico a cargo de la empresa.
- ▣ Reconocimientos médicos periódicos (generales, ginecológicos...).
- ▣ Gimnasio en la propia empresa.
- ▣ Charlas sobre buenos hábitos de alimentación.
- ▣ Formación en Riesgos Laborales.
- ▣ Subvenciones en seguros médicos privados.
- ▣ Consultas médicas en la oficina.
- ▣ Colaboración con mutuas de accidente y vigilancia de la salud.

Se presentan además otras medidas que tan sólo determinadas empresas han puesto en práctica, pero que resultan muy interesantes:

- ▣ Médicos especialistas para hijos de empleados menores de 18 años.
- ▣ Relajación (salas de relax).
- ▣ Servicio de Prevención propio.
- ▣ Actividades deportivas (padel, tenis, pilates...), y campeonatos deportivos.
- ▣ Atención psicológica.
- ▣ Semana de la Salud.
- ▣ Comité de Seguridad y Salud.
- ▣ Plan de Contingencia contra la Gripe A.



Gráfico 6: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas de promoción de la salud.

7. Momentos Difíciles

En las empresas existen momentos difíciles que pueden tener una incidencia negativa en el empleo y que deben ser debidamente gestionados, con el fin de minimizar su impacto económico y humano. Entre estos momentos especiales pueden encontrarse situaciones tales como fusiones, adquisiciones, reducciones de plantilla, reducciones de presupuesto, etc.

Hemos considerado importante incluir este apartado en nuestra tabla de medidas debido al momento especialmente difícil por el que España, y el resto de países europeos, están atravesando.

Ahora las empresas necesitan establecer estrategias que les permitan sortear con solvencia esta situación. Afortunadamente no en todos los casos reflejados en la tabla se están produciendo momentos difíciles y, por tanto, no son muchas las medidas aportadas en esta materia. Sin embargo, sí hemos podido extraer un grupo de medidas interesantes:

- ▣ Plan de Comunicación, la medida más adoptada por no tener coste y ser muy eficaz.
- ▣ Operación Naranja, medida puntual de una empresa con sistema de franquicias.
- ▣ Plan Impulsa 2009, consistente en un control estratégico de costes.
- ▣ *Outplacement*, para mantener el equilibrio dentro de la organización.



Gráfico 7: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas en momentos difíciles.

8. Otros Beneficios Sociales

Finalmente, existen otras medidas de Responsabilidad Social Empresarial, en forma de beneficios sociales para los empleados, que están siendo adoptadas por las empresas cada vez con más frecuencia.

En casi el 50% de las grandes y medianas empresas, estas medidas tratan de compensar la congelación o reducción salarial derivada de la crisis económica.

En otros casos, se trata de mejoras de las condiciones laborales de los empleados que, sin que supongan un coste elevado para la empresa, favorecen la motivación de los empleados y la mejora del ambiente de trabajo. La retribución flexible y la retribución en especie son dos claros ejemplos de estas medidas.

Según los datos obtenidos para este estudio, y reflejados en la tabla/resumen, las medidas fundamentalmente adoptadas por las empresas entrevistadas son las siguientes:

- ▣ Seguros de vida colectivos.
- ▣ Tienda para empleados.
- ▣ Actividades para ONGs.

- ▣ Plan adopción.
- ▣ Ofertas de productos de la empresa para empleados.
- ▣ Ofertas de proveedores de la empresa para empleados.
- ▣ Parking gratuito.
- ▣ Comida de Navidad.
- ▣ Actividad lúdica anual.
- ▣ Guardería.
- ▣ Regalos de empresa por nacimiento de hijos, matrimonio, antigüedad...
- ▣ Plan de pensiones.
- ▣ Política de despachos abiertos.
- ▣ Acción social.
- ▣ Sustitución de días naturales de vacaciones por días laborables.

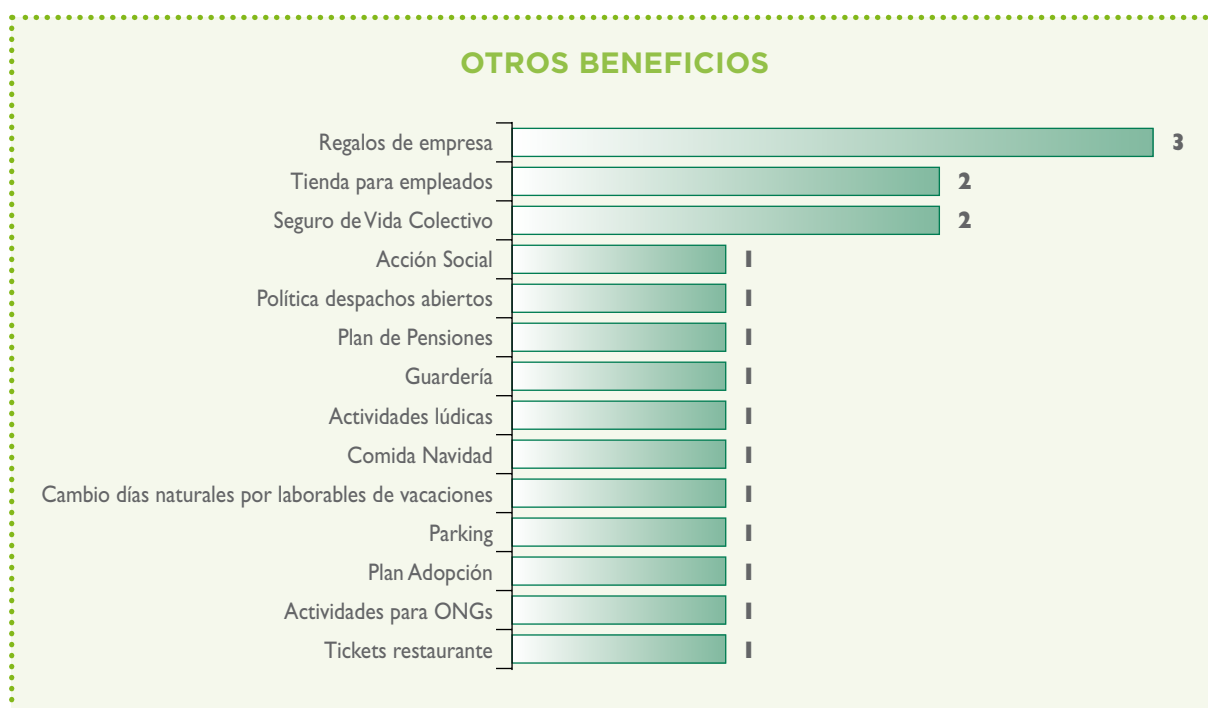


Gráfico 8: Número de empresas, del total de las diez entrevistadas, que manifiesta tener adoptadas las citadas medidas relacionadas con beneficios sociales.

Documentos de interés

General

Informe Forética 2011. *Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España*
<http://www.foretica.org/biblioteca/informes-foretica?lang=es>

Club de Excelencia en Sostenibilidad. *Catálogo de buenas prácticas en Responsabilidad Corporativa*
http://www.club sostenibilidad.org/main.asp?id_pagina=28

Club de Excelencia en Sostenibilidad. *Estudio Multisectorial sobre el estado de la Responsabilidad Corporativa de la gran empresa en España*
http://www.club sostenibilidad.org/main.asp?id_pagina=26

KPMG. *International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2011*
http://www.kpmg.com/ES/es/Actualidad/Novedades/ArticulosyPublicaciones/Documents/CR_Report_2011.pdf

Área de Conciliación

Hungarian Presidency of the Council of the European Union. *Declaration by the Trio Presidency (Spain, Belgium and Hungary) and Poland on the impacts of reconciliation of work and family life on demographic dynamics*. 1 April 2011
http://www.eu2011.hu/files/bveu/documents/declaration_trioPL_impacts_of_reconciliation_of_work_and_family_life_on_demographic_dynamics.pdf

Chinchilla, Nuria; Consuelo, León. *Diez años de Conciliación en España (1999-2009)*. Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School; the Family Watch
<http://www.thefamilywatch.org/act-2inf-es.php>

Chinchilla, Nuria; Consuelo, León. *Conciliación laboral y familiar: ¿es posible en tiempos de crisis?* Harvard Business Review. 1 de enero de 2010
<http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/articulos/>

Observatorio EFR. *Impacto de la conciliación de la vida familiar y laboral sobre el bienestar de la infancia*. 2011
<http://www.observatorioefr.org/>

IESE Business School. Edenred. *Barómetro de Conciliación Edenred-IESE*
<http://www.iese.edu/Aplicaciones/News/view.asp?id=2722&k=Los%20empleados%20espa>

Área de Igualdad

Regus. *Mothers' Day? A study of trends in hiring working mothers across the globe*. Enero 2011
http://www.regus.co.uk/images/Regus%20WhitePaper%20Mothers%20Day_tcm7-39645.pdf

INFORMA D&B. *Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas*. Marzo 2011
<http://www.informa.es>

Comisión Europea. *Lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades*. Marzo de 2011
http://ec.europa.eu/news/employment/110304_es.htm

European Commission. *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010*. 2011
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=447&furtherPubs=yes>

Fundación Adecco. *Estudio Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas*
<http://www.fundacionadecco.es>

Secretaría de Estado de Igualdad. Forética. *Igualdad y RSE. Guía para PYMES*
http://www.seigualdad.gob.es/igualdad/empleo/pdf/Igualdad_RSE.pdf

Área de Integración

Fundación Adecco. *Estudio El perfil del trabajador con discapacidad 2010*
http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/237.pdf

Fundación Gruposif. Observatorio SIFU de empresa y discapacidad 2011
http://www.gruposif.com/v_portal/inc/clicklink.asp?t=3&cod=3133&c=0&s=408674423

DisCert España, 2010: *DisCert-España, IBEX-35:2010*
<http://www.discert.org/index.php/es/spain-ibex35-2010>

Organización Mundial de la Salud. *Informe Mundial sobre discapacidad*
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html

Área de Formación

Fundación Tripartita. Observatorio de la Formación para el empleo. *Balance de resultados 2010*
http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Formacion_Empleo/42916_195195201175557.pdf

Área de Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo/Bienestar

Bienestar Corporativo®. *La Promoción de la Salud y la Cultura del Bienestar en las empresas del IBEX35*
<http://www.bienestarcorporativo.com/institucional/53/ibex.php>

Área de Beneficios Sociales

Méndez, Manuel Ángel. *Beneficios sociales a la carta*. Diario *El País*, 6 de marzo de 2011
http://elpais.com/diario/2011/03/06/negocio/1299422847_850215.html

**Acceso a tabla/resumen de los datos obtenidos
de las empresas entrevistadas**

http://www.fenin.es/es/tabla_rse/







