

# EXPERIENCIAS EMPRESARIALES **en gestión de la diversidad**



# Índice:

## ■ Burgos

CAJA BURGOS .....	5
• Colaboración con el Tercer Sector: voluntariado corporativo .....	7
FUNOR S.A. ....	9
• Comunicación interna: traducción de documentos a otros idiomas.....	11
REAL SITIO DE VENTOSILLA S.A – BODEGAS PRADOREY S.L .....	13
• Colaboración con el Tercer Sector: apoyo en la organización de eventos .....	15
• Conciliación: guardería para hijos e hijas de empleados/as .....	16
CARNES SELECTAS CAMPOFRÍO .....	17
• Conciliación: distribución flexible de jornadas reducidas y facilidades para el período vacacional del personal extranjero .....	19

## ■ Córdoba

ASEPEYO .....	21
• Comunicación externa: traducción de documentos a otros idiomas .....	23
• Selección y acogida individualizada de personal extracomunitario .....	24
ZONAS VERDES CORDOBESAS S.L. ....	25
• Acogida: la figura del mentor .....	27
• Desarrollo personal y profesional: apoyo al aprendizaje de la lengua castellana.....	28

## ■ Elche

ASTEL LOGISTIC S.L. ....	29
• Respaldo a las diferentes prácticas culturales.....	31
GRUPO PIKOLINOS.....	33
• Servicios adicionales: servicio de salud para empleados/as y sus familiares .....	35
PANAMA JACK.....	37
• Reclutamiento y selección: <i>curriculum vitae</i> anónimo .....	39

## ■ Salamanca

MIRAVERINTEGRACIÓN PUENTE LADRILLO S.L.....	41
• Conciliación y compromiso solidario: proyecto infantil “Nana Bunilda” .....	43
PAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS S.L.....	45
• Compromiso estratégico: elaboración de un código ético.....	47
• Reclutamiento y selección: diversificación de las fuentes de reclutamiento.....	48

## ■ Valladolid

1A CONSULTORES S. COOP.....	49
• Desarrollo personal y profesional: Programa Individual de Desarrollo (PIDE) .....	51
• Compromiso estratégico: elaboración de un Plan de Igualdad .....	52
AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS S.A.....	53
• Colaboración con el Tercer Sector y fomento de la solidaridad: tablón solidario .....	55
GRUPO EVENTO .....	57
• Conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos especiales.....	59
SAFE ABOGADOS .....	61
• Servicios adaptados a diferentes colectivos.....	63



- Colaboración con el Tercer Sector: voluntariado corporativo

## Datos de la empresa:

Caja de Burgos

**Teléfono:** 947 25 81 00

**Web:** [www.cajadeburgos.es](http://www.cajadeburgos.es)

**Dirección postal:** Plaza de la Libertad, s/n - Casa del Cordón  
09004-BURGOS

**Sector de actividad:** Banca



## Persona de contacto:

Ana Carretero Ortega

**Teléfono:** 947 258 279

**Cargo:** Técnico de Comunicación

**Email:** [acarretero@cajadeburgos.es](mailto:acarretero@cajadeburgos.es)

CAJADE BURGOS es una entidad financiera fundada en Burgos en el año 1926 que hoy tiene presencia, a través de 182 oficinas, en 9 comunidades autónomas y 16 provincias. En la actualidad cuenta con una plantilla compuesta por más de 900 profesionales con una media de edad de 38 años.

La entidad destaca por su modelo de gestión coherente y por una cultura corporativa

consolidada y estructurada en torno a unos valores que constituyen el eje estratégico de su negocio. Además, su participación en 122 sociedades, con una inversión superior a los 500 millones de euros, confirma su firme apuesta por la empresa.

Tras su incorporación en el proyecto Grupo Banca Cívica, su modelo de negocio se sustenta sobre dos pilares básicos: la transparencia y la participación.

## Colaboración con el Tercer Sector: voluntariado corporativo

### DESCRIPCIÓN

La Asociación 'Voluntas' se creó bajo el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, en junio de 2008, con el objetivo de dar respuesta a las inquietudes sociales y ambientales de las personas que conforman la plantilla de CAJA DE BURGOS. En la actualidad cuenta con 144 empleadas y empleados asociados y presenta cuatro líneas de trabajo: **'Voluntas Profesional'**, **'Voluntas Ambiental'**, **'Voluntas Cooperación'** y **'Voluntas Social'**.

Voluntas es un proyecto participativo que, además de ayudar a colectivos que lo necesitan, busca favorecer el desarrollo personal del/de la trabajador/a así como mejorar el clima laboral de la empresa. La plantilla ha participado en todas las fases del proyecto, desde la propuesta y elección del nombre hasta el logo, siendo los propios trabajadores y trabajadoras de la entidad los que dirigen la asociación a través de su asamblea.

### ORIGEN

CAJA DE BURGOS encargó en 2008 un estudio para conocer las inquietudes sociales y ambientales del personal de la entidad.

Los resultados del estudio concluyeron que una de cada diez personas trabajadoras estaba interesada en realizar labores de voluntariado, y, entre ellas, un 75% afirmó además tener experiencia en este ámbito.

La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta aseguraron que podrían dedicar entre tres y cuatro horas semanales a tareas de voluntariado. La preferencia por los diferentes tipos de voluntariado estuvo muy repartida, siendo el social y el de cooperación internacional los que despertaron mayor interés. Dos de cada tres encuestados/as declaró que le gustaría desarrollar su actividad con la infancia y la juventud. Otros colectivos elegidos fueron el de comunidades de otros países, personas mayores, personas con discapacidad e inmigrantes.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos de Voluntas son impulsar, fomentar y facilitar el desarrollo de actividades solidarias entre el personal de CAJA DE BURGOS para que esto suponga un avance en el desarrollo sostenible de la sociedad.

## ACCIONES REALIZADAS

Desde su puesta en marcha, la asociación lleva a cabo numerosas iniciativas que se enmarcan en sus cuatro líneas de actuación.

En concreto, la primera acción de **Voluntas** se desarrolló en el área de **Cooperación** y consistió en un viaje de un grupo de empleados y empleadas a Nicaragua para conocer la realidad de ese país y estudiar posibles colaboraciones. Hoy en día, el colectivo desarrolla diferentes proyectos con Nicaragua y Guinea Ecuatorial para promover el desarrollo educativo en aldeas desfavorecidas de estos países.

Otra de las actividades, enmarcada en **Voluntas Ambiental**, tiene que ver con la recuperación de sendas y caminos rurales situados en parajes naturales de Castilla y León que están realizando los/as voluntarios/as y sus familias.

En **Voluntas Social**, el colectivo colabora en iniciativas asistenciales, de ocio y educativas en colaboración con organizaciones del Tercer Sector.

Dentro de **Voluntas Profesional**, los empleados y empleadas de CAJA DE BURGOS ponen su experiencia al servicio de organizaciones sin ánimo de lucro que necesitan asesoramiento en el campo financiero, la contabilidad, los recursos humanos, la organización de empresas y la comunicación, entre otros.

## RESULTADOS OBTENIDOS

Las actividades desarrolladas en Voluntas CAJA DE BURGOS mejoran las relaciones entre el personal y el ambiente laboral en general. Se trata de una alternativa solidaria que a las personas participantes les lleva a sentirse más satisfechas con ellas mismas, lo que repercute positivamente en su trabajo.

El sentimiento de pertenencia a la empresa y la cultura empresarial salen fortalecidos de una manera en la que todas las partes ganan (empleados/as, empresa y sociedad). Cabe destacar que el índice de eficiencia de la empresa se ha mantenido en los últimos años entre los cinco primeros del sector de las cajas de ahorro.





- Comunicación interna: traducción de documentos a otros idiomas

## Datos de la empresa:

FUNOR, S.A.

**Teléfono:** 947 298 480

**Web:** [www.funorsa.es](http://www.funorsa.es)

**Dirección postal:** c/ Condado de Treviño 41, 09005 Burgos

**Sector de actividad:** Fundición de acero



## Persona de contacto:

Philippe Herremans

**Teléfono:** 947 298 480

**Cargo:** Director General

**Email:** [pherremans@funorsa.es](mailto:pherremans@funorsa.es)

Desde 1991, FUNORSA produce piezas de acero al carbono, aleado e inoxidable, para clientes de ferrocarril, construcción civil, control de fluidos y fabricación de maquinaria.

FUNORSA cuenta con un equipo humano experimentado y dinámico de múltiples procedencias. De las 47 personas que forman la plantilla de la empresa, el 28% es de origen extranjero, y más de la mitad tiene el árabe como lengua nativa.

La fábrica cuenta con una sección de moldeo, una de fusión y otra de acabados. Igualmente contamos con un departamento de calidad, un equipo de mantenimiento

y un equipo de personal indirecto flexible y altamente cualificado.

Gracias a su profesionalidad, FUNORSA se ha ganado la confianza de los principales productores en los mercados de nuestra actividad. La mayoría de la fabricación se exporta a Alemania.

FUNORSA es proveedora preferente de importantes clientes líderes en el sector, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, entre los que se encuentran Siemens, Talgo, Alstom, Bombardier, Vossloh, KSB, Mannesman, Hydac, Pfeiffer...

## Comunicación interna: traducción de documentos a otros idiomas

### DESCRIPCIÓN

Entendemos que es imprescindible contar con un idioma oficial, el español, como lengua común de comunicación entre todos los miembros de la empresa. Nuestro plan de comunicación, sin embargo, contempla la traducción de ciertos documentos a la lengua nativa de algunos trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Gracias a un acuerdo de colaboración con Burgos Acoge se han podido traducir al árabe un número importante de documentos sobre la seguridad en la empresa. Se ofrece así a los trabajadores y trabajadoras araboparlantes, grupo mayoritario de habla no hispana, una herramienta en su lengua nativa a la que poder recurrir.

### ORIGEN

Desde junio de 2009, coincidiendo con un cambio en la dirección de la empresa, se inició un nuevo proyecto de seguridad.

Cuando un nuevo empleado o empleada se va a incorporar a la empresa, la persona responsable revisa en detalle los aspectos de seguridad relacionados con el puesto de trabajo. Para ello, cada puesto tiene un documento en el cual se recogen los riesgos asociados al puesto, los equipos de protección individual necesarios, las instrucciones detalladas, etc.

Dado que en un inicio no teníamos la plena certeza de que esta información tan relevante para evitar cualquier riesgo o accidente laboral llegara de forma clara al colectivo de habla árabe, se decidió la traducción de documentación clave a este idioma.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Se persigue evitar que los/as trabajadores/as no hispano parlantes corran un mayor riesgo de accidente laboral al no comprender completamente todas las medidas de seguridad que nuestra empresa pone a su disposición.

Por otra parte, también se busca mejorar el clima laboral a través del compromiso que la empresa muestra hacia este colectivo.

### ACCIONES REALIZADAS

Se han traducido un total de cincuenta fichas de formación en aspectos de seguridad.

### RESULTADOS OBTENIDOS

A raíz de la edición de estos manuales en su propia lengua, se ha percibido una mejora notable en la colaboración por parte de los trabajadores y trabajadoras araboparlantes.



**PradoRey**



Real Sitio  
de  
Ventosilla

- Colaboración con el Tercer Sector: apoyo en la organización de eventos
- Conciliación: guardería para hijos e hijas de empleados/as

## Datos de la empresa:

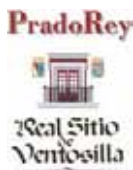
Real Sitio de Ventosilla S.A.  
Bodegas Pradorey

**Teléfono:** 947 546 900

**Web:** [www.pradorey.com](http://www.pradorey.com)

**Dirección postal:** Carretera CL-619, km 66.100  
09443, Finca Ventosilla – Gumiel de Mercado (Burgos)

**Sector de actividad:** Vitivinícola



## Persona de contacto:

Fernando Rodríguez de Rivera Cremades

**Teléfono:** 947 546 900

**Cargo:** Director General

**Email:** [frdriguez@pradorey.com](mailto:frdriguez@pradorey.com)

Somos una empresa que se dedica a la elaboración, crianza y comercialización de vinos con la denominación de origen Ribera del Duero y Rueda. En la actualidad nuestros vinos están presentes en casi 40 países. Nuestras principales marcas son: PradoRey, Recorba, Real Sitio de Ventosilla, PR 3 y Birlocho.

A su vez generamos y comercializamos energías renovables y ofrecemos servicios ecoturísticos. Estamos formados por dos sociedades y entre ambas sumamos 60

trabajadores/as, todos/as ellos/as con contratos indefinidos. Aproximadamente un 10% de nuestra plantilla es inmigrante. El 60% de nuestro consejo de administración está formado por mujeres, al igual que nuestro equipo de dirección.

En el año 2009 recibimos el premio a la PYME socialmente responsable del año en la provincia de Burgos otorgado por la Cámara de Comercio de Burgos.

## Colaboración con el Tercer Sector: apoyo en la organización de eventos

### DESCRIPCIÓN

Fruto de la relación existente con Burgos Acoge y Red Acoge y nuestro propio interés en el tema, colaboramos activamente con la organización de la jornada “Gestión de la diversidad cultural en la empresa” dirigida al sector empresarial de la zona de Burgos

Real Sitio De Ventosilla SA - Bodegas Pradorey SL puso a disposición de Red Acoge sus instalaciones y personal para colaborar con la logística de la jornada.

Se habilitó el salón social para la realización de la jornada que sirvió para el intercambio de puntos de vista y casos prácticos en materia de gestión de la diversidad de las empresas participantes. La jornada contó con la presencia de un representante de Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las empresas MRW, Bekaert, L’Oreal y la propia Bodega.

La jornada finalizó con una visita a la bodega y una degustación de vinos.

### ORIGEN

La gestión de la diversidad y la responsabilidad social corporativa son temas con los que nuestra empresa está ampliamente comprometida.

En el marco de colaboración de nuestra empresa con Burgos Acoge, Red Acoge y su proyecto “Sensibiliza” para la promoción de la gestión de la diversidad en el sector empresarial, se organizó conjuntamente esta jornada en octubre de 2009.

### RESULTADOS OBTENIDOS

La jornada resultó una clara muestra de colaboración entre el sector empresarial y el Tercer Sector y sirvió para aunar en un mismo espacio diferentes entidades, tanto públicas como privadas, y posibilitar la reflexión y el intercambio de experiencias en el campo de la gestión de la diversidad en la empresa.

## Conciliación: guardería para hijos e hijas de empleados/as

### DESCRIPCIÓN

En Real Sitio de Ventosilla S.A. - Bodegas Pradorey S.L., entendemos la conciliación como uno de los mayores retos tanto para los/as trabajadores/as como para la empresa.

En aras de facilitar a nuestro personal esta conciliación, además de flexibilizar horarios y fomentar el teletrabajo en aquellos puestos en que esto es posible, hemos llegado a un acuerdo con el Grupo Gerardo de la Calle para que los hijos e hijas de nuestros/as trabajadores/as puedan disfrutar de la guardería de esta compañía. Dicha guardería pone a disposición de nuestra empresa plazas libres para niños y niñas de entre 16 semanas a 3 años.

La guardería está ubicada a mitad de camino entre Aranda de Duero, población más cercana a nuestra bodega, y la misma bodega. Está abierta todos los días del año en horario de 7 de la mañana a 7 de la tarde. Dispone de servicio de comedor, y un día a la semana los padres y madres pueden disfrutar de una hora de matronatación para estimular el desarrollo psicomotriz de los/as pequeños/as.

### ORIGEN

Esta práctica se implementó a finales del año 2008 ante la creciente dificultad de nuestro personal para conciliar sus responsabilidades familiares con el trabajo.

Uno de los retos que la empresa afronta hoy en día es el de la igualdad y la plena integración de la mujer en todos los niveles de responsabilidad de la empresa sin que ello conlleve la elección entre su desarrollo profesional y la maternidad.

### ACCIONES REALIZADAS

Tras el acuerdo con el Grupo Gerardo de la Calle, se comunicó la iniciativa a través de la representación de los/as trabajadores/as y también en reuniones departamentales con la plantilla en las que participó la dirección.

### RESULTADOS OBTENIDOS

En la actualidad, el 50% de los/as empleados/as con hijos/as en edad de guardería se benefician de este acuerdo.

Esta iniciativa ha mejorado notablemente la satisfacción del personal, como muestran las encuestas que realizamos anualmente.





- Conciliación: distribución flexible de las jornadas reducidas y facilidades para el período vacacional del personal extranjero

## Datos de la empresa:

Carnes Selectas 2000

**Teléfono:** 947 490 180

**Web:** [www.campofrio.es](http://www.campofrio.es)

**Dirección postal:** c/ Condado de Treviño, 73  
09001 Burgos.

**Sector de actividad:** Industria Cárnica



## Persona de contacto:

Luis Javier Solana Pérez

**Teléfono:** 947 490 104

**Cargo:** Jefe de RR.HH.

**Email:** [javier.solana@carnesselectas.es](mailto:javier.solana@carnesselectas.es)

CARNES SELECTAS en su empeño por facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de su personal, va más allá del cumplimiento de la ley.

Por ello, CARNES SELECTAS ha gestionado las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras a través de dos medidas que han resultado muy

satisfactorias: por un lado, se ha permitido la distribución flexible de los horarios de trabajadores/as a tiempo parcial y por otro, se ha concedido que las personas que tienen que desplazarse una larga distancia para ver a sus familiares puedan disponer de un tiempo de estancia prolongado que incluya si fuera necesario días de vacaciones de años posteriores.

## Conciliación: distribución flexible de las jornadas reducidas y facilidades para el período vacacional del personal extranjero

### DESCRIPCIÓN

Carnes Selectas ha gestionado las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras a través de dos medidas que han resultado muy satisfactorias: por un lado, la distribución flexible de jornadas reducidas a personal con cargas familiares y por otra, facilidades para el periodo vacacional del personal extranjero.

### ORIGEN

Estas buenas prácticas nacen del compromiso de la empresa por facilitar en lo posible el bienestar de sus empleados/as. Hoy en día, la conciliación personal, familiar y laboral es un factor de gran importancia para conseguir este bienestar.

Por ello, se han puesto en marcha medidas que se ajusten a las necesidades personales de cada trabajador/a. En nuestro caso, el elevado número de mujeres con cargas familiares de nuestra plantilla así como el de personal inmigrante nos ha impulsado a poner en práctica estas dos medidas en concreto.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Potenciar, defender y promocionar la familia conciliando la vida familiar con la vida profesional de los trabajadores y trabajadoras para evitar disfunciones que afecten a su rendimiento laboral.

### ACCIONES REALIZADAS

Se han puesto en práctica una serie de iniciativas entre las que destacamos las dos siguientes:

- Distribución flexible de jornadas reducidas a personal con cargas familiares (hijos e hijas o mayores dependientes). Las jornadas se distribuyen de acuerdo a los intereses del personal compaginándose con la cobertura del horario laboral de la empresa.
- Facilidades para el período vacacional del personal extranjero: una buena planificación de los periodos vacacionales por parte de los/as responsables de cada sección, bajo la supervisión del departamento de RR.HH., permite que operarios/as con familia en el extranjero puedan disponer de un periodo de vacaciones prolongado que permite incluir algunos días correspondientes al año siguiente. A su vez, se pone a su disposición la posibilidad de incrementar el importe de anticipos económicos de manera excepcional para hacer frente a estos viajes.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados reflejan:

- Mejora del clima laboral
- Un clima solidario y tolerante debido a la sensibilización del resto de la plantilla ante las dificultades que se les presentan a otros/as compañeros/as
- Facilita la permanencia de la mujer en el mercado laboral con la consiguiente retención de talentos profesionales.





- Comunicación externa: traducción de documentos a otros idiomas
- Selección y acogida individualizada de personal extracomunitario

## Datos de la empresa:

ASEPEYO, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 151



**Teléfono:** 93 228 65 00

**Web:** [www.asepeyo.es](http://www.asepeyo.es)

**Dirección postal:** Vía Augusta 36, 08006 - Barcelona

**Sector de actividad:** Seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

## Persona de contacto:

Joan Tolrà Colomer

**Teléfono:** 93 228 65 00

**Cargo:** Director de Responsabilidad Social Interna

**Email:** [jtoloracolomer@asepeyo.es](mailto:jtoloracolomer@asepeyo.es)

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social son asociaciones de empresas sin ánimo de lucro que, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, tienen como objeto la colaboración en la gestión de la Seguridad Social y la prestación de servicios a sus mutualistas en los siguientes ámbitos:

- Las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- La colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

ASEPEYO es líder en servicios con generación de valor para la sociedad, empresas y empleados/as, que tiene como misión contribuir a mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, fomentar la cultura preventiva y gestionar las prestaciones asignadas por la Seguridad Social de forma eficiente.

## Comunicación externa: traducción de documentos a otros idiomas

### DESCRIPCIÓN

ASEPEYO ha apostado por la traducción a varios idiomas de aquellos documentos sobre los que considera imprescindible asegurar la comprensión por parte de los usuarios y usuarias.

Entre otros, se han traducido monografías de prevención de riesgos laborales de sectores de actividad con mayoría de población inmigrante, documentos sanitarios básicos para la atención médica, recomendaciones sanitarias o documentos que requieren el consentimiento del paciente para realizar una determinada actuación.

Los idiomas principales a los cuales se ha traducido toda esta información, a parte de los oficiales del Estado, son aquellos más hablados habitualmente por la población inmigrante que se ha incorporado al mercado de trabajo español (árabe, rumano, inglés, francés, polaco...).

### ORIGEN

Se ha detectado la necesidad de incorporar documentos traducidos a otros idiomas que sirvan de ayuda al personal sanitario, administrativo y de prevención de riesgos laborales, en la atención de usuarios/as que presentan dificultades con el castellano.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

El objetivo prioritario de esta buena práctica es dar el mejor servicio a los/as usuarios/as de la mutua. Es por ello que nos planteamos encontrar el canal de comunicación adecuado para cada colectivo, adaptándonos así al plurilingüismo cada vez más presente en la sociedad.

### ACCIONES REALIZADAS

Se han traducido diversos documentos de la mutua a los idiomas utilizados mayoritariamente por la población trabajadora. Parte de estos documentos están disponibles en la Web de ASEPEYO

También la mutua se encuentra en fase de realizar una prueba piloto de un servicio de interpretación simultánea para atender a pacientes que hablan otros idiomas, mediante un servicio telefónico que pone en contacto a médico y paciente. Si la valoración de este test es positiva, se realizará la implantación definitiva en todos los centros asistenciales de ASEPEYO.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Se ha conseguido mejorar la prestación de servicio a los/as pacientes de los centros asistenciales, a través de una mejora en la comunicación entre médico y paciente.

## Selección y acogida personalizada de personal extracomunitario

### DESCRIPCIÓN

Es en el año 2004 cuando el área de selección de la Dirección de Recursos Humanos de ASEPEYO, lleva a cabo un estudio pormenorizado de distintos países donde poder llevar a cabo una selección de personal extranjero. A principios del 2005, parte del equipo de ASEPEYO se traslada a Colombia con el objetivo de presentar ASEPEYO en Colombia, realizar las primeras entrevistas de selección, contactar con organismos y entidades relacionados con la homologación del título de Licenciado en Medicina y Cirugía, y la convalidación de la especialidad de Medicina del Trabajo /Traumatología.

Para formalizar y gestionar la selección en origen así como la incorporación en ASEPEYO de los/as profesionales, el área de selección elaboró un protocolo de acogida que permite acompañar a la persona durante todo el proceso.

### ORIGEN

ASEPEYO capta las alarmas que el mercado lanzaba sobre la falta de profesionales sanitarios en España, y decide implementar un proyecto pionero en el sector sanitario de selección y contratación de médicos/as extracomunitarios/as en origen.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Algunos de los objetivos definidos fueron los siguientes:

- Planificar la incorporación y seguimiento de los/as nuevos/as

profesionales que se incorporen a ASEPEYO.

- Facilitar el proceso de integración del/de la trabajador/a.
- Ofrecer a la persona recién incorporada una acogida adaptada a sus necesidades.

### ACCIONES REALIZADAS

Se realiza un protocolo de acogida. El mismo se materializa en un documento interno (*“Manual de acogida para personal extracomunitario”*) que recoge todos los trámites administrativos, oferta de servicios y alianzas con entidades etc. que requiere la nueva persona trabajadora. Esta información se personaliza en aspectos tales como: país de origen, puesto de trabajo, localidad de destino, entorno socio económico y cultural, etc.

### RESULTADOS OBTENIDOS

- Adaptación óptima de candidatos y candidatas al puesto de trabajo, cultura y procedimientos organizativos.
- Incremento de candidaturas para procesos de selección de personal sanitario: aumento del número de *curriculum vitae* introducidos en la base de datos a través de nuestra página Web.
- Reducción de los costes y tiempos en los procesos de selección abiertos para cubrir vacantes en puestos sanitarios.
- Reducción de incidencias y tiempos relacionados con los trámites legales y administrativos (homologación de titulaciones, obtención de autorización de trabajo y residencia, etc).





- Acogida: la figura del mentor
- Desarrollo personal y profesional: apoyo al aprendizaje de la lengua castellana

## Datos de la empresa:

Zonas Verdes Cordobesas SL (ZOVECO)

**Teléfono:** 957 282 398

**Dirección postal:** Apdo. Correos 530 - CP 14080

**Sector de actividad:** Jardinería, mantenimiento y diseño de jardines.



## Persona de contacto:

Yolanda Navajas Pedrera

**Teléfono:** 957 282 398

**Cargo:** Trabajadora social - Tutora de Inserción

**Email:** insercion@hotmail.com

ZONAS VERDES CORDOBESAS, S.L. (ZOVECO), fue creada en el año 1.984 como entidad mercantil, ante la inexistencia de la figura jurídica de “empresa de inserción”. Su capital social está constituido en un 96% por la Asociación para la Defensa Social de Adolescentes y Menores (ADSAM), entidad sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública, que trabaja con jóvenes en riesgo o conflicto social.

Se establece de forma prioritaria que el trabajo aporte a la persona competencias

ocupacionales y personales que favorezcan la optimización, en la realización de tareas, de valores ligados al trabajo y del conocimiento de redes sociales dentro del círculo profesional.

La empresa mantiene como actividad principal la creación, diseño y mantenimiento de jardines y como actividades secundarias, la limpieza de locales y edificios y las reformas de albañilería.

## Acogida: la figura del mentor

### DESCRIPCIÓN

Un/a trabajador/a social de ADSAM, junto con un/a trabajador/a de la misma nacionalidad que la nueva persona contratada asumen la responsabilidad de servir como mentores y acompañarla en su proceso de incorporación. A través de este servicio se le ofrece a esta persona asesoramiento continuo y, si fuese necesario, se le pone en contacto con entidades o asociaciones externas para tratar cualquier situación en la que requiera asistencia.

La función del mentor es ayudar a aprender. Asimismo, se centra en contribuir a la mejora de la situación sociofamiliar y laboral de las personas en inserción. Se abordan todo tipo de aspectos: la normalización de la documentación, vivienda, asistencia y cobertura sanitaria, escolarización de hijos/as, higiene, educación financiera, asesoramiento fiscal y laboral, etc.

### ORIGEN

Las empresas de inserción son empresas de transición para los/as trabajadores/as, y en su paso por las mismas se pretende facilitar y acercar a estas personas al mercado laboral.

Como empresa de inserción, ZOVECO, desde su creación consideró oportuna la existencia de la figura de un mentor que acompañara a las nuevas personas contratadas durante su proceso tanto personal

como profesional de incorporación en la empresa y les facilitara toda la información necesaria para facilitar su adaptación y desempeñar lo más eficazmente sus funciones.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

El objetivo principal que se pretende conseguir es facilitar la realización de itinerarios personalizados para las personas trabajadoras en inserción y su acompañamiento posterior al empleo en empresas ordinarias.

### ACCIONES REALIZADAS

Para desempeñar un trabajo de calidad, a cada trabajador/a se le hace un acompañamiento intensivo mediante entrevistas periódicas, reuniones de coordinación y elaboración de documentación de apoyo: fichas de entrada, registros, etc.

### RESULTADOS OBTENIDOS

El resultado obtenido ha sido la mejora de la situación socio familiar, la adquisición de competencias básicas y laborales, así como la inserción laboral en el mercado ordinario de gran parte de las y los trabajadores.

Hemos constatado que el uso de la figura de un mentor de la misma nacionalidad de la persona recién incorporada facilita y agiliza la adaptación de ésta a su puesto de trabajo y a la empresa.

## Desarrollo personal y profesional: apoyo al aprendizaje de la lengua castellana

### DESCRIPCIÓN

En función de la necesidad existente, a las trabajadoras y trabajadores extranjeros que tienen dificultad con el idioma, se les ofrece la oportunidad de asistir a clases de castellano, realizando todas las gestiones necesarias para acceder a ellas y flexibilizando sus horarios de trabajo.

### ORIGEN

El idioma es una de las principales barreras con la que se encuentran muchas personas de habla no hispana cuando llegan a este país. Por ello, y con la finalidad de favorecer la plena inserción de este colectivo dentro de la plantilla de trabajo y la sociedad en general, ZOVECO ha optado por facilitar el acceso de su personal extranjero a cursos de aprendizaje de lengua castellana ofertados por distintas asociaciones de la provincia de Córdoba.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Con dicha acción, ZOVECO pretende mejorar el nivel lingüístico de estas personas, romper las posibles barreras comunicativas existentes con el resto de la plantilla y facilitar su adaptación dentro de la empresa y la sociedad.

### ACCIONES REALIZADAS

Se han flexibilizado los horarios de aquellos/as trabajadores/as con dificultades lingüísticas para permitirles asistir a los distintos cursos de aprendizaje de castellano ofertados por asociaciones de ayuda a la población inmigrante de la provincia de Córdoba.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Se ha detectado una mejora del conocimiento y uso de la lengua oral y escrita de aquellos/as empleados/as que presentaban dificultades con el idioma, hecho que ha repercutido de forma directa tanto en su día a día en el trabajo como en sus relaciones fuera del mismo.



- Respaldo a las diferentes prácticas culturales



## Datos de la empresa:

Astel Logistic, S.L.

**Teléfono:** 966 673 050

**Web:** [www.astel-logistic.com](http://www.astel-logistic.com)

**Dirección postal:** Elche Parque Industrial  
c/ Manuel de Falla, 5  
03203 Elche

**Sector de actividad:** Operador logístico de transporte

## Persona de contacto:

Andrea Blanco

**Teléfono:** 966 673 050

**Cargo:** Adjunta Dirección

**Email:** [mjbeltran@panamajack.es](mailto:mjbeltran@panamajack.es)

ASTEL LOGISTIC es una empresa con 25 años de experiencia en el sector, que se dedica a la logística y al transporte. Se trata de un servicio orientado al cliente en el que prima la calidad, puntualidad y seguridad, así como el control eficaz y efectivo del transporte.

La empresa está dedicada al transporte y la logística a nivel europeo, realizando transportes de importación y exportación terrestres, marítimos y aéreos.

## Respaldo a las diferentes prácticas culturales

### DESCRIPCIÓN

La diversidad que existe en la sociedad se plasma también en las empresas a través de unos equipos de trabajo cada vez más heterogéneos.

Esta diversidad en el personal requiere de una gestión que tenga en cuenta la diferencia y que se adapte a ella buscando respetar las diversas prácticas culturales que pueden convivir en un mismo espacio laboral.

La respuesta de ASTEL LOGISTIC ante esta realidad ha tomado las siguientes formas:

#### **Adaptación del periodo vacacional**

El periodo vacacional se adapta, en lo posible, para que coincida con las distintas tradiciones religiosas o culturales presentes en la empresa. Se ofrece al trabajador o trabajadora la posibilidad de disfrutar de sus vacaciones en el momento que mejor se adapte a sus circunstancias personales.

#### **Celebración conjunta de festividades tradicionales**

En la empresa conviven personas de diferentes nacionalidades que celebran muy diversas festividades en distintos días del año. La empresa facilita la celebración conjunta de éstas con los/as demás compañeros/as.

#### **Disponibilidad de lugares para el rezo**

Los trabajadores y trabajadoras musulmanas tienen un espacio para rezar durante la jornada de trabajo.

### ORIGEN

Atendiendo a la diversidad cultural presente en la empresa, se consideró la necesidad de respaldar las diferentes prácticas culturales existentes.

Se plantearon diferentes actuaciones que fueron propuestas por la propia plantilla en algunos casos, o directamente por la dirección de la empresa en otros.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Con estas prácticas la dirección de la empresa pretende favorecer un clima laboral óptimo entre los/as compañeros/as que conforman la plantilla.

Los objetivos específicos planteados fueron:

- Mejorar el ambiente laboral
- Mejorar la relación entre compañeros/as de trabajo
- Fortalecer lazos de unión entre diferentes culturas

## ACCIONES REALIZADAS

Se detallan a continuación las acciones que se han llevado a cabo:

- Para la adaptación del periodo vacacional, se realizó una planificación del calendario vacacional en la que las personas trabajadoras musulmanas podían tomar el mes correspondiente al Ramadán y las de tradición católica, el de Navidad.

- Para la celebración de festividades tradicionales conjuntas, se organiza el trabajo de tal forma que los/as trabajadores/as dispongan de una hora para poder celebrar con sus compañeros/as la festividad de su país de origen.
- Para la habilitación del lugar para el rezo, se desalojó una habitación que servía de almacén y se adaptó para ser utilizada para la oración.

## RESULTADOS OBTENIDOS

Han mejorado las relaciones interpersonales entre compañeros/as: existe un lazo de unión más fuerte y se percibe un mejor ambiente de trabajo.

Los/as trabajadores y trabajadoras se muestran más satisfechos/as. Esto ha tenido una repercusión positiva en la empresa ya que ha mejorado la atención a la clientela.





- Servicio de salud para empleados/as y sus familiares

## Datos de la empresa:

Grupo Pikolinos

**Teléfono:** 965 681 234

**Web:** [www.pikolinos.es](http://www.pikolinos.es)  
<http://fundacionjuanperanpikolinos.com/>

**Dirección postal:** c/ Galileo Galilei, 2 03203 Elche (Alicante)

**Sector de actividad:** Calzado.



## Persona de Contacto:

Moisés Bernabé

**Teléfono:** 965 68 12 34

**Cargo:** Responsable de RRHH

**Email:** [moises.bernabe@pikolinos.com](mailto:moises.bernabe@pikolinos.com)

PIKOLINOS se constituyó en 1984 con la idea principal de elaborar un producto basado en el diseño, la calidad y la originalidad de un zapato único.

A partir de la experiencia piloto de exportación realizada en el año 1989 con Francia, la exportación de calzado se ha convertido en el eje central de ventas. Actualmente PIKOLINOS dedica el 80% de la producción a la exportación, siendo los principales países de destino Estados Unidos, Francia, Alemania, Italia y Rusia. La empresa está presente en alrededor de 60 países, cuenta con más de 17 tiendas propias y más de 8.000 puntos de venta en todo el mundo.

PIKOLINOS está integrado dentro del GRUPO PIKOLINOS, una corporación de empresas relacionadas con el calzado y los complementos: Martinelli, Pikostore, Pies Cuadrados, Vabene.

En 2007, nace la FUNDACIÓN JUAN PERÁN-PIKOLINOS a través de la cual las empresas del Grupo canalizan su ayuda y cooperación en diferentes proyectos de desarrollo social, cultural y deportivo.

En el año 2006 PIKOLINOS recibió el Premio NOVA a la Mejor Empresa de la Comunidad Valenciana y en el 2007 el de Prevención, Salud Laboral y Calidad en el Empleo de la Comunidad Valenciana.

## Servicio de salud para empleados/as y sus familiares

### DESCRIPCIÓN

PIKOLINOS dispone de un servicio denominado Unidad de Atención a la Salud (UAS) compuesto por un médico y un psicólogo que prestan atención a los/as empleados/as y a sus familiares. El servicio se realiza una vez a la semana en las instalaciones que la empresa ha habilitado para este uso y cuenta con la necesaria confidencialidad.

### ORIGEN

En PIKOLINOS el compromiso con sus trabajadores/as forma parte de su modelo de gestión donde nos sentimos todos/as parte de una “gran familia”.

Este tipo de medidas se enmarcan en un sistema de gestión de los RRHH donde las personas integrantes de la plantilla son consideradas el elemento fundamental que garantiza el buen desarrollo de la empresa y por ello se tiene en cuenta las necesidades, demandas y expectativas de los/as trabajadores/as a la hora de incentivar su trabajo. Existen muchos incentivos que son valorados por los trabajadores y trabajadoras, además de los económicos.

Para que este sistema de retribuciones “alternativas” funcionara fue necesario hacer una consulta previa a los/as trabajadores/as para conocer qué actuaciones de la empresa consideraban necesarias

para mejorar su situación laboral y personal. De esta consulta surgió la iniciativa de crear un servicio de Unidad de Atención a la Salud.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Con este servicio, el objetivo de PIKOLINOS fue el de mejorar la salud física y mental de sus empleados/as y familiares.

### ACCIONES REALIZADAS

Se han contratado los servicios de un médico y un psicólogo.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Además de las consultas individuales, el servicio ha realizado talleres de información sobre salud en general o sobre estrategias de afrontamiento del estrés.

Los resultados obtenidos han sido muy positivos, tanto por la acogida de las personas que han utilizado el servicio como por sus familiares. Esto queda reflejado en las encuestas de clima laboral, con una valoración muy positiva.





- Reclutamiento y selección: *curriculum vitae* anónimo



## Datos de la empresa:

Panama Jack, S.A.

**Teléfono:** 965 68 35 11

**Web:** [www.panamajack.es](http://www.panamajack.es)

**Dirección postal:** c/ Arquímedes, 1-3  
Elche parque industrial - 03203 Elche (Alicante)

**Sector de actividad:** Calzado

## Persona de contacto:

Maria José Beltrán

**Teléfono:** 965 36 35 11

**Cargo:** Dep. RRHH

**Email:** [mjbeltran@panamajack.es](mailto:mjbeltran@panamajack.es)

PANAMA JACK se concibió y lanzó al mercado entre los años 1987 y 1989. Sin embargo, las bases que permitieron la creación y lanzamiento de la marca son anteriores, ya que la historia de PANAMA JACK está unida a la trayectoria empresarial de su fundador y actual presidente, Antonio Vicente.

En 1973 comenzó su singladura en el mundo empresarial como fabricante de calzado. Poco a poco fue construyendo un grupo empresarial basado en la fabricación de calzado para la exportación denominado GRUPP INTERNACIONAL. Siguiendo siempre los valores de visión de futuro, ética, integridad, transparencia, orientación al servicio y trabajo en equipo, la empresa comenzó un crecimiento que permitió a GRUPP

INTERNACIONAL ser líder español en la exportación de zapatos a mediados de los años 80.

Precisamente fue la visión de futuro la que permitió tomar la decisión de crear una marca. Se disponía del conocimiento necesario para hacer zapatos de la máxima calidad, experiencia suficiente en mercados internacionales y un equipo volcado en conseguir un sueño. Y este se hizo realidad a finales de 1989, cuando cuatro modelos cuidadosamente seleccionados marcaron los primeros pasos en el mercado, creándose la marca PANAMA JACK.

## Reclutamiento y selección: *curriculum vitae* anónimo

### DESCRIPCIÓN

El *curriculum vitae* anónimo es un modelo de *curriculum* en el que no se incluye información personal como el nombre y apellidos (puede incluir iniciales), ni fotografía, edad, nacionalidad o dirección. Esto permite que hasta el momento de la entrevista de trabajo, sólo se tenga acceso a las competencias de la persona candidata.

Para poder realizar una selección de personal justa y adecuada se hace necesario partir de una descripción detallada de las competencias requeridas para el puesto de trabajo que se oferta y de un proceso de selección que evite discriminar a los/as candidatos/as por algún motivo que no tenga que ver con esas competencias.

Este formato de *curriculum* es obligatorio en Francia desde marzo de 2006 para las empresas de más de 50 empleados/as.

### ORIGEN

Esta práctica se implantó en nuestra empresa en el año 2003 cuando se crea el departamento de RRHH. Es en ese momento cuando se valora la necesidad de sistematizar el proceso de selección para conseguir que el candidato o candidata se ajuste lo máximo posible a las demandas del

puesto de trabajo dejando al margen otras características personales (sexo, edad, nacionalidad...)

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos que se plantearon fueron, por un lado, analizar los puestos de trabajo para tener un conocimiento exhaustivo del funcionamiento de la empresa y por otro, describir y establecer las competencias necesarias para cada puesto de trabajo.

Se estableció que los factores que se iban a valorar para las futuras selecciones de personal se deberían limitar a los relacionados con la formación, la experiencia profesional, así como otras competencias necesarias y/o deseables para el puesto en cuestión (habilidades comerciales, iniciativa, etc.).

La finalidad de este sistema de selección de personal era la de conseguir la reducción de rotación de personal, mejorar la productividad y el clima laboral y eliminar la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección.

## ACCIONES REALIZADAS

Durante cuatro meses dos personas del Departamento de RRHH realizaron el análisis y posterior descripción de los diferentes puestos de trabajo.

A partir de ahí, se estableció el protocolo de actuación para la selección y reclutamiento de personal, instaurando el *curriculum* anónimo como método que permitiera una selección basada en el ajuste al puesto de trabajo y las competencias de los futuros trabajadores y trabajadoras y que no fuera discriminatoria.

## RESULTADOS OBTENIDOS

El protocolo de actuación se estipuló para todos los puestos de trabajo de la empresa. Los resultados obtenidos han sido muy positivos. Se ha conseguido incorporar a personas con mayor talento que aportan valor a la empresa y se afianzan los valores de ética e integridad que caracterizan a PANAMA JACK.





- Conciliación y compromiso solidario: proyecto infantil “Nana Bunilda”

## Datos de la empresa:

Miraverintegración Puente Ladrillo S.L

**Teléfono:** 923 18 90 10

**Móvil:** 653 752 900

**Web:** [www.miraverintegracion.com](http://www.miraverintegracion.com)

**Dirección postal:** c/ Borneo, 27 - 29 Bajo  
37003 Salamanca

**Sector de actividad:** Servicios



## Persona de contacto:

Charo Sánchez Salgado

**Teléfono:** 923 189 010

**Cargo:** Gerente

**Email:** [charo@miraverintegracion.com](mailto:charo@miraverintegracion.com)

MIRAVÉRINTEGRACIÓN es una empresa de inserción sin ánimo de lucro que se crea en el año 1999. Tiene como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. La entidad promotora es la Asociación Puente Vida. Un determinado número de trabajadores/as de nuestra plantilla son personas con dificultades para acceder a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria.

Uno de los aspectos que nos caracteriza es que poseemos una estructura de aprendizaje con fórmula empresarial que permite a trabajadores y trabajadoras prepararse para el mercado laboral abierto, con la característica de que disponen de un proceso de seguimiento y acompañamiento en el lugar de trabajo. En MIRAVÉRINTEGRACIÓN

partimos de las capacidades de cada persona y de su esfuerzo y creamos las condiciones necesarias para su correcta formación, orientación e inserción.

En cuanto a la actividad empresarial, MIRAVÉRINTEGRACIÓN desarrolla tareas de acompañamiento a personas dependientes en hospitales, a domicilio, tareas del hogar, actividades de ocio y tiempo libre y limpieza de comunidades, garajes y oficinas.

En diciembre del 2009 recibimos el "Premio Salamanca Concilia" que, otorgado por el Ayuntamiento de Salamanca, reconoce a aquellas empresas y entidades que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

## Conciliación y compromiso solidario: proyecto infantil “Nana Bunilda”

### DESCRIPCIÓN

MIRAVERINTEGRACIÓN ofrece un servicio de guardería para hijos e hijas de los/as trabajadores/as de la empresa durante las vacaciones escolares (verano, navidad, carnavales y semana santa). El servicio cuenta con dos profesionales y está disponible en periodos vacacionales de lunes a viernes de 08:00h a 14:30h.

El proyecto “Nana Bunilda” toma su nombre de un personaje de cuento que transforma las pesadillas de los niños y niñas en chocolate. El proyecto nace con dos objetivos: por un lado, cubrir la necesidad de conciliación de algunas personas de nuestra plantilla, y por otro, apoyar de forma global a la infancia en otros lugares del planeta.

En esta línea, hemos solicitado la incorporación como empresa colaboradora a la Plataforma de Infancia de España, alianza de entidades sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la coordinación entre las distintas organizaciones de ámbito estatal que trabajan para la infancia en España ([www.plataformadeinfancia.org](http://www.plataformadeinfancia.org))

También colaboramos a través de un proyecto de apadrinamiento en África a través de Ayuda Acción.

### ORIGEN

En la primavera del 2009, los centros escolares que hasta ese momento habían ofrecido de forma gratuita el servicio de centros abiertos durante las vacaciones escolares empiezan a cobrar por la actividad. Varias trabajadoras plantean la nueva situación y su dificultad para hacer frente al nuevo gasto, en especial aquellas con varios hijos e hijas.

Surge así este proyecto que, nacido de una realidad puntual, busca también la solidaridad con la infancia a nivel global.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Son varios los objetivos que se han querido conseguir. Entre ellos, destacamos:

- Crear un espacio lúdico para los/as niños/as que sirva de aprendizaje de valores como el respeto a sí mismos, a sus compañeros/as y al entorno.
- Mejorar la relación con los/as trabajadores/as y su rendimiento.
- Hacer del lugar de trabajo un punto de encuentro más agradable y colorido.
- Inculcar en los/as niños/as conductas solidarias de empatía y de respeto a través de la labor educativa.

## ACCIONES REALIZADAS

Las acciones realizadas para llevar a cabo esta práctica han sido:

- Selección y contratación del personal
- Acondicionamiento de espacios
- Programación, objetivos y actividades con los/as niños/as
- Coordinación con los/as profesionales
- Incorporación de los/as menores al programa durante las vacaciones escolares

## RESULTADOS OBTENIDOS

La primera mejora que hemos observado ha sido en los trabajadores y trabajadoras. Se ha mejorado notablemente el clima laboral, su grado de satisfacción y la productividad en su trabajo diario.

Los resultados con los/as niños/as son más a largo plazo, aunque hay actividades que ya han dado su fruto.

El número de niños/as que se benefician de la actividad está entre 10 y 14; las edades oscilan entre los 14 meses del más joven y los 10 años del mayor.



- Compromiso estratégico: elaboración de un código ético
- Reclutamiento y selección: diversificación de las fuentes de reclutamiento para facilitar el acceso a colectivos desfavorecidos

## Datos de la empresa:

PAS Infraestructuras y Servicios SL

**Teléfono:** 923 120 070

**Web:** [www.pas-sl.es](http://www.pas-sl.es)

**Dirección postal:** Avd. Vicente del Bosque 14  
37005 Salamanca

**Sector de actividad:** Construcción



## Persona de contacto:

Marisa Crespo Arroyo

**Teléfono:** 923 12 00 70

**Cargo:** Jefa de Selección, Formación y Desarrollo

**Email:** [mcrespo@grupomrs.com](mailto:mcrespo@grupomrs.com)

PAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS es una de las constructoras más importantes de la región. Fundada hace casi 40 años, su actividad principal se centra en la obra civil: construcción de carreteras, urbanización del territorio, autovías, etc. También destaca por su incorporación progresiva al sector de la edificación y la de fabricación de productos derivados del cemento, fundamentalmente mortero en seco, que se desarrolla desde el año 1994 bajo la marca TCT y que supone casi el 10% del volumen de negocio. Otras actividades que llevamos a cabo son conservaciones y mantenimientos de todo tipo, así como concesiones y explotaciones de infraestructuras.

PAS dispone de canteras y graveras propias para la producción de más de tres millones de toneladas anuales de áridos y cuenta con el certificado de Conformidad de la Unión

Europea en materia de calidad. También dispone de tres plantas de aglomerado asfáltico y ocho de suelo cemento y hormigones, junto con los elementos de transporte y de extendido correspondientes.

El capital humano de PAS es su principal activo y en la actualidad cuenta con unas 350 personas en plantilla. El personal de obra es el colectivo más importante de la organización, representando más del 75% de la plantilla total.

PAS obtuvo el reconocimiento Optima Castilla y León otorgado por la Junta de Castilla y León por su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

## Compromiso estratégico: elaboración de un código ético

### DESCRIPCIÓN

A raíz de la certificación de nuestro Sistema de Responsabilidad Social según la Norma SGE 21, *Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable*, se diseña un Código Ético para todas las personas que trabajan en PAS en el que se plasman los principios y valores de la empresa y se incluye el uso de lenguaje e imágenes que promuevan la igualdad de trato y la no discriminación.

### ORIGEN

En el año 2006, empezamos a trabajar en el diseño de un Sistema de Responsabilidad Social con Forética ([www.foretica.es](http://www.foretica.es)). Esta asociación gestiona la Norma SGE 21, que es una herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Lo que se pretende con esta práctica es que todas las personas que trabajan en PAS respeten los compromisos y principios promovidos por la organización. También se desea optimizar la relación de PAS con sus grupos de interés garantizando la transparencia y el cumplimiento de sus principios más allá de los mínimos legalmente establecidos.

### ACCIONES REALIZADAS

Para la redacción del *código de conducta*, se describieron primeramente todos los principios de PAS en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)).

Se definieron también los distintos grupos de interés de nuestra empresa así como las relaciones que se establecen con ellos. Para velar por el cumplimiento de este código se creó un Comité de Ética, compuesto por cuatro personas que representan todas las áreas de la organización.

A lo largo de todo el proceso se llevó a cabo una campaña de comunicación interna para dar a conocer a todas las personas de la organización el contenido del *código de conducta* y el funcionamiento del Comité de Ética. En la actualidad y de manera periódica, se realizan jornadas de difusión del código de conducta entre todos nuestros empleados y empleadas.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Se ha percibido una mejora de la comunicación y relación con todos nuestros grupos de interés, una mejora del clima laboral, y también de la imagen externa de la organización.

## Reclutamiento y selección: diversificación de las fuentes de reclutamiento

### DESCRIPCIÓN

Para conseguir la integración de los colectivos desfavorecidos, recurrimos a bolsas de empleo de asociaciones que promueven la integración de personas inmigrantes, discapacitadas, en riesgo de exclusión etc.

Esta labor también se ha llevado a cabo a través de convenios de colaboración, como por el ejemplo el Plan DIKE, que gestionado por la Junta de Castilla y León, favorece la integración laboral de mujeres afectadas por la violencia de género.

### ORIGEN

Dentro de la Política de Responsabilidad Social buscamos acercar las preocupaciones de la sociedad a la propia empresa. Una de las iniciativas surgidas de este planteamiento es la de promover la inclusión de colectivos socialmente desfavorecidos.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

El objetivo de esta práctica es el de favorecer la creación de una plantilla diversa y optimizar el impacto de nuestra actividad dentro de la sociedad.

### ACCIONES REALIZADAS

La labor fundamental que se ha realizado para llevar a cabo esta práctica con éxito ha sido la utilización de diversas bolsas de empleo en cada proceso de selección:

- Ayuntamientos de los municipios donde se ejecutan las obras
- Asociaciones de atención a colectivos vulnerables
- Diferentes ONG con servicio de intermediación de la zona

### RESULTADOS OBTENIDOS

La incorporación en la organización de personas en riesgo de exclusión, inmigrantes y personas con discapacidad ha posibilitado una plantilla más diversa a nivel interno, lo que ha supuesto un uso más eficiente del capital humano disponible en nuestra sociedad.

También hemos observado una mejora de la percepción que nuestra clientela y el público en general tienen de la empresa.





- Desarrollo personal y profesional: Programa Individual de Desarrollo (PIDE)
- Compromiso estratégico: elaboración de un Plan de Igualdad

## Datos de la empresa:

1A Consultores, S. Coop.

**Teléfono:** 983 117 861

**Web:** [www.1aconsultores.com](http://www.1aconsultores.com)

**Dirección postal:** Pza. Marcos Fernández, 2 Oficina E  
47014 – Valladolid

**Sector de actividad:** Servicios Profesionales de Consultoría y Asesoría



## Persona de contacto:

Ana Santos Gómez

**Teléfono:** 983 117 861

**Cargo:** Responsable de personas

**Email:** [asantos@1aconsultores.com](mailto:asantos@1aconsultores.com)

1A CONSULTORES nace en 1997 con la creación del área de consultoría del Grupo 1A. Surge para prestar servicios de consultoría y formación a la empresa encaminados hacia la mejora de su competitividad.

Inicialmente el trabajo consistió en el diseño e implantación de sistemas de aseguramiento de la calidad según normas ISO 9000 y a partir del año 2000, el desarrollo del Modelo EFQM de excelencia para la gestión de organizaciones.

Con el paso del tiempo 1A CONSULTORES ha ido progresivamente generando soluciones integrales que abarcan los distintos ámbitos de la gestión tanto de empresas como de organismos y administraciones públicas.

Premio a la Mejor Iniciativa Cooperativa de Castilla y León en 2008.  
Primer Finalista a los Premios Emprendedor Siglo XXI de Castilla y León en 2010.

## Desarrollo personal y profesional: Programa Individual de Desarrollo (PIDE)

### DESCRIPCIÓN

La misión de 1A CONSULTORES consiste en “ser facilitadores de la mejora de las organizaciones y del desarrollo de las personas”. Esta misión se persigue igualmente para la propia 1A CONSULTORES y por ese motivo se establecen una serie de políticas de personal:

- Política de incorporación: nuestro objetivo es que todas las personas que entren a formar parte de 1A CONSULTORES pasen, después de un periodo, a convertirse en socios/as de la cooperativa.
- Política de formación: desde la incorporación del nuevo trabajador o trabajadora, se establece un plan de formación ligado tanto al desempeño productivo como al desarrollo personal y la formación en gestión de empresas.

### ORIGEN

Desde el momento mismo de la fundación de 1A CONSULTORES, el desarrollo de las personas y especialmente de las que forman parte de la entidad ha sido uno de los ejes sobre los que se ha apoyado el crecimiento y desarrollo de la misma.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

El objetivo final de esta práctica es, por un lado, que cada persona al convertirse en socia, sea responsable de su trabajo y se sienta parte importante de la empresa y por otro, que vea en el trabajo un espacio para la mejora tanto personal como profesional.

### ACCIONES REALIZADAS

Anualmente, todas las personas de la organización deben reflexionar sobre sus avances profesionales y personales, plasmando sus conclusiones en un formato DAFO. Este proceso está documentado y se realiza de forma sistemática.

Una vez elaborado, cada trabajador/a expone su DAFO en una reunión conjunta, realizándose una evaluación 360° por cada uno/a de sus compañeros/as. Con las conclusiones extraídas de esta reunión, se establece conjuntamente con cada persona su plan de mejora para el siguiente año. Asimismo se realiza un seguimiento mensual de los avances, en un proceso documentado denominado PIDE (Programa Individual de Desarrollo).

Estas evaluaciones se usan como criterios de entrada en la realización del plan de formación anual de la empresa, estableciéndose como mínimo tres acciones formativas por persona y siendo al menos una de ellas de carácter estratégico.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos han sido positivos habiéndose detectado una mejora en las relaciones interpersonales. De esta manera, se consiguen reducir las posibles tensiones existentes en el ámbito laboral y aumenta la satisfacción de las personas que trabajan en la entidad.

## Compromiso estratégico: elaboración de un Plan de Igualdad

### DESCRIPCIÓN

Esta iniciativa ha consistido en el diagnóstico de las posibles carencias en igualdad de oportunidades que pudieran ser detectadas en nuestra organización con el fin de subsanarlas y conseguir la sensibilización de las personas que conforman 1A CONSULTORES, a través de la aplicación de un Plan de Igualdad.

### ORIGEN

El desarrollo de esta idea tiene su origen en los valores definidos por la entidad, entre los que se encuentran la igualdad y la equidad de todas las personas que conforman 1A CONSULTORES. De aquí parte la necesidad de conocer con la mayor exactitud posible la implicación que tiene la empresa en dichos valores.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Esta práctica tiene como objetivo la retención del talento. Asimismo, trata de contribuir a la creación de una cultura y de unos valores corporativos que contemplen una gestión integral de las personas que trabajan en ella.

### ACCIONES REALIZADAS

Las acciones propuestas para llevar a cabo esta práctica han consistido inicialmente en la formación en igualdad de oportunidades de las

personas del departamento de Recursos Humanos con la realización de cursos de 60 horas. Esta formación se ha hecho posteriormente extensible a todas las personas que conforman la entidad. Además, la Directora de Personas está formada como Agente de Igualdad de Oportunidades por la Universidad de Valladolid.

También se han llevado a cabo otras acciones, como son la creación del Comité de Calidad, un diagnóstico de la igualdad de oportunidades en la entidad, y la implantación de las mejoras necesarias en este ámbito, cuyo fin es poner en marcha nuestro Plan de Igualdad.

En esta línea, en septiembre de 2010 1A CONSULTORES firma la “Carta de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres”, una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

### RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades están siendo positivos. De esta manera, en las reuniones de las personas que conforman nuestra entidad, la igualdad de oportunidades es uno de los ejes prioritarios en la toma de decisiones.

Por otra parte, nuestra entidad se encuentra inmersa en un cambio de imagen corporativa (logotipo, página Web...) resaltando, en la misma, la importancia que tiene la igualdad de oportunidades.



- Colaboración con el Tercer Sector y fomento de la solidaridad: tablón solidario

## Datos de la empresa:

Avanza Externalización de Servicios, S.A.

**Teléfono:** 917 40 72 40

**Web:** [www.avanzasa.com](http://www.avanzasa.com)

**Dirección postal:** c/ Montero Calvo, 10  
47001 Valladolid

**Sector de actividad:** Servicios



## Persona de contacto:

María Fernández Calvo

**Teléfono:** 983 29 12 15

**Cargo:** Técnico de selección y gestión

**Email:** [maria.fernandezcalvo@avanzasa.es](mailto:maria.fernandezcalvo@avanzasa.es)

AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS es una compañía española de ámbito internacional, especializada en la externalización de servicios, gestión de contact-centers y servicios off-shore, aportando a su clientela la experiencia de un sólido equipo de profesionales.

AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS se constituyó en el año 2003, amplió sus activos en 2004 con la adquisición de Idea Telemarketing y en febrero de 2008

con la de Unitono Servicios Externalizados. En la actualidad cuenta con más de 6.000 trabajadoras y trabajadores repartidos entre las diversas sedes de la compañía.

Avanza adopta en su gestión empresarial criterios de Responsabilidad Social Corporativa tratando de contribuir al desarrollo social y medioambiental sostenible y económicamente viable.

## Colaboración con el Tercer Sector y fomento de la solidaridad: tablón solidario

### DESCRIPCIÓN

Esta práctica consiste en la publicación mensual en un tablón de la empresa de campañas solidarias de diferentes entidades a las que los empleados y empleadas pueden sumarse si son de su interés.

Estas iniciativas se están implementando progresivamente en las diversas delegaciones de AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS.

### ORIGEN

AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS siempre ha buscado ser una empresa socialmente responsable. Esta práctica solidaria se puso en marcha en el año 2007 como una buena manera de mantener informados a los/as trabajadores/as de las diferentes campañas solidarias existentes y fomentar la implicación con las entidades promotoras de las mismas.

### OBJETIVOS PLANTEADOS

Con esta iniciativa la empresa posibilita la participación de las personas en campañas solidarias a la vez que contribuye a la creación de conciencia social en el ámbito laboral.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos varían según las campañas anunciadas. Las campañas de recogida han sido las que han obtenidos una respuesta más significativa.

Algunos ejemplos de campañas publicadas en el tablón y sus resultados son:

- Recogida de juguetes: se colabora con Cáritas habitualmente y se recogen entre 20 y 25 bolsas de juguetes.
- Recicla tus gafas: en colaboración con la Fundación Lions Internacional (se recogieron aproximadamente 200 gafas)
- Campaña *Dona un libro, regala conocimiento*: en colaboración con Interlibros (se recogieron más de 50 libros)
- Recicla tu ropa: en colaboración con Humana (se recogieron cerca de 50 kg de ropa).







- Conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos especiales

## Datos de la empresa:

Grupo Evento.es

**Teléfono:** 902 500 493

**Web:** [www.evento.es](http://www.evento.es)

**e-mail:** [info@evento.es](mailto:info@evento.es)

**Dirección postal:** c/ Paulina Harriet, 27  
47006 Valladolid

**Sector de actividad:** Servicios



## Persona de contacto:

David Prieto

**Teléfono:** 902 500 493

**Cargo:** Jefe de administración

**Email:** [david.prieto@evento.es](mailto:david.prieto@evento.es)

El GRUPO EVENTO.ES es una apuesta decidida por la innovación de una empresa que desde hace más de 15 años desarrolla su actividad en el sector de la organización integral de todo tipo de actos socioculturales. EVENTO.ES CONGRESOS Y SERVICIOS, empresa matriz del Grupo nace en 1992 para cubrir la necesidad de organización de congresos detectada.

En el año 2004 nace la primera filial del grupo, una agencia de viajes especializada: Evento.es Viajes. En el año 2006 se crea Evento.es Tecnología, que nos ayuda a implementar soluciones de tecnología aplicadas a nuestros servicios más habituales.

Por último, en el 2007, llegó la empresa en la que depositamos nuestras ilusiones de futuro: Evento.es Innovación para el desarrollo de proyectos de Marketing Social y Responsabilidad Social Corporativa.

Nuestro equipo humano ofrece un servicio personalizado, directo y flexible a nuestra clientela. Contamos con un equipo multidisciplinar formado por 30 personas, desde economistas, documentalistas, diseñadores, informáticos hasta psicólogos.

Hemos adaptado la norma EFQM a nuestro sector, lo cual es muy valorado por nuestra clientela. En el año 2009 el GRUPO EVENTO.ES recibió el certificado de Empresa Familiarmente Responsable en el ámbito de Castilla y León y se convirtió en la primera PYME en el sector de organización de reuniones, congresos y convenciones que recibe esta certificación.

## Conciliación: flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos especiales

### DESCRIPCIÓN

Se citan a continuación tres prácticas diferentes de conciliación personal, familiar y laboral dentro de la empresa.

- **Flexibilidad temporal:** los/as trabajadores pueden decidir su horario de trabajo adaptándolo a sus necesidades personales, teniendo en cuenta que la empresa debe tener cubierto con servicios mínimos de atención al público, el horario de 8:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes.
- **Flexibilidad espacial:** los/as trabajadores/as tienen la posibilidad de teletrabajo previo acuerdo con la dirección. En ciertos casos, la empresa también facilita los medios técnicos necesarios: ordenadores portátiles y conexión a Internet.
- **Permisos especiales para formación o conciliación:** son permisos no retribuidos de una duración mínima de quince días y máxima de cuatro meses que se conceden, bajo petición al jefe de administración, a todos/as los/as trabajadores/as del GRUPO EVENTO.ES que tengan un contrato indefinido y una antigüedad superior a un año. Las causas contempladas para solicitar este tipo de permiso son:
  - Períodos voluntarios de formación
  - Conciliación de la vida laboral y familiar

### ORIGEN

El motivo de la flexibilización del horario y la flexibilidad especial ha sido el fomentar que los/as trabajadores/as puedan compatibilizar su vida personal, familiar y laboral.

### ACTIVIDADES REALIZADAS

Se han ofrecido las medidas flexibles anteriormente mencionadas y facilitado la coordinación desde la dirección.

### RESULTADOS OBTENIDOS

Estas medidas se han implantado en toda la plantilla. A través de ellas, se ha conseguido optimizar el tiempo de trabajo y también el de ocio de las personas trabajadoras.

A la empresa se le ha otorgado el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) que demuestra el compromiso con la igualdad y la conciliación. Los resultados de estas medidas se evalúan periódicamente a través de los indicadores de la certificación EFR.



Safe abogados

TU ABOGADO A PIE DE CALLE

- Servicios adaptados a diferentes colectivos

## Datos de la empresa:

Safe Abogados

**Teléfono:** 983 15 00 30

**Web:** [www.safeabogados.com](http://www.safeabogados.com)

**Dirección postal:** c/ San Quirce, 6 - Bajo  
47003 Valladolid

**Sector de actividad:** Abogacía



## Persona de contacto:

Jaime Sanz Fernández-Soto

**Teléfono:** 983 15 00 30

**Cargo:** Socio director

**Email:** [jaimesanz@safeabogados.com](mailto:jaimesanz@safeabogados.com)

SAFE ABOGADOS, Tu Abogado a Pie de Calle, es un despacho de abogados con sede en Valladolid formado por profesionales experimentados y especializados que presta un asesoramiento integral jurídico en todas las ramas del derecho español.

La misión de SAFE ABOGADOS es la de sociabilizar la abogacía, haciéndola más cercana al ciudadano/a a través de servicios accesibles y de calidad.

## Servicios adaptados a diferentes colectivos

### DESCRIPCIÓN

SAFE ABOGADOS es consciente de las distintas necesidades que una sociedad diversa como la nuestra presenta y en consecuencia adapta su gestión para facilitar sus servicios en igualdad de condiciones a los diferentes colectivos. Algunos ejemplos de esta actuación son:

#### **Atención a personas con discapacidad auditiva:**

En la página Web de la empresa se cuenta con un video con subtítulos que facilita que las personas sordas conozcan el funcionamiento y los servicios del despacho.

Además, disponemos de una persona que es intérprete en el lenguaje de signos.

#### **Atención en diferentes idiomas:**

Para aquellas personas que se sientan más cómodas siendo atendidas en otra lengua que no sea el castellano, disponemos de atención en italiano, inglés y francés. Además la empresa dispone de convenios con intérpretes de rumano, búlgaro y árabe.

#### **Atención gratuita a desempleados/as:**

Esta es una práctica piloto que está en período de evaluación. Se pone a disposición de las personas desempleadas un día de atención jurídica

gratuita y se publicita a través de la prensa con tres días de antelación. Las personas que acrediten su situación de desempleo podrán realizar durante ese día una consulta jurídica gratuita.

### ORIGEN

La implementación de estas buenas prácticas surge de la intención de que nuestros servicios lleguen a todos los colectivos que conforman nuestra clientela con la misma calidad y sin discriminación alguna.

Así, el servicio de interpretación para personas sordas surge de una especial sensibilidad hacia este colectivo.

La idea del servicio de mediación y traducción lingüística parte de la dirección, que entiende que es una ventaja competitiva y permite que aquellas empresas y personas que no tengan un buen dominio del castellano puedan ser atendidas en igualdad de condiciones.

Por último, la iniciativa orientada a desempleados/as surge a raíz de la actual crisis económica y de la necesidad de solidarizarnos con aquellas personas que no disponiendo de recursos económicos suficientes necesitan de asesoría jurídica.

## OBJETIVOS PLANTEADOS

Los objetivos planteados a la hora de implementar estas acciones fueron:

- Facilitar el acceso de diferentes colectivos, en este caso el de personas con discapacidad auditiva y extranjeras, a la asesoría jurídica en igualdad de condiciones que el resto de la población.
- Posibilitar que las personas en situación de desempleo reciban asesoramiento.
- Acercar el despacho de abogados a personas con realidades diversas
- Ampliar las opciones de negocio

## ACCIONES REALIZADAS

Algunas de las acciones que se llevaron a cabo para implementar estas buenas prácticas fueron:

- Elaboración de un video subtulado
- Elaboración de carteles en diferentes idiomas
- Contratación de intérpretes en lengua de signos y traductores

## RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos con estas acciones están empezando a dar sus frutos y se espera que cada vez sean más las personas que hagan uso de estos servicios y conozcan la política de atención al cliente de este despacho de abogados.

En cuanto al uso de idiomas, se ha presentado como necesario no sólo en las propias oficinas sino también para la red internacional de abogados a la que pertenecemos, con presencia en más de 105 países.